

Darbinieka atbildība par uzņēmuma mantu

Andīna Brīvule, SIA "Sorainen ZAB", jurista palīdzē

Darbiniekiem nereti tiek uzticēta uzņēmuma manta, piemēram, portatīvais dators, telefons vai pat automašīna. Šie resursi palīdz veikt darbu, taču vienlaikus var radīt arī riskus – ko darīt, ja manta tiek sabojāta, pazūd vai tiek tīši iznīcināta? Kad par to atbild darbinieks un cik lielā mērā viņš ir atbildīgs par uzņēmumam nodarītajiem zaudējumiem?

Vispārīgi personas civiltiesisko atbildību regulē Civillikuma (CL) 3.nodaļa "Saistības un prasījumi no neatļautas darbības", tomēr attiecībās starp darba devēju un darbinieku tā piemērojama tikai daļēji. Civiltiesībās pastāv princips, ka darba devēja un darbinieka attiecībās darbinieks ir vājākā jeb neaizsargātā līgumslēdzēja puse. Līdz ar to Darba likumā (DL) ir ietverti īpaši noteikumi, kas ir piemērojami primāri, paredzot dažas būtiskas darbinieka civiltiesiskās atbildības atšķirības.

Darbinieka atbildība

Darbinieka atbildības pamatu un apmēru nosaka DL 86.pants – *ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla neveic darbu vai arī veic to nepienācīgi vai citādas pretiesiskas, vainojamas rīcības dēļ ir nodarījis zaudējumus darba devējam, darbiniekam ir pienākums atlīdzināt darba devējam radušos zaudējumus. Darbinieks atbild vienīgi par darba devēja tagadējās mantas samazinājumu, bet neatbild par sagaidāmās peļņas atrāvumu.* Piemēram, ja darbinieks ir radījis bojājumu ražošanas iekārtai, viņš ir atbildīgs tikai par šo bojājumu un sedz zaudējumus tikai par to. Darbinieks nav atbildīgs par zaudējumiem, ko cieš darba devējs no tā, ka iekārtas bojājuma rezultātā nebija iespējams saražot konkrēto preci un nodot to klientiem vai citām personām noteiktajā termiņā. Proti, darbinieks nav atbildīgs par darba devēja līgumiskajām saistībām pret citām personām (peļņas negūšanu), pat ja darba devējs šīs saistības nevarēja izpildīt darbinieka vainas dēļ.

Tomēr šim principam ir divi izņēmumi.

Gan CL, gan arī DL noteikts pienākums atlīdzināt pilnīgi visus zaudējumus, kas nodarīti ar ļaunu nolūku vai rīkojoties ar rupju neuzmanību. DL 86.panta 3.daļā paredzēta papildu darbinieka atbildība par visiem darba devēja zaudējumiem, ja tie nodarīti tādas darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ, kas nav saistīta ar nolīgta darba veikšanu.

Darbinieks nav atbildīgs par darba devēja līgumiskajām saistībām pret citām personām (peļņas negūšanu), pat ja darba devējs šīs saistības nevarēja izpildīt darbinieka vainas dēļ

Piemēram, ja darbinieks tīši, ļaunprātīgi sabojā ražošanas iekārtu vai viņam vispār nebija jāstrādā ar to, darbiniekam jāatlīdzina visi zaudējumi, arī sagaidāmā un negūtā darba devēja peļņa. Ja darbinieks ir lūdzis kolēģim palīdzību veikt konkrētu darbu, kas nav šī kolēģa darba pienākumos, un šis kolēģis, veicot šo darbu, rada zaudējumus, ir pamats vērtēt abu darbinieku atbildību. Šādā gadījumā atbilstoši DL 88.panta 1.daļai katra darbinieka atbildība nosakāma atbilstoši līdzdalībai zaudējumu nodarīšanā un vainas pakāpei.

Atbildība paaugstināta riska apstākļos

Darbinieka atbildības apmērs samazinās, ja darbs ir saistīts ar paaugstinātu zaudējumu rašanās risku. Atbilstoši DL 86.panta 4.daļai šādā gadījumā darbinieks ir atbildīgs tikai tad, ja zaudējumi darba devējam nodarīti ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ.

Senāts 2007.gada 14.marta spriedumā lietā SKC-110/2007 norādījis, ka, izvērtējot šīs tiesību normas saturu, jāņem vērā arī CL 2347.pantā noteiktais, proti, ka par paaugstinātu bīstamības avotu apkārtējiem atzīstams transports, uzņēmums, būvniecība, bīstamas vielas u. tml. Tātad, ja darbinieka darbs saistīts ar kādu no neizsmeļošajā uzskatījumā ietvertajām lietām, tas būtu atzīstams par paaugstināta riska darbu.

Piemēram, darbinieki, kura darba pienākumi ir saistīti ar transportlīdzekļa regulāru vadīšanu, veic paaugstināta riska darbu. Šādi darbinieki ir taksometru, sabiedriskā transporta vadītāji un kravu pārvadātāji. Senāts 2007.gada 14.marta spriedumā lietā SKC-110/2007 vērtēja darba devēja – sabiedrības ar ierobežotu atbildību “VTU Valmiera” – prasību par zaudējumu piedziņu no darbinieka, auto apmācības instruktora. Veicot mācību braukšanu ar kursantu, instruktors izraisīja ceļu satiksmes negadījumu, kura rezultātā tika bojāta darba devējam piederošā automašīna “Opel Astra”.

Senāts atzina, ka darbinieks veicis paaugstināta riska darbu. Līdz ar to, lemjot par zaudējumu atlīdzību, kas radušies ceļu satiksmes negadījuma rezultātā, kurā vainojams darbinieks, ir jākonstatē ne tikai CL priekšnosacījumi zaudējuma piedziņai, bet arī jāizvērtē, vai konkrētajā gadījumā nav konstatējami DL 86.panta 4.daļas nosacījumi, kas izslēdz darbinieka atbildību par zaudējumiem. Tas nozīmē, ka darbinieks ir atbildīgs tikai tad, ja viņš ceļu satiksmes negadījumu izraisījis ar ļaunu nolūku vai rupjas neuzmanības dēļ. Apgabaltiesa atzina, ka konkrētajos apstākļos persona nav augstākajā mērā vieglprātīgi vai nevērīgi ignorējusi kādus drošības pasākumus, nav varējusi veikt kādus pasākumus, kas novērstu ceļu satiksmes negadījumu un zaudējumu rašanos darba devējam. Nekonstatējot ļaunu nolūku vai rupju neuzmanību, veicot darba pienākumus paaugstināta riska apstākļos, likums neparedz iespēju piedzīt zaudējumus no darbinieka. Senāts piekrita apgabaltiesas secinājumam, ka auto apmācības instruktors nav pieļāvis rupju neuzmanību.

Atbrīvošana no atbildības

Saskaņā ar DL 87.panta 1.daļu *darbinieks ir pilnībā vai daļēji atbrīvojams no civiltiesiskās atbildības par darba devējam nodarītajiem zaudējumiem, ja arī darba devējs pats – ar saviem rīkojumiem vai nenodrošinot pienācīgus darba apstākļus vai darba aprīkojumu – bijis vainīgs zaudējumu nodarīšanā. Darbinieka civiltiesiskās atbildības apmērs nosakāms atkarībā no lietas*

apstākļiem, īpaši ņemot vērā to, ciktāl pārsvarā bijusi darbinieka vai darba devēja vaina. Piemēram, ja darba devējs nodod darbiniekam lietošanā datoru, kas jau sākotnēji ir tehniski bojāts vai kuram ir būtiski nolietojuma defekti, taču netiek veikts nepieciešamais remonts vai apkope, tad, datoram sabojājoties darba laikā, darbinieks var tikt pilnībā vai daļēji atbrīvots no atbildības par nodarītajiem zaudējumiem. Līdzīga situācija var rasties, ja darba devējs pieļauj, ka darbinieks strādā ar nolietotiem darba rīkiem vai aprīkojumu, kas neatbilst darba drošības prasībām.

Lai samazinātu darba devēja paša vainu pie zaudējumu rašanās, darba devējam būtu ieteicams darbiniekam nododamās mantas tehnisko stāvokli pienācīgi dokumentēt

Tāpat darbinieks atbilstoši DL 87.panta 2.daļai ir pilnībā vai daļēji atbrīvojams no atbildības arī situācijās, *kad darba devējs nav brīdinājis darbinieku par šādu zaudējumu rašanās risku, ko darbinieks nav paredzējis un viņam nevajadzēja paredzēt, kā arī tad, kad darba devējs nav ievērojis pienācīgo rūpību, lai zaudējumus novērstu vai mazinātu.* Piemēram, ja darba devējs nodrošina darbiniekam portatīvo datoru, kas ir īpaši jutīgs pret temperatūras izmaiņām vai mitrumu, bet neinformē par šo īpašību, un dators tiek sabojāts, pārvadājot to darba uzdevumu izpildes laikā, tad darbiniekam nevar pārmest neuzmanību vai nolaidību un no viņa nevar piedzīt zaudējumus.

Lai samazinātu darba devēja paša vainu pie zaudējumu rašanās, darba devējam būtu ieteicams darbiniekam nododamās mantas tehnisko stāvokli pienācīgi dokumentēt, piemēram, pieņemšanas-nodošanas aktā norādot būtiskus defektus vai nolietojuma pazīmes. Darba devējam būtu īpaši jānorāda arī dažādi iespējamie riski (piemēram, aprīkojuma jutīgums pret mitrumu vai triecieniem). Tāpat darba devējam jānodrošina nododamo lietu regulāra tehniskā apkope un pārbaude, kā arī jāgādā, lai darbiniekam būtu pieejamas lietošanas instrukcijas. Ieteicams parūpēties arī par atbilstošiem aizsardzības līdzekļiem, piemēram, aizsargsomu

portatīvajam datoram vai īpašiem glabāšanas konteineriem darba rīkiem un iekārtām.

Atbilstoši DL 87.panta 3.daļai *tiesa atkarībā no lietas apstākļiem var samazināt darbinieka civiltiesiskās atbildības apmēru atbilstoši viņa mantas stāvoklim*. Piemēram, ja darbinieks, kurš saņem minimālo algu un kuram nav būtisku uzkrājumu vai citas nozīmīgas mantas, darba izpildes laikā nejauši sabojā dārgu portatīvo datoru, tad tiesa, izvērtējot darbinieka mantisko stāvokli un lietas apstākļus, ir tiesīga lemt, ka no darbinieka piedzenama tikai daļa no zaudējumu apmēra.

Zaudējumu atlīdzināšana

Ja konstatējams pamats darbinieka atbildībai, darba devējam ir būtiski zināt, kādos veidos viņš var panākt nodarīto zaudējumu atlīdzināšanu.

Atbilstoši DL 89.pantam *darbinieks var labprātīgi pilnībā vai daļēji atlīdzināt darba devējam nodarītos zaudējumus. Ar darba devēja piekrišanu darbinieks, lai atlīdzinātu zaudējumu, var nodot līdzvērtīgu lietu vai izlabot bojājumu*. Piemēram, ar darba devēja atļauju darbinieks var salabot ražošanas iekārtu, darba rīku vai iegādāties tādu pašu darba rīku vietā un nodot to darba devējam. Tomēr darba devējam ir ieteicams izvērtēt darbinieka spējas veikt remontu vai citus labojumus.

Ja darbinieks labprātīgi neatlīdzina zaudējumus un nepiekrīt izmantot citus likumā paredzētos atlīdzināšanas mehānismus, darba devējs var celt prasību tiesā

Kā alternatīvs zaudējumu atlīdzināšanas veids DL 79.panta 1.daļā ir paredzēta iespēja veikt ieturējumus no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas. Tomēr šāda ieturējuma izdarīšanai nepieciešama darbinieka rakstveida piekrišana. Bez darbinieka atļaujas šādus ieturējumus izdarīt nedrīkst. Pat ja darbinieks ir piekritis, tomēr ieturējumi nedrīkst pārsniegt 20% no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas. Jebkurā gadījumā darbiniekam ir saglabājama darba samaksa minimālās

mēneša darba algas apmērā un par katru apgādībā esošu nepilngadīgo bērnu līdzekļi valsts sociālā nodrošinājuma pabalsta apmērā. Tātad, ja darbinieks pelna minimālo darba algu, ieturējumus izdarīt nedrīkst. Aizliegts arī izdarīt ieturējumus no atlaišanas pabalsta, atlīdzības par darbinieka izdevumiem un citām darbiniekam izmaksājamām summām, uz kurām saskaņā ar Civilprocesa likumu nedrīkst vērst piedziņu, piemēram, bērna uzturlīdzekļiem.

Ja darbinieks labprātīgi neatlīdzina zaudējumus un nepiekrīt izmantot citus likumā paredzētos atlīdzināšanas mehānismus, proti, apstrīd darba devējam radušos zaudējumu atlīdzības prasījuma pamatu vai apmēru, darba devējs var celt prasību tiesā divu gadu laikā no zaudējumu nodarīšanas dienas. Šādos gadījumos darba devējam īpaši svarīgi ir savlaicīgi nodrošināt pierādījumus par zaudējumu nodarīšanas faktu, apmēru un darbinieka vainu, lai tiesvedības procesā varētu efektīvi aizstāvēt savas intereses.

Darba devējam ir jānodrošinās ar pietiekamiem rakstveida pierādījumiem par zaudējumiem, to apmēru un cēloņsakarību ar darbinieka rīcību, jo tiesu prakse rāda, ka pierādīt zaudējumu esību un darbinieka vainu var būt sarežģīti, un tiesa var darba devēja prasību noraidīt pierādījumu trūkuma dēļ.