

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

SIMONA URBAITYTĖ
(TEISĖS IR VALDYMO STUDIJŲ PROGRAMA)

TEMA
DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS
REGLAMENTAVIMAS ES VALSTYBĖSE NARĖSE
(LYGINAMOJI ANALIZĖ)

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas:
Lekt. T. Bagdanskis

Vilnius,
2006

TURINYS

IVADAS	2
1 DALIS. BENDRIEJI DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS KLAUSIMAI ES VALSTYBIŲ NARIŲ TEISĖJE	7
1 skyrius. Darbuotojų materialinės atsakomybės samprata	7
2 skyrius. Darbuotojų materialinės atsakomybės šaltiniai	12
3 skyrius. Darbuotojų materialinės atsakomybės sąlygos	15
2 DALIS. DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS RIBOJIMAS ES VALSTYBIŲ NARIŲ TEISĖJE	30
3 DALIS. VISIŠKOS DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS TAIKYMAS ES VALSTYBIŲ NARIŲ TEISĖJE	43
1 skyrius. Bendrieji visiškos darbuotojų atsakomybės pagrindai	43
2 skyrius. Specialieji visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės pagrindai	45
IŠVADOS	48
PASIŪLYMAI	51
LITERATŪROS SĄRAŠAS	52
SANTRAUKA	57
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA (SUMMARY)	58
PRIEDAS	59

IVADAS

Neabejotina, jog atsakomybės klausimas visuomenėje besiklostantiems teisiniams santykiams, kokios teisės šakos normomis jie bebūtų reguliuojami, yra itin svarbus ir visuomet aktualus. Su teisinės atsakomybės klausimu mes susiduriame kiekvieną dieną, atsakomybė darbo teisinių santykių srityje čia nėra išimtis. Materialinė darbo santykių subjektų atsakomybė, nukreipta į turtinę teisės pažeidėjo sferą, yra ypatingai jautrus klausimas, ypač kalbant apie darbuotojus. Todėl įstatymų leidėjas, siekdamas sureguliuoti šį ypatingai jautrų klausimą atsiduria tarsi tarp dviejų ugnių – nuosavybės ir iš jos kylančių teisių apsaugos bei atsakomybės neišvengiamumo principo ir darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo santykių šalies, tinkamo ir proporcingo teisių gynimo.

Svarbu suvokti, jog darbuotojams taikomos turtinės atsakomybės, kaip teisinio instituto, reglamentavimas privalo būti nuolat peržiūrimas ir adaptuojamas prie socialinių bei ekonominių pokyčių visuomenėje, kuriuos sąlygoja nuolatinė technologijų raida ir vis didėjančios gamybos apimtys. Didėjantys darbo kaštai, viena vertus, didina darbdavio, kaip darbo procese naudojamų technologijų bei įrangos savininko suinteresuotumą šios nuosavybės teisine apsauga, tačiau, kita vertus, reikalauja darbuotojo turtinės atsakomybės ribojimo, nes, tokiomis sąlygomis net menkiausia darbuotojo klaida ar lengvas nerūpestingumas gali sukelti didelę žalą ir darbdaviui, ir tretiesiems asmenims.

Būtina pabrėžti, jog kalbant apie darbuotojams taikomą turtinę atsakomybę, nesvarbu, ar ši atsakomybė yra laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, ar viena iš civilinės atsakomybės rūšių, jai yra būdingi tam tikri specialūs, darbo teisinių santykių nulemti bruožai. Tokie bruožai *inter alia* yra šios atsakomybės taikymas ypatingiems teisinių santykių dalyviams, ypatingi ribojimo atvejai, kurie veikia tarsi teisiniai saugikliai, įgalinantys nustatyti darbo santykių subjektų teisių ir pareigų pusiausvyrą, atitinkančią teisingumo ir proporcingumo principus. Juk be šių teisinių instrumentų įsiterpimo į natūraliai visuomenėje susiklostančių ir besivystančių darbo santykių reguliavimą būtų pažeidžiama darbo teisinių santykių subjektų teisių ir pareigų vienovė, nebūtų proporcingo abiejų šių teisinių santykių subjektų interesų gynimo, kadangi, kaip yra visuotinai pripažįstama teisės teoretikų bei praktikų, darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis.

Pagrindinės darbe vartojamos sąvokos bei trumpiniai. Atliekant tyrimą, siekiant išvengti painiavos ir klaidingo sąvokų bei terminų vartojimo, yra tikslinga juos apibrėžti. Taigi: *darbuotojas* – asmuo, esantis darbo sutartinių santykių dalyviu, kuriam kitas šių teisinių santykių dalyvis, darbdavys, tarpusavio sutarimu paveda atlikti tam tikrą sutartą darbą. Darbe ši sąvoka

vartojama kalbant apie paprastus darbdavio įmonės/organizacijos darbuotojus, bet ne šių įmonių vadovus ar jų pavaduotojus.

darbuotojų materialinė atsakomybė – tai savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, taikoma darbo teisės normų pagrindu darbuotojams už žalą, kaltais veiksmais padarytą darbdaviui, ir kuri yra nukreipta į turtinę teisės pažeidėjo sferą.

darbuotojų civilinė atsakomybė – tai civilinė atsakomybė, kuri yra taikoma civilinės teisės normų pagrindu ypatingam teisinių santykių subjektui – darbuotojui, kuris pažeisdamas iš darbo sutartinių santykių jam kylančias prievoles padaro žalą kitam darbo teisinių santykių subjektui – darbdaviui. Ši sąvoka darbe yra vartojama kalbant apie tas nagrinėjamas ES šalis, kuriose darbuotojams taikoma turtinė atsakomybė yra laikoma vienu iš civilinės atsakomybės atvejų arba viena iš civilinės atsakomybės rūšių, tačiau kuri nėra išskiriama į savarankišką teisinės atsakomybės rūšį. Dėl minėtų priežasčių darbuotojų materialinės atsakomybės sąvokos vartojimas nagrinėjamų šalių teisėje darbuotojams taikomai turtinei atsakomybei apibrėžti būtų netikslus ir klaidingas, turint omenyje, jog nagrinėjamų valstybių teisės doktrinoje yra vartojama darbuotojų civilinės atsakomybės sąvoka. Taip pat itin svarbu pabrėžti, jog darbuotojų civilinę atsakomybę yra būtina išskirti bendrojoje civilinėje atsakomybėje kaip ypatingą jos atvejį ar rūšį, kadangi darbuotojų civilinei atsakomybei, lyginant su bendrąja civiline atsakomybe, yra būdingi tam tikri specialūs, darbo teisinių santykių nulemti bruožai.

turtinė darbuotojų atsakomybė – sąvokų „darbuotojo materialinė atsakomybė“ ir „darbuotojų civilinė atsakomybė“ sinonimas, darbe vartojamas kalbant apie abi minėtas teisinės atsakomybės rūšis, siekiant išvengti netikslaus minėtų sąvokų vartojimo.

Trumpiniai:

Europos Sąjunga – ES

Prancūzijos Respublika – Prancūzija

Belgijos Karalystė – Belgija

Švedijos Karalystė – Švedija

Jungtinė Karalystė – Anglija

Vokietijos Federacinė Respublika – Vokietija

Lietuvos Respublika – Lietuva

Temos aktualumas, mokslinis naujumas, teorinė ir praktinė nauda. Turint omenyje, jog Lietuvoje darbuotojų materialinės atsakomybės instituto reglamentavimas buvo sukurtas remiantis daugiausia Vidurio ir Rytų Europos valstybių pavyzdžiais, darbo autorei buvo įdomu pažvelgti ir išanalizuoti senbuvių ES valstybių narių patirtį ir praktiką šioje srityje. Taigi šis darbas yra bene pirmasis mokslinio pobūdžio darbas Mykolo Romerio universitete, pretenduojantis į detalesnę darbuotojų turtinės atsakomybės reglamentavimo senbuvėse ES valstybėse narėse analizę. Kiek detalesnę tiriamo instituto reglamentavimo analizę keliose iš šiame darbe nagrinėjamų valstybių galima rasti nebent Tomo Bagdanskio, kuris ir yra šio darbo

vadovas, daktaro disertacijoje tema „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose“¹.

Ilgametę patirtį turinčių valstybių praktikos lyginamoji analizė nagrinėjamu klausimu yra visuomet aktuali ir naudinga pažinimo aspektu, siekiant atskleisti geriausias užsienio šalių praktikos puses ir nustatyti trūkumus, taip pat bandant įsisavinti geriausią praktiką ir panaudoti ją reglamentuojant analogiškus teisinius santykius Lietuvoje. Žinoma, visuomet pravartu atsižvelgti į istorinį, ekonominį bei socialinį valstybės gyvenimo kontekstą, kad įsisavinta praktika nevirstų mirusia įstatymo raide, neatspindinčia socialinės visuomenės gyvenimo realybės ir dėl to neveikiančia praktikoje.

Tyrimo objektas. Šiame darbe yra apsiribojama analogiško darbuotojų materialinei atsakomybei instituto penkiose senbuvėse ES valstybėse narėse reglamentavimo analize: Belgijoje, Anglijoje, Prancūzijoje, Švedijoje bei Vokietijoje. Šio instituto reglamentavimas minėtose senbuvėse ES narėse darbe yra lyginamas su darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimu Lietuvoje. Toks šalių skaičius pasirinktas siekiant bent glaustai aptarti pagrindinius darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo klausimus, juos apibendrinti, sulygtinti ir pateikti išvadas. Tyrimo objektu tikslingai buvo pasirinktos ne tik tos valstybės, kurios turtingai darbuotojų atsakomybę reglamentuoja specialiosiomis darbo ar civilinės teisės normomis, įtvirtintomis teisės aktuose, tačiau ir tos valstybės, kurios taikydamos darbuotojams šią atsakomybę remiasi bendrosiomis civilinės atsakomybės normomis, teismų praktika jas adaptuodamos prie darbo santykių specifikos.

Apibrėžiant tyrimo ribas būtina nustatyti, jog:

- darbe nagrinėjamas turtingai atsakomybės, taikomos darbuotojams už darbo pareigų vykdymo metu padarytą žalą darbdaviui, reglamentavimas, nepriklausomai nuo to, kokios teisės šakos normose – darbo ar civilinės – tokia atsakomybė yra įtvirtinama;
- darbe nagrinėjami tik tie atvejai, kuomet darbuotojas padaro žalą darbdaviui vykdydamas darbo pareigas. Tie atvejai, kuomet darbuotojo veiksmai, kuriais jis padaro žalą darbdaviui ar tretiesiems asmenims, nėra laikomi darbo pareigų vykdymu, darbe nėra nagrinėjami, nes minėtais atvejais asmeniui yra taikoma bendroji civilinė atsakomybė kaip įprastam civilinių teisinių santykių subjektui, o ne kaip darbuotojui.
- tyrimas apima tik darbo sutarčių darbo santykių rėmuose reguliuojamus teisinius santykius, bet ne sutarčių dėl darbo, arba, dar kitaip vadinamų paslaugų sutarčių, laikomų viena iš civilinių sutarčių rūšių, reguliuojamus santykius. Šių dviejų sutarčių atribojimo kriterijai šiame darbe taip pat nebus pateikiami ar analizuojami. Tuo tikslu vadovaujasi Mykolo Romerio universiteto

¹ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2005.

prof. dr. Genovaitės Dambrauskienės pateiktomis šių dviejų sutarčių rūšių sampratomis ir atribojimo kriterijais²;

- tiriamojo darbo apimtis taip pat neleidžia gilintis į valstybės tarnautojų atsakomybės už savo veiksmais padarytą žalą klausimus;
- procesiniai darbuotojų materialinės atsakomybės klausimai darbe nėra nagrinėjami.

Tyrimo hipotezė. Darbe nagrinėjamų senbuvių ES valstybių narių teisėje darbuotojams taikoma turtinė atsakomybė nėra išskiriama kaip savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, bet laikoma viena iš bendrosios civilinės atsakomybės rūšių. Nepaisant to, analizuojamo instituto reglamentavimas Lietuvoje bei nagrinėjamų senbuvių ES valstybių narių teisėje yra panašūs.

Tyrimo tikslai ir uždaviniai. Šio tiriamojo darbo tikslas yra išanalizuoti ir atskleisti analogiško darbuotojų materialinei atsakomybei instituto reglamentavimą penkiose senbuvėse ES valstybėse narėse, pateikiant ne tik galimą susijusių teisės normų aiškinimą, bet ir svarbiausių teismų praktikos bylų apibendrinimą. Itin svarbu prieš pristatant darbą pabrėžti, jog visų nagrinėjamų valstybių teisėje darbuotojams taikoma turtinė atsakomybė yra laikoma vienu iš bendrosios civilinės atsakomybės atvejų arba tiesiog vienu iš civilinės atsakomybės ribojimo atvejų. Nepaisant to, į šio instituto reglamentavimą nagrinėjamose senbuvėse ES valstybėse narėse darbo autorė bandys pažvelgti per Lietuvoje darbo teisės mokslininkų pripažįstamą darbuotojų materialinės atsakomybės sampratos prizmę. Siekdama šio tikslo, darbo autorė išsikelia šiuos uždavinius:

- 1) apibrėžti darbuotojų turtinės atsakomybės sampratą bei galimą sąvoką minėtų valstybių teisėje,
- 2) aptarti turtinės atsakomybės taikymo darbuotojams sąlygas,
- 3) išanalizuoti darbuotojų turtinės atsakomybės taikymo darbuotojams ribojimą,
- 4) išanalizuoti visiškos turtinės atsakomybės taikymo darbuotojams atvejus.

Tyrimo metodika. Mokslinis tiriamasis darbas buvo atliekamas pasitelkiant šiuos mokslinio pažinimo metodus: loginės analizės, sisteminės analizės, apibendrinimo, lyginimo, lingvistinį bei istorinį metodus.

Šaltiniai. Moksliniame tiriamajame darbe yra naudojamosi įvairiais šaltiniais: teisės mokslininkų darbais, teisės aktais, teismų praktika bei jos apibendrinimais. Pati tiriamojo darbo tema, siekiant išvengti klaidingo teisės aktų bei teismų praktikos interpretavimo, įpareigoja gausiai remtis nagrinėjamų šalių teisės mokslininkų darbais, kadangi dauguma nagrinėjamo instituto reglamentavimo aspektų iš esmės yra atskleidžiama teismų praktikoje, kuri apima ne vieną dešimtmetį. Taip pat svarbu pastebėti, jog lyginamosios darbuotojų turtinės atsakomybės instituto nagrinėjamose ES valstybėse narėse analizės net ir užsienio kalba autorei, deja,

² Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija (2002), t. 28 (20). P. 7-16.

nepavyko rasti. Tik paminėtinas galbūt bendras Maastrichto universiteto (Olandija) ir Liuvono Katalikiškojo universiteto (Belgija) projektas *Ius Communis*, kurio pagrindu 2000 metais buvo išleista knyga „Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Tort Law“, kurioje, be kita ko, yra aptariama ir darbuotojų civilinė atsakomybė, tačiau tik už deliktus. Apskritai darbe buvo remtasi įvairių autorių, tokių kaip G. Dambrauskienės, R. Macijauskienės, V. Tiažkijaus, R. Petravičiaus, G. Bužinsko, V. Mikelėno, A. Pranckevičiaus, T. Bagdanskio, I. J. Kisiliov, F. Morgenstern, W. V. Horton Rogers, S. Deakin, J. Hodgson, M. Forde, S. Mayne, S. Malyon, J. Fedtke, U. Magnus, K. Moritz, M. W. Felser, A. Imping, D. Von Stebut, M. Billiau, S. Galand-Carval, R. Kessous, F. Desportes, H. Cousy, D. Droshout, R. Fahlbeck, G. Halbach, N. Paland, R. Schwedes ir kitų autorių darbais. Taip pat buvo naudojamos Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo išleistas Užimtumo ir darbo santykių Europoje glosarijais (angl. *European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. European Employment and Industrial Relations Glossary*) bei kitais šaltiniais.

Itin svarbu pabrėžti, jog didžioji dauguma tyrimui naudotos literatūros buvo užsienio kalbomis (anglų, prancūzų, vokiečių bei rusų), dėl šios priežasties darbe svarbiausios sąvokos bei terminai šalia vertimo į lietuvių kalbą yra pateikiami originalo kalba arba ta kalba, iš kurios jie buvo išversti.

Darbo struktūra. Tiriamasis darbas susideda iš įvado, trijų dalių, išvadų, pasiūlymų bei priedų. Tiriamojo darbo dalys suskirstytos į skirsnius atsižvelgiant į svarbiausius nagrinėjamo instituto aspektus.

1 DALIS

BENDRIEJI DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS KLAUSIMAI ES VALSTYBĖSE NARĖSE

1 skyrius

Darbuotojų materialinės atsakomybės samprata

Nagrinėjamų valstybių teisėje darbuotojams taikomos turtinės atsakomybės už darbo santykių kontekste padarytą žalą samprata ir jos taikymo sąlygos bei pagrindai, formaliai žiūrint, beveik sutampa, skiriasi tik jų turinys dėl skirtingo tapačių sąvokų turinio. Kaip jau minėta, visose nagrinėjamosiose senbuvėse ES valstybėse narėse ši atsakomybė yra laikoma vienu iš bendrosios civilinės atsakomybės atvejų³, arba, viena iš šios atsakomybės rūšių (angl. *civil liability*)⁴. Taigi, darbo teisinių santykių reguliavimo sferoje nagrinėjamosiose valstybėse taikoma vienintelė atsakomybės rūšis – drausminė atsakomybė (angl. *disciplinary liability*). Visgi žvelgiant per Lietuvoje pripažintą darbuotojų materialinės atsakomybės sampratos prizmę ir tos sampratos pagrindu išskiriamus šio instituto bruožus, įgalinančius šią atsakomybės rūšį atriboti nuo bendrosios civilinės atsakomybės⁵, galima teigti, jog iš esmės darbuotojams taikomos turtinės atsakomybės samprata ir Lietuvoje, ir nagrinėjamosiose senbuvėse ES valstybėse narėse sutampa ir jog nepaisant to, kad ši atsakomybė yra priskiriama skirtingoms teisės šakoms, esminiai darbuotojams taikomos turtinės atsakomybės bruožai taip pat yra panašūs.

Materialinės darbuotojų atsakomybės atribojimo nuo civilinės atsakomybės pagrindais Lietuvoje yra laikomi specifiniai materialinės atsakomybės santykio subjektai, žalos nustatymo metodika ir dydis, darbuotojams taikomos atsakomybės ribojimas, kaltė, vyraujanti darbuotojų nekaltumo prezumpcija, žalos atlyginimo tvarka⁶.

Darbuotojų civilinės atsakomybės teisinis santykis visose nagrinėjamosiose šalyse gali susiklostyti tik tarp darbo santykių subjektų. Tokį teiginį suponuoja visų nagrinėjamų valstybių teisėje įtvirtintas netiesioginės darbdavio atsakomybės (angl. *vicarious liability*) už darbuotojo veiksmais padarytą žalą institutas. Šio instituto dėka net ir tais atvejais, kuomet žalą dėl neteisėtų darbuotojo veiksmų atliekant darbo pareigas betarpiškai patiria ne darbdavys, o tretysis asmuo, žalą nukentėjusiajam atlygina šio darbuotojo darbdavys, kuris vėliau įgyja atgręžtinio reikalavimo teisę į kaltą darbuotoją. Galbūt netgi galima būtų teigti, jog šiuo atveju netiesioginės atsakomybės už darbuotojo veiksmais padarytą žalą taikymas darbdaviui ir yra tas kriterijus, kuris leidžia atriboti darbuotojų civilinės atsakomybės taikymą ypatingam teisinių santykių

³ Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995. P. 277.

⁴ Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos // Teisė. 1999, Nr. 33 (2). P. 52; Morgenstern F. International conflicts of labour law. Ženeva: International Labour Organisation, 1984. P. 75;

⁵ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P. 148.

⁶ Ten pat.

subjektui – darbuotojui ir bendrosios civilinės atsakomybės taikymą įprastiniam civilinių teisinių santykių dalyviui. Viena iš pagrindinių netiesioginės darbdavio atsakomybės taikymo sąlygų yra ta, kad žalą darbuotojas turi padaryti kaltais veiksmais vykdydamas darbo pareigas arba dėl darbo.

Kaltė, kalbant apie darbuotojams taikomą turtinę atsakomybę, visų nagrinėjamų šalių teisėje taip pat yra būtina civilinės atsakomybės taikymo ypatingam teisinių santykių subjektui – darbuotojui – sąlyga. Nė vienos nagrinėjamos šalies teisėje neegzistuoja darbuotojų turtinė atsakomybė be kaltės.

Skirtumas, nulemiantis šio instituto priskyrimą prie civilinės atsakomybės nagrinėjamose šalyse, yra teisės normos, kurių pagrindu darbuotojams yra taikoma turtinė atsakomybė. Mat turtinė atsakomybė darbuotojams Lietuvoje ir nagrinėjamose ES valstybėse yra taikoma už darbo teisės normų arba iš darbo teisinių santykių išplaukiančių darbuotojo prievolių pažeidimą. Tačiau Lietuvoje darbuotojų materialinė atsakomybė yra ne tik taikoma už darbo teisės normų pažeidimą, bet ir darbo teisės normų pagrindu. Tuo tarpu nagrinėjamose senbuvėse ES valstybėse narėse darbuotojų civilinė atsakomybė, nors ir taikoma už darbo teisės normose įtvirtintų ar iš darbo teisinių santykių išplaukiančių darbuotojo prievolių pažeidimą, tačiau bendrosios civilinės atsakomybės normų pagrindu.

Pažvelkime, kaip darbuotojams taikoma turtinė atsakomybė yra apibrėžiama įvairių teisės mokslininkų darbuose ar kaip ši atsakomybė galėtų būti apibrėžiama.

Darbuotojų materialinė atsakomybė *Lietuvoje* yra apibrėžiama kaip „valstybinės prievartos rūšis, taikoma už darbo teisės normų pažeidimą ir turinti apsauginių teisinių santykių formą, siekiant, kad teisės pažeidėjas [darbuotojas] padengtų padarytus nuostolius darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka, ir kad būtų apginti nukentėjusios šalies [darbdavio] teisėti turtiniai interesai, teisėtvara ir pasmerkti teisės pažeidimai.“⁷ Kaip jau minėta, Lietuvoje darbuotojams taikoma turtinio pobūdžio atsakomybė už darbo metu ar dėl darbo padarytą žalą yra taikoma ne tik už darbo teisės normų pažeidimą, bet ir darbo teisės normų pagrindu. Tokiu būdu darbuotojams taikoma materialinė atsakomybė yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis ir negali būti priskiriama bendrajai civilinei atsakomybei.

Turtinės atsakomybės taikymo darbuotojams teisinis santykis *Anglijoje* ir *Švedijoje*, kaip Lietuvoje, gali susiklostyti tik tarp darbo santykių subjektų. Tačiau normos, kurių pažeidimas kaltam darbuotojui užtraukia turtinę atsakomybę, ne visais atvejais yra įtvirtintos darbo teisės normose. Bendroji turtinės darbuotojų atsakomybės norma vis dėlto yra įtvirtinta civilinės teisės

⁷ Nekrašas V. Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė.- Vilnius: Mintis, 1984. P. 9-10; Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. P. 7.

normose⁸, tuo tarpu specialiosiomis darbo teisės normomis yra reglamentuojami tik kai kurie darbuotojams taikomos turtinės atsakomybės atvejai. Kalbant apie darbuotojų civilinės atsakomybės subjektų ratą Anglijoje, įdomu pastebėti, jog netiesioginė darbdavio atsakomybė teisės aktuose nėra įtvirtinta. Ji yra laikoma preziumuojama darbo sutarties sąlyga (angl. *implied term*). Švedijoje netiesioginė darbdavio atsakomybė yra įtvirtinta 1972 m. Atsakomybės už padarytą žalą įstatymo (angl. *Tort liability act*) 3 skyriaus 1 skirsnyje⁹.

Belgijos atvejį verta pakomentuoti detaliau. Turtinio pobūdžio atsakomybė darbuotojams šioje šalyje yra taikoma darbo teisės normų pagrindu. Vis dėlto teigti, jog šios normos gali būti taikomos savarankiškai bei nepriklausomai nuo bendrąją civilinę atsakomybę įtvirtinančių normų negalima. Tokį teiginį pagrindžia turtinės darbuotojų atsakomybės, įtvirtintos 1978 m. Įstatymo dėl darbo sutarčių (pranc. *Loi relative aux contrats de travail*)¹⁰ 18 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos normos formuluotė: „darbuotojui, kuris vykdydamas darbo sutartį padaro žalą darbdaviui ar tretiesiems asmenims, civilinė atsakomybė netaikoma, išskyrus atvejus, kuomet tokią žalą jis padaro dėl tyčios ar didelio neatsargumo“. Lingvistinė šios normos analizė leidžia teigti, jog šiame įstatyme yra įtvirtintas tik darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimas, tuo tarpu bendroji civilinės atsakomybės norma vis dėlto yra įtvirtinta Belgijos Civilinio kodekso¹¹ 1383 straipsnyje, kuriame sakoma, jog asmuo, savo kaltais veiksmais padaręs žalą kitiems asmenims, privalo ją atlyginti. Subjektai, tarp kurių gali susiklostyti darbuotojų turtinės atsakomybės teisiniai santykiai, čia taip pat gali būti tik darbo teisinių santykių šalys, net ir tais atvejais, kuomet darbuotojas žalą padaro tretiesiems asmenims. Tokį teiginį suponuoja netiesioginės darbdavių atsakomybės už darbuotojų veiksmais padarytą žalą institutas, įtvirtintas Belgijos Civilinio kodekso 1384 straipsnio 3 dalyje. Remiantis minėta norma darbdavys negali išvengti netiesioginės atsakomybės net ir tais atvejais, kuomet žalą padaro neveiksnius darbuotojas¹².

Prancūzijoje darbo teisės normų, tiesiogiai reglamentuojančių darbuotojams taikomą turtinę atsakomybę nėra, šį institutą čia reglamentuoja Civilinio kodekso¹³ normos, numatančios bendrąją civilinę atsakomybę. Darbuotojų turtinės atsakomybės taikymas čia taip pat susiklosto dėl netiesioginės darbdavio atsakomybės už darbuotojų veiksmais padarytą žalą instituto (pranc. *responsabilité du fait d'autrui*), kuris yra įtvirtintas Civilinio kodekso 1384 straipsnio 5 dalyje.

⁸ Jungtinės Karalystės civilinės atsakomybės įstatymas 1978 m. 1 skirsnio 1 dalis. Halsbury's Statutes of England and Wales, 4th ed. Vol. 13. LexisNexis Butterworths, 2004. P. 733; Švedijos Karalystės atsakomybės už padarytą žalą įstatymas (SFS 1972:207) 1972 m. 1980 m. aktuali redakcija (SFS 1980:1023). Švedijos Teisingumo ministerijos vertimas.

⁹ Švedijos Karalystės atsakomybės už padarytą žalą įstatymas (SFS 1972:207) 1972 m.

¹⁰ Belgijos Karalystės įstatymas dėl darbo sutarčių, 1978. Droit social, De Boeck & Larquier s. a., 2003. P. 130.

¹¹ Belgijos Karalystės Civilinis kodeksas, 1804 // http://www.juridat.be/cgi_loi/legislation.pl, svetainė aplankyta 2005-11-29.

¹² European Center of Tort and Insurance law. Unification of tort law: liability for others. Ed. Spier J. Kluwert Law International, 2003. P. 47.

¹³ Prancūzijos Respublikos civilinis kodeksas 1816 m. 2005 m. aktuali redakcija. 1134 straipsnis 3 dalis // <http://195.83.177.9/code/index.phtml?lang=uk>, svetainė aplankyta 2005-06-10.

Atskirai aptartinas ir *Vokietijos* atvejis. Nors darbuotojams taikomos turinės atsakomybės teisinis santykis gali susiklostyti tik tarp darbo santykių subjektų, šis teisinis santykis taip pat atsiranda bendrosios civilinės atsakomybės teisės normų pagrindu. Individualūs darbo santykiai Vokietijoje yra reguliuojami Civilinio kodekso (vok. *Bürgerliches Gesetzbuch-BGB*)¹⁴ II knygoje, reguliuojančioje prievolių teisę, taigi darbo sutartis čia yra laikoma viena iš civilinių sutarčių rūšių. Darbuotojų atsakomybė dėl žalos, padarytos darbdaviui darbo pareigų atlikimo metu pažeidus iš darbo santykių kylančias prievoles, čia yra nustatyta Civilinio kodekso 619a straipsnyje. Darbuotojų atsakomybės ribojimo pagrindu čia yra laikomas Civilinio kodekso 254 straipsnis, kuriame numatytas bendrasis civilinės atsakomybės ribojimo pagrindas – nukentėjusiojo kaltė (angl. *contributory negligence*). Kalbant apie civilinės atsakomybės taikymo darbuotojams teisinį santykį ir jo subjektus svarbu paminėti, jog netiesioginė darbdavių atsakomybė už darbuotojų veiksmis padarytą žalą čia taip pat yra pripažįstama civilinės teisės institutu. Būtina paminėti, jog netiesioginės darbdavio atsakomybės institutas Vokietijos civilinėje teisėje yra skiriamas į sutartinę ir deliktinę netiesioginę darbdavio atsakomybę. Netiesioginės *sutartinės* atsakomybės atveju, kuomet darbdavį ir trečiąjį asmenį sieja sutartiniai santykiai (tarkime, jie yra sudarę tam tikrų darbų atlikimo sutartį, pavyzdžiui, rangos), išimčių iš netiesioginės darbdavio atsakomybės už jo darbuotojo veiksmis padarytą žalą nėra numatyta¹⁵. Tačiau kalbant apie netiesioginę *deliktinę* darbdavio atsakomybę (kuomet darbdavio ir betarpiškai nukentėjusio asmens nesieja sutartiniai santykiai), tokios išimtys egzistuoja ir jos yra įtvirtintos Vokietijos Civilinio kodekso 831 straipsnio 1 dalyje¹⁶. Taigi Vokietijoje darbdaviui netiesioginė deliktinė atsakomybė nėra taikoma, jei jis įrodo, jog: 1) pasirinkdamas darbui atlikti reikalingus darbuotojus buvo pakankamai rūpestingas (t. y. pasirinko tokius darbuotojus, kurie, atsižvelgiant į reikalingo atlikti darbo pobūdį, buvo tinkamo išsilavinimo ir kvalifikacijos); ir 2) kontroliuodamas darbuotojų darbinę veiklą arba aprūpindamas darbuotojus darbui atlikti reikalingais įrankiais ir įranga, ir ją prižiūrėdamas buvo pakankamai rūpestingas; arba 3) įrodoma, jog žala būtų atsiradusi net ir tuo atveju, jei darbdavys būtų buvęs pakankamai rūpestingas ir pasirinkdamas darbuotoją, ir kontroliuodamas jo veiklą. Toks darbdavio netiesioginės atsakomybės ribojimas Vokietijos teisės mokslininkų tarpe jau kurį laiką kelia ginčus ir diskusijas¹⁷, tačiau mums kalbant apie darbuotojų civilinę atsakomybę yra svarbiausia, kad toks ribojimas kartu apriboja ir atvejus, kuomet galime kalbėti apie darbuotojų civilinę

¹⁴ Vokietijos Federacinės Respublikos Civilinis kodeksas, 1900. 2002 m. aktuali redakcija // <http://www.iuscomp.org/gla/index.html>, svetainė aplankyta 2002-01-08. 611-630 straipsniai.

¹⁵ European Center of Tort and Insurance law. Unification of tort law: liability for others. P. 105. Vokietijos Federacinės Respublikos Civilinis kodeksas. 278 straipsnis.

¹⁶ Vokietijos Civilinis kodeksas. 831 straipsnio 1 dalis: „Tas, kuris įdarbina kitą asmenį bet kokiam darbui atlikti, yra atsakingas už žalą, kurią pastarasis sukėlė vykdydamas darbinę veiklą“.

¹⁷ European Center of Tort and Insurance law. Unification of tort law: liability for others. P. 112.

atsakomybę darbo santykių kontekste. Tais atvejais, kuomet darbdavys nėra laikomas atsakingu už jo darbuotojo veiksmais einant darbo pareigas padarytą žalą, kaltiems asmenims yra taikoma bendroji civilinė atsakomybė kaip įprastiems civilinių teisinių santykių dalyviams, bet ne kaip darbuotojams. Taigi literatūroje išskiriamos¹⁸ darbuotojų atsakomybės darbdaviui ir tretiesiems asmenims nereikėtų laikyti darbuotojų civilinės atsakomybės Vokietijoje rūšimis.

Apibendrinant būtina dar kartą akcentuoti, jog šiuo atveju kriterijus, kurio pagrindu darbuotojų turtinė atsakomybė nagrinėjamų senbuvių ES valstybių teisėje yra priskiriama civilinei atsakomybei, o ne išskiriama kaip savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, kaip tai yra Lietuvoje, yra tas, jog darbuotojų turtinė atsakomybė minėtose šalyse yra taikoma civilinės teisės normų pagrindu, nors ir už darbuotojo prievolių pagal darbo teisę pažeidimą.

Siūlytina sekanti darbuotojų civilinės atsakomybės sąvoka nagrinėjamų senbuvių ES valstybių narių teisėje:

darbuotojų civilinė atsakomybė – tai tokia teisinės atsakomybės rūšis, kuri yra taikoma civilinės teisės normų pagrindu darbuotojui, kuris eidamas darbo pareigas padaro iš darbo teisinių santykių atsirandančių prievolių pažeidimą, kurio pasekoje atsiranda turtinė žala darbdaviui, ir kuri yra ribojama atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką ir darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, padėtį.

¹⁸ Halbach G., Paland N., Schwedes R. ir kt. Labour Law: an Overview. 4th ed., Bona: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1991. P. 65.

2 skyrius Darbuotojų civilinės atsakomybės šaltiniai

Kalbant apie darbuotojų civilinės atsakomybės nagrinėjamų senbuvių ES valstybių narių teisėje šaltinius negalima nepaminėti, jog šio teisės instituto kompleksiskumas lemia itin didelę šaltinių įvairovę. Visgi verta paminėti dvi pagrindines jų grupes – nacionalinius ir tarptautinius teisės šaltinius.

Nacionaliniai teisės šaltiniai. Svarbiausias darbuotojų civilinės atsakomybės šaltinis visose nagrinėjamosiose šalyse yra tų šalių Konstitucijos, kuriose yra įtvirtinamos pagrindinės žmogaus teisės (teisė į nuosavybę ir jos apsauga, teisė į darbą, teisė į teisingą apmokėjimą už darbą, teisė į asmenybės vystymąsi ir kt.). Teisės aktai, kuriais yra reguliuojamos įvairios su nelaimingais atsitikimais darbe susijusios draudimo sistemos, taip pat yra įvairūs, pavyzdžiui, Vokietijoje tai reglamentuoja Socialinio kodekso normos (vok. *Sozialgesetzbuch – SGB*)¹⁹, Anglijoje tuo tarpu šiuos klausimus reglamentuoja 1969 m. Darbdavių atsakomybės (privalomojo draudimo) įstatymas (angl. *Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act*). Svarbus darbuotojų civilinės atsakomybės teisės šaltinis yra kolektyvinės darbo sutartys, kuriomis yra sureguliuojama didžioji dalis darbo teisinių santykių nagrinėjamosiose valstybėse. Nacionaliniu lygmeniu veikiančios kolektyvinės darbo sutartys Belgijoje ir Švedijoje netgi yra apibūdinamos kaip veikiančios *erga omnes* principu²⁰, t. y. reguliuojančius net ir tuos darbo santykius, kurių subjektai nepriklauso darbuotojų ar darbdavių atstovų organizacijoms, esančioms minėtų kolektyvinių sutarčių šalimis, tačiau kurių atliekamo darbo pobūdis yra analogiškas tam, kuris yra aptariamam minėtoje kolektyvinėje sutartyje²¹. Taip pat svarbus šaltinis yra kiekvienos darbovietės vidaus darbo tvarkos taisyklės, kurių darbuotojas privalo laikytis bei kurių pažeidimas gali darbuotojui užtraukti civilinės atsakomybės taikymą.

Detaliau neanalizuojant minėtų šaltinių būtina pakalbėti apie nagrinėjamų ES valstybių narių teisės šaltinius, tiesiogiai reguliuojančius darbuotojų civilinę atsakomybę.

Belgija ir Švedija yra laikomos negausios valstybių, darbuotojų civilinę atsakomybę, kaip atskirą civilinės atsakomybės rūšį, reglamentuojančių daugiausia teisės aktais grupės narėmis²². Pavyzdžiui, **Belgijoje** darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo pagrindai bei darbuotojų pareigos yra įtvirtinti 1978 m. Įstatyme dėl darbo sutarčių (pranc. *Loi relative aux contrats de*

¹⁹ Vokietijos Federacinės Respublikos Socialinis kodeksas, 1996 // http://66.102.9.104/search?q=cache:-KmgitRVEkJ:www.sozialgesetzbuch-bundessozialhilfegesetz.de/sehbehinderte/sgb_vii_blinde.htm+Sozialgesetzbuch+VII&hl=lt, svetainė aplankyta 2005-10-15.

²⁰ Mayne S., Malyon S. *Employment Law in Europe*. Reed Elsewier (UK) Ltd, 2001. P. 71.

²¹ Belgijos Karalystės įstatymas dėl darbo sutarčių, 1978. 18 straipsnio 3 dalis; Švedijos Karalystės užimtumo įstatymas (SFS 1976:580) 1976 m. 2000 m. aktuali redakcija (SFS 2000:166) // <http://www.sweden.gov.se/sb/d/3288/a/19565.jsessionid=a1hdiqXUclb>, svetainė aplankyta 2005-06-17. 62 skirsnio 2 dalis.

²² Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Проспект, 1999. P. 185.

travail)²³, o sumų, kurias leidžiama išskaityti iš darbuotojo užmokesčio ir kitų gaunamų pajamų ribos yra nustatytos 1965 m. Įstatyme dėl darbo užmokesčio apsaugos (pranc. *Loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs*)²⁴.

Bendrasias nuostatas, liečiančias darbuotojų civilinę atsakomybę **Švedijoje**, rasime 1972 m. Atsakomybės už padarytą žalą įstatymo (*angl. Tort Liability Act*)²⁵, reglamentuojančio bendrąją civilinę atsakomybę, 4 skyriaus 1 skirsnyje. Tačiau ši norma yra bendroji specialių normų, kurios yra įtvirtintos darbo teisės aktuose, atžvilgiu. Darbo teisės aktų, kuriuose rasime specialias normas, reglamentuojančias darbuotojų civilinę atsakomybę, yra ne vienas – tai ir 1982 m. Užimtumo apsaugos įstatymas (*angl. Employment Protection Act*)²⁶, reglamentuojantis individualius darbo santykius, ir 1976 m. Užimtumo įstatymas (*angl. Employment (Co-Determination in the Workplace) Act*)²⁷, ir 1977 m. Darbo aplinkos įstatymas (*angl. Work Environment Act*)²⁸. Kaip matome, Švedijos darbo teisė nėra kodifikuota. Kai kurios svarbios sąvokos yra apibrėžtos bei išaiškintos teismų praktikoje.

Anglijoje be teismų praktikos taip pat galime rasti susijusių civilinės bei darbo teisės aktų, tokių kaip 1978 m. Civilinės atsakomybės įstatymas (*angl. Civil Liability (Contribution) Act*)²⁹, bei 1996 m. Užimtumo teisių įstatymas (*angl. Employment Rights Act 1996*)³⁰.

Nors **Prancūzijoje** darbo teisė ir yra kodifikuota, tačiau darbuotojų civilinės atsakomybės Darbo kodeksas³¹ nereglamentuoja. Civilinė darbuotojų atsakomybė yra reglamentuojama bendrosiomis civilinės atsakomybės normomis³². Aiškių jos ribojimo pagrindų ar ypatingos reglamentavimo tvarkos įstatymuose nerasime – jie yra išvystyti teismų praktikoje. Teismų

²³ Belgijos Karalystės įstatymas dėl darbo sutarčių, 1978. P. 130.

²⁴ Belgijos Karalystės įstatymas dėl darbo užmokesčio apsaugos 1965 m. *Droit social*, De Boeck & Larcier s. a., 2003. P. 668.

²⁵ Švedijos Karalystės atsakomybės už padarytą žalą įstatymas (SFS 1972:207) 1972 m.

²⁶ Švedijos Karalystės užimtumo apsaugos įstatymas (SFS 1982:80) 1982 m. 2000 m. aktuali redakcija (SFS 2000:763) // <http://www.sweden.gov.se/sb/d/3288/a/19565.jsessionid=a1hdiqXUlcblb>, svetainė aplankyta 2005-06-17.

²⁷ Švedijos Karalystės užimtumo įstatymas (SFS 1976:580) 1976 m.

²⁸ Švedijos Karalystės darbo aplinkos įstatymas (SFS 1977:1160) 1977 m. 2000 m. aktuali redakcija (SFS 2000:764) // <http://www.sweden.gov.se/sb/d/3288/a/19565.jsessionid=a1hdiqXUlcblb>, svetainė aplankyta 2005-06-17.

²⁹ Jungtinės Karalystės civilinės atsakomybės įstatymas, 1978 m. P. 733.

³⁰ Jungtinės Karalystės užimtumo teisių įstatymo 18 skyrius, 1996 m. // <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>, svetainė aplankyta 2005-09-16.

³¹ Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas 1973 m. 2004 m. aktuali redakcija // <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleCode?commun=CTRAVA&code>, svetainė aplankyta 2005-06-10.

³² European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. *European Employment and Industrial Relations Glossary*: France, ed. Caen. A. L. // <http://www.eurofound.eu.int/emire/France/MISCONDUCT-FR.html>, svetainė aplankyta 2005-06-14; Prancūzijos Respublikos civilinis kodeksas 1816 m. 1134 straipsnio 3 dalis.

praktiką apibendrina Prancūzijos Respublikos Kasacinis teismas (pranc. *Cour de cassation*), kuriam yra pavesta įstatymų aiškinimo funkcija³³.

Vokietijos darbo teisė nėra kodifikuota - dalis jos institutų reglamentuojama specialiais įstatymais (siekiant užtikrinti labiausiai pažeidžiamų darbuotojų grupių teises, o taip pat užtikrinti tinkamą darbuotojų atstovavimą ir t. t), kita dalis yra reglamentuojama bendrosiomis civilinės teisės normomis, kaip ir Prancūzijoje teismų praktika jas adaptuojant prie darbo teisinių santykių specifikos. Būtent pastaruoju būdu ir yra reglamentuojama darbuotojų civilinė atsakomybė, t. y. ji yra reglamentuojama Civilinio kodekso³⁴ normomis, reglamentuojančiomis bendrąją civilinę atsakomybę.

Lietuvoje darbuotojų materialinė atsakomybė taikoma Darbo kodekso³⁵ normų pagrindu. Darbdavių netiesioginė atsakomybė už darbuotojų veiksmais padarytą žalą yra įtvirtinta Civilinio kodekso³⁶ 6.264 straipsnyje.

Tarptautiniai teisės šaltiniai. Kalbant apie tarptautinės teisės aktus, tokius kaip Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, ar Europos Sąjungos teisės aktus, darbuotojų civilinės atsakomybės darbo santykių kontekste jie nereglamentuoja, bent jau tiesiogiai. Teisinė atsakomybė apskritai yra laikoma viena iš tų valstybės gyvenimo sričių, kurios reguliavimo prerogatyva yra palikta nacionalinei valstybių teisei, nes teisinės atsakomybės taikymo klausimas yra visada jautrus ir nepasiduodantis tarptautiniam unifikavimui, žinoma, kiek tai neliečia pagrindinių žmogaus teisių apsaugos. Su darbuotojų civiline atsakomybe yra susiduriama tarptautinėje privatinėje teisėje, kuomet yra sprendžiamas taikytinos teisės klausimas, jei susiklosto teisiniai santykiai su taip vadinamu užsienio elementu. Pavyzdžiui, vienoje valstybėje įsisteigusio darbdavio darbuotojas padaro žalą kitos valstybės teritorijoje įsisteigusio darbdavio darbuotojui užsienio šalies teritorijoje³⁷. Tačiau tarptautinę privatinę teisę sudaro tik kolizinės normos, kurių pagalba nustatoma konkrečioms santykiams taikytina teisė, materialinių teisės normų, tiesiogiai reglamentuojančių darbuotojo civilinės atsakomybės klausimus čia nerasime, todėl vargu ar galima būtų laikyti šios teisės šakos normas darbuotojų civilinės atsakomybės šaltiniu.

³³ Prancūzijos Respublikos Konstitucija 1958 m. 2004 m. aktuali redakcija // <http://www.legifrance.gouv.fr/html/constitution/constitution.htm>, svetainė aplankyta 2005-10-27. 34 straipsnis.

³⁴ Vokietijos Federacinės Respublikos Civilinis kodeksas, 1900.

³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64-2569.

³⁶ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262.

³⁷ Mikelėnas V. Tarptautinės privatinės teisės įvadas. Vilnius: Justitia, 2001. P. 292.

3 skyrius Darbuotojų civilinės atsakomybės sąlygos

Nors darbuotojų turtinė atsakomybė nagrinėjamų senbuvių ES valstybių narių teisėje ir yra laikoma vienu iš civilinės atsakomybės atvejų arba viena iš jos rūšių, vis dėlto be bendrųjų civilinės atsakomybės sąlygų jai atsirasti yra būtinos ir specialiosios atsakomybės sąlygos, nulemtos to, kad bendroji civilinė atsakomybė yra taikoma ypatingiems darbo santykiams. Taigi be bendrųjų civilinės atsakomybės sąlygų, tokių kaip neteisėta veika, žala ir priežastinis ryšys, civilinei darbuotojų atsakomybei nagrinėjamų valstybių teisėje yra būtinos ir šios sąlygos:

- neteisėtų veiksmų subjektas yra darbuotojas,
- darbuotojo neteisėti veiksmai, dėl kurių atsirado žala, yra susiję su atliekamu darbu, arba atliekami dėl darbo,
- darbuotojo kaltė.

Neteisėti darbuotojo veiksmai. Viena iš pagrindinių darbuotojų civilinės atsakomybės, kaip ir bet kurios kitos teisinės atsakomybės rūšies, taikymo sąlygų yra teisei priešinga veikla, arba, kitaip, teisės pažeidimas. Šie neteisėti veiksmai, kaip darbuotojo civilinės atsakomybės taikymo sąlyga, gali pasireikšti ir veikimu, ir neveikimu (angl. *act or omission*).

Belgijoje darbuotojo prievolių, kurias pažeidus darbuotojams gali būti taikoma civilinė darbuotojų atsakomybė, sąrašas yra įtvirtintas 1978 m. Įstatymo dėl darbo sutarčių 17 straipsnyje:

- 1) rūpestingai, tinkamai ir sąžiningai vykdyti darbo sutartį tokiu laiku, tokioje vietoje ir tokiomis sąlygomis, kaip tai yra sulygta darbo sutartimi;
- 2) vykdant sutartį elgtis pagal darbdavio, jo atstovų ar įgaliotinių duotus nurodymus ir instrukcijas;
- 3) ir vykdant darbo sutartį, ir po jos pasibaigimo, susilaikyti nuo:
 - a) gamybinių ar komercinių paslapčių, taip pat bet kokios asmeninės ar konfidencialios informacijos, kuri darbuotojui tapo žinoma dėl profesinės veiklos vykdymo, atskleidimo;
 - b) nuo bet kokių veiksmų ir bendradarbiavimo su konkurentais, jei tai sąlygotų nesąžiningą konkurenciją;
- 4) susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, kuriais galėtų pakenkti savo, bendradarbių, darbdavio ar trečiųjų asmenų saugumui;
- 5) visus jam patikėtus darbo įrankius ir įrangą grąžinti tinkamos būklės, taip pat grąžinti visas nepanaudotas darbo procese medžiagas.

Kaip matome, 1, 2 ir 5 punktuose įtvirtintos darbuotojo pareigos yra tarsi išvestinės iš bendro, visuotinai pripažinto sutarčių privalomumo (*pacta sunt servanda*) principo.

Lojalumo pareiga, įtvirtinta minėto straipsnio 3 punkte, yra kompleksinė sąvoka, kurią aiškinti kiekvienu konkrečiu atveju yra pavesta teismams, nagrinėjantiems dėl šios pareigos pažeidimo kilusius ginčus. Šiuo atveju teismai privalo atsižvelgti į visas svarbias aplinkybes³⁸. Jos įtvirtinimas yra svarbus tuo, kad suponuoja darbuotojo teisę ne tik po darbo sutarties su darbdaviu pasibaigimo įsidarbinti konkuruojančioje įmonėje, bet ir tuo pačiu metu dirbti keliems rinkoje konkuruojantiems darbdaviams. Žinoma tol, kol darbuotojas nepažeidžia lojalumo bet kuriam iš jų pareigos, įtvirtintos įstatyme.

Tinkama gražinamų darbo įrankių ir įrangos būklė reiškia, jog yra atsižvelgiama į normalų įrankių ir įrangos susidėvėjimą ar atsitiktinę žūtį ne dėl darbuotojo kaltės³⁹. Civilinė atsakomybė darbuotojams Belgijoje yra taikoma 1978 m. Įstatymo dėl darbo sutarčių 18 straipsnyje įtvirtintos normos pagrindu, kuriame numatyta, jog darbuotojas už žalą padarytą darbdaviui ar tretiesiems asmenims atsako tik tais atvejais, kuomet ją padarė dėl tyčios ar didelio neatsargumo. Kaip jau minėta, ši norma yra specialioji bendrąją civilinę atsakomybę įtvirtinančios normos atžvilgiu, kurią galima rasti Belgijos Civilinio kodekso 1383 straipsnyje, kuriame sakoma, jog asmuo, savo kaltais veiksmais padaręs žalos kitiems asmenims, privalo ją atlyginti.

Neteisėti darbuotojo veiksmai *Anglijoje* suprantami kaip darbo teisės normų pažeidimas. Darbo teisės normų pažeidimas šiuo atveju laikytinas sinonimu darbo sutartinių santykių pažeidimui dėl ypatingos darbo sutarčių struktūros. Formaliai Anglijoje yra pripažįstamos tiek rašytinės, tiek nerašytinės darbo sutartys, tačiau darbdaviai yra įpareigoti informuoti darbuotoją apie tam tikras darbo sutarties sąlygas raštu⁴⁰. Žodinės darbo sutartys realiai praktikoje gali veikti (ir tokia darbo sutarčių forma yra dažniausiai pasitaikanti) dėl preziumuojamų darbo sutarties sąlygų (angl. *implied terms*), taip pat dėl tam tikrų įstatymuose įtvirtintų būtinų darbo sutarties sąlygų ar konkrečioms darbo santykiams taikytinų kolektyvinių sutarčių nuostatų⁴¹. Preziumuojamos darbo sutarties sąlygos nėra tiesiogiai įtvirtinamos konkrečioje darbo sutartyje, bet yra laikomos privalomomis sąlygomis, saistančiomis darbo sutarties šalis, nepriklausomai nuo jų įtraukimo į rašytinę darbo sutartį. Jos yra plačiai pripažįstamos, kadangi natūraliai išplaukia iš darbo santykių prigimties ir lemia jų esmę.

Apibendrinant galima būtų pateikti tokį pagrindinių preziumuojamų darbuotojo prievolių, kylančių iš darbo teisinių santykių, sąrašą:

- 2) *sutarto darbo atlikimas* (darbuotojas privalo atlikti darbą tokiu būdu ir tokiais terminais, kaip tai buvo sutarta su darbdaviu. Kitais žodžiais tariant, darbuotojas privalo tinkamai vykdyti darbo sutartį),

³⁸ Mayne. S., Malyon S. *Employment Law in Europe*. P. 76.

³⁹ 1978 m. Įstatymas dėl darbo sutarčių. 19 straipsnis.

⁴⁰ Mayne. S., Malyon S. *Employment Law in Europe*. P. 152; Forde M. *Employment Law*, 2nd ed. Dublin Round Hall Ltd, 2001. P. 50.

⁴¹ Forde M. *Employment Law*. P. 45.

- 3) *paklusimas teisėtiems darbdavio nurodymams* (atlikdamas minėtą darbą darbuotojas privalo paklusti teisėtiems ir pagrįstiems (angl. *lawful and reasonable*) darbdavio nurodymams. Kokie darbdavio nurodymai gali būti laikomi pagrįstais priklauso nuo kitų darbo sutarties sąlygų, darbuotojo atliekamo darbo pobūdžio, padėties ir užimamų pareigų darbdavio įmonėje/organizacijoje. Neteisėtais darbdavio nurodymais visais atvejais bus laikomi tokie nurodymai, kuriuos vykdydamas darbuotojas sukeltų grėsmę savo ar kitų asmenų sveikatai ir gyvybei. Ši grėsmė turi būti akivaizdi ir turi kilti darbo atlikimo metu⁴²),
- 4) *prideramas atsargumas atliekant sutartą darbą* (angl. *reasonable care*) (ši nuostata suponuoja darbuotojo civilinės atsakomybės, kuomet žala padaroma dėl jo neatsargumo, pagrindą⁴³),
- 5) *bendradarbiavimas* (ši pareiga darbo santykiuose yra abipusė ir suprantama kaip pareiga vengti ar neatlikti tokių veiksmų, kurie trukdytų kitai darbo sutarties santykių šaliai tinkamai vykdyti savo įsipareigojimus pagal sutartį. Kalbant apie darbuotoją, ši pareiga apima įpareigojimą darbuotojui kiek įmanoma stengtis (angl. *to use his/her best efforts*) darbą atlikti taip, kad būtų užtikrinta nuosekli ir efektyvi darbdavio įmonės/organizacijos veikla. Bendradarbiavimo pareigos samprata apima darbuotojo pareigą darbą atlikti remiantis gera valia⁴⁴, t. y. suponuoja subjektyvųjį darbuotojo atsakomybės pagrindą, kuomet yra atsižvelgiama į tikslus, kurių darbuotojas siekė, atlikdamas tam tikrą veiklą),
- 6) *konfidencialumas* (ši pareiga iš esmės apima darbuotojo pareigą saugoti darbdavio komercines paslaptis. Tai yra preziumuojama darbuotojo pareiga darbo santykių egzistavimo metu. Po darbo santykių pasibaigimo darbdavys gali remsis šios pareigos pažeidimu siekdamas dėl darbuotojo veiksmų patirtos žalos atlyginimo tik tais atvejais, kuomet tokia darbuotojo pareiga saisto darbuotoją net ir po darbo santykių nutraukimo, ir tai buvo įrašyta darbo sutartyje⁴⁵. Ši pareiga taip pat apima ir pareigą neatskleisti kitokios konfidencialios informacijos ar ja nesinaudoti siekiant pakenkti darbdaviui, pavyzdžiui, sukurti darbdaviui konkurenciją. Tačiau ši darbuotojo pareiga nėra absoliuti, įstatymuose⁴⁶ yra įtvirtintos šios pareigos išimtys, susijusios su viešojo intereso apsauga⁴⁷),

⁴² Deakin S., Morris G. S. *Labour Law*. P. 330.

⁴³ Jungtinės Karalystės Apeliacinio teismo byla *Lister v Romford Ice and Cold Storage Ltd* [1956] 583. Cituota iš Collins H., Ewing K., McColagan A. *Labour Law Text and Materials*. Oregon: Hart Publishing Oxford-Portland. 2001. P. 74.

⁴⁴ Ten pat. P. 331; Halsbury's *Laws of England*. Ed. by Lord Mackay of Clashfern, Vol. 16(1A). Reed Elsevier (UK) Ltd. 2005. P. 65; Forde M. *Employment Law*. P. 67.

⁴⁵ Mayne. S., Malyon S. *Employment Law in Europe*. P. 156.

⁴⁶ Ten pat. 159.

⁴⁷ Halsbury's *Laws of England*. P. 67.

- 7) *nekonkuravimas* (įpareigoja darbuotoją net ir po darbo sutarties nutraukimo susilaikyti nuo nesąžiningos konkurencijos, jei tokia darbuotojo pareiga buvo numatyta rašytinėje sutartyje. Kita vertus, darbuotojas turi teisę panaudoti buvusioje darbovietėje įgytas žinias ir įgūdžius kitoje darbovietėje ar steigdamas savo verslą, todėl sutarties norma, ribojanti konkurenciją po darbo sutarties nutraukimo, nėra *per se* saistanti darbuotojo. Ji gali būti nuginkijama, jei darbuotojas įrodo, kad ji nebuvo būtina darbdavio komercinių paslapčių apsaugojimui ir darbdavys, pasiūlydamas tokią normą, tik siekė neteisėtais būdais apriboti konkurenciją⁴⁸),
- 8) *pakankamas išpėjimas apie darbo sutarties nutraukimą* (ši pareiga taip pat yra abipusė kalbant apie darbo sutarties šalis. Kas yra „pakankamas išpėjimas“ priklauso nuo daugelio veiksnių, tokių kaip atliekamo darbo prigimtis, darbuotojo padėtis darbdavio organizacinėje sistemoje, atlyginimo už darbą išmokėjimo intervalai, taip pat atsižvelgiama ir į susiklosčiusius papročius ir praktiką⁴⁹. Minimalūs išankstinio išpėjimo apie darbo santykių nutraukimą reikalavimai yra įtvirtinti 1996 m. Darbo santykių įstatyme ir priklauso nuo darbdavio įmonėje/organizacijoje faktiškai išdirbto laiko⁵⁰),
- 9) kt.⁵¹

Visgi darbuotojo civilinė atsakomybė Anglijoje yra taikoma 1978 m. Civilinės atsakomybės įstatyme (angl. *Civil Liability (Contribution) Act*)⁵² 1 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos normos pagrindu. Šioje normoje yra sakoma, jog „asmuo, esantis atsakingu už žalą trečiajam asmeniui padarymą, gali reikalauti atlyginti šią žalą iš kito asmens, kuris taip pat yra kaltas dėl minėtos žalos padarymo (nesvarbu, abu šie asmenys yra atsakingi solidariai ar kitaip)*. Būtina paminėti, jog darbuotojas ir jo darbdavys yra laikomi solidariai atsakingi už darbuotojo veiksmis darbo atlikimo metu padarytą žalą⁵³.

Prancūzijoje neteisėti veiksmai, kuriuos atlikus yra taikoma darbuotojų civilinė atsakomybė taip pat yra iš darbo sutartinių santykių išplaukiančių pareigų pažeidimas. Be kita ko, pagrindinės darbuotojo pareigos yra šios:

- 1) *pareiga tinkamai atlikti darbo sutartyje numatytą darbą* (ši pareiga išplaukia iš bendrosios sutartinių santykių subjektų pareigos tinkamai ir gera valia vykdyti savo sutartinius

⁴⁸ Ten pat. 75.

⁴⁹ Mayne. S., Malyon S. *Employment Law in Europe*. P. 159.

⁵⁰ Jungtinės Karalystės užimtumo teisių įstatymas, 1996 m. 18 skyriaus 9 dalies 86 skirsnis.

⁵¹ Deakin S., Morris G. S. *Labour Law*. P. 330; Mayne. S., Malyon S. *Employment Law in Europe*. Reed Elsevier (UK) Ltd, 2001. P. 152; Halsbury's *Laws of England*. P. 65.

⁵² Jungtinės Karalystės civilinės atsakomybės įstatymas, 1978 m. P. 733.

* 1978 m. Civilinės atsakomybės įstatymas. 1 straipsnio 1 dalis: “<...> any person liable in respect of any damage suffered by another person may recover contribution from any other person liable in respect of the same damage (whether jointly with him or otherwise)”.

⁵³ Hodgson J. *Liability in tort*, 2004 // http://www.oup.com/uk/orc/bin/0199270244/hodgson_ch01.pdf, svetainė aplankyta 2005-11-12. P. 20.

įsipareigojimus, įtvirtintos Civiliniame kodekse⁵⁴. Taip pat ši pareiga apima darbuotojo pareigą paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams. Tais atvejais, kuomet asmuo, paklusdamas neteisėtiems darbdavio nurodymams padaro žalą, jis negali išvengti atsakomybės remdamasis teiginiu, jog žalą jis padarė klausydamas darbdavio nurodymų⁵⁵),

- 2) *lojalumo pareiga* (darbuotojai privalo susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, kurie galėtų pažeisti darbdavio interesus),
- 3) *pareiga saugoti darbdavio komercines paslaptis* (darbuotojai turi taip vadinamą diskrecijos pareigą, t. y. visa, kas jiems tapo žinoma atliekant darbo pareigas, laikyti paslapyje tiek darbovietės viduje, tiek ir už jos ribų. Ar darbuotojas pažeidė konfidencialumo pareigą yra sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju atsižvelgiant į konkrečias bylos aplinkybes, tokias kaip darbuotojui pavestos atlikti darbo funkcijos ir užimamos pareigos darbovietės organizacinėje sistemoje. Kita vertus, ši pareiga turi išimčių, tokių kaip darbuotojo pareiga atskleisti nusikalstamą veiklą, jei apie tokią jam tapo žinoma atliekant darbą⁵⁶),
- 4) *pareiga nekonkuruoti su darbdaviu* (darbuotojas privalo susilaikyti nuo konkurencijos darbdaviui sukūrimo steigiant savo analogišku verslu užsiimančią įmonę ar įsidarbinant pas kitą darbdavį)⁵⁷.

Tačiau civilinė atsakomybė darbuotojui Prancūzijoje, kaip ir Anglijoje, yra taikoma bendrosios civilinės atsakomybės normos pagrindu, kuri yra įtvirtinta Prancūzijos Civilinio kodekso 1382 bei 1383 straipsniuose, kuriuose yra sakoma, jog asmuo, padaręs žalos kitam asmeniui dėl tyčios ar neatsargumo, privalo ją atlyginti.

Švedijoje darbuotojo pareigos, kurių pažeidimas *inter alia* darbuotojui užtraukia darbuotojo civilinės atsakomybės taikymą, taip pat išplaukia iš darbo teisinių santykių. Darbuotojo pareigos įstatymuose nėra apibrėžtos. Nerasime nė vieno darbo teisės normas Švedijoje įtvirtinančio teisės akto, kuriame būtų pateiktas išsamus darbuotojo pareigų sąrašas, kaip kad Belgijos 1978 m. Darbo sutarties įstatymo 17 straipsnyje. Tačiau teisės literatūroje, kaip svarbiausia yra išskiriama *darbuotojo lojalumo darbdaviui pareiga* ir pagrindinis principas, kuriuo vadovaudamasis darbuotojas privalo vykdyti darbo sutartį, ir kurio pažeidimas darbuotojui gali užtraukti civilinę atsakomybę⁵⁸. Šios pareigos samprata yra išvystyta teismų praktikoje kaip kylanti iš sutartinių darbo santykių prigimties⁵⁹. Lundo universiteto prof.

⁵⁴ Prancūzijos Respublikos civilinis kodeksas, 1816 m. 1134 str. 3 d.

⁵⁵ Mayne S., Malyon S. Employment Law in Europe. 2001. P. 406.

⁵⁶ Ten pat.

⁵⁷ American Bar Association. International Labor Law Committee. International Labour and Employment Laws, France. Volume I, 2nd ed., 2003. Ed. By Keller W. L., Darby T. J. // http://storefront.bnabooks.com/isroot/sbnabooks/images/pdf/ila2_france2.pdf, svetainė aplankyta 2005-06-15. P. 3-18.

⁵⁸ Mayne. S., Malyon S. Employment Law in Europe. Reed Elsewier (UK) Ltd, 2001. P. 816.

⁵⁹ Fahlbeck R. Employee loyalty in Sweden // Comparative Labour Law & Policy Journal, 1999, 20(2). P. 298.

Fahlbeck šią darbuotojo pareigą laiko pagrindu visoms kitoms iš darbo sutarties išvedamoms darbuotojo pareigoms, netgi vadina jas darbuotojo lojalumo pareigos elementais. Šie elementai yra tokie:

- 1) *pareiga darbą atlikti tinkamai* (manoma, jog darbuotojas darbą atlieka tinkamai, kuomet atlikdamas darbą jis „visiškai išnaudoja savo, kaip darbuotojo, galimybes“ (angl. „*fully exploit his/her working capacity*”)),
- 2) *konfidencialumo pareiga* (pagrindinis konfidencialumo pareigos aspektas šiuo atveju yra tokia informacija, kurios atskleidimas pakenktų darbdavio verslo interesams, dažniausiai tai yra darbdavio įmonės komercinės paslaptys, kurios darbuotojui tapo žinomos vykdant savo darbines funkcijas),
- 3) *teisė kritikuoti darbdavį ir atskleisti informaciją, susijusią su darbovieta* (teisė kritikuoti darbdavį ir atskleisti informaciją apie darbovietę apima teisę atskleisti valstybei ir teisės saugos institucijoms apie įstatymus pažeidžiančią darbdavio veiklą, tačiau darbuotojo patarimas klientams tokių pat prekių, kaip ir parduodamos darbdavio, ieškoti kitose parduotuvėse, nes ten jos yra pigesnės, laikoma darbuotojo lojalumo pareigos pažeidimu, net jei tokio fakto atskleidimas ir yra tiesa),
- 4) *pareiga nekonkuruoti su darbdaviu* (darbuotojo darbas vienu metu dviems rinkoje konkuruojantiems darbdaviams laikytinas pareigos nekonkuruoti pažeidimu, taip pat ir tais atvejais, kuomet antras darbuotojo darbas yra jo paties veikla, analogiška darbdavio įmonės),
- 5) *pareiga darbą atlikti rūpestingai bei kiek įmanoma taupiau* (darbuotojas privalo vadovautis ekonomiškumo ir rūpestingumo principais naudodamasis darbui reikalingomis medžiagomis, biuro reikmenimis, įrankiais, įranga, ir kt.),
- 6) *pareiga informuoti darbdavį apie pavojingas ir nepriimtinas sąlygas darbovietėje ar sąsajoje su darbovieta* (darbuotojo pareiga informuoti darbdavį apie pavojingas ir nepriimtinas sąlygas darbovietėje ar sąsajoje su darbovieta įtvirtinta 1977 m. Darbo aplinkos įstatymo 3 skirsnio 4 skyriaus 2 dalyje. Ši pareiga *inter alia* apima darbuotojo, kuris įtaria ar pastebi, kad darbe naudojama įranga yra su defektais arba pažeista, pareigą nedelsiant apie tai pranešti darbdaviui arba kitiems jį atstovaujantiems asmenims),
- 7) *pareiga elgtis sąžiningai* (darbuotojo pareiga elgtis sąžiningai apima draudimą priimti ar duoti kyšį)⁶⁰.

Šis sąrašas nėra baigtinis – teismai, kvalifikuodami darbuotojo veiksmus, kaip lojalumo pareigos darbdaviui pažeidimą, gali vadovautis 1993 metais Švedijos darbo teismo (toliau – Darbo teismo) byloje suformuluotais gana abstrakčiais kriterijais, tokiais kaip:

⁶⁰ Fahlbeck R. Employee loyalty in Sweden. P. 298 – 318.

- padėti rinkoje,
- svarstomo darbuotojo elgesio prigimtimi,
- darbo užduočių prigimtimi,
- darbuotojo užimama padėti darbdavio įmonės organizacinėje sistemoje, bei
- tai, ar dėl darbuotojo veiksmų koku nors būdu buvo pakenkta arba kilo grėsmė, kad bus pakenkta darbdavio santykiams su klientais⁶¹.

Visgi, svarbiausias Švedijos Darbo teismo suformuluotas šioje byloje darbuotojo lojalumo pareigos aspektas yra tas, kad „darbuotojas privalo darbdavio interesams (darbiniam, verslo) suteikti prioritetą prieš savo asmeninius interesus, taip pat vengti darbdavio ir savo interesų konflikto“. Taigi šios visaapimančios pareigos pažeidimas ir sudaro *inter alia* darbuotojo civilinės atsakomybės pagrindą. Bet koku atveju, bendras darbuotojo civilinės atsakomybės taikymo teisinis pagrindas yra 1972 m. Atsakomybės už padarytą žalą įstatymo 4 skyriaus 1 skirsnis, kuriame sakoma, jog darbuotojui yra taikoma atsakomybė už gyvybės atėmimą, sveikatos sužalojimą ir žalą, padarytą turtui.

Vokietijoje darbuotojo prievolės, kurių pažeidimas gali užtraukti darbuotojui civilinę atsakomybę, yra skirstomos į pirmines ir antrines⁶². *Pirminėmis darbuotojo pareigomis* yra pripažįstama darbuotojo *pareiga dirbti sutartą darbą* ir kitos iš šios pareigos išvedamos darbuotojo pareigos, tokios kaip:

- 1) *pareiga darbą atlikti asmeniškai*, t. y. draudimas pavesti atlikti darbą kitam asmeniui (ši pareiga yra dvilypė, nes, iš vienos pusės, neįpareigoja darbdavio sutikti su tuo, jog darbas bus atliekamas kito asmens, nei to, kuris yra įdarbintas, o iš kitos pusės neįpareigoja darbuotojo surasti jį laikinai pakeičiantį asmenį, jei pats darbuotojas suserga),
- 2) *pareiga atlikti sulygto pobūdžio darbą* (kokių funkcijų vykdymo darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo, priklauso nuo darbo įvardijimo bei pareigų apibrėžtumo darbo sutartyje, t. y. kuo tiksliau ir detaliau apibrėžtos darbuotojo pareigos, tuo mažiau darbdavys turi galimybių reikalauti iš darbuotojo atlikti kitus, netiesiogiai susijusius darbus),
- 3) *pareiga paklusti darbdavio nurodymams* (paprastai darbdavio nurodymai, kaip atlikti konkretų darbą yra įtvirtinti darbo tvarkos taisyklėse, pavyzdžiui, nerūkyti darbovietėje, dėvėti tam tikrą specialią aprangą, kt.),
- 4) *pareiga darbą atlikti gera valia* (viena vertus, apima draudimą darbuotojui savavališkai nutraukti darbo atlikimą, kita vertus, neįpareigoja darbuotojo persitempti atliekant darbą),
- 5) *pareiga nedirbti antro darbo* (angl. *secondary employment*), jei tokio darbo atlikimas reikštų neteisėtą konkurenciją, neigiamai atsilieptų pirmojo darbo tinkamam atlikimui ar

⁶¹ Fahlbeck R. Employee loyalty in Sweden. P. 297.

⁶² Halbach G., Paland N., Schwedes R. ir kt. Labour Law: an Overview. P. 65.

darbo abiejose darbovietėse laiko suma viršytų maksimalų įstatymuose nustatytą darbo valandų skaičių per savaitę, taip pat jei darbuotojas yra įsipareigojęs darbo sutartimi nedirbti kitose darbovietėse, tačiau toks draudimas nėra *per se*, ir kt.

Antrinėmis darbuotojo pareigomis yra laikomos šios pareigos:

- 6) konfidencialumo,
- 7) draudimo priimti kyši,
- 8) informavimo bei atskaitomybės,
- 9) gražinti visa, ką gavo iš darbdavio darbui atlikti (darbo aprangą, įrangą, kt.),
- 10) įspėti darbdavį apie bet kokią galimą pavojų darbe,
- 11) lojalumo pareiga (elgtis taip, kad tai atitiktų darbdavio įmonės/organizacijos bei kitų to paties darbdavio darbuotojų interesus. Iš esmės apimanti daugumą aukščiau išvardintų darbuotojo pareigų).

Nepaisant to, jog darbuotojo civilinė atsakomybė yra taikoma už iš darbo teisinių santykių išplaukiančių prievolių pažeidimą, normos, kurių pagrindu ši atsakomybė yra taikoma, kaip jau minėta, yra įtvirtintos Vokietijos Civilinio kodekso II knygoje, reguliuojančioje prievolių teisę. Pavyzdžiui, 276 straipsnyje, numatančiame atsakomybę už prievolės neįvykdymą, 280 straipsnyje, numatančiame pareigą atlyginti dėl prievolės pažeidimo atsiradusią žalą⁶³, 611 straipsnyje, reglamentuojančiame darbo sutartį, kartu su 619 a straipsniu, nustatančiu, jog darbuotojas darbdaviui yra atsakingas tik už tą žalą, kuri padaroma pažeidus prievolės, kylančias iš darbo santykių, 823 straipsnyje⁶⁴, nustatančiame, jog asmuo dėl tyčios ar neatsargumo padaręs žalą kito asmens gyvybei, kūnui, sveikatai, laisvei, nuosavybei ar kitai jo teisei, privalo ją atlyginti.

Taigi galima išskirti tokias pagrindines darbuotojų pareigas, išplaukiančias iš darbo sutartinių santykių nagrinėjamų senbuvių ES valstybių narių darbo teisėje, kurių pažeidimas darbuotojams užtraukia darbuotojų civilinės atsakomybės taikymą:

- pareiga darbą atlikti tinkamai,
- konfidencialumo pareiga,
- pareiga susilaikyti nuo nesąžiningos konkurencijos su darbdaviu,
- pareiga susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, kuriais gali būti sukeltas pavojus darbdavio ar kitų asmenų saugumui.

Lietuvoje Darbo kodekse nėra numatytas darbuotojo pareigų, kurias pažeidus darbuotojui būtų taikoma materialinė atsakomybė, sąrašas. Svarbu paminėti, kad darbuotojo pareigos gali būti numatytos ne tik įstatyme, bet ir lokaliuose norminiuose aktuose, pavyzdžiui, darbdavio

⁶³ Moritz K. Individualarbeitsrecht, 2003 // <http://www2.jura.uni-hamburg.de/moritz/arbr-03/individualarbeitsrecht.htm>, svetainė aplankyta 2005-10-30.

⁶⁴ Ten pat.

(įmonės ar organizacijos) vidaus darbo tvarkos taisyklėse, pareiginiuose nuostatuose, instrukcijose, įmonės vadovo duotuose nurodymuose bei darbo sutartyse⁶⁵. Visgi darbuotojų materialinės atsakomybės taikymą palengvina Darbo kodekso 253 straipsnyje nustatytas šios atsakomybės taikymo atvejų sąrašas (turto netekimas ar jo vertės sumažėjimas, sugadinimas (sužalojimas), medžiagų pereikvojimas, baudos ir kompensacinės išmokos, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės, ir kt.). Pažymėtina, jog šis sąrašas nėra baigtinis, kaip tai yra Belgijoje, todėl negalima būtų teigti, jog jo nustatymu buvo sukurta įstatymo spraga.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta kalbant apie neteisėtų veiksmų sampratą nagrinėjamų senbuvių ES valstybių teisėje, kaip darbuotojų civilinės atsakomybės taikymo sąlygą, būtina pastebėti, kad šios atsakomybės rūšies taikymas yra dvilypis. Viena vertus, darbuotojo, kaip ypatingo teisinių santykių dalyvio, prievolės apibrėžia darbo teisė, kita vertus, darbuotojo civilinės atsakomybės taikymo teisinis pagrindas yra įtvirtintas civilinės teisės normose, t. y. darbuotojams civilinė atsakomybė yra taikoma bendrąją civilinę atsakomybę įtvirtinančių normų pagrindu. Tokį dvilypumą sąlygoja paties darbuotojų civilinės atsakomybės teisinio santykio dvilypumas, t. y. kad civilinė atsakomybė yra taikoma darbo teisinių santykių kontekste darbuotojo padaromai žalai.

Žala. Žalą, pavyzdžiui, Vokietijoje sudaro ne tik turtinė žala. Pagal Vokietijos CK 253 straipsnio 2 dalį darbuotojas taip pat privalo atlyginti ir neturtinę žalą, susijusią su kūno ir sveikatos sužalojimu, teisės į laisvę, seksualinio apsisprendimo laisvės pažeidimu⁶⁶. Švedijoje taip pat darbuotojo veiksmais padaryta žala apima ir turtinę, ir neturtinę žalą. Tai yra įtvirtinta 1976 m. Užimtumo įstatymo 55 skirsnyje, kuriame sakoma, jog įvertinant dėl darbuotojo neteisėtų veiksmų asmens patirtus nuostolius, turi būti atsižvelgiama į nukentėjusiojo pažeistų interesų prigimtį, taip pat ir į neekonominius veiksnius (neturtinę žalą). Kalbant apie netiesioginius nuostolius, kurie Lietuvoje buvo įtvirtinti priėmus Darbo kodeksą, reikia paminėti, jog nagrinėjamų senbuvių ES valstybių teisėje apie tokius nuostolius yra aiškiai užsimenama, kuomet darbuotojas pažeidžia prievolę laiku įspėti apie darbo sutarties nutraukimą (Anglijoje ir Švedijoje). Tačiau pabrėžiama, kad netiesioginių nuostolių buvimą darbdaviui yra itin sunku įrodyti, taip pat, jog tokie nuostoliai dažniausiai būna nedideli, todėl vertinami kaip mažareikšmiai ir dėl to praktikoje beveik nepasitaiko jų išieškojimo atvejų⁶⁷.

Priežastinis ryšys. Kalbant tik apie darbuotojų civilinę atsakomybę, nagrinėjamų senbuvių ES valstybių narių teisėje, kaip ir Lietuvoje, yra pripažįstamas tik tiesioginis priežastinis ryšys.

⁶⁵ Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. P. 12.

⁶⁶ Moritz K. Individualarbeitsrecht, 2003.

⁶⁷ Forde M. Employment Law. P. 70.

Kaltė. Kaltė, kaip jau minėta, visais atvejais yra būtina darbuotojo civilinės atsakomybės sąlyga, t. y. nagrinėjamų valstybių teisėje nėra darbuotojų civilinės atsakomybės be kaltės. Kai kurių nagrinėjamų valstybių teisėje, pavyzdžiui, Vokietijoje, Belgijoje, Prancūzijoje yra pripažįstama mišri kaltė, kurios buvimas tarnauja kaip darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo pagrindas⁶⁸. Galima teigti, jog mišri kaltė yra įtvirtinta ir Lietuvos Darbo kodekso 247 straipsnyje.

Darbo pareigų atlikimo samprata. Itin svarbu plačiau pakomentuoti, kokia veikla nagrinėjamų valstybių teisėje yra vertinama, kaip atliekama *dėl darbo*, nes nuo to, kaip suprantama ir interpretuojama ši sąvoka priklauso ir civilinės darbuotojo atsakomybės taikymas. Galima teigti, jog ši darbuotojų turinės atsakomybės taikymo sąlyga yra esminė sąlyga, leidžianti nustatyti, kuomet darbuotojui bus taikoma atitinkamai darbuotojų materialinė arba darbuotojų civilinė atsakomybė ir kokiais atvejais darbuotojui už padarytą žalą bus taikoma bendroji civilinė atsakomybė. Šioje vietoje būtų iš anksto naudinga išskirti du darbuotojo veiklos, atliekamos dėl darbo, elementus:

- objektyvųjį (matomą darbuotojo veiklos pusę, t. y. darbo funkcijų atlikimą), ir
- subjektyvųjį (darbuotojo psichologinį ryšį su atliekama veikla, įvardintiniais tikslu ir paskatomis atliekant tam tikrą darbą).

Belgijoje veikla, atliekama dėl darbo yra tokia veikla, kuria darbuotojas vykdo funkcijas jam pavestas pagal darbo sutartį, arba, jei jo veikla tiesiogiai, netiesiogiai ar atsitiktinai yra susijusi su funkcijų pagal darbo sutartį atlikimu⁶⁹. Belgijos Kasacinis teismas yra negatyviai apibrėžęs darbuotojo piktnaudžiavimo darbo funkcijomis (pranc. *abus de fonction*) sąvoką. Ji yra aiškinama analogiškai kaip ir Prancūzijoje, ir apima šiuos darbuotojo veiksmus:

- darbuotojas veikė netinkamai vykdydamas savo funkcijas pagal darbo sutartį arba jų nevykdydamas,
- be darbdavio leidimo, ir
- siekdamas tikslo, nesusijusio su pavesto darbo atlikimu⁷⁰.

Šiais atvejais manoma, kad darbuotojo veikla peržengė pavesto atlikti darbo ribas, taigi jam yra taikoma asmeninė civilinė atsakomybė, t. y. civilinės atsakomybės ribojimo aspektu asmuo nėra laikomas darbuotoju. Manytina, jog galima būtų teigti, kad Belgijoje yra vienodai svarbūs abu elementai: ir pats funkcijų atlikimas, ir darbuotojo, atliekančio tam tikrą veiklą, tikslai.

⁶⁸ European Centre of Tort and Insurance Law. Unification of Tort Law: Fault. Ed. By Widmer. Kluwer Law International, 2005. P. 342.

⁶⁹ Belgijos Karalystės Kasacinio teismo byla [1980] JC803A8_4 // <http://www.cass.be/juris/jucf.htm>, svetainė aplankyta 2005-11-29.

⁷⁰ Belgijos Karalystės Kasacinio teismo byla [1989] JC89AQ1_1 // <http://www.cass.be/juris/jucf.htm>, svetainė aplankyta 2005-11-29.

Kalbant apie *Angliją*, Notingemo teisės mokyklos vyr. dėstytojas J. Hodgsonas pabrėžia, kad aiškiai šios sąvokos apibrėžti neįmanoma, nes kiekvieną kartą tai yra fakto klausimas ir turi būti atsižvelgiama į konkrečias bylos aplinkybes. Visgi teismų praktika pateikia tam tikras gaires, kuriomis remiantis galima išskirti keturias taisykles, kuriomis vadovaujantis galima bent abstrakčiai apibrėžti darbuotojo dėl darbo atliekamos veiklos sampratą⁷¹. Šios taisyklės yra šios:

1) *darbdavio pavesto atlikti darbo vykdymas*. Darbuotojas, atlikdamas jam pagal darbo sutartį pavestą darbą, veikia atliekamo darbo ribose, net jei šį darbą ir atlieka netinkamu būdu*, tuo padarydamas žalą tretiesiems asmenims. Pavyzdžiui, jei degalų autocisternos vairuotojas, pildydamas cisterną degalais, dėl neatsargumo prisidėgdamas cigaretę sukelia sproginimą, tokia jo veikla bus darbo atlikimas, nes jis žalą sukėlė atlikdamas pavestą darbą, nors ir netinkamu būdu, t. y. rūkė pildydamas degalų cisterną⁷². Taigi net ir darbuotojo veikla, pripažįstama nusikaltimu pagal baudžiamąją teisę, gali būti laikoma kaip padaroma atliekant darbą. Pavyzdžiui, jei cheminės valyklos darbuotojas, kuriam pavesta pagal darbo sutartį išvalyti darbdavio kliento kailinius, juos pavagia, manoma, jog tokia veikla yra atliekama dėl darbo⁷³. Tai aiškinama tuo, jog darbuotojas nusikalstamą veiką atliko vykdydamas tokią veiklą, kurią atlikti jis buvo įdarbintas⁷⁴. Kaip priešpriešą galima pateikti kitą pavyzdį, kuomet valymo firmos darbuotoja neteisėtai pasinaudojo savo darbdavio klientų, kurių patalpas ji turėjo valyti, telefonais, tuo padarydama jiems žalos⁷⁵. Čia teismas konstatavo, jog tokie darbuotojos veiksmai negali būti vertinami kaip atliekami dėl darbo, nes jos pareigos pagal sutartinius darbo santykius apėmė valymą, bet ne skambinimą darbdavio klientų telefonu. Jei ši darbuotoja būtų padariusi žalos naudodama nekokybišką valiklį, tuomet jos veiksmai būtų vertintini kaip atliekami dėl darbo⁷⁶;

2) *erdvės ir laiko veiksniai*. Kalbant apie erdvę turima omenyje darbo vietą t. y. jei asmuo, neteisėtą veiklą padaro savo darbo vietoje, tai gali būti vertinama kaip papildomas veiksnys, apibūdinantis darbuotojo veiklą, kaip atliekamą dėl darbo. Kitas svarbus veiksnys yra laikas. Bendra nuostata yra ta, jog jei asmuo neteisėtą veiklą padaro darbo valandomis arba netrukus iki joms prasidedant ar iškart joms pasibaigus, tai yra vertinama, kaip atliekama dėl darbo. Pavyzdžiui, jei darbuotojas, netrukus po darbo pasibaigimo, nusiplovęs rankas darbovietės

⁷¹ Hodgson J. Liability in tort. P. 11.

* „Performing authorized work, albeit in an unauthorized way.”

⁷² Jungtinės Karalystės Apeliacinio teismo byla *Century Insurance Co. Ltd v Northern Ireland Road Transport Board* [1942] 509. Cituota iš Hodgson J. Liability in tort. P. 11.

⁷³ Jungtinės Karalystės Apeliacinio teismo *Morris v CW Martin & Sons Ltd.* [1965] 2 All ER 725. Cituota iš Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe. Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Tort Law. Ed. van Gerven W., Laroushe P., Lever J., 2000 // <http://www.law.kuleuven.be/casebook/tort5.php>, svetainė aplankyta 2005-11-28. P. 514.

⁷⁴ Hodgson J. Liability in tort, 2004. P. 16.

⁷⁵ Jungtinės Karalystės Apeliacinio teismo byla *Heasmans v Clarity Cleaning Co. Ltd* [1987] ICR 949. Cituota iš Hodgson J. Liability in tort. P. 16.

⁷⁶ Halsbury's Laws of England. P. 65.

tualete paliko atsuktą vandens čiaupą, dėl ko buvo užtvindytos trečiajam asmeniui priklausančios patalpos, visgi bus laikoma, kad šią nerūpestingą veiklą jis padarė darbo metu⁷⁷;

3) *aiškiai uždrausta veikla*. Kalbant apie uždraustą darbuotojo veiklą, svarbu nustatyti, ką darbdavys buvo uždraudęs darbuotojui – ar patį darbą, ar tam tikrą darbo atlikimo būdą. Kaip jau buvo minėta 1 punkte, pavesto darbo atlikimas netinkamu būdu yra laikomas veikla, atliekama dėl darbo. Svarbu nustatyti, ar tam tikrą konkrečią veiklą darbdavys darbuotojui buvo uždraudęs atlikti, taip apibrėždamas atliekamo darbo ribas. Pavyzdžiui, jei darbuotojas, priešingai aiškiam darbdavio draudimui, pavežėjo asmenį, kuris nepateko į darbdavio leidžiamų vežti konkrečiu (tarnybiniu) automobiliu asmenų ratą, ir šis asmuo dėl vairuotojo neatsargumo buvo sužeistas, tokia darbuotojo veikla nelaikoma kaip atliekama dėl darbo⁷⁸;

4) *ryšys su darbdavio verslu*. Darbuotojas veiks savo darbo ribose atlikdamas veiklą, kuri yra, nors ir atsitiktinai bei papildomai, bet susijusi su darbu, kurį darbuotojas buvo įdarbintas atlikti*. Pavyzdžiui, jei darbuotojas, veždamas savo bendradarbį namo po darbo, dėl neatsargumo patenka į autoįvykį, kurio kaltininkas jis yra, tai tokia darbuotojo veikla yra laikytina kaip susijusi su atliekamu darbu. Tai yra aiškinama tuo, jog tai, kad vienas to paties darbdavio darbuotojas po darbo pavežėja namo kitą darbuotoją, yra atliekama darbdavio naudai, taigi, atitinka jo interesus⁷⁹.

Kaip matome, tam, kad Anglijoje neteisėtą darbuotojo veiklą galima būtų kvalifikuoti kaip atliekamą darbo santykių kontekste, nepakanka remtis viena iš aukščiau pateiktų taisyklių, o reikia atsižvelgti į jas visas. Galbūt tokį darbuotojų veiklos kvalifikavimui taikomą būdą galima būtų įvardinti kaip įvairiarūšių rodiklių testą (angl. *multiple test*)⁸⁰, kuris yra taikomas ir darbo sutarčių atribojimui nuo civilinių sutarčių⁸¹. Visgi pirmenybė Anglijoje yra teikiama subjektyviajam elementui, kadangi net ir tais atvejais, kuomet asmuo atlikdamas darbinę veiklą padaro nusikaltimą, tokia jo veikla gali būti vertinama kaip atliekama dėl darbo, jei įrodoma, jog darbuotojo tikslas buvo darbdavio interesai.

Prancūzijoje darbuotojo veikla, atliekama dėl darbo, yra suprantama kaip darbdavio pavesto darbo atlikimas vykdant su šiuo darbu susijusias funkcijas. Užbėgant už akių svarbu tik paminėti, kad 2000 metais Prancūzijos Kasacinis teismas (toliau – Kasacinis teismas) priėmė

⁷⁷ Jungtinės Karalystės Apeliacinio teismo byla *Ruddiman & Co. v Smith* [1889] 60 LT 708. Cituota iš Hodgson J. Liability in tort. P. 12.

⁷⁸ Jungtinės Karalystės Apeliacinio teismo byla *Twine v Bean's Express Ltd* [1946] 175 LT 131. Cituota iš Hodgson J. Liability in tort. P. 13.

* „Act may come within the course of employment if it is necessarily incidental to something which the servant is employed to do“.

⁷⁹ Jungtinės Karalystės Lordų Rūmų byla *Elleanor v Cavendish Woodhouse* [1973] 313. Cituota iš Hodgson J. Liability in tort. P. 14.

⁸⁰ Deakin S., Morris G. S. Labour Law. Butterworths, 1998. P. 168.

⁸¹ Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. P. 8.

sprendimą byloje *Costedoat v Girard*⁸², kurio pagrindu buvo pakeistas iki tol nustatytos darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimas. Minėtų ribų ir ribojimo nustatymas iš esmės priklauso nuo to, kaip suvokiama darbuotojo veikla, atliekama dėl darbo, ir darbuotojo veikla, nepatenkanti į atliekamo darbo sampratą.

Advokatas prof. Marc Billiau, nagrinėdamas šią Teismo formuluotę, nagrinėja objektyvius ir subjektyvius darbuotojo neteisėtos veiklos kriterijus, o taip pat „netinkamo darbo funkcijų atlikimo“ sampratą, kuriais remdamasis nustato, kokia darbuotojo veikla gali būti vertinama kaip atliekama dėl darbo.

Taigi prof. M. Billiau teigia, jog bandant apibrėžti, koks darbuotojo atliekamas darbas yra laikytinas kaip atliekamas darbdavio pavesto atlikti darbo ribose, vadovavimasis *objektyviu kriterijumi* gali nuvesti į aklavietę. Objektyviu kriterijumi šiuo atveju mokslininkas laiko tai, jog jei darbuotojas, vykdydamas darbinę veiklą, savo *bet kokių elgesiu* nukrypsta nuo pavesto jam atlikti darbo, tokia darbuotojo veikla yra laikytina kaip atliekama už pavesto atlikti darbo ribų ir tokiu atveju darbuotojas turi būti laikomas asmeniškai atsakingas už padarytą žalą. Tačiau tokia darbuotojo veiklos, atliekamos dėl darbo, samprata prasilenktų su Kasacinio teismo analizuojamoje byloje suformuluotu darbuotojo atsakomybės ribų principu. Juk atsakomybės klausimas apskritai iškyla tik asmeniui padarius teisės pažeidimą. Vadinasi, elgesiu, kuriuo darbuotojas nukrypsta nuo pageidautino elgesio atliekant darbdavio pavestą darbą ir vykdydamas su tuo darbu susijusias funkcijas, jis ir padaro teisės pažeidimą dėl kurio tretiesiems asmenims yra padaroma žala, ir už kurią, anot Teismo, darbdavys yra laikomas visiškai atsakingu. Taigi negalima teigti, kad darbuotojas, vykdydamas savo funkcijas, *bet kokių elgesiu* nukrypdamas nuo darbdavio jam pavesto atlikti darbo, yra asmeniškai atsakingas už padarytą žalą. Jei darbuotojas teisės pažeidimą padaro ne kiek nenukrypdamas nuo pavesto atlikti darbo ar būdo, kuriuo darbuotojas buvo įpareigotas tą darbą atlikti, tuomet išeitų, jog ir pats pavestas atlikti darbas ar jo atlikimo būdas buvo neteisėtas. Anot profesoriaus, tai yra ginčytinas (ne absoliutus) kriterijus, dėl ko klaidinga būtų juo remtis sprendžiant darbuotojo atsakomybės klausimą⁸³.

Sekantis nagrinėjamas kriterijus yra „*piktnaudžiavimo darbo funkcijomis*“ samprata, kuri buvo išvystyta Prancūzijos teismų praktikoje⁸⁴ iki analizuojamo Teismo sprendimo. Darbuotojo veikla atliekama dėl darbo buvo aiškinama negatyviai, apibrėžiant, kokia veikla nėra laikoma kaip atliekama dėl darbo ir todėl užtraukianti kaltam darbuotojui asmeninę atsakomybę už padarytą žalą. Ši negatyvi samprata buvo apibrėžiama taip: „darbuotojas veikė netinkamai vykdydamas savo funkcijas pagal darbo sutartį arba jų nevykdydamas, be darbdavio leidimo ir siekdamas tikslo, nesusijusio su pavesto darbo atlikimu“. Kaip matome, tai yra analogiška tai

⁸² Prancūzijos Respublikos Kasacinio teismo byla *Costedoat v. Girard ir kiti* [2000] 447 P.

⁸³ Billiau M. Responsabilité civile // Jurisprudence, 26 avr. 2000. No. 17 (II 10 295). P. 750.

⁸⁴ Prancūzijos Respublikos Kasacinio teismo byla *Société d'assurances La Cité v. Héro* [1988] 513.

piktnaudžiavimo funkcijomis sampratai, kuria yra vadovaujama Belgijoje. Kaip ten bebūtų, vėliau įvairūs autoriai, komentuodami Kasacinio teismo sprendimą byloje *Parfums Rochas*⁸⁵, pabrėžė, jog vien „piktnaudžiavimo darbo funkcijomis“ samprata yra per siaura ir neatitinkanti realijų, kaip numatanti per plačias ribas darbuotojų atsakomybei, užkraunanti jiems per didelę atsakomybės našta, ir dėl to netinkama kaip darbuotojo atsakomybės ribų nustatymo pagrindinis kriterijus⁸⁶.

Trečiasis kriterijus, kuriuo vadovaujantis darbuotojo veikla gali būti traktuojama, kaip darbdavio pavesto darbo atlikimas vykdant su šiuo darbu susijusias funkcijas, arba darbuotojo veikla, kuri turėtų būti laikoma kaip peržengianti darbdavio pavesto darbuotojui atlikti darbo ribas, pagal prof. M. Billiau, yra darbuotojo atliekamos darbinės veiklos *subjektyvumo kriterijus*. Jis atskleidžiamas išskiriant šiuos atvejus:

- 1) kuomet darbuotojas, nors ir veikdamas *vien tik darbdavio interesais*, dėl *neatsargumo* darbą atlieka netinkamu būdu arba netinkamais įrankiais;
- 2) kuomet darbuotojas, *pasinaudodamas savo, kaip darbuotojo, padėtimi* ir darbdavio suteiktomis darbui reikalingomis priemonėmis, *siekia naudoti sau*.

Pastarasis kriterijus doktrinoje yra laikomas tinkamu atriboti darbuotojo veiklą, kuri yra vertinama, kaip atliekama dėl darbo, nuo darbuotojo veiklos, kuri peržengia atliekamo darbo ribas⁸⁷. Mat pirmuoju atveju darbuotojo civilinė atsakomybė nėra taikoma, kadangi yra manoma, jog jis veikė atliekamo darbo ribose, antruoju atveju yra taikoma solidarioji darbuotojo ir darbdavio atsakomybė, kadangi, nors ir vykdydamas darbo funkcijas, bei pasinaudodamas darbo vietos jam suteiktomis galimybėmis, jis siekia asmeniškai pasipelnyti, tuo padarydamas žalą darbdaviui. Taigi ir Prancūzijoje vyrauja vadovavimasis subjektyviuoju darbuotojo veiklos kriterijumi.

Kalbant apie darbuotojo veiklos, atliekamos dėl darbo, sampratą *Švedijos* teisėje, reiktų paminėti, jog išnagrinėtoje literatūroje ji nėra pateikiama. 1972 m. Atsakomybės už padarytą žalą įstatymo 4 skirsnyje yra tik paminima, jog darbuotojo atsakomybė yra ribojama kalbant apie veiklą, atliekamą darbo santykių ribose (angl. *in the course of employment*). Įdomu pažymėti, jog darbo santykiai čia nėra ribojami laiko atžvilgiu, t. y. darbuotojas savo pareigas, išplaukiančias iš darbo santykių, privalo tinkamai vykdyti ne tik darbo valandomis, bet ir laisvu laiku. Pavyzdžiui, plačiai suvokiama pareiga tinkamai atlikti darbą apima ir darbuotojo pareigą visada elgtis taip, kad nesukelti pavojaus teisėtiems darbdavio interesams arba tinkamam darbo atlikimui⁸⁸. Šiuo

⁸⁵ Billiau M. Responsabilité civile. P. 743.

⁸⁶ Ten pat. P. 750.

⁸⁷ Billiau M. Responsabilité civile. P. 751; European Center of Tort and Insurance law. Unification of tort law: liability for others. P. 96.

⁸⁸ Fahlbeck R. Employee loyalty in Sweden. P. 298.

atveju būtų sunku nustatyti, kuriam iš minėtų darbuotojo veiklos elementų yra teikiama pirmenybė.

Vokietijoje šios sąvokos samprata apima tris aspektus:

- jos atlikimas yra organizuojamas darbdavio (įmonės/organizacijos),
- ši veikla yra realizuojama per darbo santykius,
- veikla atliekama darbdavio naudai arba ji yra glaudžiai susijusi su darbdavio (įmonės/organizacijos) vykdoma veikla⁸⁹.

Darbuotojo veikla, atliekama dėl darbo yra ir tokia veikla, kurios atlikimas yra susijęs su darbdavio (įmonės/organizacijos) vykdoma komercine veikla. Taigi galima teigti, jog Vokietijoje pirmenybė yra teikiama subjektyviajam kriterijui („veikla atliekama darbdavio naudai“).

Lietuvoje Darbo kodekso 246 straipsnio 1 dalies 6 punkte, kaip būtina darbuotojų materialinės atsakomybės sąlyga yra įtvirtinta, jog žalos atsiradimas būtų susijęs su darbo veikla. Už žalą, kurią darbo teisinio santykio subjektai padaro kitai šaliai veiksmis, nesusijusiais su darbo funkcijų vykdymu, nors ir darbo metu bei darbo vietoje, turtinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo, o pagal kitų teisės šakų normas⁹⁰. Tais atvejais, kuomet darbuotojai asmeniškais tikslais panaudoja darbdaviui priklausančias priemones, atlyginant žalą taikytina civilinė atsakomybė⁹¹. Taigi galima teigti, jog Lietuvoje, kaip ir Belgijoje, darbuotojo veiksmų vertinimui yra vienodai svarbūs abu elementai – ir objektyvusis, ir subjektyvusis.

Apibendrinant tai, kas buvo išdėstyta šioje dalyje, galima teigti, jog darbuotojų civilinės atsakomybės taikymo sąlygos visų nagrinėjamų valstybių teisėje yra tapačios, šiek tiek skiriasi tik veiklos, atliekamos dėl darbo, samprata. Visgi vertinant darbuotojo veiklos, atliekamos dėl darbo sampratą nagrinėjamų valstybių teisėje, reikėtų sutikti, jog Anglijoje egzistuojantis darbuotojo veiklos vertinimo darbo pareigų vykdymo aspektu būdas, t. y., vadovavimasis įvairiarūšių rodiklių testu, ypatingai atkreipiant dėmesį į subjektyvųjį kalto darbuotojo veiklos elementą, yra tiksliausias. Toks įvairiarūšis testas leidžia pažeidėjo veiksmus įvertinti visapusiškai, atsižvelgiant į visas svarbias aplinkybes.

⁸⁹ Felser M. W. Arbeitnehmerhaftung, 2004 // http://www.arbeitnehmerhaftung.de/downloads/Folien_Arbeitnehmerhaftung.pdf, svetainė aplankyta 2005-10-30.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis, Vilnius: Justitia: 2004. T. 2. P. 360.

⁹¹ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. P. 56.

2 DALIS

DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS RIBOJIMAS ES VALSTYBIŲ NARIŲ TEISĖJE

Darbuotojų civilinė atsakomybė yra nukreipta į turtinę teisės pažeidėjo sferą. Neabejotina, jog civilinės atsakomybės taikymu yra siekiama nubausti pažeidėją ir įpareigoti jį atlyginti žalą, padarytą kitiems asmenims savo neteisėtais veiksmais. Tačiau negalima pamiršti, jog darbuotojas vis dėlto yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis. Dėl šios priežasties, visiškos civilinės atsakomybės taikymas darbuotojui savo veiksmais padarius žalą, tam tikrais atvejais būtų nepateisinamas kaip neproporcingas ar netgi pažeidžiantis žmogaus teises. Kalbant apie darbuotojų atsakomybės ribojimo tikslus, taip pat galima remtis Prancūzijos Kasacinio teismo generalinio advokato M. Dorwling-Carter byloje⁹² išsakytomis mintimis, jog darbdavio galimybė pasirinkti darbui atlikti tinkamą asmenį, darbdavio gaunama nauda iš jo darbuotojų atliekamos veiklos yra pagrindinė priežastis, pateisinanti jam taikomą netiesioginę atsakomybę už darbuotojo veiksmais padarytą žalą. Kitaip tariant, darbdavio gaunama pinigine nauda iš jo darbuotojų atliekamo darbo, sąlygoja rizikos, susijusios su darbuotojų atliekamu darbu, priskyrimą darbdaviui. Taigi, darbdavio atsakomybė už savo darbuotojų veiksmus yra laikoma pelno, gaunamo iš jų atliekamo darbo, ir rizikos, susijusios su atliekamu darbu, santykio pateisinama išraiška. Visgi reikėtų nepamiršti ir to, kad darbdavys ne visais atvejais yra pelno siekiantis asmuo, todėl didesnės finansinės rizikos naštos perkėlimas jam ne visais atvejais būtų pagrįstas.

Šioje dalyje kalbėsime apie atvejus, kuomet, pagal nagrinėjamų valstybių teisę, kaltų žalos padarymu darbuotojų turtinė atsakomybė yra ribojama.

Teisinėje literatūroje⁹³ išskiriama, jog darbuotojų turtinės atsakomybės ribojimas yra atliekamas šiais būdais:

- nustatant maksimalią sumą, kurią yra leidžiama išieškoti iš darbuotojo, kalto žalos padarymu,
- nustatant, jog visiška darbuotojų civilinė atsakomybė yra leidžiama tik tais atvejais, kuomet darbuotojas žalą padaro tyčia,
- nustatant, jog darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimas gali būti nustatomas kolektyvinėse darbo sutartyse,

⁹² Prancūzijos Respublikos Kasacinio teismo byla *Société d'assurances La Cité v. Héro* [1988] 513.

⁹³ Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. P. 185.

- nustatant, jog išskaitymai iš darbo užmokesčio, siekiant padengti darbuotojo veiksmis padarytą žalą, gali būti atliekami tik paties darbuotojo iš anksto išreikštu sutikimu arba teismo sprendimu.

Manytina, jog galima būtų išskirti dar vieną darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo būdą, kuris gali būti įvardintas kaip darbuotojo, kalto žalos padarymu darbo pareigų vykdymo metu, atleidimas nuo pareigos kompensuoti padarytą žalą. Kitas, veikiau papildomas būdas, kurį taipogi galima būtų išskirti kalbant apie darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimą, yra teismų teisė savo nuožiūra nustatyti darbuotojo atlyginamos žalos dydį, įstatymuose įtvirtinant vertinamuosius kriterijus, į kuriuos teismai privalo atsižvelgti.

Darbuotojų civilinė atsakomybė beveik visų nagrinėjamų valstybių teisėje yra ribojama atsižvelgiant į kalto darbuotojo kaltės formą. Šiame kontekste išsiskiria Prancūzijos bei Švedijos atvejai. Prancūzijoje kaltės forma yra papildomas kriterijus, padedantis apibrėžti atvejus, kuomet darbuotojų civilinė atsakomybė turi būti ribojama, tuo tarpu esminiu ribojimo pagrindu laikytina tai, ar darbuotojo neteisėta veikla gali būti vertinama kaip atliekama dėl darbo. Tuo tarpu Švedijoje aiškiaus darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo apskritai nerasime – čia įstatymuose yra pasitelkiami vertinamieji kriterijai.

Belgijoje darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimas yra numatytas 1978 m. Įstatymo dėl darbo sutarčių 18 straipsnyje. Šio straipsnio pirmoje dalyje sakoma, jog darbuotojas už žalą, padarytą darbdaviui ar tretiesiems asmenims, atsako tik tais atvejais, kuomet ją padarė dėl tyčios ar apgaulės siekdamas pasipelnėti. Antroje šio straipsnio dalyje darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo pagrindas yra siaurinamas įtvirtinant, jog net ir tais atvejais, kuomet žala padaryta dėl nedidelio neatsargumo, tačiau toks darbuotojo elgesys yra įprastas ir dažnai pasikartojantis, kaltam darbuotojui yra taikoma darbuotojo civilinė atsakomybė.

Belgijos Kasacinis teismas, remdamasis 1978 m. Įstatymo dėl darbo sutarčių 18 straipsnio 1 dalimi⁹⁴ yra nustatęs, jog visa darbdavio patirtų nuostolių dėl darbuotojo veiksmis padarytos žalos suma gali būti išieškoma tik tais atvejais, kuomet žalą darbuotojas padaro dėl tyčios siekiant pasipelnėti, tačiau ne tais atvejais, kuomet darbuotojas žalą padaro tik dėl tyčios, nesiekdamas pasipelnimo*.

Remiantis logine minėtų įstatymuose įtvirtintų normų analize bei teismų praktikos suformuluotomis taisyklėmis, darbuotojo civilinės atsakomybės paskirstymo tarp darbuotojo ir jo darbdavio būdus, remiantis kalto žalos padarymu darbuotojo kaltės forma, galima apibrėžti taip:

⁹⁴ Belgijos Karalystės kasacinio teismo byla [1988] JC88374_1 // <http://www.cass.be/juris/jucf.htm>, svetainė aplankyta 2005-11-29.

* « Les indemnités et dommages et intérêts qui sont dus par un travailleur en raison du dommage cause dans l'exécution de son contrat de travail, peuvent être imputé sans limitations sur sa rémunération lors qu'il s'est rendu coupable du dol mais non lors qu'il répond uniquement du faute lourde».

- esant nedidelio atsitiktinio ir nepasikartojančio pobūdžio darbuotojo neatsargumui, darbuotojo civilinė atsakomybė apskritai netaikoma. Žalos atlyginimo arba nuostolių patyrimo rizika bei našta tenka darbdaviui,
- esant nedideliam tęstinio bei pasikartojančio pobūdžio darbuotojo neatsargumui, o taip pat darbuotojo tyčiai, tačiau nesiekiant pasipelnėti, kaltam darbuotojui yra taikoma ribota darbuotojo civilinė atsakomybė,
- esant kalto darbuotojo tyčiai siekiant pasipelnėti jam yra taikoma visiška darbuotojo civilinė atsakomybė.

Taip pat svarbu paminėti, jog Belgijoje nėra nustatytos maksimalios leistinos išieškoti iš darbuotojo sumos už padarytą žalą tais atvejais, kuomet yra taikoma ribota darbuotojo civilinė atsakomybė. Remiantis Įstatymo dėl darbo užmokesčio apsaugos 23 straipsnio 1 dalies 3 punktu* bei 2 dalimi** yra ribojamas tik leistinų išskaitymų iš darbuotojo mėnesinio darbo užmokesčio dydis. Tačiau išskaitymų iš darbuotojo mėnesinio darbo užmokesčio ribojimo nereikėtų laikyti darbuotojo civilinės atsakomybės ribojimu.

1978 m. Įstatymo dėl darbo sutarčių 18 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta galimybė darbuotojų civilinę atsakomybę, nukrypstant nuo minėto straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtintų normų, reguliuoti Karaliaus patvirtintomis kolektyvinėmis darbo sutartimis.

Pagal minėto Įstatymo dėl darbo sutarčių 18 straipsnio 4 dalį išskaitymai iš kalto darbuotojo darbo užmokesčio dėl padarytos žalos galimi tik jo sutikimu arba teismo sprendimu. Tokia normos formuluo­ tė leidžia daryti išvadą, jog čia yra įtvirtinta dispozityvaus pobūdžio norma, kuria remdamasis kaltas darbuotojas gali savo nuožiūra pasirinkti, iš kokių pajamų ir kokia forma (periodinių išskaitymų ar vienkartinę suma) jis atlygins padarytą žalą. Tačiau siekiant kreditorių interesų apsaugos, įstatymų leidėjas vis dėlto įtvirtino galimybę ir teismo sprendimu nukentėjusiojo asmens patirtos žalos atlyginimo išieškojimą atlikti periodinių išskaitymų iš darbuotojo gaunamo darbo užmokesčio forma, jei tai yra būtina kreditoriaus interesų apsaugai. Galima teigti, jog Belgijoje, kaip ir Lietuvoje, yra įtvirtinamos dvi darbuotojo padarytos žalos atlyginimo formos – savanoriška ir priverstinė.

Belgijoje darbuotojų civilinė atsakomybė yra ribojama nustatant, jog 1) visiška darbuotojų civilinė atsakomybė yra leidžiama tik tais atvejais, kuomet darbuotojas žalą padaro tyčia bei siekdamas pasipelnėti, 2) nustatant, jog darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimas gali būti nustatomas kolektyvinėse darbo sutartyse, 3) nustatant, jog išskaitymai iš darbo užmokesčio, siekiant padengti darbuotojo veiksmais padarytą žalą, gali būti atliekami tik paties darbuotojo iš

* „Iš darbuotojo darbo užmokesčio leidžiami tik šie išskaitymai: <...> 3. Kompensacijos ir žalos atlyginimas, išskaitytini pagal 1978 m. įstatymo dėl sutarčių 18 straipsnį <...>“

** „Visa iš darbuotojo darbo užmokesčio išskaitoma suma negali viršyti penktadalio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio“.

anksto išreikštu sutikimu arba teismo sprendimu, o taip pat 4) jog darbuotojas, kaltas žalos padarymu darbo pareigų vykdymo metu, yra atleidžiamas nuo pareigos atlyginti padarytą žalą.

Anglijoje aiškių darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo pagrindų, įtvirtintų teisės aktuose, nerasime. Apskritai, Anglijos teisės teoretikų nuomone⁹⁵, darbdavio, atlyginusio darbuotojo veiksmais padarytą žalą, atgręžtinio reikalavimo teisė, nors ir įtvirtinta įstatymuose⁹⁶ ir teismų praktikoje⁹⁷, yra virtusi kone „mirusia raide“. Tokią nuostatą suformavo itin reti atvejai, kuomet darbdavys, atlyginęs darbuotojų padarytą žalą, pareikštų atgręžtinio reikalavimo teisę į kaltą darbuotoją. Dažniausiai darbuotojo veiksmais padarytą žalą atlygina ne patys darbdaviai, o draudimo kompanijos, tarp kurių egzistuoja taip vadinami „džentelmeniški susitarimai“ nenukreipti atgręžtinio reikalavimo teisės į kaltą darbuotoją, išskyrus atvejus, kuomet žalą darbuotojas padarė tyčia ar dėl apgaulės, ja siekdamas pasipelnyti⁹⁸. Be kita ko, darbdavio pareiga atlyginti darbuotojo veiksmais padarytą žalą yra laikoma darbdavio prievole, suponuojama darbo sutartinių santykių prigimties (preziumuojama darbo sutarties sąlyga), ir išplaukiančia iš fakto, kad darbuotojas veikia vadovaudamasis darbdavio nurodymais arba jo vadovaujamas bei su pakankamu rūpestingumu atlikdamas savo darbo pareigas⁹⁹. Ši pareiga, pavyzdžiui, pasireiškia išimtine darbdavio pareiga atlyginti tretiesiems asmenims darbuotojo veiksmais padarytą žalą, jei šie įrodo, jog darbdavys konkrečiam darbui atlikti pasirinko akivaizdžiai nekompetentingą ir nekvalifikuotą asmenį, tuo pažeisdamas savo rūpestingumo pareigą¹⁰⁰.

Visgi nepaisant to, jog Anglijoje, kaip jau minėta, darbuotojų civilinė atsakomybė daugeliu atvejų yra virtusi „mirusia įstatymo raide“, kad ir kokia praktika būtų susiformavusi, itin svarbu yra panagrinėti teises darbdavio galimybes ir pagrindus reikalauti iš darbuotojo nuostolių atlyginimo. Kaip nustatė Apeliacinis teismas *Lister v Romford Ice and Cold Storage Co Ltd* byloje, viena iš preziumuojamų darbuotojo pareigų yra prideramas atsargumas atliekant darbą ir vykdant su juo susijusias funkcijas, kita vertus, darbdavys, savo ruožtu, nėra įpareigotas drausti savo darbuotojų civilinės atsakomybės draudimu¹⁰¹. Taigi tais atvejais, kuomet darbuotojas, nors ir sukelia žalą atlikdamas darbą, tačiau žala atsirado dėl tik jam priskirtinos kaltės dėl darbo sutarties sąlygų nevykdymo, darbdavys nėra įpareigotas minėtos preziumuojamos darbo sutarties

⁹⁵ European Center of Tort and Insurance law. Unification of tort law: liability for others. P. 72; Halsbury's Laws of England. P. 49; Forde M. Employment Law. P. 70.

⁹⁶ 1978 m. Civilinės atsakomybės įstatymas. 1 skirsnio 1 dalis: “<...>, any person liable in respect of any damage suffered by another person may recover contribution from any other person liable in respect of the same damage (whether jointly with him or otherwise).”

⁹⁷ Jungtinės Karalystės Apeliacinio teismo byla *Lister v Romford Ice and Cold Storage Co Ltd*. [1957] 583 (HL). Cituota iš Hart Publishing Oxford-Portland, Oregon. Labour Law Text P. 74.

⁹⁸ European Center of Tort and Insurance law. Unification of tort law: liability for others. P. 72.

⁹⁹ Halsbury's Laws of England. P. 49.

¹⁰⁰ Hodgson J. Liability in tort. P. 4.

¹⁰¹ Collins H., Ewing K., McColagan A. Labour Law Text and Materials. Oregon: Hart Publishing Oxford-Portland. 2001. P. 74.

sąlygos dėl pareigos atlyginti darbuotojo veiksmais padarytą žalą¹⁰². Tokiais atvejais laikytina, jog kaltam asmeniui yra taikoma ne darbuotojo civilinė atsakomybė, bet bendroji civilinė atsakomybė, kaip įprastam civilinių teisinių santykių dalyviui. Taip pat verta pabrėžti, jog darbdaviai ar jų draudimo kompanijos nesinaudoja teisinėmis galimybėmis išieškoti iš darbuotojo jo veiksmais padarytą žalą daugiausia tais atvejais, kuomet žala yra padaroma tretiesiems asmenims. Tuo tarpu tais atvejais, kuomet žalą patiria darbdavys betarpiškai dėl to, kad darbuotojas pažeidžia jo atžvilgiu iš darbo sutartinių santykių išplaukiančias prievoles, padarytos žalos išieškojimai viena ar kita forma yra dažnesni. Pavyzdžiui, tais atvejais, kuomet darbuotojas netinkamai vykdo darbo sutartį, arba jos apskritai nevykdo (ne streiko metu), pažeidžia konfidencialumo ar nekonkuravimo pareigas, tuo padarydamas žalą darbdaviui¹⁰³.

Įdomu yra pastebėti, jog tais atvejais, kuomet darbuotojas netinkamai vykdo darbo sutartį, pavyzdžiui, nedirba viso sutarto darbo laiko, ar kitaip pažeidžia prievolę tinkamai vykdyti darbo sutartį, taip pat tais atvejais, kuomet darbdavys patiria turto trūkumus dėl darbuotojo kaltės, darbdavys turi teisę daryti išskaitymus iš darbuotojui mokamo darbo užmokesčio (angl. *deductions from wages*). Išskaitymai iš darbo užmokesčio dėl to, jog darbuotojas pažeidžia pareigą išdirbti visą sutartą darbo laiką, turi būti proporcingi darbuotojo faktiškai nedirbtam darbo valandomis laikui¹⁰⁴. Taip pat darbdavys gali daryti išskaitymus ir tais atvejais, kuomet darbuotojas apskritai atsisako dirbti ir darbdavys dėl to patiria nuostolius. Tokiu atveju darbdavys tuos nuostolius privalo įrodyti. Dėl paties atsisakymo darbdavys įgyja teisę visai neišmokėti atlyginimo. Visgi dalinio ar visiško algos darbuotojui išmokėjimo sustabdymo, galbūt nederėtų laikyti darbuotojų civilinės atsakomybės forma, o, veikiau, priešpriešiniu prievolės, kylančios darbdaviui iš darbo sutartinių santykių, vykdymo sustabdymu.

Taigi Anglijoje darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimas yra nustatomas remiantis kaltės pagrindu. Galima netgi teigti, jog čia yra susiklosčiusi dvilypė situacija. Viena vertus, praktikoje yra nusistovėję „džentelmeniški susitarimai“, jog iš kalto darbuotojo jo padaryta žala gali būti išieškoma tik esant tyčiai ar apgaulei siekiant pasipelnyti, tuomet galima būtų teigti, jog esant neatsargiai darbuotojo kaltės formai žala iš jo nėra išieškoma. Kita vertus, teisinės galimybės išieškoti iš darbuotojo jo padarytą žalą egzistuoja ir yra įtvirtintos įstatymuose bei teismų praktikoje bei numato, jog žala turėtų būti išieškoma ir iš to darbuotojo, kuris žalą padarė dėl neatsargumo.

Prancūzijoje ilgą laiką darbuotojų atsakomybė apskritai nebuvo išskiriama iš bendrosios civilinės atsakomybės jokiais bruožais – nebuvo jokių įstatymuose numatytų jos ribojimo pagrindų ar ypatingos taikymo tvarkos. Vėliau, įtraukus į Civilinį kodeksą normą, įtvirtinančią

¹⁰² Halsbury's Laws of England. P. 50.

¹⁰³ Forde M. Employment Law. P. 19.

¹⁰⁴ Collins H., Ewing K., McColagan A. Labour Law Text and Materials. P. 74.

darbdavio netiesioginę deliktinę atsakomybę už darbuotojo veiksmais padarytą žalą, nukentėjęs asmuo turėjo teisę pasirinkti, kuri iš darbo santykių subjektų traukti atsakomybėn¹⁰⁵. Po šio pakeitimo darbuotojo civilinė atsakomybė buvo ribojama kalto darbuotojo kaltės pagrindu, atsižvelgiant į pažeidimo pobūdį. Sprendžiant atsakomybės už kalto darbuotojo veiksmais padarytą žalą klausimą, buvo vadovaujama Civilinio kodekso¹⁰⁶ 1382, 1383 straipsniais, įtvirtinančiais asmeninę žalą padariusio asmens atsakomybę, o taip pat 1384 straipsnio 5 dalimi, kuriame įtvirtinta solidarioji darbuotojo ir darbdavio atsakomybė. Tačiau nukentėjusysis visuomet galėjo pasirinkti, kurią iš darbo santykių šalių traukti atsakomybėn. Pasirinkus darbuotoją kaip atsakingą asmenį, šis neįgydavo atgręžtinio reikalavimo teisės į darbdavį. Taigi, net ir padaręs nesunkų pažeidimą dėl nedidelio neatsargumo, darbuotojas nešdavo visą atsakomybės našta. Tačiau tais atvejais, kuomet nukentėjęs asmuo atsakingu asmeniu pasirinkdavo darbdavį, šis atgręžtinio reikalavimo teisę į kaltą darbuotoją įgydavo tik pastarajam padarius sunkų pažeidimą (pranc. *faute lourde*)¹⁰⁷. Panaši situacija susiklostydavo ir tuomet, kai žala būdavo atlyginama darbdavio draudimo kompanijos: draudėjas, atlyginęs darbuotojo veiksmais padarytą žalą, atgręžtinio reikalavimo teisę įgydavo tik tuomet, kai žala atsirasdavo dėl darbuotojo tyčios¹⁰⁸. Išimtis šiuo atveju taip pat būdavo darbdavio nemokumas, kuomet įstatymas leido teismams įpareigoti kaltą darbuotoją atlyginti visą padarytą žalą, taip užtikrinant nukentėjusiojo asmens interesų apsaugą¹⁰⁹.

Situacija pasikeitė 2000 metais, kuomet Prancūzijos Kasacinis teismas (toliau – Kasacinis teismas) apibrėžė naujas darbuotojo civilinės atsakomybės ribas byloje *Costedoat v. Girard*¹¹⁰. Ši Kasacinio teismo sprendimą itin svarbu panagrinėti išsamiau.

Esminis pokytis, įtvirtintas šioje byloje, buvo darbuotojo atsakomybės ribojimo principas, pagal kurį darbuotojas neatsako už žalą, padarytą tretiesiems asmenims*, jei ši žala padaryta neperžengiant darbdavio pavesto atlikti darbo ribų, vykdant su darbu susijusias funkcijas**. Arba, kitaip tariant, darbuotojas neatsako už žalą, padarytą atliekant darbdavio pavestą darbą. Ši Kasacinio teismo išvada leidžia daryti prielaidą, jog neatsargumas, kaip kaltės forma, darbuotojui neužtraukia darbuotojo civilinės atsakomybės taikymo, jei jo neteisėti veiksmai buvo

¹⁰⁵ European Center of Tort and Insurance law. Unification of tort law: liability for others. P. 95.

¹⁰⁶ Prancūzijos Respublikos civilinis kodeksas, 1803 m.

¹⁰⁷ Billiau M. Responsabilité civile. P. 743.

¹⁰⁸ Prancūzijos Respublikos draudimo kodeksas, 2003 m. vasario 4 d. aktuali redakcija. L121-12 str. 3 d. // http://www.legifrance.gouv.fr/html/codes_traduits/code_assu_textE.htm, svetainė aplankyta 2005-10-11.

¹⁰⁹ European Center of Tort and Insurance law. Unification of tort law: liability for others. P. 96.

¹¹⁰ Prancūzijos Respublikos Kasacinio teismo byla *Costedoat v. Girard ir kiti* [2000] 447 P.

* Kaip nustatė Prancūzijos Kasacinis teismas, darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo pagrindai yra tie patys, tiek ir tais atvejais, kuomet dėl darbuotojo veiksmų žalą betarpiškai patiria tretieji asmenys, tiek ir tais atvejais, kuomet betarpiškai žalą patyręs asmuo yra darbdavys. Cituota iš Billiau M. Responsabilité civile. P. 751.

** «Un préposé qui agit dans les limites de sa mission n'engage pas sa responsabilité à l'égard des tiers»

padaryti neperžengiant darbdavio pavesto atlikti darbo ribų bei vykdant su darbu susijusias funkcijas. Šiuo atveju reikšmę turi tik darbuotojo tyčia (pranc. *faute lourde*) padaryta žala darbdaviui ar tretiesiems asmenims. Tačiau kalbant apie darbuotojo civilinę atsakomybę, kaip bendrosios civilinės atsakomybės atvejį, darbuotojo tyčia turi reikšmės tik tais atvejais, kuomet asmuo vykdė darbo funkcijas, nors ir siekdamas kito tikslo nei darbdavio pavesto darbo atlikimas. Šiuo atveju darbuotojui ir darbdaviui yra taikoma solidarioji atsakomybė. Visgi tais atvejais, kuomet darbuotojas žalą padaro tyčia netinkamai vykdydamas darbo funkcijas ar jų nevykdydamas ir nesiekdamas pavesto darbo atlikimo, yra laikoma, kad asmuo veikė ne kaip darbo teisinių santykių subjektas, bet kaip įprastas civilinių teisinių santykių dalyvis. Tokiais atvejais darbuotojui bus taikoma bendroji civilinė atsakomybė, o ne darbuotojo civilinė atsakomybė.

Užbėgant už akių svarbu pažymėti, jog darbuotojo atleidimas nuo pareigos atlyginti nusikaltimu padarytą turtinę žalą vykdant darbo funkcijas ir siekiant pavesto darbo atlikimo, neeliminuoja jam taikomos baudžiamosios atsakomybės¹¹¹. Taip pat, šiuo atveju, darbuotojo padarytas teisės pažeidimas gali tarnauti kaip pagrindas darbdaviui taikyti griežčiausią drausminės atsakomybės formą – atleidimą, neišmokant ne tik pagal darbuotojo darbo stažą priklausančios išeitinės kompensacijos, bet ir kompensacijos už nepanaudotas atostogas¹¹².

Apibendrinant Kasacinio teismo sprendimuose suformuluotas taisykles, darbuotojo civilinės atsakomybės Prancūzijoje paskirstymo tarp darbuotojo ir jo darbdavio būdai yra šie:

- kuomet darbuotojas pažeidimą padaro atlikdamas darbdavio jam pavestą darbą ir vykdydamas su pavestu darbu susijusias funkcijas, pareiga atlyginti žalą arba prisiimti patirtus nuostolius kaip darbo proceso organizavimo sąlygotą finansinę riziką taikoma tik darbdaviui,
- kuomet darbuotojas pažeidimą padaro vykdydamas su pavestu darbu susijusias funkcijas, tačiau siekdamas ne darbdavio jam pavesto darbo atlikimo (pavyzdžiui, darbuotojas padaro teisės pažeidimą tyčia (pranc. *faute lourde*)), pareiga atlyginti žalą atsiranda ir darbuotojui, ir darbdaviui,
- kuomet darbuotojas pažeidimą padaro neatlikdamas darbdavio jam pavesto darbo ir netinkamai vykdydamas su darbu susijusias funkcijas arba jų nevykdydamas, kaltam asmeniui taikoma bendroji civilinė atsakomybė kaip civilinių teisinių santykių dalyviui, bet ne kaip darbuotojui.

¹¹¹ Kessous R., Desportes F. Les responsabilités civile et pénale du préposé et l'arrêt de l'assemblée plénière du 25 février 2000 // http://66.249.93.104/search?q=cache:S4p7xq3ZBYkJ:www.courdecassation.fr/_rapport/rapport00/etudes%26doc/KESSOUS.htm++cassation+22+novembre+1978+246&hl=fr, svetainė aplankyta 2005-11-28.

¹¹² American Bar Association. International Labor Law Committee. International Labour and Employment Laws. P. 3-12.

Taigi Prancūzijoje darbuotojų civilinė atsakomybė yra ribojama nustatant atvejus, kuomet darbuotojai yra visiškai atleidžiami nuo žalos atlyginimo, kaip papildomą kriterijų nustatant, jog ribota darbuotojo civilinė atsakomybė gali atsirasti tik esant tyčinei kaltės formai.

Iki 1992 metų darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimas *Švedijoje* buvo realizuojamas nustatant viršutinę 200 kronų ribą. Tokia riba buvo nustatyta 1928 metais Kolektyvinių sutarčių įstatyme ir sudarė vieną vidutinę darbuotojo mėnesinę algą. Ši nuostata buvo panaikinta 1992 metais priimant 1976 m. Užimtumo įstatymo (pakeitusio Kolektyvinių sutarčių įstatymą) pakeitimą¹¹³.

Šiuo metu Švedijoje darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo pagrindai nėra tiksliai apibrėžiami. Tam įstatymuose yra pasitelkiami vertinamieji kriterijai. Pavyzdžiui, 1972 m. Atsakomybės už padarytą žalą įstatymo 4 skyriaus 1 skirsnyje yra sakoma, jog darbuotojas, atlikdamas darbą už savo veiksmis (veikimu ar neveikimu) padarytą žalą atsako tik tais atvejais, kuomet yra pagrindas tokiai darbuotojo atsakomybei atsižvelgiant į jo padarytų veiksmų prigimtį, užimamas pareigas, nukentėjusiosios šalies interesus ir kitas aplinkybes*. Iš normos formuluotės sektų išvada, jog įstatymų leidėjas civilinės atsakomybės taikymo darbuotojams atvejus, taikomos atsakomybės ribojimo atvejus ir apimtis, sąmoningai palieka nustatyti teismams, nagrinėjantiems bylas dėl darbuotojo veiksmis padarytos žalos darbdaviui ir tretiesiems asmenims. Tačiau tai yra bendroji darbuotojo civilinę atsakomybę reguliuojanti norma, kuria yra daroma nuoroda į kitus teisės aktus, nurodant, kad „darbuotojui yra taikoma atsakomybė, kuomet yra pagrindas tokiai atsakomybei“. Specialiosios darbo teisės normos šios bendrosios normos atžvilgiu, kaip jau buvo minėta, yra įtvirtintos 1982 m. Darbo apsaugos įstatyme ir 1976 m. Užimtumo įstatyme. Čia yra pasitelkiama tokia normos formuluotė: „kai tai atitinka protingumo kriterijus, atlyginamos žalos suma gali būti mažinama arba kaltas asmuo gali būti atleidžiamas nuo žalos atlyginimo“*.

Svarbu pastebėti, jog 1972 m. Atsakomybės už padarytą žalą įstatymo 1 skyriaus 1 skirsnyje yra įtvirtinta nuostata, jog sutartyse, sudaromose tarp šalių, gali būti numatomos kitokios atsakomybės taikymo aplinkybės. Manytina, jog šia norma yra įtvirtinama galimybė kolektyvinėse darbo sutartyse numatyti tam tikrus darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo atvejus.

¹¹³ European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. European Employment and Industrial Relations Glossary: Sweden, ed. Fahlbeck R., Sigeman T. Sweet and Maxwell, 2001. P. 175.

* 1972 m. Atsakomybės už padarytą žalą įstatymo 4 skyriaus 1 skirsnis: „*An employee shall be liable for loss of life, personal injury, or loss of or damage to property which he causes by a wrongful act or omission done in the course of his employment only if and to the extent that there are particular reasons for such liability, having regard to the nature of his act or omission, the employee's position, the interests of the person having suffered loss, injury, or damage, and other relevant circumstances.*“

* 1982 m. Užimtumo apsaugos įstatymo 38 skirsnio 1 dalis, 1976 m. Užimtumo įstatymo 60 skirsnio 1 dalis : „*Damages may be reduced or waived entirely where such is reasonable under the circumstances.*“ // <http://www.sweden.gov.se/sb/d/3288/a/19565;jsessionid=a1hdiqXUclb>, svetainė aplankyta 2005-12-04.

Taigi galime teigti, jog Švedijoje yra numatyti du darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo būdai. Pirmasis – tai galimybė kolektyvinėse sutartyse numatyti tam tikrus darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimo atvejus. Kitas įstatymuose numatytas ribojimo būdas yra vertinamųjų kriterijų teisės normose įtvirtinimas, taip pavedant teismams kiekvienu konkrečiu atveju, įvertinus visas svarbias bylos aplinkybes, nustatyti, kokį padarytos žalos dydį darbuotojas privalo atlyginti.

Teisinis pagrindas darbuotojo civilinės atsakomybės ribojimui *Vokietijoje* yra įtvirtintas Civilinio kodekso 254 straipsnyje, numatančiame bendrą civilinės atsakomybės ribojimo pagrindą, įvardijamą kaip nukentėjusiosios šalies neatsargumas (angl. *contributory negligence*). Kalbant apie nukentėjusiosios šalies neatsargumą darbo santykių kontekste, manoma, jog nukentėjusysis (darbdavys) šiuo atveju prisiima žalos atsiradimo riziką ir šis faktas yra vertinamas kaip mišrios kaltės buvimas¹¹⁴. 1957 metais Vokietijos Federalinis darbo teismas (toliau – Federalinis darbo teismas) (vok. *Bundesarbeitsgericht-BAG*) šios normos pagrindu išvedė specialųjį darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo pagrindą, susijusį su potencialiai pavojingo darbo atlikimo kategorija¹¹⁵. Šios kategorijos sąvoka buvo išplėtotą teismų praktikoje. Potencialiai pavojingas darbas yra apibrėžiamas kaip darbuotojo atliekamas darbas, kurio prigimtis sąlygoja didelę tikimybę, kad net atsargiausias ir rūpestingiausias darbuotojas gali suklysti (o tai, kaip patirtis rodo, yra tikėtina turint omenyje žmogaus prigimtį), tuo padarydamas žalą darbdaviui ar tretiesiems asmenims¹¹⁶. Tokia nuostata įsitvirtino teismų praktikoje ir buvo patvirtinta teisinėje literatūroje. Itin įdomi ir reikšminga šiuo klausimu yra Federalinio darbo teismo argumentacija vėliau nagrinėtoje byloje BAG NJW 1993, 1732:

„<...> Teismas daugelį atsakomybės aspektų yra išvystęs savo praktikoje. Vienas iš tokių pavyzdžių galėtų būti atsakomybės ribojimas atsižvelgiant į nukentėjusiojo kaltę pagal CK 254 straipsnį. Ši atsakomybės ribojimo sąlyga tarnauja kaip teisinis pagrindas (netiesioginei) darbdavio atsakomybei atsirasti tais atvejais, kuomet gamybos procese naudojami padidinto pavojaus šaltiniai (įrenginiai ar kita nuosavybė). Tuomet laikoma, kad tam tikra atsakomybės už patirtą žalą dalis gali būti priskiriama darbdaviui, kaip padidinto pavojaus šaltinio savininkui. Tokia nuostata yra pagrįsta tuo, kad darbdavys, naudodamasis tokiais pavojaus šaltiniais, gauna iš jų pelną. Darbdavys negali atsakomybės už dėl rizikingo verslo atsiradusios žalos naštos perkelti darbuotojui vien dėl to, jog jis patikėjo jam atlikti tam tikras darbo funkcijas. Taigi viena vertus, CK 254 straipsnis yra darbdavio solidariosios atsakomybės pagrindas, kylantis iš galimybės duoti nurodymus ir pasirinkti darbuotojus, ir darbuotojo teisiškai įtvirtintos asmeninės priklausomybės ir pareigos paklusti darbdavio nurodymams, kita vertus. Darbdavio dispozicijoje yra organizacijos išteklių (tiek žmogiškųjų, tiek techninių, tiek kt.), kuriais naudodamasis jis gali valdyti gamybos procesą. Darbdavys savo paties atsakomybe gali apibrėžti darbo tikslą, siekdamas naudoti savo organizacijai, gali formuoti įstaigos organizaciją, atsižvelgdamas į savo verslo poreikius, kaip ir daryti įtaką savo darbuotojų veiklai. Darbuotojas, savo ruožtu, šių iš anksto apibrėžtų darbo sąlygų negali išvengti nei teisiškai, nei faktiškai. Taigi darbdavys, tiesiogiai vadovaudamas darbo procesui, valdo darbuotojo veiklą darbo sutarties pagrindu. Tokiomis sąlygomis atsakomybės naštos perkėlimas ant darbuotojo pečių būtų nepateisinamas.

¹¹⁴ Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995. P. 266.

¹¹⁵ Vokietijos Federalinio darbo teismo byla BAG NJW 1993, 1732 // http://www.ucl.ac.uk/laws/global_law/german-cases/print_bag_shtml?12jun1992, svetainė aplankyta 2005-07-28.

¹¹⁶ European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. European Employment and Industrial Relations Glossary: Germany, ed. Weiss M. // www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/HAZARDOUSWORK-DE.html, svetainė aplankyta 2005-06-23.

NERIBOTA DARBUOTOJO ATSAKOMYBĖ UŽ DARBO ATLIKIMO METU SUKELTĄ ŽALĄ PRIEŠTARŪTŲ VOKIETIJOS PAGRINDINIAME ĮSTATYME ĮTVIRTINTAI TEISEI Į ASMENYBĖS VYSTYMAŠI IR TEISEI LAISVAI PASIRINKTI DARBĄ IR VERSLĄ.“

Federalinis darbo teismas šioje byloje ne tik dar kartą patvirtino ir išaiškino potencialiai pavojingo darbo atlikimo kategoriją ir su ja susijusį darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo pagrindą, bet ir išplėtė atvejus, kuomet darbuotojų materialinė atsakomybė turi būti ribojama. Tokią nuostatą Federalinis darbo teismas pagrindė taip:

„<...> Tais atvejais, kuomet darbuotojas neatlieka jokio potencialiai pavojingo darbo, materialinės atsakomybės našta kristų vien ant darbuotojo pečių, o tokia rizikos našta darbuotojui būtų nepateisinama, atsižvelgiant į galimą žalos dydį ir tai, kokios būtų tokios žalos atlyginimo pasekmės darbuotojo gyvenime. Tai prieštarautų proporcingumo principui. Nuo CK įsigaliojimo 1900 metais, liko neužpildytos teisės normų, reguliuojančių ir ribojančių darbuotojų atsakomybę, spragos. XX a. pradžioje tai nebuvo akivaizdžiai ydinga darbo santykių reguliavimui, tačiau didėjant gamybos apimtims, vystantis technologijoms, darbdaviai gamybos procese ėmė naudoti vis brangesnę įrangą ir technologijas. Taigi, darbuotojo materialinės atsakomybės ribojimas tampa akivaizdžiai būtinu darbo santykių reguliavime.“

Apibendrinęs šiuos du atvejus Federalinis darbo teismas taip pat nustatė būdą, kuriuo vadovaujantis turi būti nustatoma, kaip atsakomybės už žalą, atsiradusią atliekant pavojingą darbą, našta turi būti paskirstoma tarp darbo santykio šalių. Taigi atsakomybės našta, tenkanti kiekvienai iš darbo santykio šalių, priklauso nuo darbuotojo, dėl kurio veiksmų atsirado žala, kaltės formos. Remiantis šia taisykle, atsakomybė yra paskirstoma taip:

- atsakomybė kyla *tik darbdaviui* esant mažam darbuotojo neatsargumo laipsniui.
- atsakomybė kyla *ir darbuotojui, ir darbdaviui* esant vidutiniškam darbuotojo neatsargumo laipsniui. Šiuo atveju atsakomybė tarp šalių paskirstoma proporcingai, vadovaujantis teisingumo principu, atsižvelgiant į visas bylos aplinkybes, susijusias su žalos sukėlimu ir pasekmėmis;
- atsakomybė kyla *tik darbuotojui*, kai įrodoma, kad žala atsirado dėl jo tyčios arba dėl didelio neatsargumo¹¹⁷.

Kalbant apie didelį neatsargumą darbuotojas vis dėlto gali išvengti visiškos atsakomybės, jei teismas nuspręs, kad darbdavys nepaisė rūpestingumo pareigos, išplaukiančios iš Vokietijos Civilinio kodekso 254 straipsnyje įtvirtintos normos. Rūpestingumo pareiga reiškia, kad kiekvienas asmuo, siekdamas išvengti žalos privalo elgtis taip atsargiai ir rūpestingai, kaip elgtųsi protingas asmuo, siekdamas išvengti žalos sau¹¹⁸.

Remiantis CK 619a straipsnio nuostatomis, darbuotojo tyčios ar didelio neatsargumo įrodinėjimo našta tokiu atveju tenka darbdaviui.

Bendro darbuotojų atsakomybės ribojimo pagrindo nustatymo nereikėtų laikyti teisingumo ir proporcingumo principų pažeidimu. Žalos atsiradimo rizikos laipsnis, žinoma, skiriasi

¹¹⁷ Vokietijos Federalinio darbo teismo byla BAG NJW 1993, 1732 // http://www.ucl.ac.uk/laws/global_law/german-cases/print_bag.shtml?12jun1992, svetainė aplankyta 2005-07-28.

¹¹⁸ European Center of Tort and Insurance law. Unification of tort law: contributory negligence. Ed. Magnus U, Martin-Casals M. Kluwert Law International, 2004. P. 84.

darbuotojui atliekant potencialiai pavojingą darbą ir darbuotojui atliekant nepavojingą darbą. Tačiau Federalinis darbo teismas, suformuluodamas, galima sakyti, gana abstraktų atsakomybės ribojimo pagrindą, išlaikė galimybę diferencijuoti darbuotojo faktiškai atlyginamos žalos dydį atsižvelgiant į kiekvienos konkrečios bylos aplinkybes. Taigi galima daryti prielaidą, jog sprendžiant bylas dėl darbuotojų civilinės atsakomybės, susijusias su potencialiai pavojingo darbo atlikimu, ir bylas, nesusijusias su pavojingo darbo atlikimu, kur kas dažniau darbuotojas bus visiškai atleidžiamas nuo civilinės atsakomybės ar jo atsakomybė bus sumažinama iki minimumo pirmuoju atveju.

Būtina šiek tiek plačiau pakomentuoti darbuotojo atlyginamos turtinės žalos dydžio nustatymo būdus. Kiekvienu konkrečiu atveju, siekiant nustatyti vienos ar kitos darbo santykių šalies faktiškai atlyginamų nuostolių dalį, vadovaudamiesi protingumo ir teisingumo principais, teismai privalo įvertinti kiekvieno individualaus atvejo aplinkybes, tokias kaip atliekamo darbo pavojingumo laipsnis, padarytos žalos dydis, draudimu kompensuojama jos dalis, kalto darbuotojo užimamos pareigos, gaunamo atlyginimo dydis, taip pat asmeninės darbuotojo savybės (darbo įmonėje/organizacijoje stažas, darbuotojo amžius, šeiminė padėtis, taip pat įvertintinas ir darbuotojo elgesys iki padaryto teisės pažeidimo)¹¹⁹.

Teisinėje literatūroje ši Federalinio darbo teismo byla yra laikoma viena iš reikšmingiausių vystant darbuotojų civilinės atsakomybės institutą Vokietijoje¹²⁰. Apibendrinant galima išskirti tokius du svarbiausius klausimus, Federalinio darbo teismo išaiškintus minėtoje byloje:

- buvo nustatyta, jog darbo santykių kontekste darbuotojo atsakomybė turi būti visais atvejais (ir atliekant potencialiai pavojingą darbą, ir atliekant nepavojingą darbą) ribojama, ir
- atsakomybės tarp darbuotojo ir darbdavio paskirstymui Teismas pritaikė ir aukščiau minėto atsakomybės paskirstymo kriterijus, t. y. darbuotojo atsakomybė visais atvejais turi būti ribojama atsižvelgiant į jo kaltės formą.

Atskirai verta aptarti atvejus, kuomet darbuotojų civilinė atsakomybė yra taikoma už darbdavio turto trūkumus. Paminėtina, kad šiems klausimams sureguliuoti tarp darbo santykių šalių gali būti sudaroma darbuotojų civilinės atsakomybės sutartis, kuri gali įtvirtinti ir ribotą, ir visišką darbuotojo civilinę atsakomybę. Tokioms sutartims yra numatoma privaloma rašytinė forma, jas įtraukiant į kolektyvinę darbo sutartį arba sudarant kaip papildomą sutartį. Apskritai, tokių sutarčių sudarymas yra leidžiamas tik su tais darbuotojais, kurie dėl užimamų pareigų ir darbdavio įmonės/organizacijos organizacinės struktūros vieninteliai turi priėjimą prie šio turto

¹¹⁹ Imping A. Arbeitnehmerhaftung // <http://www.osborneclarke.com/publications/text/Arbeitnehmerhaftung.html>, svetainė aplankyta 2005-10-18.

¹²⁰ Imping A. Arbeitnehmerhaftung; Moritz K. Individualarbeitsrecht; Von Stebut D. Haftung, 1998 // www.tu-berlin.de/~ifr1/art10.htm, svetainė aplankyta 2005-10-30.

ar kitų vertybių, ir kurie, turėdami tokį priėjimą, tam tikru metu jį, galima sakyti, valdo. Tais atvejais, kuomet priėjimą prie turto ir kitų vertybių turi keli darbuotojai, jiems tenka solidarioji atsakomybė¹²¹. Šios nuostatos yra laikomos bendrosiomis ir yra taikomos taip pat ir tais atvejais, kuomet tarp darbo santykių šalių nėra galiojančios civilinės atsakomybės už turto trūkumus sutarties.

Bendrosios sąlygos, kurios turi būti patenkintos, kad tokia sutartis apskritai galiotų (būtų pripažinta teisėta) yra šios:

- 1) darbuotojų civilinės atsakomybės už turto trūkumus apimtis ir ribos yra aiškiai ir tiksliai numatytos atsakomybės už trūkumus sutartyje,
- 2) darbuotojui už prisiimtą papildomą atsakomybės riziką turi būti papildomai atlyginama¹²²,
- 3) darbuotojas turi turėti išimtinį priėjimą prie turto ar kitų vertybių¹²³.

Apibendrinant galima teigti, jog Vokietijoje darbuotojų civilinė atsakomybė yra ribojama 1) nustatant, jog visiška darbuotojų civilinė atsakomybė yra leidžiama tik tais atvejais, kuomet darbuotojas žalą padaro tyčia arba dėl didelio neatsargumo, 2) nustatant, jog darbuotojas tam tikrais atvejais gali būti atleidžiamas nuo pareigos atlyginti padarytą žalą, ir 3) nustatant vertinamuosius kriterijus, į kuriuos teismai, sprenddami darbuotojo atlyginamos žalos dydį, turi atsižvelgti.

Lietuvoje darbuotojų materialinė atsakomybė yra ribojama įstatyme įtvirtinant maksimalią sumą, kurią yra leidžiama išieškoti iš kalto žalos padarymu darbuotojo¹²⁴. Toks dydis sudaro tris vidutinius mėnesinius darbo užmokesčio dydžius. Galima teigti, jog tais atvejais, kuomet darbuotojo padarytos žalos dydis neviršija trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, darbuotojas žalą atlygina visiškai. Pažymėtina, jog darbuotojo kaltės forma neatsargumas savaime nereiškia, jog darbuotojui bus taikoma ribota materialinė atsakomybė. Taigi gali iškilti klausimas, ar proporcinga yra išieškoti visą darbuotojo padarytą žalą, jei šią žalą jis padarė dėl nedidelio neatsargumo? Šiuo tikslu Darbo kodekso 257 straipsnio 5 dalyje yra įtvirtinta dispozityvaus pobūdžio norma, leidžianti darbo ginčą nagrinėjančiam organui sumažinti atlygintinos žalos dydį atsižvelgiant į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat į atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Kitos svarbios aplinkybės taip pat gali būti sąlygos, trukdančios darbuotojui gerai atlikti savo pareigas, blogas darbo organizavimas, didelis darbo krūvis, maža darbuotojo darbo patirtis ir panašiai. Tokiu būdu, galima preiumuoti,

¹²¹ Moritz K. Individualarbeitsrecht.

¹²² Halbach G., Paland N., Schwedes R. ir kt. Labour Law: P. 80.

¹²³ Ziegler L. M. Arbeitsrecht - Arbeitnehmerhaftung und Fehlgeldentschädigung, 2004 // http://www.ulm.ihk24.de/ULIHK24/ULIHK24/produktmarken/recht_und_fair_play/arbeitsrecht/Haeufig_ges_tellte_Fragen_im_Arbeitsrecht/Arbeitnehmerhaftung_und_Fehlgeldentschaedigung.pdf, svetainė aplankyta 2005-10-30.

¹²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. 254 straipsnis.

jog ir tais atvejais, kai darbuotojas žalą padaro dėl neatsargumo, jo žalos atlyginimo dydis darbo ginčą nagrinėjančio organo sprendimu gali būti sumažintas.

Tai, jog Lietuvoje įstatymuose nėra numatyta galimybė darbuotoją visiškai atleisti nuo žalos atlyginimo pareigos, kuris kaltais veiksmais padarė žalą jei darbuotojas žalą padaro dėl nedidelio neatsargumo, galima vertinti kaip darbuotojo materialinės atsakomybės labiau auklėjamosios nei kompensacinės funkcijos realizavimą, preziumuojant, jog tais atvejais, kuomet darbuotojas žalą padaro dėl nedidelio neatsargumo, darbuotojo atlyginamos žalos dydis bus mažesnis, nei darbdavio faktiškai patiriami nuostoliai. Taip pat Darbo kodekso 247 straipsnyje yra numatyta, jog pažeidėjo materialinės atsakomybės dydis taip pat priklauso nuo nukentėjusiojo kaltės. Įvertinant tokios aplinkybės buvimo įtaką materialinės atsakomybės dydžio nustatymui turi būti atsižvelgiama į abiejų materialinės atsakomybės šalių kaltės formas ir rūšį¹²⁵. Kaip matome, Lietuvoje yra įtvirtinami įvairūs darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimo būdai, tokiu būdu galima teigti, jog čia darbuotojų teisės ir interesai yra pakankamai ginami.

¹²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. T. 2. P. 360.

3 DALIS

VISIŠKOS DARBUOTOJŲ MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS TAIKYMAS ES VALSTYBIŲ NARIŲ TEISĖJE

1 skyrius

Bendrieji visiškios darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo pagrindai

Bendruoju visiškios darbuotojų civilinės atsakomybės pagrindu daugumos nagrinėjamų valstybių, išskyrus Prancūziją bei Švediją, teisėje gali būti įvardijami tokie kalto darbuotojo priešingi teisei veiksmai, kurie buvo padaryti tyčia.

Belgijoje visiškios darbuotojų civilinės atsakomybės atvejus Belgijos Kasacinis teismas apibrėžė remdamasis 1978 m. Įstatymo dėl darbo sutarčių 18 straipsnio 1 dalimi. Kasacinis teismas nustatė, jog neribota darbuotojo civilinė atsakomybė kaltam darbuotojui gali būti taikoma tik tais atvejais, kuomet darbuotojas žalą padarė ne tik tyčia (pranc. *faute lourde*), bet ir siekdamas pasipelnėti (pranc. *dol*). Taigi visiškios darbuotojo civilinės atsakomybės taikymas Belgijoje yra papildomai ribojamas, pasitelkiant kvalifikuojantį darbuotojo padaryto teisės pažeidimo požymį, net ir tais atvejais, kuomet žala padaroma tyčia. Visgi įdomu pastebėti, kad išskaitymai iš kalto darbuotojo darbo užmokesčio, remiantis 1968 m. Įstatymo dėl darbo užmokesčio apsaugos 23 straipsnio 3 dalimi, yra neribojami ne tik tais atvejais, kuomet darbuotojas žalą padaro tyčia bei siekdamas pasipelnėti, bet ir tais atvejais, kuomet žalą darbuotojas padaro tyčia, tačiau nesiekdamas pasipelnėti.

Anglijoje vienas iš visiškios darbuotojų civilinės atsakomybės atvejų taip pat yra žala, kurią darbuotojas padarė tyčia ar dėl apgaulės, siekdamas pasipelnėti. Tai, galima sakyti, yra nerašyta taisyklė, kadangi teisės aktuose ar teismų praktikoje tai nėra įtvirtinta, tačiau tokią išvadą galima daryti atsižvelgiant į tai, jog šioje šalyje jau 40 metų yra laikomasi aukščiau minėtų „džentelmeniškų susitarimų“ tarp darbdavių, atlyginusių darbuotojų veiksmais padarytą žalą draudimo kompanijų. Verta tik paminėti, jog darbuotojo tyčios ar apgaulės, siekiant pasipelnėti, nustatymas kiekvienoje byloje yra fakto klausimas ir vertintinas atsižvelgiant į visas svarbias bylos aplinkybes. Itin svarbu tokiais atvejais nustatyti, kokių tikslų vedinas darbuotojas atliko veiksmus, dėl kurių darbdaviui ar tretiesiems asmenims atsirado žala.

Įdomus yra **Prancūzijos** atvejis, kuomet darbuotojų tyčiniai veiksmai, dėl kurių atsirado žala, nėra laikomi kaip atliekami dėl darbo, todėl darbuotojams yra taikoma bendroji civilinė atsakomybė, nes ir asmuo tokiais atvejais yra laikomas įprastu civilinių teisinių santykių dalyviu, o ne darbuotoju, kaip ypatingu teisinių santykių subjektu. Taigi galima teigti, jog Prancūzijoje visiška darbuotojų civilinė atsakomybė neegzistuoja.

Švedijoje įstatymuose nėra aiškiai apibrėžiami nei atsakomybės ribojimo pagrindai, nei visiškios civilinės atsakomybės pagrindai. Normose tik įtvirtinta, jog kiekvienu konkrečiu atveju

turi būti atsižvelgiama į darbuotojo veiksmis padaromos žalos aplinkybes, tokias kaip darbuotojų veiksmų, kuriais buvo padaryta žala, prigimtį, darbuotojo užimamas pareigas, nukentėjusios šalies interesus ir kitas aplinkybes. Galima tik daryti prielaidą, kad kiekvienu konkrečiu atveju yra atsižvelgiama ir į žalą padariusio darbuotojo kaltės formą. Minėtų aplinkybių vertinimas yra pavestas teismams, nagrinėjantiems bylą. Svarbu pastebėti, jog 1982 m. Užimtumo apsaugos įstatyme ir 1976 m. Užimtumo įstatyme yra įtvirtinta nuostata, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, išskyrus atvejus, kuomet, kai tai atitinka protingumo kriterijus, atlyginamos žalos suma gali būti mažinama arba kaltas asmuo gali būti atleidžiamas nuo žalos atlyginimo. Lingvistinė šios normos analizė leidžia teigti, jog čia yra įtvirtinta visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės prezumpcija, o ribojimo atvejai veikiausiai yra išimtis.

Kaip jau buvo minėta aukščiau, *Vokietijoje* iki 1993 metų darbuotojams už žalą, padarytą darbdaviui arba tretiesiems asmenims, buvo taikoma bendroji civilinė atsakomybė, kaip įprastiems civilinių teisinių santykių dalyviams. Kalbant apie žalą, darbuotojų padarytą vykdant darbo pareigas, visiška darbuotojų civilinė atsakomybė buvo taikoma tik darbuotojui žalą padarius tyčia ar dėl didelio neatsargumo. Tačiau teismai Civilinio Kodekso 254 straipsnio pagrindu išplėtė darbuotojų civilinės atsakomybės taikymo ribas nustatydami, jog darbuotojų civilinė atsakomybė, kaip bendrosios civilinės atsakomybės atvejis, turi būti taikoma visais atvejais, kai darbuotojas žalą padaro eidamas darbo pareigas. Taigi visiška darbuotojų civilinė atsakomybė Vokietijoje yra siejama su žalos padarymu kalto darbuotojo tyčia ar dideliu neatsargumu*. Tačiau kalbant apie bendruosius darbuotojų visiškos civilinės atsakomybės pagrindus, reikėtų išskirti, jog toks bendrasis pagrindas yra tik kalto darbuotojo tyčia¹²⁶.

Kalbant apie *Lietuvą*, Darbo kodekso 255 straipsnyje yra numatytas sąrašas atvejų, kuomet darbuotojams yra taikoma visiška materialinė atsakomybė. Visgi bendrasis visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės pagrindas yra kalto žalos padarymu darbuotojo tyčia, kaip kaltės forma.

* Esant dideliame kalto darbuotojo neatsargumui vis dėlto yra galimas atsakomybės ribojimas atsižvelgiant į konkrečias kiekvienos bylos aplinkybes, todėl negalima vienareikšmiškai teigti, jog tai yra neginčijamas visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės pagrindas.

¹²⁶ Vokietijos Federalinio darbo teismo byla BAG NJW 1993, 1732.

2 skyrius

Specialieji visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo pagrindai

Kalbant apie specialiuosius darbuotojų turtinės atsakomybės pagrindus nagrinėjamų ES valstybių narių teisėje, galima išskirti dvi pagrindines grupes:

- visiška darbuotojų turtinė atsakomybė, kuomet su darbuotoju yra sudaroma visiškos turtinės atsakomybės sutartis, bei
- kiti specialieji visiškos darbuotojų turtinės atsakomybės pagrindai.

Pažymėtina, jog nors darbuotojų visiškos materialinės/civilinės atsakomybės sutartys gali būti sudaromos viena ar kita forma daugumoje nagrinėjamų valstybių, šio atvejo negalima skirti prie bendrųjų visiškos turtinės atsakomybės atvejų, nes visiška darbuotojų turtinė atsakomybė, kuomet tarp darbo santykio šalių yra sudaryta visiškos turtinės atsakomybės sutartis, nėra taikoma savaime vien darbo teisinių santykių egzistavimo pagrindu. Darbo santykių subjektų valia dėl tokių sutarčių sudarymo turi būti išreiškiama atskirai arba papildomai.

Visiškos darbuotojų turtinės atsakomybės sutartis. Apie tokių sutarčių sudarymo galimybę užsimenama ne visų nagrinėjamų valstybių teisės normų aktuose ar teismų praktikoje, tačiau tokios sutartys gali būti sudaromos įtraukiant jas į kolektyvines darbo sutartis arba sudarant atskiras darbuotojų visiškos turtinės atsakomybės sutartis. Įstatymuose įtvirtintos normos, jog darbuotojų turtinę atsakomybę gali nustatyti tarp šalių sudaromos kolektyvinės sutartys, ir yra pagrindas teigti, jog visiškos darbuotojo turtinės atsakomybės sutarčių sudarymas atitinkamoje valstybėje yra leidžiamas.

Susijusiuose *Belgijos* teisės aktuose nėra detaliai reglamentuojamas visiškos civilinės atsakomybės sutarčių sudarymas. Tačiau kaip jau minėta aukščiau, 1978 m. Įstatymo dėl darbo sutarčių 18 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta galimybė darbuotojų civilinę atsakomybę, nukrypstant nuo šio straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtintų normų, reguliuoti Karaliaus patvirtintomis kolektyvinėmis darbo sutartimis. Tokiu būdu galima preziumuoti, jog darbuotojų visiškos civilinės atsakomybės sutarčių sudarymas Belgijoje nėra draudžiamas.

Kalbant apie *Prancūziją* ir turint omenyje, jog visiška darbuotojų civilinė atsakomybė čia apskritai negalima, natūralu, jog ir apie visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės sutartis čia nėra užsimenama.

Anglijoje visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės sutarčių sudarymas yra numatytas 1996 m. Užimtumo teisių įstatymo 20 skirsnio 1 dalyje. Visų pirma, įstatymo 17 skirsnio 2 dalyje yra įtvirtinta, jog šių sutarčių sudarymas yra leidžiamas tik kuomet darbdavio verslas yra mažmeninė prekyba ir darbuotojas yra įdarbinamas atlikti sandorius, susijusius su tokia prekyba, taip pat šių sandorių pagrindu jam yra pavesta surinkti trečiųjų asmenų mokėtinas sumas. Sąvoka, vartojama apibūdinti tokias darbuotojo pareigas, yra „įdarbinimas mažmeninei

prekybai“ (angl. *retail employment*). Šioms sutartims yra numatyta būtina rašytinė forma. Jos gali būti įtraukiamos į bendrąją rašytinę darbo sutartį (jei tokia tarp šalių yra sudaroma) arba gali būti sudaromos kaip atskiros sutartys, egzistuojančių darbo santykių pagrindu. Kad tokios sutartys galėtų itin svarbus tinkamas darbuotojo valios laikyti tokią sutartį įpareigojančia išreiškimas. Tai yra įtvirtinta analizuojamo įstatymo 14 skirsnio 6 dalyje, kurioje sakoma, jog tokia darbuotojo valia turi būti išreiškiama iki tos dienos, kai darbdavio turto trūkumai pastarajam tampa žinomi arba turėjo tapti žinomi.

Vokietijoje visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės sutarčių sudarymo galimybė taip pat yra numatyta ir analogiškai kaip Anglijoje bei Lietuvoje, tokioms sutartims yra numatoma privaloma rašytinė forma, jas įtraukiant į kolektyvinę darbo sutartį arba sudarant kaip papildomą sutartį. Pažymėtina, jog darbuotojų civilinės atsakomybės sutartys gali numatyti ir ribotą, ir visišką darbuotojų civilinę atsakomybę.

Kalbant apie **Švediją**, 1972 m. Atsakomybės už padarytą žalą įstatymo 1 skyriaus 1 skirsnyje yra įtvirtinta nuostata, jog sutartyse, sudaromose tarp šalių, gali būti numatomos kitokios atsakomybės taikymo aplinkybės. Galima daryti išvadą, jog darbo sutartyse (ir individualiose, ir kolektyvinėse) gali būti numatomi darbuotojų civilinės atsakomybės ribojimas pagrindai, o taipogi ir visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės pagrindai, pavyzdžiui, kuomet darbuotojas žalą padaro tyčia, arba numatoma, jog darbuotojui už patiktų materialinių vertybių praradimą dėl neteisėtos veiklos bus taikoma visiška darbuotojų civilinė atsakomybė.

Lietuvoje visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymas yra numatytas Darbo kodekso 256 straipsnyje. Numatyta, jog tokios sutartys gali būti sudaromos tik su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, darbuotojui perduotų naudotis darbe. Galima teigti, jog iš esmės ši formuluotė nustato panašų ratą darbuotojų, su kuriais gali būti sudaromos tokios sutartys kaip ir Anglijoje bei Vokietijoje. Tačiau tik Vokietijoje, kalbant apie nagrinėjamų valstybių teisę, yra numatytas papildomas reikalavimas, jog už darbuotojo papildomai prisiimamą riziką jiems turi būti papildomai atlyginama. Tokia nuostata atspindi teisingumo bei proporcingumo principus bei gali būti įvardinama kaip gera praktika.

Kiti specialieji visiškos darbuotojų turtinės atsakomybės taikymo pagrindai. Tokiais atvejais galima įvardinti kai kurių nagrinėjamų ES valstybių teisėje įtvirtintus specialiuosius pagrindus. Šiuo atveju galime paminėti tik Vokietiją ir Lietuvą.

Vokietijoje be bendro beveik visoms nagrinėjamoms valstybėms darbuotojų visiškos civilinės atsakomybės taikymo atvejo, įvardintino kalto darbuotojo kaltės forma tyčia, taip pat išskiriamas ir visiškos darbuotojo civilinės atsakomybės taikymo atvejis esant kaltės formai dideliame darbuotojo neatsargumui. Visgi esant dideliame kalto darbuotojo neatsargumui yra

galimas atsakomybės ribojimas atsižvelgiant į konkrečias kiekvienos bylos aplinkybes, todėl negalima vienareikšmiškai teigti, jog tai yra neginčijamas visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės pagrindas.

Šiuo atveju nagrinėjamų senbuvių ES valstybių narių kontekste išsiskiria Lietuvoje įtvirtintas visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas. Kaip jau minėta aukščiau, Darbo kodekso 255 straipsnyje yra numatytas sąrašas atvejų, kuomet darbuotojams yra taikoma visiška materialinė atsakomybė. Šis sąrašas yra baigtinis ir jame, be neribotos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo kalto darbuotojo tyčios bei visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo pagrindų, yra numatomi tokie atvejai: 1) žala padaryta darbuotojo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka; 2) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemonės, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese; 3) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose; 4) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo; 5) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Baigtinio visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės sąrašo nustatymas yra naudingas tuo, jog yra konkrečiai nustatomi visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės pagrindai, taip nepaliekant tokių atvejų nustatyti teismams, nagrinėjantiems susijusias bylas. Tačiau kyla klausimas, ar visi šiame straipsnyje numatyti pagrindai yra pagrįstai įtraukiami į atvejų, kuomet yra taikoma visiška darbuotojų atsakomybė, sąrašą? Panagrinėkime konkrečius šiame straipsnyje įtvirtintus darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės atvejus.

Neabejotina, jog visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės taikymas darbuotojui, kuris žalą padaro nusikaltimu, nepriklausomai nuo to, kokia kalto darbuotojo kaltės forma yra nustatyta Baudžiamojo proceso kodekse numatyta tvarka, yra visiškai pagrįstas. Juk nusikaltimu asmuo žalą padaro labiausiai visuomenėje saugomoms vertybėms.

Visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės nustatymo pagrįstumas darbuotojui praradus įrankius, drabužius, apsaugos priemonės, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat praradus medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese kelia abejonių. Analizuojant Darbo kodekso 255 straipsnyje įtvirtintus kitus visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo pagrindus darytina išvada, jog tai yra bendrieji visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės pagrindai, tuo tarpu minėto straipsnio 1 dalies 4 punkte yra numatytas visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės atvejis, kurį apima 253 straipsnyje išvardinti atvejai.

Dėl kitų Darbo kodekso 255 straipsnyje įtvirtintų visiškos darbuotojo materialinės atsakomybės pagrįstumo neabejotina.

IŠVADOS

Atlikus mokslinį tiriamąjį darbą darytina išvada, jog autorės įvade iškelta hipotezė, jog nagrinėjamų senbuvių ES valstybių narių teisėje darbuotojams taikoma turtinė atsakomybė nėra išskiriama kaip savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, bet laikoma vienu iš bendrosios civilinės atsakomybės atveju, pasitvirtina. Nepaisant to, nagrinėjamo instituto reglamentavimas Lietuvoje bei nagrinėjamų senbuvių ES valstybių narių teisėje yra panašūs. Šį teiginį pagrindžia sekančios išvados:

1. Nagrinėjamų ES valstybių narių teisėje darbuotojų turtinė atsakomybė yra taikoma civilinių teisės normų pagrindu, tačiau už iš darbo teisinių santykių kylančių darbuotojo prievolių pažeidimą. Tai lemia darbuotojams taikomos turtinės atsakomybės priskyrimą bendrajai civilinei atsakomybei. Visgi, tai, kad civilinė atsakomybė yra taikoma ypatingiems darbo santykiams, sąlygoja šios civilinės atsakomybės rūšies specifinius bruožus lyginant su bendrąja civiline atsakomybe, taikoma įprastiems civilinių teisinių santykių dalyviams. Tokiais bruožais gali būti įvardintini darbuotojų civilinės atsakomybės teisinio santykio subjektai, šios atsakomybės rūšies taikymas tik kai žala padaroma vykdant darbo pareigas, ypatingas šios atsakomybės rūšies ribojimas bei neribotos atsakomybės taikymas. Išvardinti bruožai taip pat yra būdingi ir Lietuvos darbo teisės darbuotojų materialinės atsakomybės institutui.

2. Apibendrinant visų nagrinėjamų senbuvių ES valstybių narių praktiką reglamentuojant nagrinėjamą institutą, pateiktina sekanti darbuotojų civilinės atsakomybės sąvoka:

darbuotojų civilinė atsakomybė - tai tokia teisinės atsakomybės rūšis, kuri yra taikoma civilinės teisės normų pagrindu darbuotojui, darbo pareigų atlikimo metu ar dėl darbo padariusiam iš darbo teisinių santykių kylančių prievolių pažeidimą, kurio pasekoje atsirado turtinė žala darbdaviui, ir kuri yra ribojama atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką, ir darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, padėtį. Nagrinėjamų senbuvių ES valstybių teisėje, grynai darbo teisės ribose, yra taikoma tik drausminė atsakomybė.

4. Darbuotojų civilinės atsakomybės teisinio santykio subjektų ratą apibrėžia netiesioginės darbdavio atsakomybės už darbuotojo neteisėtais veiksmais padarytą žalą institutas, kuris yra įtvirtintas visų nagrinėjamų valstybių civiliniuose kodeksuose. Tokiu būdu, net ir tais atvejais, kuomet darbdavys nėra asmuo, betarpiškai patyręs žalą dėl darbuotojo neteisėtų veiksmų, teisinis darbuotojų civilinės atsakomybės santykis susiklosto tik tarp darbo santykių subjektų.

5. Žala, kalbant apie darbuotojų civilinės atsakomybės taikymą, analogiškai kaip ir Lietuvoje, yra būtina darbuotojų civilinės atsakomybės sąlyga nagrinėjamų valstybių teisėje. Žalą Švedijoje bei Vokietijoje apima tiek turtinė, tiek ir neturtinė žala, o Švedijoje bei Anglijoje darbdavio

patirtus nuostolius apima tiek tiesioginiai nuostoliai, tiek ir netiesioginiai nuostoliai, t. y. negautos pajamos.

6. Neteisėti darbuotojų veiksmai apima darbuotojo prievolių, kylančių iš darbo teisinių santykių, pažeidimą. Darbuotojo prievolių sąrašas įstatymuose yra įtvirtintas tik Belgijoje, tuo tarpu kitose nagrinėjamos senbuvėse ES valstybėse narėse darbuotojo prievolių sąrašo teisės aktuose nerasime. Jas galima apibendrintai pateikti išanalizavus darbo teisės aktų normas bei teismų praktiką. Bendros visų nagrinėjamų senbuvė ES valstybių narių darbo teisėje pateikiamos darbuotojų prievolės, kurias pažeidus gali būti taikoma darbuotojų civilinė atsakomybė, yra pareiga darbą atlikti tinkamai, konfidencialumas, pareiga susilaikyti nuo nesažiningos konkurencijos su darbdaviu, susilaikyti nuo bet kokių veiksmų, kuriais gali būti sukeltas pavojus darbdavio ar kitų asmenų saugumui.

7. Esminė sąlyga, kuri įgalina nustatyti, kokia atsakomybė turi būti taikoma kaltam žalos padarymu darbuotojui – darbuotojų civilinė atsakomybė ar bendroji civilinė atsakomybė – yra žalos padarymas darbo pareigų atlikimo metu. Apibendrinant valstybių teisėje veiklos, atliekamos dėl darbo, sampratą, galima išskirti du šios veiklos elementus: objektyvųjį bei subjektyvųjį. Objektyviuoju elementu įvardintinas darbo funkcijų vykdymas, subjektyviuoju – darbuotojo psichologinis ryšys su atliekama veikla, kuri gali būti įvardintina kaip darbuotojo tikslas ir paskatos. Belgijoje, kaip ir Lietuvoje, galima sakyti, vienodai yra atsižvelgiama tiek į objektyvųjį elementą, tiek ir subjektyvųjį, tuo tarpu Prancūzijoje bei Vokietijoje pirmenybė yra teikiama subjektyviajam. Išsiskiria Anglijos praktika, kurioje yra remiamasi ne vienu kuriuo nors veiksmu vertinant darbuotojo padaryto teisės pažeidimo kontekstą, bet yra taikomas įvairiarūšių rodiklių testas, įgalinantis visapusiškai įvertinti visas svarbias aplinkybes.

8. Darbuotojų civilinė atsakomybė nagrinėjamų senbuvė ES valstybių narių teisėje yra ribojama:

- kalto žalos padarymu darbuotojo kaltės formos pagrindu (Belgijoje, Anglijoje, Prancūzijoje (kaip papildomas ribojimo pagrindas), Vokietijoje),
- nustatant, jog darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimas gali būti nustatomas kolektyvinėse darbo sutartyse (Belgijoje, Švedijoje),
- nustatant, jog išskaitymai iš darbo užmokesčio, siekiant padengti darbuotojo veiksmis padarytą žalą, gali būti atliekami tik paties darbuotojo iš anksto išreikštu sutikimu arba teismo sprendimu (Belgijoje, Anglijoje),
- nustatant atvejus, kuomet darbuotojų civilinė atsakomybė kaltam žalos padarymu darbuotojui nėra taikoma (Belgijoje, Vokietijoje – esant nedideliame kalto darbuotojo neatsargumui, Anglijos praktikoje nusistovėjo „džentelmeniški susitarimai“, Prancūzijoje – tais atvejais, kuomet darbuotojas žalą padaro vykdydamas darbo funkcijas ir siekdamas jam

pavesto darbo atlikimo, kurių pagrindu darbuotojo civilinė atsakomybė netaikoma esant kalto darbuotojo neatsargumui, Švedijoje – kai tai atitinka protingumo kriterijus).

9. Visiška darbuotojų civilinė atsakomybė kaltiems darbuotojams gali būti taikoma bendraisiais bei specialiaisiais pagrindais. Bendruoju visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės pagrindu įvardintina visiška darbuotojų civilinė atsakomybė kaltės forma – tyčia. Specialieji visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės pagrindai gali būti išskiriami į visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės sutartis bei kitus visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės pagrindus. Visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės sutarčių sudarymo galimybė ne visų nagrinėjamų valstybių teisėje yra įtvirtinta teisės aktuose. Tačiau visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės galimybė gali būti įtvirtinama kolektyvinėse sutartyse.

10. Apibendrinant galima teigti, jog esminis skirtumas tarp darbuotojų civilinės atsakomybės reglamentavimo senbuvėse ES valstybėse narėse ir darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimo Lietuvoje yra normos, kurių pagrindu yra taikoma ši atsakomybė. Tuo tarpu šių valstybių teisėje turtinė darbuotojų atsakomybė yra taikoma už iš darbo teisinių santykių išplaukiančių darbuotojo prievolių pažeidimą, tų pačių sąlygų pagrindu (nors sąlygų turinys visose darbe nagrinėjamose valstybėse šiek tiek skiriasi), visose nagrinėjamose valstybėse pripažįstamas darbuotojo turtinės atsakomybės ribojimo principas, daugumoje iš jų gana aiškiai yra numatomi visiškos darbuotojų turtinės atsakomybės taikymo pagrindai. Šiuo atveju išsiskiria tik Lietuva.

11. Darytina išvada, jog Lietuvoje pasirinktas darbuotojams taikomos turtinės atsakomybės reglamentavimo būdas, t. y. išskiriant šią atsakomybės rūšį kaip savarankišką, bei, nustatant, jog tai yra viena iš darbo teisėje taikomų atsakomybės rūšių, leidžia labiau atsižvelgti į darbo santykių specifiką bei darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo teisinių santykių šalies, padėtį. Pats instituto išskyrimas leidžia aiškiau suvokti darbuotojų materialinės atsakomybės bei bendrosios civilinės atsakomybės taikymo atvejus. Taip pat pabrėžtina, jog ypatingai svarbus yra darbuotojų visiškos materialinės atsakomybės reglamentavimas teisės aktais, turint omenyje, kad tokios atsakomybės taikymas darbuotojo gyvenime turi sunkiausias pasekmes.

PASIŪLYMAI:

Atlikus mokslinį tiriamąjį darbą tema „Darbuotojų materialinės atsakomybės reglamentavimas ES valstybėse narėse“, galima išskirti sekančius naudingos praktikos aspektus, į kuriuos galėtų būti atsižvelgiama reglamentuojant darbuotojų materialinės atsakomybės institutą Lietuvoje:

1. Darbuotojų atleidimas nuo turtinės atsakomybės, kuomet neteisėti veiksmai, kurių pasekoje darbdaviui buvo padaryta žala, yra padaromi dėl nedidelio neatsargumo, bei tokie darbuotojo veiksmai yra atsitiktinio ir nepasikartojančio pobūdžio. – Turint omenyje, jog Darbo kodekse yra įtvirtinta darbo ginčų nagrinėjimo organų galimybė sumažinti darbuotojo atlygintinos žalos dydį, galima prežiuruoti, jog, kuomet darbuotojas, vykdydamas darbo funkcijas bei siekdamas pavesto darbo atlikimo dėl nedidelio neatsargumo padaro žalą darbdaviui, minėti ginčų nagrinėjimo organai sumažina darbuotojo atlygintinos žalos dydį iki minimumo. Toks darbuotojo atlygintinos žalos dydis veikiausiai atlieka labiau auklėjamąją funkciją, o ne kompensacinę. Šioje vietoje svarbu pabrėžti, jog darbuotojų materialinės atsakomybės pagrindinė funkcija visgi yra žalos atlyginimo, t. y. kompensacinė. Tuo tarpu drausminės atsakomybės pagrindinė funkcija yra auklėjamoji. Taigi, tokiais atvejais darbuotojui siūlytina taikyti drausminę atsakomybę. Visgi, įvertinus tai, jog net ir nedideliu neatsargumu darbuotojas gali padaryti didelę žalą darbdaviui, tikslingesnis nei „nedidelis neatsargumas“ sąvokos vartojimas būtų „mažareikšmiškumo“ sąvokos vartojimas. Mažareikšmiškumas galėtų būti apibrėžiamas kaip „darbo funkcijų vykdymo metu bei siekiant pavesto darbo atlikimo dėl nedidelio neatsargumo darbuotojo padaryta žala, neviršijanti 1 minimalaus gyvenimo lygio (MGL) dydžio“.

2. Siūlytina koreguoti visiškos darbuotojų materialinės atsakomybės pagrindų sąrašą numatant visiškos materialinės atsakomybės taikymą kaltam darbuotojui, kuomet žala padaroma: 1) tyčia, 2) darbuotojo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka, 3) visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo pagrindu, 4) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo, 5) tai nustatyta kolektyvineje sutartyje, 6) kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose. Tokiu būdu minėtame sąraše būtų numatyti tik visiškos materialinės atsakomybės pagrindai, nenumatant konkrečių atvejų, tokių kaip žalos atlyginimas darbuotojų žalos atlyginimas praradus įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotus darbuotojui naudotis darbe, taip pat praradus medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese. Tokiu būdu būtų užtikrintas minėto straipsnio sistemiškumas ir vientisumas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS:

Norminiai aktai

Lietuvos Respublikos norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. Referendume // Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios. 1992. Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262.

Belgijos Karalystės norminiai aktai:

4. Belgijos Karalystės Konstitucija. 1970 m. // http://www.oefre.unibe.ch/law/icl/be00000_.html, svetainė aplankyta 2005-11-20.
5. Belgijos Karalystės Civilinis kodeksas, 1804 // http://www.juridat.be/cgi_loi/legislation.pl, svetainė aplankyta 2005-11-29.
6. Belgijos Karalystės įstatymas dėl darbo sutarčių, 1978. Droit social, De Boeck & Larcier s. a., 2003. P. 130.
7. Belgijos Karalystės įstatymas dėl darbo užmokesčio apsaugos 1965 m. Droit social, De Boeck & Larcier s. a., 2003. P. 668.

Jungtinės Karalystės norminiai aktai:

9. Jungtinės Karalystės civilinės atsakomybės įstatymas 1978 m. Halsbury's Statutes of England and Wales, 4th ed. Vol. 13. LexisNexis Butterworths, 2004. P. 733.
10. Jungtinės Karalystės užimtumo teisių įstatymo 18 skyrius, 1996 m. // <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm>, svetainė aplankyta 2005-09-16.
11. Halsbury's Laws of England. Ed. by Lord Mackay of Clashfern, Vol. 16(1A). Reed Elsevier (UK) Ltd. 2005.

Prancūzijos Respublikos norminiai aktai:

12. Prancūzijos Respublikos konstitucija 1958 m. 2004 m. aktuali redakcija // <http://www.legifrance.gouv.fr/html/constitution/constitution.htm>, svetainė aplankyta 2005-10-27.
13. Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas 1973 m. 2004 m. aktuali redakcija // <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleCode?commun=CTRAVA&code>, svetainė aplankyta 2005-06-10.
14. Prancūzijos Respublikos civilinis kodeksas 1816 m. 2005 m. aktuali redakcija // <http://195.83.177.9/code/index.phtml?lang=uk>, svetainė aplankyta 2005-06-10.

Švedijos Karalystės norminiai aktai:

15. Švedijos Karalystės Konstitucija. 1975 m. sausio 1 d. // http://www.oefre.unibe.ch/law/icl/sw00000_.html, svetainė aplankyta 2005-12-03.
16. Švedijos Karalystės atsakomybės už padarytą žalą įstatymas (SFS 1972:207) 1972 m. 1980 m. aktuali redakcija (SFS 1980:1023). Švedijos Teisingumo ministerijos vertimas.
17. Švedijos Karalystės užimtumo įstatymas (SFS 1976:580) 1976 m. 2000 m. aktuali redakcija (SFS 2000:166) // <http://www.sweden.gov.se/sb/d/3288/a/19565;jsessionid=a1hdiqXUlcblb>, svetainė aplankyta 2005-06-17.
18. Švedijos Karalystės užimtumo apsaugos įstatymas (SFS 1982:80) 1982 m. 2000 m. aktuali redakcija (SFS 2000:763) // <http://www.sweden.gov.se/sb/d/3288/a/19565;jsessionid=a1hdiqXUlcblb>, svetainė aplankyta 2005-06-17.
19. Švedijos Karalystės darbo aplinkos įstatymas (SFS 1977:1160) 1977 m. 2000 m. aktuali redakcija (SFS 2000:764) // <http://www.sweden.gov.se/sb/d/3288/a/19565;jsessionid=a1hdiqXUlcblb>, svetainė aplankyta 2005-06-17.

Vokietijos Federacinės Respublikos norminiai aktai:

24. Vokietijos Federacinės Respublikos Pagrindinis įstatymas. 1949 m. gegužės 23 d. 2003 m. aktuali redakcija // http://www.bundestag.de/htdocs_e/info/030gg.pdf, svetainė aplankyta 2005-09-07.
25. Vokietijos Federacinės Respublikos Civilinis kodeksas, 1900. 2002 m. aktuali redakcija // <http://www.iuscomp.org/gla/index.html>, svetainė aplankyta 2002-01-08. 611-630 straipsniai.
26. Vokietijos Federacinės Respublikos Socialinis kodeksas, 1996 // http://66.102.9.104/search?q=cache:-KmgitRVekJ:www.sozialgesetzbuch-bundessozialhilfegesetz.de/sehbehinderte/sgb_vii_blinde.htm+Sozialgesetzbuch+VII&hl=t, svetainė aplankyta 2005-10-15.

Specialioji literatūra

Vadovėliai, knygos:

27. Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. Daktaro dis. soc.mokslai: teisė (01S), Mykolo Romerio universitetas. Vilnius, 2005.
28. Collins H., Ewing K., McColagan A. Labour Law Text and Materials. Oregon: Hart Publishing Oxford-Portland. 2001.

29. Deakin S., Morris G. S. Labour Law. Butterworths, 1998.
30. European Center of Tort and Insurance law. Unification of tort law: liability for others. Ed. Spier J. Kluwert Law International, 2003.
31. European Center of Tort and Insurance law. Unification of tort law: contributory negligence. Ed. Magnus U, Martin-Casals M. Kluwert Law International, 2004.
32. European Centre of Tort and Insurance Law. Unification of Tort Law: Fault. Ed. By Widmer. Kluwer Law International, 2005.
33. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. European Employment and Industrial Relations Glossary: Sweden, ed. Fahlbeck R., Sigeman T. Sweet and Maxwell, 2001.
34. Forde M. Employment Law, 2nd ed. Dublin Round Hall Ltd, 2001.
35. Halbach G., Paland N., Schwedes R. ir kt. Labour Law: an Overview. 4th ed., Bona: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1991.
36. Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis / red. Jarašiūnas E. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002.
37. Macijauskienė R. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
38. Mayne S., Malyon S. Employment Law in Europe. Reed Elsevier (UK) Ltd, 2001.
39. Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. Vilnius: Justitia, 1995.
40. Mikelėnas V. Sutarčių teisė. Vilnius: Justitia, 1996.
41. Mikelėnas V. Tarptautinės privatinės teisės įvadas. Vilnius: Justitia, 2001.
42. Morgenstern F. International conflicts of labour law. Ženeva: International Labour Organisation, 1984.
43. Nekrašas V. Darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė.- Vilnius: Mintis, 1984.
44. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
45. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000.
46. Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Проспект, 1999.

Žodynai:

47. Anglų – lietuvių kalbų teisės žodynas. Sudarytojai: Armalytė O., Pažūsis L. Vinius, „Alma littera“, 1998.
48. Black's Law Dictionary: Definitions of the Terms and Phrases of American and English Jurisprudence, Ancient and Modern. 6th edition. St. Paul Minn., West Publishing Co., 1990.

49. Didysis anglų – lietuvių kalbų žodynas, antrasis leidimas. Sudarytojas: Piesarskas B. Vilnius, „Alma littera“, 1999.
50. French Dictionary Plus Grammar, 2nd ed. New York, HarpersCollins Publishers, 2000.
51. Prancūzų – lietuvių, lietuvių – prancūzų kalbų žodynas. Sudarytoja: Balaišienė I. Vilnius, „Žodynas“, 2004.
52. Vokiečių – lietuvių, lietuvių – vokiečių kalbų žodynas. Sudarytojas: Križinauskas J. A. Vilnius, TEV, 1997.

Moksliniai straipsniai:

53. Billiau M. Responsabilité civile // Jurisprudence, 26 avr. 2000. No. 17 (II 10 295). P. 750.
54. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija (2002), t. 28 (20).
55. Fahlbeck R. Employee loyalty in Sweden // Comparative Labour Law & Policy Journal, 1999, 20(2).
56. Hodgson J. Liability in tort, 2004 // http://www.oup.com/uk/orc/bin/0199270244/hodgson_ch01.pdf, svetainė aplankyta 2005-11-12.
57. Imping A. Arbeitnehmerhaftung // <http://www.osborneclarke.com/publications/text/Arbeitnehmerhaftung.html>, svetainė aplankyta 2005-10-18.
58. Moritz K. Individualarbeitsrecht, 2003 // <http://www2.jura.uni-hamburg.de/moritz/arbr-03/individualarbeitsrecht.htm>, svetainė aplankyta 2005-10-30.
59. Pranckevičius A. Kai kurios darbuotojų materialinės atsakomybės pagal darbo teisę problemos // Teisė. 1999, Nr. 33 (2).
60. Von Stebut D. Haftung, 1998 // www.tu-berlin.de/~ifr1/art10.htm, svetainė aplankyta 2005-10-30.
61. Ziegler L. M. Arbeitsrecht - Arbeitnehmerhaftung und Fehlgeldentschädigung, 2004 // http://www.ulm.ihk24.de/ULIHK24/ULIHK24/produktmarken/recht_und_fair_play/arbeitsrecht/Haeufig_gestellte_Fragen_im_Arbeitsrecht/Arbeitnehmerhaftung_und_Fehlgeldentschaedigung.pdf, svetainė aplankyta 2005-10-30.

Teisės normų aktų komentarai:

62. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis, Vilnius: Justitia: 2004. T. 2.
63. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1.

Teisės normų aktų komentarai:

64. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis, Vilnius: Justitia: 2004. T. 2.

65. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1.

Kita specialioji literatūra:

66. Felser M. W. Arbeitnehmerhaftung, 2004 // http://www.arbeitnehmerhaftung.de/downloads/Folien_Arbeitnehmerhaftung.pdf, svetainė aplankyta 2005-10-30.
67. Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe. Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Tort Law. Ed. van Gerven W., Laroushe P., Lever J., 2000 // <http://www.law.kuleuven.be/casebook/tort5.php>, svetainė aplankyta 2005-11-28.
68. American Bar Association. International Labor Law Committee. International Labour and Employment Laws, France. Volume I, 2nd ed., 2003. Ed. By Keller W. L., Darby T. J. // http://storefront.bnabooks.com/isroot/sbnabooks/images/pdf/ila2_france2.pdf, svetainė aplankyta 2005-06-15.
69. Kessous R., Desportes F. Les responsabilités civile et pénale du préposé et l'arrêt de l'assemblée plénière du 25 février 2000 // http://66.249.93.104/search?q=cache:S4p7xq3ZBYkJ:www.courdecassation.fr/_rapport/rapport00/etudes%26doc/KESSOUS.htm++cassation+22+novembre+1978+246&hl=fr, svetainė aplankyta 2005-11-28.

SANTRAUKA

Pagrindinės sąvokos: darbuotojų materialinė atsakomybė, darbuotojų turtinė atsakomybė, darbuotojų civilinė atsakomybė, darbuotojų materialinės/civilinės atsakomybės ribojimas, visiška darbuotojų materialinė/civilinė atsakomybė

Šiame moksliniame tiriamajame darbe yra nagrinėjamas analogiško darbuotojų materialinei atsakomybei instituto reglamentavimas penkių senbuvių Europos Sąjungos valstybių narių (Belgijos, Jungtinės Karalystės, Prancūzijos, Švedijos bei Vokietijos) teisėje, lyginant su Lietuvos Respublikoje nustatytu šiuo darbo teisės instituto reglamentavimu. Svarbu pastebėti, jog Lietuvoje tai yra viena iš pirmųjų šio instituto reglamentavimo detalesnių analizių minėtų valstybių teisėje. Nagrinėjami šio instituto reglamentavimo panašumai ir skirtumai senbuvėse ES valstybėse narėse bei Lietuvoje, analizuojant pagrindinius darbuotojų materialinės atsakomybės klausimus: sampratą, šaltinius, taikymo sąlygas, atsakomybės ribojimo bei visiško darbuotojų materialinės atsakomybės taikymo atvejus. Darbe išskiriama senbuvių ES valstybių narių geriausia praktika reglamentuojant šį institutą, bei pateikiami pasiūlymai kaip tokią praktiką galima būtų panaudoti Lietuvoje.

**THE REGULATION OF MATERIAL LIABILITY OF THE EMPLOYEES IN THE
MEMBER STATES
OF THE EU
(COMPARATIVE STUDY)**

Simona Urbaitytė

SUMMARY

Keywords: *material liability of the employee, pecuniary liability of the employee, civil liability of the employee, limitation of the material/civil liability of the employee, unlimited liability of the employee*

This scientific research has been made on the regulation of similar institute to material liability of the employees in the national law of five old European Union member states (Belgium, United Kingdom, France, Sweden and Germany), comparing it to the regulation of material liability of the employees in Lithuania. It is very important as this is one of first more detailed researches in Lithuania made on this issue. The similarities and the differences of the regulation are being pointed out through the analysis of the main questions of material liability of the employees such as conception, sources of law, applying conditions, limitation of the liability, and the cases when unlimited liability of the employees is being applied. The best practice of regulation in the old member states is being distinguished providing on this basis suggestions of how it could be the used in Lithuania.

Aspektai Šalys	Specialiųjų darbuotojų atsakomybės normų įtvirtinimas darbo teisės įstatymuose	Normos, kurių pagrindu taikoma darbuotojų turtinė atsakomybė	Darbo pareigų atlikimo samprata	Darbuotojų turtinės atsakomybės ribojimo atvejai	Visiškos darbuotojų turtinės atsakomybės pagrindai (bendrieji bei specialieji)
Belgija	1978 m. Įstatymas dėl darbo sutarčių, 1965 m. Įstatymas dėl darbuotojo darbo užmokesčio apsaugos	1804 m. Civilinis kodeksas	Darbuotojas vykdo funkcijas jam pavestas pagal darbo sutartį, arba, jei jo veikla yra tiesiogiai, netiesiogiai ar atsitiktinai susijusi su funkcijų pagal darbo sutartį atlikimu	- esant nedidelio atsitiktinio ir nepasikartojančio pobūdžio darbuotojo neatsargumui, darbuotojo civilinė atsakomybė apskritai netaikoma, - esant nedideliame tęstinio bei pasikartojančio pobūdžio darbuotojo neatsargumui, o taip pat darbuotojo tyčiai, tačiau nesiekiant pasipelninti, kaltam darbuotojui yra taikoma ribota darbuotojo civilinė atsakomybė, - kiti ribojimo atvejai numatyti Karaliaus patvirtintoje kolektyvinėje sutartyje.	- žala padaroma darbuotojo tyčia bei siekiant pasipelninti, - tokios atsakomybės taikymas yra numatytas Karaliaus patvirtintoje kolektyvinėje sutartyje
Anglija	1996 m. Užimtumo teisių įstatymas	1978 m. Civilinės atsakomybės įstatymas	Darbuotojų veiklai įvertinti pasitelkiamas įvairiarūšių rodiklių testas. Rodikliai: - darbdavio pavesto atlikti darbo vykdymas, - erdvės ir laiko veiksniai, - aiškiai uždrausta veikla, - ryšys su darbdavio verslu.	Aiškių darbuotojo civilinės atsakomybės ribojimo atvejų nėra nustatyta. Praktikoje veikia „džentelmeniški susitarimai“, kurių pagrindu darbuotojo civilinė atsakomybė taikoma tik esant tyčiai ar apgaulėi, siekiant pasipelninti. Visgi įstatymuose ir teismų praktikoje numatyta, jog darbuotojo civilinė atsakomybė gali būti taikoma ir esant darbuotojo neatsargumui.	Tais atvejais, kuomet žala padaroma tyčia ar dėl apgaulės, siekiant pasipelninti
Prancūzija	Nėra	1816 m. Civilinis kodeksas	Darbuotojas vykdo darbo funkcijas, siekdamas pavesto darbo atlikimo	- tais atvejais, kuomet darbuotojas vykdo darbo funkcijas, siekdamas pavesto darbo atlikimo darbuotojų civilinė atsakomybė jam nėra taikoma, - tais atvejais, kuomet darbuotojas vykdo darbo funkcijas, tačiau tyčia siekia ne pavesto darbo atlikimo (pranc. <i>faute lourde</i>), jam yra taikoma ribota darbuotojų civilinė atsakomybė	Tais atvejais, kuomet darbuotojas žalą padaro nevykdydamas darbo funkcijų arba jas vykdydamas netinkamai bei siekdamas ne pavesto darbo atlikimo, jam yra taikoma bendroji civilinė atsakomybė. Taigi, visiškai darbuotojų civilinė atsakomybė čia neegzistuoja

Aspektai Šalys	Specialiųjų darbuotojų atsakomybės normų įtvirtinimas darbo teisės įstatimuose	Normos, kurių pagrindu taikoma darbuotojų turtinė atsakomybė	Darbo pareigų atlikimo samprata	Darbuotojų turtinės atsakomybės ribojimo atvejai	Visiškos darbuotojų turtinės atsakomybės pagrindai (bendrieji bei specialieji)
Švedija	1982 m. Užimtumo apsaugos įstatymas, 1976 m. Užimtumo įstatymas, 1977 m. Darbo aplinkos įstatymas	1972 m. atsakomybės už padarytą žalą įstatymas	Aiškaus apibrėžimo nėra, įstatyme įtvirtinta norma jog darbo pareigų atlikimas yra veikla atliekama darbo santykių kontekste	Aiškių atsakomybės ribojimo atvejų nėra nustatyta, teisės normose įtvirtinta formuluotė „kai tai atitinka protingumo kriterijus, atlyginamos žalos suma gali būti mažinama arba kaltas asmuo gali būti atleidžiamas nuo žalos atlyginimo“. Taip pat teisės normose yra pasitelkiami sekantys vertinamieji kriterijai, į kuriuos teismai, nagrinėjantys ginčus tu atsižvelgti. Vertinamieji kriterijai yra tokie: darbuotojų veiksmų, kuriais buvo padaryta žala, prigimtis, darbuotojo užimamos pareigos, nukentėjusiosios šalies interesai ir kitos aplinkybės. Taip pat nustatoma galimybė atsakomybės ribojimą įtvirtinti kolektyvinėse sutartyse.	Aiškių visiškos darbuotojų civilinės atsakomybės atvejų taip pat nėra pateikiama.
Vokietija	Nėra	1900 m. Civilinis kodeksas	Teisinėje literatūroje išskiriami tokie aspektai: - darbuotojo veiklos atlikimas yra organizuojamas darbdavio (įmonės/organizacijos), - ši veikla yra realizuojama per darbo santykius, - veikla atliekama darbdavio naudai arba ji yra glaudžiai susijusi su darbdavio (įmonės/organizacijos) vykdoma veikla.	CK 254 straipsnio pagrindu išvedami sekantys ribojimo pagrindai: - atsakomybė darbuotojui netaikoma esant mažam darbuotojo neatsargumo laipsniui, - darbuotojui taikoma ribota atsakomybė esant vidutiniškam darbuotojo neatsargumo laipsniui. Šiuo atveju atsakomybė tarp darbo santykio šalių paskirstoma proporcingai, vadovaujantis teisingumo principu, atsižvelgiant į visas bylos aplinkybes, susijusias su žalos sukėlimu ir pasekmėmis, - atsakomybės ribojimas gali būti numatytas darbo sutartyje.	Visiška darbuotojo civilinė atsakomybė yra taikoma esant dideliame darbuotojo neatsargumo laipsniui bei tyčiai. Taip pat tais atvejais, kuomet tarp darbo santykio šalių egzistuoja visiškos materialinės atsakomybės sutartys.
Lietuva	2003 m. Darbo kodeksas	2003 m. Darbo kodeksas	Darbuotojas žalą padaro vykdydamas darbo funkcijas, bei siekdamas pavesto darbo atlikimo.	Atsakomybė Lietuvoje yra ribojama nustatant viršutinę iš darbuotojo leidžiamos išieškoti sumos ribą (3 VMDU), nustačius nukentėjusiojo kaltę bei normose įtvirtinant aplinkybes, į kurias darbo ginčus nagrinėjantys organai gali atsižvelgti.	DK normose pateikiamas baigtinis visiškos materialinės atsakomybės taikymo atvejų bei pagrindų baigtinis sąrašas, pvz., žala padaryta tyčia, nusikalstama veika, kuri yra konstatuota BPK nustatyta tvarka, kai yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, ir kt.