

# GINČAI DĖL MATERIALINĖS ATSAKOMYBĖS DARBO GINČŲ SISTEMOJE

**Giedrė Dabulskytė**

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedros doktorantė  
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222, Vilnius  
Tel. (+370 5) 236 61 71  
El. paštas: Giedre.Dabulskyte@tf.vu.lt

*Šiame straipsnyje<sup>1</sup> teoriniu lygmeniu remiantis užsienio valstybių praktika analizuojama ginčų dėl materialinės atsakomybės vieta darbo ginčų sistemoje, neteisminės šių ginčų nagrinėjimo tvarkos problematika. Straipsnį sudaro dvi dalys. Pirmoje dalyje pateikiamas ginčų dėl materialinės atsakomybės klasifikavimas pagal subjektus ir analizuojamas jų santykis su įstatyme įtvirtintomis darbo ginčų rūšimis. Antra dalis skiriama ginčų dėl materialinės atsakomybės taikytinai nagrinėjimo tvarkai.*

*In diesem Artikel wird auf der theoretischen Ebene basiert auf das Praktikum der ausländischen Staaten der Platz der Streitigkeiten wegen der materiellen Verantwortung in dem System der Arbeitsstreitigkeiten und deren Problematik der außergerichtlichen Verhandlungsordnung analysiert. Der Artikel besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil des Artikels wird die Klassifikation nach den Subjekten der Streitigkeiten wegen der materiellen Verantwortung vorgebracht, und deren Verhältnis zu den gesetzlichen Arten der Arbeitsstreitigkeiten analysiert. Der zweite Teil ist der außergerichtlichen Verhandlungsordnung der Streitigkeiten wegen der materiellen Verantwortung gewidmet.*

## Įvadas

Lietuvos Respublikos darbo kodekse [4] (toliau – Darbo kodeksas) nustatyta tokia darbo ginčų sistema: kolektyviniai (interesų konfliktai) ir individualūs darbo ginčai. Kolektyviniai darbo ginčai reglamentuojami Darbo kodekso II dalyje „Kolektyviniai darbo santykiai“, individualūs – Darbo kodekso III dalyje „Individualūs darbo santykiai“. Lietuvoje, kaip ir Rusijoje, darbo ginčai į kolektyvinius ir individualius skirstomi pagal darbo ginčo

subjektus ir Darbo kodekse yra struktūriškai griežtai atskiriami vieni nuo kitų. Tarybinės santvarkos laikais toks darbo ginčų skirstymas turėjo principinę reikšmę: individualūs darbo ginčai buvo pripažįstami ir reglamentuojami, o kolektyvinių darbo ginčų egzistavimas buvo nesuderinamas su socialistine sistema. Be to, tarybinėje darbo teisėje buvo ignoruojamas pasaulyje egzistuojantis darbo ginčų skirstymas ne tik pagal subjekcinę sudėtį, bet ir pagal nesutarimo pobūdį [21, p. 273]. Dabar, po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo prabėgus aštuoniolikai metų, iš esmės pasikeitus valstybės santvarkai,

<sup>1</sup> Straipsnis parengtas remiantis pranešimu, skaitytu mokslinėje konferencijoje „Penkeri Darbo kodekso metai – problemos ir perspektyvos“.

ekonominėi ir socialinei situacijai, Darbo kodekso XIX skyriuje, reglamentuojančiame individualių darbo ginčų nagrinėjimą, didelių esminių pakeitimų nebuvo padaryta. Darbo ginčų institutą mūsų šalyje analizavo doc. dr. G. Bužinskas, doc. dr. D. Petrylaitė, darbo bylų nagrinėjimo ypatumus tyrė prof. dr. V. Nekrošius, tačiau ginčai dėl materialinės atsakomybės plačiau nebuvo nagrinėti. Straipsnio tikslas – pasitelkiant sisteminį, istorinį, loginį, lyginamąjį teisės aiškinimo metodus atskleisti Darbo kodekse esamo darbo ginčų skirstymo pagal subjektyvųjų kriterijų trūkumus bei atsakyti į klausimą, kokia turėtų būti taikoma ginčų dėl materialinės atsakomybės nagrinėjimo tvarka. Straipsnyje daugiausia remiamasi Lietuvos ir užsienio (buvusių Tarybų Sąjungos valstybių – Rusijos, Latvijos, Estijos) teisės aktais, reglamentuojančiais individualių darbo ginčų nagrinėjimą.

## **1. Ginčai dėl materialinės atsakomybės – individualūs darbo ginčai?**

Darbo kodekse materialinės atsakomybės sąvoka nepateikiama. Pagal Darbo kodekso 245 straipsnį materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo teisinių santykių subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Iš to plaukia, kad materialinė atsakomybė gali atsirasti tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Darbdavio ar darbuotojo vengimas atlyginti padarytą žalą sukelia ginčo dėl žalos atlyginimo atsiradimą. Ginčai dėl materialinės atsakomybės – ginčai dėl vieno darbo teisinio santykio subjekto kitam padarytos žalos, atsiradusios iš dar-

bo teisinių santykių, atlyginimo, dėl kitų teisės aktų nuostatų, reglamentuojančių materialinę atsakomybę, taikymo. Pagal subjektus, kuriems gali atsirasti materialinė atsakomybė, ginčai dėl materialinės atsakomybės skirstomi į:

- 1) *ginčus dėl darbuotojų materialinės atsakomybės;*
- 2) *ginčus dėl darbdavio materialinės atsakomybės.*

Pirmoji ginčų grupė ypatinga tuo, kad, skirtingai nuo kitų individualių darbo ginčų, teisę į žalos atlyginimą turi darbdavys, t. y. jis gali būti ieškovas. Ginčai dėl darbuotojų materialinės atsakomybės – tai darbdavio ir darbuotojo(-ų) nesutarimai dėl pastarojo(-ųjų) pareigos atlyginti darbdaviui padarytą žalą nevykdymo arba netinkamo vykdymo, taip pat nesutarimai, kylantys dėl kitų Darbo kodekso nuostatų, reglamentuojančių darbuotojų materialinę atsakomybę, taikymo. Ginčai dėl darbuotojų materialinės atsakomybės apima ir ginčus dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo, dėl jų pripažinimo negaliojančiomis, ginčus, kai darbuotojas nesutinka su darbdavio nurodymu išskaičiuoti žalą iš darbuotojo darbo užmokesčio (Darbo kodekso 258 straipsnis). Pagal asmenį, kuris kreipiasi į ginčo nagrinėjimo organus, ginčus dėl darbuotojo materialinės atsakomybės galima suskirstyti į dvi grupes:

- 1) ginčus, kai darbuotojas yra ieškovas (ginčai dėl visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymo, dėl šių pripažinimo negaliojančiomis, ginčai dėl Darbo kodekso 258 straipsnyje nustatytos žalos išieškojimo tvarkos);

- 2) ginčus, kai ieškovas yra darbdavys (ginčai dėl darbuotojo padarytos žalos, didesnės už vieną vidutinį darbo užmokestį).

Pirmoji ginčų dėl darbuotojų materialinės atsakomybės grupė iš esmės atitinka Darbo kodekse pateiktą individualių darbo ginčų sąvokos apibrėžimą, daugiau abejonių kyla dėl antrosios ginčų grupės priskyrimo prie individualių darbo ginčų. Darbo kodekso 285 straipsnyje teigiama, kad individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, [...], *nagrinėjamas Darbo kodekso XIX skyriuje nustatyta tvarka*. Darbo kodekso XIX skyrius reglamentuoja neteisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, pagal kurią, teisė kreiptis į darbo ginčų komisiją suteikiama tik darbuotojui; taip pat jame nurodyta, kokie ginčai nagrinėjami tiesiogiai teismuose. Ar minėta nuoroda į Darbo kodekso XIX skyrių reiškia, kad visi ginčai, nurodyti šiame skyriuje yra individualūs? Jei taip, tada Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose nurodytus ginčus reikėtų priskirti prie individualių darbo ginčų, nors jie neatitinka individualaus darbo ginčo apibrėžimo. Darbo kodekso 285 straipsnyje pateiktą nuorodą aiškinant taip, kad individualiu darbo ginču laikomas tik darbo ginčų komisijai priskirtinas ginčas, tada kyla klausimas, kuriai kategorijai priskirti teismuose nagrinėjamus ginčus bei ginčus, kai ieškovas yra darbdavys. Su šia problema susiduriama analizuojant ginčus dėl darbuotojų materialinės atsakomybės individualių darbo ginčų kontekste, kai ieškovas yra darbdavys. Apie ginčus dėl materialinės atsakomybės Darbo kodekso XIX skyriuje neužsimenama. Kiti

įstatymai nenustato, kokia tvarka turi būti nagrinėjami ginčai dėl darbuotojo materialinės atsakomybės. Taigi kyla klausimas, ar įstatymas individualiems darbo ginčams priskiria tik ginčus, kai ieškovas (pareiškėjas) yra darbuotojas. Iš to išeitų, kad ginčai dėl darbuotojo materialinės atsakomybės, kai padaryta žala mažesnė už vieną vidutinį darbo užmokestį, priskirtini prie individualių darbo ginčų, o ginčai, kai padaryta žala viršija vieną vidutinį darbo užmokestį, – nepriskirtini prie individualių darbo ginčų tik dėl to, kad ieškovas yra darbdavys. Nors tai yra labiau neteisminės individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos problema, tačiau ji neišvengiamai pasireiškia aiškinant individualių darbo ginčų sąvoką ginčų dėl materialinės atsakomybės kontekste. Paminėtina, kad Lietuvos Respublikos Seimo Teisės ir teisėtvarkos komiteto išvadoje Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektui [7] buvo pasiūlyta tikslinti Darbo kodekso 285 straipsnyje pateiktą individualaus darbo ginčo sampratą, motyvuojant tuo, kad individualaus darbo ginčo apibūdinimas, jog jis „nagrinėjamas šiame skyriuje nustatyta tvarka“, neapibrėžia paties individualaus ginčo esmės, o tik nurodo jo nagrinėjimo procedūrą.

Analizuojant kitų posovietinių valstybių teisės aktus matyti, kad tose valstybėse, kuriose yra ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, darbo ginčai vis dar klasifikuojami pagal ginčo subjektus, tačiau jau pabrėžiamas jų pobūdis bei pripažįstama, kad individualaus darbo ginčo šalis gali būti ir darbuotojų grupė. Vakarų Europos valstybėse vyrauja darbo ginčų skirstymas pagal pobūdį (ginčai dėl interesų) ir teisiniai ginčai, kylantys iš darbo

teisinių santykių, nagrinėjami specializuotose darbo teismuose.

Gretimų valstybių (Rusijos Federacijos ir Latvijos Respublikos), reformavusių ne-teisminę individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, įstatymai įgyvendina ginčo šalių lygybės principą, suteikdami tiek darbuotojui, tiek darbdaviui teisę inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą. Rusijos Federacijos darbo kodekse [14] individualus darbo ginčas apibrėžiamas kaip nesureguliuotas nesutarimas tarp darbdavio ir darbuotojo dėl įstatymų ir kitų norminių teisės aktų taikymo, [...], apie kuri pranešta individualaus darbo ginčo nagrinėjimo organui, t. y. nurodant ginčo šalis, kilmę ir pradžią. Manytina, tokia Rusijos Federacijos darbo kodekso nuostata tikslesnė, nes individualaus darbo ginčo apibrėžime, kitaip nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, ginčo nagrinėjimas nesiejamas su „XIX skyriaus nustatyta tvarka“. Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatyme [11] individualaus teisinio ginčo apibrėžime apsiribota ginčo šalimis ir kilme: „individualus teisinis ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojo ar darbuotojų (darbuotojų grupės) ir darbdavio, kylantis dėl darbo sutarties sudarymo, pakeitimo, pasibaigimo ar vykdymo, taip pat dėl įstatymų nuostatų, dėl kolektyvinės darbo sutarties ar darbo tvarkos sąlygų taikymo ar aiškinimo.“ Pagal Estijos Respublikos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą [13] individualus darbo ginčas apibrėžiamas kaip „nesutarimas tarp vieno ar kelių darbuotojų ir darbdavio, kylantis iš Individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo, administracinių teisės aktų ar darbdavio nustatytų taisyklių, skirtų reguliuoti darbo

santykius, taikymo arba iš kolektyvinio susitarimo ar darbo sutarties vykdymo, kurio šalys neišsprendė susitarimu. Tokie ginčai nagrinėjami vadovaujantis šiuo įstatymu“. Nors minėta nuoroda į Estijos Respublikos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymą analogiška Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuorodai į XIX skyrių, tačiau Estijos Respublikos įstatyme suteikiama teisė abiem individualaus darbo ginčo šalims inicijuoti individualų darbo ginčą pasirenkant ginčo nagrinėjimo organą – darbo ginčo komitetą arba teismą. Be to, minėtame įstatyme nurodyta, kad individualių darbo ginčų nagrinėjimą teismuose reglamentuoja Estijos Respublikos civilinio proceso kodeksas [10] pagal specialias Individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo nuostatas. Taigi tokiu atveju nekyla jokių netikslumų priskiriant ginčus dėl darbuotojo materialinės atsakomybės prie individualių darbo ginčų.

*Ginčai dėl grupės darbuotojų materialinės atsakomybės.* Pagal Darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalį tais atvejais, kai neįmanoma atskirti paskirų darbuotojų atsakomybės, gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe. Tokiu atveju žalą privalo atlyginti visi sutartį pasirašę darbuotojai. Kiekvieno iš jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenumatyta kitaip. Tokia grupės darbuotojų atsakomybė (Rusijos Federacijoje vadinama kolektyvine materialine atsakomybe) nėra išimtinai individualiosios darbo teisės nagrinėjimo dalykas, nes visiškos materialinės atsakomybės sutarčiai sudaryti reikalinga kolektyvinė sutartis – joje nustatomas konkrečių

darbų ir pareigų sąrašas. Diskutuotinas klausimas, prie kokios darbo ginčų rūšies priskirti ginčus, kurių viena šalis yra darbuotojų grupė. Anot doc. dr. D. Petrylaitės, remiantis bendriausiu ir paprasčiausiu teoriniu požiūriu, individualūs ir kolektyviniai darbo ginčai skiriasi tuo, kad individualiuose darbo ginčiuose dalyvauja pavienis darbuotojas ir darbdavys, o kolektyvinių darbo ginčų dalyviai gali būti pavienis darbdavys, bet visada turi būti grupė darbuotojų [18, p. 57]. Remiantis objektyviuoju darbo ginčų skirstymo kriterijumi, pažymėtina, kad visi ginčai dėl materialinės atsakomybės – tai teisės ginčai, nes jie susiję su teisės normų ar kitų taisyklių, nustatytų teisės aktuose, darbo sutartyse, kolektyvinėse sutartyse, taikymu ar interpretavimu. Taigi šiuo atveju analizuojant ginčą dėl grupės darbuotojų materialinės atsakomybės pagal subjektyvųjį kriterijų susiduriama su teisės ginču, kurio vienas subjektas – darbuotojų grupė, kitas – darbdavys. Ir nors teismas kiekvieno darbuotojų grupės nario kaltę nustato individualiai, atskiras tokių ginčų nagrinėjimas būtų neįmanomas, nes padaryta žala yra bendra, atlygintinos žalos dydis šiuo atveju yra nustatomas pagal dalinės atsakomybės principą, veiksmingas ginčo sprendimas gali būti pasiektas tik dalyvaujant visiems darbuotojų grupės nariams. Pagal Latvijos ir Estijos Respublikų įstatymus, kitaip nei Lietuvoje ir Rusijoje, individualaus ginčo šalis gali būti ir darbuotojų grupė. Nors kai kurie autoriai prie individualių darbo ginčų priskiria ir tokius ginčus dėl teisės, kurių vienas subjektas – ne tik darbuotojų grupė, bet ir visas darbuotojų kolektyvas, rusų teisės mokslininko I. Kiseliovo nuo-

mone, tai neteisinga: „tokių ginčų negalima laikyti individualiais ar net individualių darbo ginčų aritmetine suma, nes tai yra kolektyviniai teisės ginčai.“ [21, p. 274]

*Ginčai dėl darbdavio materialinės atsakomybės, kai darbuotojas miršta.* Pagal Darbo kodekso 248 straipsnį vienas iš darbdavio materialinės atsakomybės atvejų yra kai darbuotojas miršta dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos ir nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Darbuotojui mirus teisę į žalos atlyginimą turintis asmenys nurodyti Lietuvos Respublikos civilinio kodekso [2] (toliau – Civilinis kodeksas) 6.248 straipsnio pirmojoje dalyje: asmenys, kurie mirusiojo buvo išlaikomi, arba jo mirties dieną turėjo teisę gauti jo išlaikymą (nepilnamečiai vaikai, sutuoktinis, nedarbingi tėvai ir kiti faktiniai nedarbingi išlaikytiniai). Taigi ginčo dėl darbdavio materialinės atsakomybės už darbuotojui atėmus gyvybę padarytą žalą negalima priskirti prie individualių darbo ginčų, nes individualaus darbo ginčo šalys gali būti tik darbuotojas ir darbdavys. Be to, nors darbuotojo mirtis yra darbo sutarties pasibaigimo pagrindas (Darbo kodekso 124 straipsnis), tolesni darbdavio ir darbuotojo darbo teisiniai santykiai tampa neįmanomi, taigi šiems ginčams taikyti specialiąją (neteisminę) darbo ginčų nagrinėjimo tvarką būtų netikslinga. Tačiau negalima neigti šio ginčo sąsajos su darbo teisiniais santykiais, nes, įvykus reikalavimo teisės perėjimui, pasikeičia tik kreditorius, o skolininkas (darbdavys) lieka tas pats, ginčo esmė ta pati. Vakarų Europos valstybėse tokie ginčai priskiriami darbo ginčams ir nagrinėjami darbo teismuose,

pavyzdžiui, Vokietijoje, kur darbuotojo atsakomybė darbdaviui (*Arbeitnehmerhaftung*) ir darbdavio atsakomybė darbuotojui (*Arbeitgeberhaftung*) reglamentuojama Vokietijos civilinio kodekso [9] (BGB) normomis, ginčai dėl šių subjektų padarytos žalos atlyginimo nagrinėjami darbo teismuose, be to, remiantis Vokietijos darbo teismų įstatymo [8] 3 straipsniu, teisinis ginčas gali būti iniciuojamas ir teisių perėmėjo arba asmens, kuriam įstatymas suteikia tokią teisę.

## **2. Ginčų dėl materialinės atsakomybės nagrinėjimo tvarka**

Kitaip nei ankstesniuose darbo teisės aktuose, ginčai dėl materialinės atsakomybės Darbo kodekso XIX skyriuje apskritai neminimi. Kyla klausimas, ar šiems ginčams taikoma neteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Kadanigi į darbo ginčų komisiją kreiptis gali tik darbuotojas, visi ginčai dėl materialinės atsakomybės, kai ieškovas yra darbdavys, nagrinėtini tik teisme. Pagal Darbo kodekso 289 straipsnį „darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu šis Kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos“. Darbo kodekso 295 straipsnyje pateiktame tiesiogiai teisme nagrinėjamų darbo ginčų sąraše ginčai dėl materialinės atsakomybės apskritai nepaminėti. Kiti įstatymai taip pat nenustatė, kad ginčai dėl darbdavio materialinės atsakomybės nagrinėjami tiesiogiai teisme. Taigi sistemiškai aiškinant Darbo kodekso nuostatas darytina išvada, kad galioja bendroji taisyklė, ir ginčams dėl darb-

davio materialinės atsakomybės taikoma neteisminė ginčų nagrinėjimo tvarka. Tokios pozicijos laikosi ir Civilinio proceso teisės vadovėlio autorių kolektyvas: „kilus ginčui dėl žalos atlyginimo prieš kreipdamasis į teismą darbuotojas privalo kreiptis į darbo ginčų komisiją.“ [20, p. 221] Esant ginčui dėl darbuotojo materialinės atsakomybės darbdavys turi teisę kreiptis tiesiai į teismą, o jeigu žala padaroma darbuotojui (kilus ginčui dėl darbdavio materialinės atsakomybės) – darbuotojas, kuris yra laikomas silpnesne šalimi, pirmiausia privalo kreiptis į darbo ginčo komisiją. Iš to būtų galima teigti, kad skirtingų taisyklių taikymas darbo teisės subjektams pažeidžia darbo teisės subjektų lygybės principą tiek subjektyvuoju, tiek objektyvuoju požiūriu<sup>2</sup> ir diskriminuoja darbuotoją kaip ginčo dėl materialinės atsakomybės šalį. Pažymėtina, kad darbdavys yra visapusiškai stipresnė šalis, todėl būtų neteislinga taikyti skirtingą ginčų nagrinėjimo tvarką. Šiuo atveju būtų naudinga paanalizuoti Baltijos valstybių – Latvijos Respublikos ir Estijos Respublikos – teisės aktų, reglamentuojančių individualių darbo ginčų nagrinėjimą, nuostatas:

1) Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatyme pabrėžiama šalių susitarimo laisvė: „darbdavys ir darbuotojų atstovai gali susitarti sudaryti įmonėje darbo ginčų komisiją, kuri išspręstų individualų teisinį ginčą, kurio nepavyko sureguliuoti

---

<sup>2</sup> „Objektyviaja prasme lygybė – vienodas įstatymo požiūris į teisės subjektus, subjektyviaja – tai įstatymo nustatyta vienoda galimybė pasirinkti tam tikrą elgesio variantą ar vienodai reikalauti tam tikros pareigos vykdymo iš kitų teisinių subjektų analogiškoje situacijoje“// Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius, 2005. P. 74.



derybomis; darbdavys ir darbuotojų atstovai gali susitarti dėl kitokios procedūros, kuria būtų sprendžiamas individualus teisinis ginčas įmonėje“ (5 straipsnio 2 dalis). Galima teigti, kad Latvijos Respublikoje darbo ginčų komisija nėra privalomas ir vienintelis ikiteisminis individualių teisiinių ginčų nagrinėjimo organas, šalis turi teisę pasirinkti ir kitą procedūrą. Taip pat darytina išvada, kad pradėti tartis dėl darbo ginčų komisijos sudarymo gali ir darbdavys, ir darbuotojo atstovai. Toks šalių susitarimo laisvės įtvirtinimas įstatyme vertintinas teigiamai, nes šalis pačios geriau suvokia konflikto situaciją, dar išlieka galimybė susitarti ir „užglaistyti“ kilusį ginčą. Jeigu šalis vis dėlto nusprendžia sudaryti darbo ginčų komisiją, tai darbdavys ir darbuotojų atstovai dėl darbo ginčų komisijos sudarymo susitaria rašytiniu susitarimu, kuriame nurodomas komisijos narių skaičius, jų rinkimo tvarka, kompetencija, individualių teisiinių ginčų nagrinėjimo tvarka, galutiniai terminai ir kiti klausimai, susiję su darbo ginčų komisijos funkcionavimu. Susitarimas dėl darbo ginčų komisijos sudarymo gali būti įtrauktas į kolektyvinę sutartį. Latvijos Respublikos darbo ginčų įstatymo 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta: „kiekviena individualaus teisinio ginčo šalis turi teisę kreiptis į teismą, jeigu individualus teisinis ginčas nebuvo išspręstas darbuotojo ir darbdavio derybomis arba jei kurios nors šalies netenkina darbo ginčų komisijos sprendimas.“ Faktas, kad šalis nebandė spręsti individualaus teisinio ginčo abišalėmis derybomis, negali būti priežastis atsisakyti priimti ieškinį ir nagrinėti bylą teisme (7 straipsnio 2 dalis);

2) pagal Estijos Respublikos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalį individualius darbo ginčus nagrinėja teismai ir darbo ginčų komitetai. Iš pirmo žvilgsnio būtų galima teigti, jog ši tvarka nesiskiria nuo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 286 straipsnio nuostatos. Tačiau Estijos Respublikos individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo 4 straipsnio 2 dalis iš esmės skiriasi nuo Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų. Estijos Respublikoje darbuotojai ir darbdaviai turi teisę pasirinkti individualaus darbo ginčo nagrinėjimo organą: galima kreiptis arba į darbo ginčų komitetą, arba į teismą. Tačiau draudžiama kreiptis tuo pačiu prašymu nagrinėti individualų darbo ginčą kartu ir į teismą, ir į darbo ginčų komitetą. Būtina atkreipti dėmesį, kad inicijuoti individualaus darbo ginčo nagrinėjimo procedūrą gali abi šalys: ir darbuotojas, ir darbdavys. Tokia kitų Baltijos valstybių praktika skatina kritiškai vertinti Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, suteikiančias teisę tik darbuotojui kreiptis į darbo ginčų komisiją. Darytina išvada, kad darbo ginčų komitetas Estijos Respublikoje, kitaip nei darbo ginčų komisija Lietuvos Respublikoje, nėra privalomas pirminis individualių darbo ginčų nagrinėjimo organas.

Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso [6] IX skirsnyje buvo reglamentuojama tik darbininkų ir tarnautojų materialinė atsakomybė, kitaip nei dabar galiojančiame Darbo kodekse, pagal kurį materialinė atsakomybė pagal darbo teisę galima tiek darbuotojo, tiek darbdavio. Iki Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo darbdavys už žalą, padarytą darbuotojui,

atsakė pagal civilinės teisės normas, taigi ir ginčai dėl darbdavio atsakomybės už žalą, padarytą darbuotojui, buvo nagrinėjami teismuose. Beje, tiesiogiai rajonų (miestų) liaudies teismuose, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, buvo nagrinėjami darbo ginčai pagal „administracijos pareiškimus dėl darbininkų ir tarnautojų žalos, padarytos įmonei, įstaigai, organizacijai, atlyginimo“. Neteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka buvo taikoma tik ginčams dėl darbuotojų materialinės atsakomybės, kai darbuotojas nesutikdavo su administracijos potvarkiu, pagal kurį nurodyta išskaičiuoti už padarytą žalą tam tikrą sumą iš darbuotojo darbo užmokesčio. Visi kitais atvejais žala buvo atlyginama administracijai pareiškiant ieškinį rajono (miesto) liaudies teisme. Pažymėtina, kad iki 2000 m. liepos 12 d. darbo ginčus nagrinėjo: darbo ginčų komisijos; įmonių, įstaigų, organizacijų profesinių sąjungų komitetai; rajonų (miestų) liaudies teismai. Nuo 2000 m. liepos 12 d. iki Darbo kodekso įsigaliojimo galiojo Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas [5], kuriuo iš esmės reformuota darbo ginčų nagrinėjimo tvarka: darbo ginčus nagrinėjo tik darbo ginčų komisijos ir teismai. Be to, šiame įstatyme buvo numatyta, kad tiesiogiai teismuose yra nagrinėjami ginčai dėl darbuotojų padarytos žalos darbdaviui atlyginimo ir ginčai dėl žalos, padarytos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimo profesine liga, atlyginimo.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiam Darbo kodekse įstatymų leidėjas darbo teisės reguliavimo sričiai priskyrė ir darbdavio materialinę atsakomybę, tačiau Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalyje, kurioje

pateikiamas nebaigtinis tiesiogiai teisme nagrinėjamų darbo ginčų sąrašas, apskritai nereglementavo ginčų dėl materialinės atsakomybės nagrinėjimo, nors šios dalies 6 punkte numatė „kitus įstatymų nustatytus atvejus“. Deja, kiti įstatymai nenustato, jog ginčai dėl materialinės atsakomybės tiesiogiai nagrinėjami teisme. Tokiu būdu įstatymų leidėjas sukelia daug teisinių diskusijų ir leidžia praktikai suformuoti, kaip tokios problemos bus sprendžiamos. Įdomu yra tai, kad, analizuojant teismų praktiką, nerandama tokių atvejų, kad teismas būtų reikalavęs, jog kilus ginčui dėl materialinės atsakomybės pirmiausia būtų kreipiamasi į darbo ginčų komisiją. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso [3] 410 straipsnyje numatyta, kad XX skyriaus nustatyta tvarka nagrinėjami dėl darbo teisinių santykių kylantys ginčai, išskyrus ginčus dėl žalos atlyginimo ir kitus Civilinio proceso kodekso nustatytus ginčų atvejus. Vadinas, ginčams dėl žalos atlyginimo nagrinėti taikomos bendrosios civilinio proceso taisyklės, tačiau Civilinio proceso kodekso 410 straipsnyje nenumatyta, kad ginčai dėl žalos, susijusios su darbo teisinių santykiais, atlyginimo nagrinėtini *tiesiogiai* teisme. Šiuo atveju būtų galima remtis Civilinio proceso kodekso 24 straipsnyje įtvirtintu bylos priskyrimo teismui pirmumo principu: kilus abejonių dėl konkretaus ginčo priskirtinumo ar esant galiojančių įstatymų, kurie reguliuoja priskirtinumą, kolizijai, ginčas pripažįstamas priklausančiu teismo kompetencijai. Problemas, kai įstatymas neaiškus ar yra konkrečių teisės normų, nustatančių civilinių bylų priskirtinumą, prieštaravimų, gali išspręsti pats teismas taikydamas



Lietuvos Respublikos Konstitucijos [1] 30 straipsnio pirmąją dalį ir remdamasis Civilinio proceso kodekso 24 straipsniu [19, p. 232]. Darbo kodekso komentaro autorių kolektyvo nuomone, į tiesiogiai teismuose nagrinėtinų darbo ginčų kategoriją patenka ginčai dėl žalos, padarytos ryšium su darbo teisiniais santykiais atlyginimo [16, p. 527].

Analizuojant Rusijos Federacijos darbo kodekso nuostatas pažymėtina, kad ginčai dėl materialinės atsakomybės nenagrinėtini darbo ginčų komisijose. Rusijos Federacijos darbo kodekso 391 straipsnyje nurodyta, kad tiesiogiai teisme nagrinėjami individualūs darbo ginčai pagal darbdavio pareiškimus dėl darbuotojo padarytos žalos organizacijai atlyginimo, jei kitaip nenustatyta įstatymuose. Darbdavio materialinės atsakomybės už darbuotojo turtui padarytą žalą atveju Rusijos Federacijos darbo kodeksas numato tokią žalos atlyginimo tvarką: darbuotojas, kurio turtui padaryta žala, turi pateikti darbdaviui pareiškimą apie jam padarytą žalą. Ši pareiškimą darbdavys privalo peržiūrėti ir priimti sprendimą dėl žalos atlyginimo per dešimties dienų terminą. Darbuotojas, nesutinkantis su darbdavio sprendimu ar jo negavęs, turi teisę kreiptis į teismą.

*Ginčai dėl darbuotojo padarytos žalos, nevirsijančios vieno vidutinio darbo užmokesčio, išieškojimo.* Kitas analizuotinas atvejis, kai tiek sisteminiu, tiek istoriniu teisės aiškinimo metodu aiškinant Darbo kodekso normas, išties nekyla didelių problemų dėl ginčo nagrinėjimo tvarkos (teisminės ar neteisminės) nustatymo, yra ginčai dėl darbdavio atžvilgiu lengvatinės darbuotojo padarytos žalos išieškojimo

tvarkos: jei darbuotojas neatlygina padarytos žalos gera valia, tai žala, nevirsijanti jo vidutinio darbo užmokesčio, gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu (Darbo kodekso 258 straipsnio 1 dalis). Darbuotojas, nesutinkąs su darbdavio nurodymu išieškoti žalą, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Kadangi šis straipsnis jokių išimčių dėl šios kategorijos ginčą nagrinėsiančio organo nenumato, reikia remtis bendrąja taisykle, kad pirminis toks organas yra darbo ginčų komisija (Darbo kodekso 289 straipsnis). Individualus darbo ginčas šiuo atveju kyla tada, kai darbuotojas kreipiasi su prašymu į darbo ginčų komisiją. Kaip jau buvo minėta, tokie ginčai buvo nagrinėjami darbo ginčų komisijose ir pagal anksčiau galiojusius teisės aktus. Įdomu, kad valstybės kaimynės Rusijos Federacija ir Latvijos Respublika tokio reglamentavimo atsisakė. Pagal Rusijos Federacijos darbo kodekso 248 straipsnį darbdavys turi teisę ne vėliau kaip per mėnesį nuo žalos dydžio nustatymo pateikti įsakymą išieškoti iš žalą padariusio darbuotojo darbo užmokesčio sumą, nevirsijančią darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Jeigu darbdavys praleidžia įsakymui pateikti nustatytą vieno mėnesio terminą arba darbuotojas nesutinka gera valia atlyginti padarytą žalą, o suma, išieškotina iš jo darbo užmokesčio, viršija vidutinį darbuotojo darbo užmokesį, išieškoma teismo tvarka. Taip pat teisę kreiptis į teismą turi darbuotojas, jei darbdavys nesilaiko nustatytos žalos išieškojimo tvarkos. Pagal Latvijos Respublikos darbo kodeksą [12] darbdavys taip pat turi teisę išskaičiuoti iš darbo užmokesčio

sumas, reikalingas darbuotojo neteisėta, kalta veika padarytai žalai atlyginti, jei darbuotojas yra davęs rašytinį sutikimą. Jei darbuotojas nesutinka su darbdaviui padarytos žalos atlyginimo pagrindu ar dydžiu, darbdavys gali kreiptis į teismą su ieškiniu per dvejus metus nuo žalos atsiradimo. Manytina, kad būtų tikslinga atsisaikyti šių ginčų kategorijai mūsų šalyje dar taikomos neteisminės individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos, nes darbdaviui priėmus nurodymą išskaičiuoti neatlygintą žalą iš darbo užmokesčio, tampa aiški ir darbdavio atstovų, atstovausiančių jam darbo ginčų komisijoje, pozicija, todėl mažai tikėtina, kad darbo ginčų komisijos nariams pavyks susitarti. Tai patvirtina ir Teisės instituto atliktas mokslo taikomasis tyrimas: „neginčijama, kad įstatymu įtvirtinta neteisminė darbo ginčų nagrinėjimo stadija, kurioje įgyvendinamas socialinės partnerystės principas, yra reikalinga, tačiau, atsižvelgiant į tai, kad ginčo šalys yra šališkos ir priklausomos, galima daryti išvadą, kad ši stadija turi būti kiek kitaip organizuojama, pavyzdžiui, pavesti tai atlikti nešališkam arbitrai ar komisijai, kuri nesusijusi su ginčo šalimis, arba visą stadiją perkelti į apylinkės teismus.“ [17, p. 14]

Ginčai dėl materialinės atsakomybės – tai ginčai dėl teisės taikymo, kuriems nagrinėti reikia specialių teisės žinių. Pateikiama keletas esminių aspektų, kodėl ginčus dėl materialinės atsakomybės turėtų nagrinėti kompetentingas organas – teismas:

1) ginčą nagrinėjantis organas privalo nustatyti, ar yra visos materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos: neteisėta veika, žala, priežastinis neteisėtos veikos ir žalos

atsiradimo ryšys, pažeidėjo kaltė, pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais, žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Priežastinį ryšį nustato teismas, remdamasis ginčo šalių pateiktais įrodymais. Jei žala padaroma esant tiesioginiam ir netiesioginiam priežastiniam ryšiui, materialinei atsakomybei ir jos dydžiui nustatyti dažnai reikia pasitelkti tam tikrus specialistus, be kurių pagalbos tinkamai išspręsti materialinės atsakomybės klausimą dažniausiai negalima [16, p. 358]. Kadangi dažniausiai nuo kaltės rūšies ir laipsnio priklauso materialinės atsakomybės ribos ir dydis, tai daryti turėtų kompetentingas organas;

2) įrodinėjimo pareigos paskirstymas ir įrodymų vertinimas. Ginčo dėl materialinės atsakomybės šalys privalo pateikti įrodymus, kuriais turi teisę remtis pateikdamos reikalavimus ar prieštaravimus. Ginčą nagrinėjančiam organui tenka užduotis teisingai nustatyti, kiek reikšmingi pateikti įrodymai byloje ir kuriai ginčo šaliai tenka įrodinėjimo pareiga. Netinkamas ginčo šalių įrodinėjimo pareigų paskirstymas laikytinas jų procesinių teisių pažeidimu ir gali lemti neteisėto ir nepagrįsto sprendimo priėmimą [15, p. 138];

3) atlygintinos žalos dydžio nustatymas. Ginčą dėl materialinės atsakomybės nagrinėjantis organas privalo savo sprendime nurodyti tikslų atlygintinos žalos dydį. Pagal Civilinio kodekso 6.249 straipsnio 1 dalį, jeigu šalis negali tiksliai įrodyti nuostolių dydžio, jų dydį nustato teismas. Be to, kadangi neturtinės žalos dydį kiekvienu atveju nustato tik teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu, ginčai dėl neturtinės žalos atlyginimo nagrinėtini tik teisme.

## Išvados

Naujajame Darbo kodekse darbo ginčų skirstymas pagal subjektyvųjų kriterijų (individualūs ir kolektyviniai) neapima visų ginčų, kylančių iš darbo teisinių santykių. Manytina, kad būtų tikslingiau darbo ginčus klasifikuoti pagal objektyvųjų kriterijų – į interesų ir teisės, neapsiriboti ginčo šalimis.

Naujajame Darbo kodekse, įtvirtinus ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio materialinę atsakomybę, visiškai neregamentuojama ginčų dėl materialinės atsakomybės nagrinėjimo tvarka. Be to, Civilinio proceso kodekse šiai ginčų grupei netaikomi darbo

bylų nagrinėjimo ypatumai. Įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatose, reglamentuojančiose individualių darbo ginčų nagrinėjimą, nenurodė, kad ginčai dėl materialinės atsakomybės nagrinėtini tiesiogiai teisme. Nors tokiu atveju turėtų būti taikoma bendroji taisyklė, pagal kurią šiems ginčams taikytina neteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, tačiau remiantis istoriniu, sisteminiu ir lyginamuoju teisės aiškinimo metodais darytina išvada, kad reikėtų įstatymiškai ginčus dėl materialinės atsakomybės priskirti prie tiesiogiai nagrinėtinų teisme.

## LITERATŪRA

### *Norminiai teisės aktai*

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 56-1640.
6. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
7. Lietuvos Respublikos Seimo Teisės ir teisėtvarkos komiteto išvada Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 114, 127, 129, 130, 132, 133, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 168, 177, 183, 225, 235, 256, 285, 286, 288, 293, 294, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymo projektui, Nr. IXP-3871, 2004-12-01.
8. Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG, 03.09.1953); Prieiga per internetą: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbogg>; [žiūrėta: 2008.02.27].
9. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB 18.08.1896); Prieiga per internetą: <http://www.gesetze-im-inter.net.de/bgb>; [žiūrėta 2008 02 27].

10. Code of civil procedure of the Republic of Estonia, entered into force 1 January, 2006, prieiga per internetą: <http://www.legaltext.ee>, [žiūrėta 2007 03 20].

11. Labour dispute law of the Republic of Latvia, effective since 1 January 2003, prieiga per internetą: <http://www.ttc.lv>, [žiūrėta 2008 02 27].

12. Labour law of the Republic of Latvia (12.12.2002), prieiga per internetą: <http://www.ttc.lv>, [žiūrėta 2008 02 20].

13. Individual labour dispute resolution act of the Republic of Estonia, entered into force 1 September, 1996, prieiga per internetą: <http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm>, [žiūrėta 2008 02 20].

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

### *Specialioji literatūra*

15. Анисимов Л. Н., Анисимов А. Л. Материальная ответственность сторон трудового договора: практический комментарий к Федеральному закону от 30.06.2006 № 90НФЗ, p.138.

16. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius, 2004. P. 358.

17. Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų steigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius: Teisės institutas, 2003. P. 14.

18. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius, 2005.

19. Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. I tomas. Vilnius, 2003.

20. Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. II tomas. Vilnius, 2005.

21. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Москва, 2005.

22. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius, 2005.

## **DIE STREITIGKEITEN WEGEN DER MATERIELLEN VERANWORTUNG IM SYSTEM DER ARBEITSSTREITIGKEITEN**

**Giedrė Dabulskytė**

### **Z u s a m m e n f a s s u n g**

Until im litauischen Kodex des Arbeitsrechts herrscht die Klassifizierung der Arbeitsstreitigkeiten nach dem subjektiven Kriterium (es gibt individuelle und kollektive Arbeitsstreitigkeiten). Durch eine solche Klassifizierung entsteht ein Problem: es gibt Arten von Arbeitsstreitigkeiten, die nicht in den Begriff der individuellen Arbeitsstreitigkeit reinpassen, bzw., Streitigkeiten wegen der materiellen Verantwortung des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer stirbt; Streitigkeiten wegen der materiellen Verantwortung der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitnehmer der Kläger ist; Streitigkeiten wegen der materiellen Verantwortung der Arbeitnehmergruppe. Deshalb sind wir der Annahme, daß die Klassifizierung der

Arbeitsstreitigkeiten nach dem objektiven Kriterium mehr zweckdienlich und genauer wäre.

Der litauische Kodex des Arbeitsrechts, anders als die vorher gültigen Gesetze, setzt keine Ausnahmen für die Verhandlung der Streitigkeiten wegen der Verantwortung des Arbeitgebers fest. Nach der systematischen Deutung für eine solche Art der Streitigkeiten gilt die außergerichtliche Verhandlungsordnung, das bedeutet, daß der Arbeitnehmer sich zu erst an die Arbeitsstreitkommission wenden muß. Doch den logischem, historischen und vergleichsmethoden, wäre die gerichtliche Verhandlung für diese Streitigkeiten mehr geeignet und plausibel.

*Įteikta 2008 m. gegužės 21 d.*

*Priimta publikuoti 2008 m. birželio 27 d.*