

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Austėjos Radinaitės,

V kurso, darbo ir socialinės

teisės šakos studentės

Magistro darbas

**Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindų
evoliucija**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentė: lekt. dr. Ieva Povilaitienė

Vilnius

2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro darbe atskleidžiama darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindo evoliuciją nagrinėjant bei lyginant skirtingų laikotarpių galiojusį teisinį reguliavimą. Šiame darbe darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės pagrindas yra analizuojamas per sąlygų, procedūros ir apribojimų bei garantijų aspektus. Darbo objektas yra darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindo raida, laikotarpiu nuo nepriklausomybės atkūrimo iki šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo.

Pagrindiniai žodžiai: darbo sutarties nutraukimas, darbdavio teisė, darbo drausmė, drausminė atsakomybė, darbuotojo kaltė, šurkštus darbo pareigų pažeidimas, darbuotojo garantijos.

The master's work reveals the evolution (development) of termination of the employment contract at the initiative of the employer due to the employee's guilty plea at different times, comparing the legal regulation in force during respective periods. At this work, the basis for termination of the employment contract due to the fault of the employee is analyzed through the aspects of conditions, procedure and restrictions and guarantees. The object of this work is the development of the termination of the employment contract at the initiative of the employer due to the guilty plea of the employee, during the period from the restoration of independence to the current legal regulation.

Keywords: termination of employment contract, employer's right, labor discipline, disciplinary liability, the fault of the employee, gross breach of duty, employee guarantees.

TURINYS

1. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS SAMPRATA	5
1.1. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąvokos atribojimas nuo kitų panašių apibrėžčių	5
1.2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąlygos	7
2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS NUO NEPRIKLAUSOMYBĖS ATKŪRIMO IKI 2002 M. GRUODŽIO 31 D.....	9
2.1. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąlygos	9
2.2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės procedūra	15
2.3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės apribojimais darbdaviui (darbuotojų garantijos)	19
3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS LIETUVOJE NUO 2003 M. SAUSIO 1 D. IKI 2017 M. BIRŽELIO 30 D.	21
3.1 Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąlygos	21
3.2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės procedūra	29
3.3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės apribojimais darbdaviui (darbuotojų garantijos)	34
4. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS LIETUVOJE NUO 2017 M. LIEPOS 1 D.	37
4.1. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąlygos	37
4.2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės procedūra	43
4.3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės apribojimais darbdaviui (darbuotojų garantijos)	46
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	49
SANTRAUKA.....	56
SUMMARY	57

IŽANGA

Temos aktualumas. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės yra kone griežčiausias, sunkiausias padarinius, mažiausiai garantijų darbuotojui suteikiantis darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva reiškia ne tik darbo santykių pasibaigimą, tačiau gali turėti reikšmingą įtaką darbuotojo būsimai darbinei veiklai, konkuruojant darbo rinkoje, jo reputacijai visuomenėje. Ne kiek mažiau svarbūs ir darbdavio interesai palaikyti darbo tvarką, siekti tikslų, numatytų darbo sutartyje, išvengti nuostolių, dirbti saugiai ir efektyviai. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva evoliucija išgrynina darbuotojo darbo pareigų pažeidimo atvejus, kurie nekelia abejonių ir kurie turėtų būti įtvirtinti įstatymų leidėjo kaip šiurkštūs darbo pareigų pažeidimo atvejai, leidžia apibrėžti, kokios turi būti ir gali būti darbdavio dispozicijos ribos sprendžiant dėl esminio darbo pareigų pažeidimo ir jo pripažinimo šiurkščiu.

Temos originalumas. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės yra sąlygotas darbuotojo neteisėtų, kaltų veiksmų, darbuotojui priklausančių garantijų netekimu, o taip pat darbdavio nustatytos darbo tvarkos pažeidimu. Atsižvelgiant į tai, būtina nustatyti tokius darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės reikalavimus, garantijas, kurie užtikrintų abiejų darbo sutarties šalių – darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyrą. Analizuojant temą, penkerių metų laikotarpyje nebuvo rasta teisės mokslininkų straipsnių, tyrimų bei magistro darbų, kurie darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindą nagrinėtų evoliucinėje plotmėje. Pastebėtina, kad teisės mokslininkai yra nagrinėję ne darbo sutarties nutraukimo pagrindo raidą kaip atskiro instituto, o visos darbo teisės bei darbo teisės mokslo raidą analizuojant skirtingų laikotarpių darbo teisės normas.

Darbo tikslas. Atskleisti bei palyginti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindo evoliuciją (raidą) nuo 1990 m. kovo 11 d. Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo iki šių dienų, pagal atitinkamu laikotarpiu darbo teisėje galiojusį teisinį reguliavimą teoriniu, praktiniu aspektu.

Objektas. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindo evoliucija, laikotarpiu nuo 1990 m. kovo 11 d. iki šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo pagal 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusį Darbo kodeksą.

Uždaviniai. 1. Atskleisti bei palyginti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindo sąlygas nuo 1990 m. kovo 11 d iki šiuo metu galiojančio teisinio reglamentavimo; 2. Pateikti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindo sąsajas su darbo drausmės institutu laikotarpiu nuo 1990 m. kovo 11 d iki 2017 m. liepos 1 d; 3. Atskleisti bei palyginti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva taikymo procedūrą, analizuojant teisės aktus bei teismų praktiką laikotarpiu nuo 1990 m. kovo 11 d. iki šiuo metu galiojančio teisinio reglamentavimo; 4. Atskleisti darbdaviui numatytus apribojimus ir darbuotojams įstatymuose įtvirtintas garantijas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, nagrinėjant šį institutą reglamentuojančius teisės aktus bei teismų praktiką nuo 1990 m. kovo 11 d. iki šiuo metu galiojančio teisinio reglamentavimo.

Darbo metodai. Darbo tikslui bei uždaviniams įgyvendinti pasitelkiami šie tyrimo metodai: 1. Istorinis – siekiant iliustruoti darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės pagrindo raidą, koks istorinis kontekstas bei kokios priežastys lėmė šio pagrindo evoliuciją analizuojant skirtingų laikotarpių reglamentuojančius teisės aktus; 2. Lyginamasis – teoriniais ir teisiniais aspektais palyginti darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia dėl darbuotojo kaltės pagrindo sąlygas ir procedūrą lyginant skirtingų laikotarpių teisės aktus reglamentuojančius šį pagrindą; 3. Sisteminis – siekta nustatyti darbo sutarties nutraukimą dėl darbuotojo kaltės reglamentuojančių teisės normų tarpusavio sąveiką bei jų sąsają su darbo drausmės institutu; 4. Lingvistinis – aptarti teisės normų reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia dėl darbuotojo kaltės ir su šiuo pagrindu susijusių apibrėžimų prasmę kalbiniu aspektu. .

Šaltiniai. Pagrindiniai norminiai teisės aktai: Lietuvos Respublikos darbo kodeksai 2003 m. ir 2017 m., Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Lietuvos tarybų socialistinės respublikos darbo įstatymo kodeksas. Analizuota mokslinė literatūra: Macijauskienė, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas, Macijauskienė, R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbo pareigas, Macijauskienė, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos, Bagdanskis T. Drausminė atsakomybė kaip darbuotojų atleidimo pagrindas Lietuvoje, Vėgelis, V. Specialūs teisės aktai reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje ir darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimas Lietuvoje, Usonis, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m., Davulis, T. Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016 – 2017 m. bei kt. Taip pat, magistro

darbe gausiai analizuotą ir remtasi Lietuvos Aukščiausio Teismo laikotarpiu nuo 1990 m. kovo 11 d. iki šių dienų suformuotą praktika, nutartimis bei nutarimais.

1. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS SAMPRATA

1.1. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąvokos atribojimas nuo kitų panašių apibrėžčių

Konstitucinė teisė į darbą yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje, kurioje užtikrinama kiekvieno žmogaus teisė pasirinkti darbą bei turėti teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1991m.). Darbo teisėje susiklostančius individualius darbo teisinius santykius reguliuoja darbo sutarties institutas. Darbo sutartis yra pagrindas, iš kurio tarp subjektų (darbdavio ir darbuotojo) susiklosto darbo teisiniai santykiai. Vadinasi, pasibaigus darbo sutarčiai, darbo teisiniai santykiai nutrūksta, pasibaigia ir šalių tarpusavio teisės ir pareigos. Nagrinėjant darbo santykių baigtį, darbo teisėje galime aptikti tris panašias, tačiau jokių būdu ne tapačias sąvokas, kurių vartojimas kartais yra netinkamas vienokiame ar kitokiame kontekste. Todėl šioje magistrinio darbo dalyje bus atskleista darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąvoka, ją atribojant nuo tokių panašių sąvokų kaip atleidimas iš darbo bei darbo sutarties pasibaigimas.

Pirmoji ir pati plačiausia sąvoka apibūdinanti darbo teisinių santykių baigtį – darbo sutarties pasibaigimas, kuri apima visus atvejus, kai pasibaigia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, o pačių šalių nebesaisto tarpusavio įsipareigojimai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 53 straipsnyje, nurodoma, kad darbo sutartis pasibaigia:

- 1) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu;
- 2) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva;
- 3) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia;
- 4) nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios;
- 5) mirus darbo sutarties šaliai;
- 6) kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos;
- 7) kitais kodekse ar įstatyme numatytais pagrindais (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Darbo sutarties pasibaigimo sąvoka, apimanti visus galimus darbo sutarties pasibaigimo

atvejus, įskaitant ne tik įstatymo leidėjo reglamentuojamus nutraukimo pagrindus, bet taip pat ir tokius atvejus, kai darbo sutartis pasibaigia mirus sutarties šaliai ar kai yra nežinoma darbdavio buvimo vieta bei kt. Todėl kai kalbame apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės aiškiai matome, kad šis nutraukimo pagrindas būtų laikomas, kaip darbo sutarties pasibaigimas vienos iš šalies (darbdavio) iniciatyva.

Antroji aptartina sąvoka – darbo sutarties nutraukimas, kuris apibūdina vieną iš galimų darbo sutarties pasibaigimo būdų. Darbo sutarties nutraukimas darbo teisėje gali būti suprantamas kaip valinis darbo sutarties subjektų veiksmas (Nekrošius *et al.*, 2004, p. 156). Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės turi būti išreikšta darbdavio valia (svarbus valinis elementas). Todėl jeigu darbdavys tokios valios neišreiškia, darbo sutartis tarp darbo teisinių santykių subjektų šiuo pagrindu negali būti nutraukta, nes nėra subjekto valios pareiškimo, kuriam ši teisė yra suteikta. Pagal dabartinį reguliavimą LR darbo kodekse yra įtvirtinti šie darbo sutarties nutraukimo pagrindai: šalių susitarimu, vienos iš šalių iniciatyva, darbdavio valia, nesant šalių valios. Nurodyti nutraukimo pagrindai suponuoja išvadą, kad darbo sutarties nutraukimui būtinas aspektas yra – valios išraiška.

Trečioji sąvoka – atleidimas iš darbo, reiškia tam tikrą procedūrą, pačios darbo sutarties pasibaigimo rezultatą, tai yra teisinė darbo sutarties pasibaigimo išdava, nes pasibaigia teisės ir pareigos. (Macijauskienė, 2006, p. 72). Paprastai tariant, atleidimas iš darbo yra darbo sutarties nutraukimo padarinys, rezultatas, todėl kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, atleidimas iš darbo laikomas padariniu atsiradusiu dėl darbo drausmės pažeidimo, už kurį buvo paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarime pateikiamas visų trijų sąvokų apibendrinimas nurodant, kad nors šios sąvokos skiriasi prasminiu aspektu. Sąvoka „atleidimas iš darbo“ reiškia darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) rezultatą, pasekmę, sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“ paprastai suprantama kaip vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, o tuo tarpu sąvoka „darbo sutarties pasibaigimas“ reiškia bet kokį atvejį, kai pasibaigia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu (Lietuvos Aukščiausio Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas).

Taigi, apibendrinant galima teigti, jog nors darbo sutarties pasibaigimas, nutraukimas ir atleidimas yra sąlyginai panašios sąvokos, tačiau jų sutapatinimas yra negalimas, kadangi teisiniu aspektu, šios sąvokos turi skirtingas reikšmes. Štai, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės patenka į darbo sutarties pasibaigimo pagrindus kaip

darbo sutarties pasibaigimas vienos iš šalių (darbdavio) iniciatyva. Tuo tarpu, rezultato prasme šis nutraukimo pagrindas yra atleidimas iš darbo dėl darbuotojo kaltais veiksmais padaryto darbo pareigų pažeidimo.

1.2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąlygos

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės yra savarankiškas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kuriuo darbdaviui suteikta teisė inicijuoti darbo sutarties nutraukimą. Įstatymo leidėjas pagrindą sieja išskirtinai su darbdavio teise, todėl jokie kiti subjektai neturi teisės taikyti šio pagrindo. Darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva dėl darbuotojo kaltės po Nepriklausomybės atkūrimo buvo įtvirtinta skirtinguose teisės aktuose pagal to laikotarpio teisinį reguliavimą. Analizuojant skirtingų laikotarpių reglamentuojančius teisės aktus matomas skirtingas šio pagrindo įvardinimas. Darbo sutarties įstatyme šis pagrindas įvardinamas kaip darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, 2003 metų Darbo kodekse – darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo, o šiuo metu galiojančiame 2017 metų Darbo kodekse – darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. Stebėtina tai, kad su kiekvienu nauju teisės aktu reglamentuojančiu šį darbo sutarties nutraukimo pagrindą, įstatymų leidėjas kryptingai tobulino darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės sąlygas, siekiant kuo aiškiau ir detaliau išskirti jį nuo kitų darbo sutarties nutraukimo pagrindų.

Šio pagrindo specifiškumą atskleidžia dvi sąlygos, kurių konstatavimo reikia, kad darbdaviui atsirastų teisė nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį. Pirmoji sąlyga – darbuotojo padarytas darbo pareigų pažeidimas. Nuo nepriklausomybės atkūrimo iki 2016 m. Darbo kodekso įsigaliojimo darbo teisėje buvo taikomas darbo drausmės institutas, todėl tuo laikotarpiu ir pats darbo pareigų pažeidimas laikytas darbo drausmės pažeidimu. Tačiau bendrąja prasme, nepriklausomai kaip darbo pareigų pažeidimas įvardijamas, jo esmė yra darbuotojo dėl kalto veikimo t. y. veiksmų, kuriuos darbuotojui draudžia atlikti darbo teisės normos ar darbdavio priimti lokaliniai aktai, atlikimas arba neveikimo, t.y. pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbdavio priimti lokaliniai aktai, nevykdymu padarytas darbo pareigų pažeidimas.

Antroji sąlyga būtina norint taikyti šį pagrindą – darbuotojo kaltė. Darbuotojas turi būti kaltas padaręs darbo pareigų pažeidimą. Kaltė gali pasireikšti kalto darbuotojo veikimu arba

neveikimu, atliekant jam priklausančias pareigas. Tuo tarpu darbuotojo kaltės forma gali būti ne tik tyčia, bet ir didelis nerūpestingumas. Kaip nurodoma Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės paprastai nėra svarbu, ar darbo pareigų pažeidimas padaromas tyčia ar dėl didelio nerūpestingumo, išskyrus atvejus, kai kaltės forma yra tiesiogiai nurodyta įstatyme (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje). Kitaip tariant, kaltės forma kvalifikavimo prasme reikšmę turi tais atvejais, kai konkretus pagrindas leidžiantis nutraukti darbdaviui darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės, nurodo tikslią kaltės formą, pavyzdžiui, nutraukiant darbo sutartį Darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 5 punktu įtvirtinta, kad darbuotojas gali būti atleistas iš darbo, kai tyčia padaro ar tyčia bando padaryti turtinės žalos darbdaviui. Pastebėtina, kad norint nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės be jau aptartų sąlygų, taip pat reikia nustatyti ir kitus darbo pareigų pažeidimo sudėties subjektyviusius ir objektyviusius elementus, tokius kaip priežastinis ryšys, dėl darbo pareigų pažeidimo atsiradę nuostoliai, padariniai.

Taigi, tam, kad darbdavys galėtų savo iniciatyva nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės esminės sąlygos yra darbuotojo veikimu ar neveikimu padarytas darbo pareigų pažeidimas, kai toks pažeidimas padarytas dėl darbuotojo kaltės.

2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS NUO NEPRIKLAUSOMYBĖS ATKŪRIMO IKI 2002 M. GRUODŽIO 31 D

2.1. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąlygos

Lietuvoje iki Nepriklausomybės atkūrimo galiojo 1972 m. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas, kuris po to buvo pervadintas į Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksą. Laikotarpiu nuo 1990 kovo 11 d. Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo iki 1991 lapkričio 28 d. Darbo sutarties įstatymo priėmimo, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindai buvo įtvirtinti ir reglamentuoti Darbo įstatymų kodekso 43 straipsnyje “Darbo sutarties nutraukimas administracijos iniciatyva”, pateikiant baigtinį sąrašą sąlygų, kurioms esant darbdavys turėjo teisę nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės. Pakartotinį darbo pareigų pažeidimą Darbo įstatymų kodeksas apibrėžė kaip sistemingą darbo pareigų nevykdymą, jei darbininkui ar tarnautojui pirmiau buvo skirtos drausminės arba visuomeninės nuobaudos. Procedūrinius reikalavimus, beje iki pat 2002 m. Darbo kodekso įsigaliojimo, reguliavo Darbo įstatymų kodekso dešimtas skirsnis “Darbo drausmė”. Šio trumpo periodo teisinis reguliavimas nagrinėjama tema plačiau nebus analizuojamas, kadangi visi pagrindai suteikiantys teisę nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės iš esmės buvo perkelti į 1991 m. priimtą Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą, kurio reguliavimas bus nagrinėjamas šioje dalyje. Įdomu tai, kad Darbo įstatymų kodeksas numatė, jog kiekvienas naujai priimtas, atskiras darbo įstatymas turėjo būti suderintas su minėtuoju kodeksu. Taigi, 1991 m. priėmus Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą, nors senasis Darbo įstatymų kodeksas nenustojo galioti, o kai kuriuos jo normas galiojo net iki pat 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo, praktikoje jis tapo naudojamas tiek, kiek tam tikrų klausimų nereglementavo priimti nauji įstatymai.

1990 metų kovo 11 dieną atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę atėjo naujų permainų laikotarpis valstybėje. Pasikeitus santvarkai, Lietuvai tapus suvereniai ir nepriklausomai, valstybėje besikeičianti politinė, ekonominė situacija lėmė poreikį pradėti sunkius teisėkūros procesus. 1990 m. prasidėjo darbo teisės reforma. Reformuojant darbo teisę

buvo galimi du keliai: pirmasis – pasirinkti darbo teisės kodifikavimą ir pradėti rengti darbo kodekso projektą arba antrasis – pasirinkti laipsniškai reformuoti darbo teisinių santykių reguliavimą ir priimti atskirus įstatymus, kurie reglamentuotų skirtingus darbo teisės klausimus (Nekrošius, 2008, p. 146). Po ilgų svarstymų bei diskusijų buvo pasirinktas antrasis kelias – pradėti rengti įstatymus reglamentuojančius atskirus darbo teisės institutus. Kaip nurodo teisės mokslininkas J. Usonis žiūrint retrospektyviai, toks didelis, daug pastangų pareikalavęs darbas buvo geras pamatas tolimesniam darbo teisės vystymuisi ir sėkmingam perėjimui į kitą etapą – integracija į Europos Sąjungą (Usonis, 2012, p. 1133). Tiesa, ilgai laukti nereikėjo ir pasimatė pasirinkto darbo teisės reformos būdo trūkumai. Kalbėdamas apie trūkumus profesorius I. Nekrošius atskleidžia, kad tokiu būdu atsirado neišvengiamų teisės spragų, prieštaravimų tarp naujų ir anksčiau išleistų teisės norminių aktų, ėmė trūkinėti sisteminiai atskirų darbo teisės institutų ir norminių aktų ryšiai (Nekrošius, 2008, p. 146).

Nagrinėjamos temos nutraukimo pagrindas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, šioje dalyje bus nagrinėjamas pagal tuo laikotarpiu galiojusį Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą. Įstatyme darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės reglamentuojamas 29 straipsnyje – darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kuriame išvardintas sąrašas pagrindų suteikiančių darbdaviui teisę nutraukti darbo sutartį (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, 1991). Tiesa, straipsnis savyje inkorporuoja iš esmės du savarankiškus pagrindus, kada darbo sutartis gali būti laikoma nutraukta darbdavio iniciatyva: 1 – 5 punkte nurodytos priežastys, kurios nesiejamos su darbuotojo kalte, tuo tarpu, 6 – 12 punkte nurodytos priežastys buvo sąlygos, kurioms esant darbdavys gali nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltų veiksmų. Verta paminėti, kad darbo sutarties įstatymo 29 straipsnis buvo taikomas ne tik darbuotojams, bet ir valdininkams bei pareigūnams: valstybės ir savivaldybės valdininkams, mokesčių inspekcijos, muitinės, valstybės kontrolės, prokuratūros, policijos pareigūnams, o taip pat švietimo įstaigų vadovams. Taigi, darbo sutartis darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės galėjo būti nutraukta šiais išvardintais atvejais:

- 1) kai darbuotojas nerūpestingai atliko pareigas ar kitaip pažeidė darbo drausmę, jei prieš tai jam nors vieną kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Šis nutraukimo pagrindas įtvirtintas įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 6 punkte, kurį sudaro atvejai, kai darbuotojas nerūpestingai atliko darbo pareigas arba kitaip pažeidė darbovietėje nustatytą darbo drausmę, jei toks pažeidimas padarytas

galiojant anksčiau paskirtai drausminei nuobaudai. Kaip nurodoma Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, DSI 29 straipsnio 1 dalies 6 punkto esmė – užtikrinti darbo drausmę ne tik bendrosios, bet ir individualiosios darbo drausmės pažeidimų prevencijos priemonėmis. Drausminių nuobaudų, išskyrus atleidimas iš darbo, paskirtis yra drausminti nusižengusį darbuotoją, skatinti jį paklusti darbovietės darbo drausmei bei sąžiningai atlikti savo darbinės funkcijas. O tai pasiekama įspėjus galiojančią drausminę nuobaudą turintį darbuotoją, kad pasikartojus darbo drausmės pažeidimui, jis gali būti atleistas iš darbo. Įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 6 punkto teisės norma darbdavio galimybę atleisti darbuotoją iš darbo sieja su naujo darbo drausmės pažeidimo įvykdymu po to, kai už ankstesnį darbo drausmės pažeidimą yra realiai pritaikyta drausminė nuobauda (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje);

- 2) kai darbuotojas įvykdo turto grobimą (vagystę) darbovietėje arba kai darbuotojas tyčine neteisėta veika padaro darbdaviui nuostolių. DSI 29 straipsnio 1 dalies 7 punktas numato du savarankiškus nutraukimo pagrindus: pirmasis – kai darbuotojas įvykdo vagystę ir antrasis – kai darbuotojas savo kaltais veiksmais sukelia darbdaviui nuostolių. Bent vieno atsiradimas sukuria darbdaviui teisę nutraukti darbo sutartį šio punkto pagrindu ir atleisti darbuotoją iš darbo už darbo drausmės pažeidimus. Teismų praktikoje suformuotas sąlygų visetas, kuris kiekvieną kartą turi būti nustatytas norint taikyti šį pagrindą: neteisėta veika, atsiradę nuostoliai, priežastinis ryšys bei darbuotojo kaltė. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nuostolių sąvokos kontekste yra pažymėjęs, kad atsižvelgiant į tai, jog darbo įstatymai nekonkretizuoja nuostolių sąvokos, šis terminas turėtų būti aiškinamas pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso analogiją, pagal kurią nuostoliais laikoma ne tik tiesioginiai nuostoliai, o taip pat priskirtinos ir negautos pajamos, kurias darbdavys būtų gavęs, jeigu darbuotojas tinkamai vykdytų savo įsipareigojimus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje). Nurodoma ir tai, kad vagystės atveju darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepriklausomai nuo to, kam šis turtas priklausė: darbdaviui, kitam darbuotojui ar tretiesiems asmenims. Atleidimo pagrindą nulemia grobimo (vagystės) faktas darbovietėje, toks faktas gali būti įrodomas leistinomis priemonėmis, o taip pat protokolais, surašytais asmenų, kurie, turi teisę surašyti administracinių teisės pažeidimų protokolus: policijos pareigūnai, įmonės įstaigos ar

- organizacijos administracija, jos apsaugos darbuotojai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas);
- 3) kai įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas už tyčinį nusikaltimą. Žvelgiant retrospektyviai šis pagrindas Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio prasme buvo naujas nutraukimo pagrindas, kurio ankstesniame reguliavime nebuvo. Norint nutraukti darbo sutartį nurodytu pagrindu reikia nustatyti juridinius faktus, kad darbuotojas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu yra nuteisiamas bei kad darbuotojo padaryta nusikalstama veika – tyčinė. Šio pagrindo taikymui nėra svarbu, ar darbuotojo padaryta nusikalstama veika yra susijusi su jo darbu ar ne;
 - 4) kai darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotikų ar toksinių medžiagų. Darbuotojo neblaivumas darbe darbo metu faktas yra pagrindas nutraukti darbo sutartį. Šis faktas teisme gali būti įrodinėjamas visomis Civilinio proceso kodekso numatytomis įrodinėjimo priemonėmis. Faktą nustatymo teisme galimybė nėra sąlygota būtinu medicininės išvados buvimu. Netgi tokiu atveju, kai darbdavys nenušalina neblaivaus darbuotojo nuo darbo, darbuotojo neblaivumo darbo metu faktas gali būti teisme nustatytas kitomis įrodinėjimo priemonėmis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje);
 - 5) kai darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių per visą darbo dieną (pamainą). Tam, tam kad būtų konstatuotas pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal DSI 29 straipsnio 1 dalies 10 punktą, reikia nustatyti juridinius faktus: pirma, kad darbuotojas neatvyko į darbą per visą darbo dieną ir antra, kad darbuotojas darbe nebuvo ne dėl svarbių priežasčių. Nustačius reikiamų juridinių faktų sudėtį, atsiranda pagrindas taikyti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo ir nutraukti darbo sutartį minėtu pagrindu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje). Neatvykimas į darbą visą darbo dieną laikomas pravaikšta. Įdomu, kad ankstesnis Darbo Įstatymų kodekse įtvirtintas reguliavimas numatė, jog pravaikšta nustatoma, kai darbuotojas darbe be svarbių priežasčių nebuvo daugiau kaip 3 valandas. Analizuojant teismų praktiką šio pagrindo kontekste, randama ir darbdavių piktnaudžiavimo atvejų. Vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išnagrinėtų bylų darbuotojas įteikė prašymą 2002 m. balandžio 30 d. atleisti jį iš darbo darbuotojo pareiškimu, tačiau gegužės 2 d. darbuotojas buvo atleistas dėl pravaikštos. Byloje teismas konstatavo, kad nurodyta pravaikštos diena gegužės 1 d. yra šventinė nedarbo

diena, todėl darbuotoja atleista neteisėtai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 15 d. nutartis civilinėje byloje);

- 6) kai darbuotojas atskleidžia įmonės komercines bei technologines paslaptis arba jas praneša konkuruojančiai įmonei. Nurodyto atleidimo iš darbo pagrindu gali būti ne bet kokių įmonės komercinių bei technologinių žinių atskleidimas, bet tik tokių, kurios toje įmonėje yra pripažintos paslaptimis. Atskleidimas yra paslapties paskelbimas bent vienam asmeniui, nepriklausomai nuo darbuotojo valios pasekmių atžvilgiu bei taikytinas ir tais atvejais, kai darbuotojas paslaptis atskleidžia dėl nerūpestingumo. Šiame punkte numatyti du darbo sutarties nutraukimo pagrindai: pirmas – kai paslaptys atskleidžiamos bet kokiam subjektui, tiek fiziniam, tiek juridiniam asmeniui ir antras – kai darbuotojas praneša paslaptis konkuruojančiai įmonei, pranešimu laikomas ir tyčiais veiksmais galimybės konkuruojančiai įmonei juos gauti sudarymas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1996 m. birželio 21 d. apžvalga);
- 7) kai darbuotojai, turintys įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Įstatymo leidėjas neapibrėžė šurkštaus darbo pareigų sąrašo, todėl konkretaus pažeidimo vertinimas šurkščiu pažeidimu yra paliktas darbdavio diskrecijai. Manytina, kad įstatymo leidėjas tokiu būdu siekė užtikrinti griežčiausios atsakomybės taikymą aukščiausias ir atsakingiausias pareigas užimantiems asmenims, pabrėždamas, kad pakanka vieno šurkštaus darbo pareigų pažeidimo tokio asmens atleidimui iš darbo. Kaip matyti iš Darbo sutarties 29 str. 6 p., kiti darbuotojai atleidžiami iš darbo pakartotinai pažeidę darbo pareigas, jei yra pažeidimas padarytas per paskutinius dvylika mėnesių. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo apžvalgoje nurodoma, kad pagrindas taikytinas asmenims, kuriems šie įgalinimai buvo suteikti įstatymais, nuostatais, įstatais ir kitokiais teisiniais aktais: įmonių, įstaigų, organizacijų vadovai, skyrių, struktūrinių padalinių vadovai, jų pavaduotojai, taip pat kiti darbuotojai, turintys įgalinimus duoti privalomus patvarkymus pavyzdžiui: atominės elektrinės, geležinkelio ir kitų organizacijų atitinkami darbuotojai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1996 m. birželio 21 d. apžvalga).

Įdomu tai, kad įstatymas šiame straipsnyje neįtraukiant į sąrašą, atskirai įtvirtina ir kitus pagrindus, kai darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 2 dalis nurodo, kad darbdavys gali nutraukti darbo

sutartį su darbuotojais, kurių darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, priėmimu, išdavimu ar transportavimu, kai šie darbuotojai dėl savo kaltų veiksmų darbe netenka pasitikėjimo dirbti jiems pavestą darbą. Kalti veiksmai, šio darbo sutarties pasibaigimo pagrindo prasme yra darbo drausmės pažeidimas. Matyti, kad DSI 29 straipsnio 2 dalis apibrėžia subjektų ratą, kuriems šis pagrindas gali būti taikomas – darbuotojai, kurių darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, priėmimu, išdavimu ar transportavimu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškindamas komentuojamą pagrindą pažymėjo, kad jo taikymui pakanka vien kaltų veiksmų, dėl kurių darbuotojas praranda pasitikėjimą. Normos taikymui neturi reikšmės ar šiais veiksmais padaryta žala darbdaviui bei koks padarytos žalos dydis. Atleidimas šiuo pagrindu galimas tik esant konkrečioms faktams, patvirtinantiems darbuotojo kaltus veiksmus arba neveikimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1996 m. birželio 21 d. senato nutarimas). Darbdavio pasitikėjimas darbuotoju yra susijęs su darbuotojo lojalumu darbdaviui, atsakingumu ir sąžiningumu, praradus pasitikėjimą normalus darbdavio veiklos funkcionavimas tampa apsunkintas arba iš viso negalimas.

Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 3 dalis nurodo, kad valstybės bei savivaldybių valdininkai ir darbuotojai, atliekantys auklėjimo funkcijas, gali būti atleisti iš darbo, kai jų elgesys, nors ir ne darbo metu, yra amoralus ir dėl to nesuderinamas su jų pareigomis. Tai savarankiškas darbo sutarties nutraukimo pagrindas nustatytoms darbuotojų kategorijoms – valstybės ar savivaldybių valdininkams bei darbuotojams atliekantiems auklėjimo funkcijas. Atskirai nedetalizuojant kas tie valdininkai, kuriems ši nuostata taikoma, pažymėtina kad pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką darbuotojais atliekančiais auklėjimo funkciją yra pedagogai bei kiti vykdančios tokias funkcijas asmenys: mokytojai, auklėtojai, mokyklų vadovai, aukštųjų ir aukštesniųjų mokyklų dėstytojai, vaikų darželių auklėtojai, vaikų klubų vadovai ir kiti, kurių pareigybės išvardintos švietimo ir mokslo ministerijos patvirtintame sąraše (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1996 m. birželio 21 d. senato nutarimas).

Taigi, Darbo sutarties įstatymas pateikia sąrašą sąlygų, kurioms esant darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su kalto darbuotoju 29 straipsnio nurodytais pagrindais.

Apibendrinant pažymėtina, kad pirmą kartą po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo įstatymo leidėjo buvo apibrėžtas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės institutas Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnyje. Akcentuojama, jog darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės yra iš esmės pakartotinis darbo pareigų pažeidimas, padarytas per 12 mėnesių laikotarpį, esant paskirtai ir galiojančiai

nuobaudai. Kiti konkretūs darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės atvejai buvo apibrėžti pakankamai siaurame baigtiniame sąraše. Baigtinis darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašas riboja darbdavio teisę atleisti darbuotoją dėl jo kaltais veiksmais padarytų kitų esminių darbdavio priimtų lokalinių aktų pažeidimų. Nagrinėjamas institutas nenumatė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvokos, tačiau išskyrė specialų subjektų ratą – darbuotojus, turinčius įgalinimus duoti privalomus vykdyti nurodymus, kuriems už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą gali būti skiriama drausminė nuobauda atleidimas iš darbo. Manytina, kad tokiu būdu buvo siekiama įtvirtinti griežtesnę vadovaujančių darbuotojų atsakomybę. Atsižvelgiant į tai, kad darbo drausmę ir darbo pareigas nustato darbdavys jo paties priimtais lokaliniais aktais, įstatymo leidėjo pateiktas konkretus, ganėtinai siauras darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąrašas, neatitiko lankstaus reglamentavimo, neužtikrino darbdavio ir darbuotojo pareigų ir atsakomybės pusiausvyros.

2.2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės procedūra

Kaip minėta, atkūrus nepriklausomybę imta priiminėti atskirus įstatymus tam tikriems institutams sureguliuoti. Vienas iš jų, Darbo sutarties įstatymas, kuriame buvo perkeltas ir sureguliuotas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindas, tačiau pagrindo procedūrinių reikalavimų šis įstatymas nereglementavo. Procedūriniai reikalavimai, drausmės institutas buvo reglamentuoti 1972 m. Darbo įstatymų kodekse.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės yra drausminė nuobauda atleidimas iš darbo, todėl nagrinėjamo pagrindo nutraukimo procedūra turi būti nagrinėjama kartu su darbo drausmę reglamentuojančiomis nuostatomis. Darbo įstatymų kodeksas darbo drausmės sampratą nepateikia, tačiau analizuojant 148 straipsnį galime galime daryti išvadą, kad subjektyviaja prasme darbo drausmė – tai darbuotojų pareigos dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti administracijos nurodymus, kelti darbo našumą, gerinti produkcijos kokybę, laikytis technologinės drausmės, darbo apsaugos, saugumo technikos ir gamybinės sanitarijos reikalavimų, tausoti ir gausinti socialistinę nuosavybę (Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas, 1972). Darbo teisės teorijoje ir praktikoje suformuota, kad pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas dėl

darbuotojo kaltės laikomas darbo drausmės pažeidimu, kuris sąlygoja drausminės atsakomybės atsiradimą.

Darbo teisėje drausminė atsakomybė skirstoma į bendrąją – nustatytą įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis ir specialiąją – kuri numatyta drausmės statuteose ir kituose specialiuose teisės norminiuose aktuose (Nekrošius *et al.*, 2004, p. 344). Darbo įstatymų kodeksas nurodo, kad darbo tvarką darbovietėje (įmonėse, įstaigose, organizacijose) nustato vidaus darbo taisyklės, kurias tvirtina darbo kolektyvas administracijos ir profesinės sąjungos komiteto teikimu, remdamiesi tipinėmis taisyklėmis. Analizuojant šį reguliavimą galėtume spręsti, kad darbo tvarkos taisyklėse įtvirtintos specialios, konkretizuotos nuostatos, nustatančios darbo tvarką vienokiais ar kitokiais klausimais konkrečiam subjektų ratui darbovietėje. Darbo įstatymų kodekso 153 straipsnis numatė, kad kai kuriose profesijose ir tarnybose, be vidaus darbo tvarkos taisyklių ir drausmės statutų, darbininkų ir tarnautojų pareigas taip pat gali nustatyti techninės taisyklės bei instrukcijos ir pareiginės instrukcijos bei nuostatai.

Atkreiptinas dėmesys, kad kodeksas reglamentavo ir darbuotojų, ir valstybės tarnautojų darbo drausmę, tačiau šio darbo ribose bus nagrinėjamos tik darbuotojams taikomos darbo drausmės nuostatos. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimais konstatuotina, kad norint nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės DSĮ 29 straipsnio pagrindu turi egzistuoti visos drausminės atsakomybės sąlygos:

- 1) darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas;
- 2) žalingos pasekmės;
- 3) priežastinis ryšys tarp darbuotojo neteisėtų veiksmų, neveikimo ir atsiradusių žalingų pasekmių;
- 4) darbuotojo kaltė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje).

Atsiradus pagrindui taikyti drausminę atsakomybę, darbdavys turėjo teisę skirti darbuotojui drausminę nuobaudą už darbo drausmės pažeidimą, kurios gali būti: pastaba, papeikimas, griežtas papeikimas, perkėlimą į mažiau apmokamą darbą arba į žemesnes pareigas iki trijų mėnesių, atleidimas iš darbo. Paprastai drausminės nuobaudos turėjo ne tik nubaudimo, bet ir auklėjimo, prevencinį poveikį, tačiau kai nuobaudos taikymas yra darbo sutarties nutraukimas, taip baigiant darbo teisinius santykius, auklėjamasis ir prevencinis

poveikis yra netiesioginis. Skiriant drausminę nuobaudą darbdavys privalo atsižvelgti į Darbo įstatymų kodekse nurodytas sąlygas:

- 1) į padaryto nusižengimo sunkumą;
- 2) aplinkybes, kuriomis jis buvo padarytas;
- 3) į tai kaip darbuotojas dirbo anksčiau (Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas, 1972).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš nutarčių plačiai išaiškino šių kriterijų esmę bei nurodė, kokia yra drausminių nuobaudų paskirtis ir tikslai. Teismas aiškino, kad nusižengimo sunkumą apibūdina tai, kokius teisės aktus pažeidė darbuotojas, kokių svarbių pareigų nevykdė, koku būdu ir mastu darbo drausmės pažeidimas padarytas bei kokie kilę padariniai. Reikia atsižvelgti ir į kitas aplinkybes: ar darbuotojo pažeidžiantys darbo drausmę veiksmai buvo šiurkštūs, tęstinio pobūdžio ar buvo vienkartiniai, ar pažeidimas yra susijęs ne tik su darbdavio nustatytos tvarkos, bet ir viešosios tvarkos nepaisymu. Kadangi drausminė nuobauda yra asmeninio pobūdžio, turi būti atsižvelgiama ir į darbuotoją individualizuojančius duomenis: darbuotojo požiūrį į darbą, darbo drausmę, duomenis apie jo atliekamo darbo pobūdį ir apimtį, vykdymo kokybę, jam skirtus paskatinimus, nuobaudas ir kitus duomenis, kurie jį apibūdina teigiamai arba neigiamai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje). Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio pagrindu atkreiptinas dėmesys, jog tai, kad darbuotojo padarytas darbo pareigų pažeidimas yra nurodytas kaip vienas iš galimų darbo sutarties nutraukimo pagrindų, savaime nereiškia, kad esant tokiam pažeidimui darbuotojui visada turi būti skirta griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Darbdavys privalo įvertinti visus kriterijus ir tik tada parinkti skiriamą nuobaudą. Iliustruojant, darbuotojas padaręs pravaikštą, vienu atveju galėtų būti atleistas iš darbo nutraukiant su juo darbo sutartį, kitu atveju, darbuotojas galėtų būti perkeltas į žemesnes pareigas trijų mėnesių laikotarpiui ar gauti griežtą papeikimą.

Prieš skiriant drausminę nuobaudą darbdavys privalo laikytis nustatytos drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos ir nustatytų terminų. Darbo įstatymų kodekso 160 straipsnis numato, kad prieš skiriant drausminę nuobaudą (atleidimą iš darbo) darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio pasiaiškinimo per nustatytą terminą, tačiau jeigu darbuotojas atsisako pateikti ar nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą (atleidimą iš darbo) galima taikyti ir be jo. Darbuotojui apie įsakymu administracijos paskirtą nuobaudą pranešama

pasirašytinai. Iš šios normos kildinama darbdavio pareiga reikalauti pasiaiškinių iš darbuotojo ir įteikti jam dokumentus. Darbo įstatymų kodekso 160 straipsnis numato, kad darbuotojas pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo raštu, tačiau nenurodo, kad darbdavio reikalavimas pateikti pasiaiškinimą dėl pažeidimo būtų rašytinis. Aiškindamas šią nuostatą Aukščiausiasis Teismas pasisakė, kad esant situacijai, kai reikalavimo pasiaiškinti formos klausimas straipsnyje neaptartas, šie juridiskai reikšmingi veiksmai turi būti faktiškai atlikti ir patvirtinti visais teisėtais įrodymais, pavyzdžiui, darbdavys gali atlikti paaiškinių reikalavimo veiksmus kitų asmenų akivaizdoje ir surašyti dokumentus, kad tokius veiksmus jis atliko. Rašytiniai aktai, kuriuose yra nurodyta, kad darbdavys atliko faktinio pobūdžio veiksmus (reikalavo paaiškinių) darbuotojų ar kitų asmenų akivaizdoje, yra laikytini įrodymais. Jeigu teisme iškyla klausimų dėl to, ar iš tikrųjų vyko tai, kas užfiksuota akte, tai teismas gali apklausti faktinių veiksmų akivaizdoje dalyvavusius asmenis. Vėliau teismas vertina turimą įrodymų visumą - liudytojų parodymus, akto duomenimis, kitus bylos įrodymus ir daro išvadą dėl faktinės aplinkybės – ar darbdavys įrodė atlikęs tam tikrus faktinio pobūdžio veiksmus, kurie reiškia jam paskirtos teisinės pareigos vykdymą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje).

Darbdavys be nustatytų procedūrinių reikalavimų, norėdamas nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio pagrindu, skirdamas nuobaudą – atleidimą iš darbo turi laikytis ir drausminių nuobaudų skyrimo terminų, nustatytų Darbo įstatymų kodekso 159 straipsnyje. Drausminė nuobauda turi būti skiriama tuoj pat paaiškėjus nusižengimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai nusižengimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos arba atostogavo. Negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai nusižengimas buvo padarytas, išskyrus atvejus, kai darbuotojo nusižengimą nustato kvotos, tardymo organai ar kiti įstatymų įgalioti tyrimą atlikti pareigūnai arba institucijos. Jei tyrimas pradėtas nepraėjus šešiams mėnesiams nuo nusižengimo padarymo dienos, tyrimo laikas neįskaitomas į šešių mėnesių terminą drausminei nuobaudai skirti. Atlikus tyrimą, įgaliotas pareigūnas ar institucija per 5 dienas privalo drausminę nuobaudą skiriančiam asmeniui pateikti siūlymus ją taikyti. Drausminė nuobauda turi būti paskirta ne vėliau kaip per mėnesį nuo tos dienos, kai gautas įgalioto pareigūno ar institucijos siūlymas taikyti drausminę atsakomybę arba kai nutraukiama baudžiamoji byla (Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas, 1972). Šiame straipsnyje yra numatyti du terminai: bendrasis – 1 mėnesio terminas drausminei nuobaudai paskirti,

terminą skaičiuojant nuo nusižengimo paaiškėjimo dienos ir naikinamasis – 6 mėnesių terminas, išskyrus esant numatytiems išimtims. Praktikoje laikomasi pozicijos, kad darbuotoją atleidus iš darbo, praleidus nustatytus terminus drausminei nuobaudai skirti, teismas, esant darbuotojo reikalavimui, gali grąžinti jį į darbą tuo tarpu, kiti formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra besąlyginis pagrindas atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu.

Apibendrinant, darytina išvada, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindas pagal Darbo sutarties įstatymą yra drausminė nuobauda darbuotojui, kurios skyrimas yra reguliuojamas darbo drausmės normomis. Drausminės nuobaudos skyrimo procedūra pagrįsta principinėmis nuostatomis, jog darbdavys informuoja darbuotoją apie nustatytą darbo pareigų pažeidimą, suteikia darbuotojui teisę pasiaiškinti, laikosi įstatyme nustatytą drausminės nuobaudos skyrimo terminų ir sąlygų.

2.3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės apribojimai darbdaviui (darbuotojų garantijos)

Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio pagrindu, darbdavys privalo laikytis įstatyme nustatytą apribojimų, o taip pat paisyti įtvirtintų garantijų taikomų tam tikriems darbuotojams. Įstatymo 29 straipsnio 4 dalis nurodo, kad Darbdavio iniciatyva neleidžiama darbuotojų atleisti iš darbo jų laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, taip pat darbuotojų atostogų metu. Pažeidus šią nuostatą, nutraukimo diena yra laikoma kita po atostogų ar nedarbingumo pasibaigimo darbo diena. Už laiką, kuriam pratęstas darbo sutarties nutraukimas, darbuotojui išmokamas dvigubas darbo užmokestis, įskaitant per šį laiką gautą nedarbingumo pašalpą ir apmokėjimą už atostogas (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, 1991). Toks apribojimas darbdaviui yra taikomas ir tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltais veiksmais padaryto darbo drausmės pažeidimo.

Garantijų kontekste I. Mačernytės – Panomariovienės straipsnyje “Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis” nurodoma, kad darbuotojų garantijų paskirtis – reiškia piliečių teisės į darbą įgyvendinimą, visų subjektyvių darbuotojų teisių, kylančių iš darbo pareigų ir glaudžiai su darbu susijusių santykių įgyvendinimu, o šių teisių pažeidimo atveju – tokių teisių atkūrimą. Kokios bebūtų darbuotojų teisių ir laisvių apsaugos formos ir formalūs veiksmai tikrinant ir vertinant darbo norminių aktų teisėtumą, taip pat šalinant kilusius neatitikimus ir pažeidimus,

faktiškai kalbama apie tų vertybių, darbuotojų teisių, kurios įtvirtintos Konstitucijoje ar darbo įstatymuose, apsaugą (Mačernytė – Panomariovienė, 2001, p. 94). Analizuojant Darbo sutarties įstatymą galime pamatyti tam tikriems darbuotojams iš įstatymo kylančias garantijas, kurios taikomos, kai su šiais darbuotojais nutraukiama darbo sutartis. Pavyzdžiui garantija moteriai auginančiai vaiką iki trejų metų, darbo sutartis su tokia darbuotoja negali būti nutraukta darbdavio valia ir darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojos kaltės. Darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės su neįgalioju ar kitais darbuotojais, kuriems pagal įstatymą nustatyta įdarbinimo ar papildomų darbo vietų steigimo kvota. Taip pat, įtvirtintos garantijos darbuotojų atstovams, nustatant, kad tam tikrais atvejais norint atleisti darbuotoją, kuris yra profesinės sąjungos renkamojo organo narys reikia gauti profesinės sąjungos sutikimą. Tačiau susiaurinus įtvirtintus darbo sutarties nutraukimo pagrindus iki šiame magistro darbe nagrinėjamo pagrindo, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, taikomų garantijų sąrašas drastiškai sumažėja. Iš esmės, nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio pagrindu, garantija taikoma tik nėščioms darbuotojoms. Darbo sutarties įstatymo 33 straipsnis numato, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva ir darbdavio valia negali būti nutraukta su nėščia moterimi. Galima preziumuoti, kad garantija besilaukiančioms moterims taikoma visais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva esant darbuotojo kaltei.

Apibendrinant darytina išvada, kad Darbo sutarties įstatyme buvo įtvirtinti minimalūs ribojimai darbdaviui inicijuoti drausminę procedūrą ir atleisti iš darbo darbuotoją, pažeidusį darbo pareigas. Darbdavys negalėjo nutraukti darbo sutarties dėl darbuotojo kaltės laikotarpiu, kai toks darbuotojas serga ar yra laikinai nedarbingas. Įstatymas numatė įvairias garantijas tam tikriems įstatyme nustatytiems darbuotojams atleidžiamiems iš darbo, tačiau nagrinėjamo pagrindo kontekste, garantijos taikomos tik nėščioms darbuotojoms, kurios dėl savo kaltų veiksmų padarė darbo pareigų pažeidimą.

3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS LIETUVOJE NUO 2003 M. SAUSIO 1 D. IKI 2017 M. BIRŽELIO 30 D.

3.1 Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąlygos

Po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo prasidėjęs darbo teisės reformavimas tęsėsi toliau, tačiau vis labiau pastebėta, kad paveldėtas tarybinis, detalus darbo teisinių santykių reguliavimas trukdė darbo rinkos formavimuisi bei nebeužtikrino darbuotojams darbo – socialinių garantijų (Dambrauskienė, 2011, p. 155). Atsirado poreikis centralizuotą darbo teisinį reguliavimą pakeisti dispozityviu. Profesorius Justinas Usonis pažymi, kad paveldėta darbo įstatymų lankstumo stoka iškraipė įstatymų įgyvendinimą praktikoje. Darbdaviai ir darbuotojai suprato, kad galima nukrypti nuo įstatymo reikalavimų, tinkamos darbo santykių kontrolės užtikrinti valstybė nesugebėjo, o tai lėmė darbo teisės pažeidimų daugėjimą (Usonis, 2012, p. 1134). Būtent tokia situacija skatino pasirinkti darbo teisės kodifikavimą, kaip priemonę norint turėti darnią, tarpusavyje sąveikaujančią darbo teisės sistemą. Nuo 1991 m. pradėtas ilgas kodifikavimo procesas, parengti net keli kodekso projektai ir tik praėjus daugiau nei dešimtmečiui 2002 m. buvo priimtas, o 2003 m. sausio 1 dieną įsigaliojo naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Todėl šioje magistro darbo dalyje bus aptariamas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės reguliavimas pagal 2002 m. Darbo kodeksą.

Darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva yra siejama su darbuotojo kalte. Būtent kaltės buvimo sąlyga yra šio nutraukimo pagrindo esminis skiriamasis požymis nuo kitų darbo sutarties nutraukimo pagrindų. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje. Joje numatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo:

1. Kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;
2. Kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (Lietuvos Respublikos

darbo kodeksas, 2002).

Kitaip tariant, įstatymų leidėjas numato dvi sąlygas, kuriai nors vienai esant, darbdaviui atsiranda teisė nutraukti darbo sutartį šio straipsnio pagrindu. Pirmoji sąlyga reikalauja darbo drausmės pažeidimo pakartotinumą t.y. darbo drausmės pažeidimo, kuris buvo padarytas antrą kartą per dvylikos mėnesių laikotarpį. Ši sąlygą nėra nauja darbo teisės sistemoje, prieš tai galiojusiam Darbo sutarties įstatyme, taip pat buvo įtvirtintas iš esmės identiškas pagrindas suteikiantis teisę darbdaviui nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojas prasižengia pakartotinai per 12 mėnesių laikotarpį. Ir antroji sąlyga yra siejama su šiurkščiu pažeidimu, kaip jis numatytas Darbo kodekso 235 straipsnyje. Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas sąlygoja darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju.

Norint nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu, visų pirma, turi egzistuoti du juridiniai faktai. Pirmasis – darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę. Juridiniame fakte aiškiai išvelgiami du požymiai: 1. nerūpestingas pareigų atlikimas, nerūpestingumas šios normos prasme suprantamas, kaip sistemingas darbo sutartyje numatytų darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas; 2. darbo drausmės pažeidimas (Nekrošius *et al.*, 2004, p. 156). Darbo kodekso 134 straipsnis nurodo, kad darbo drausmės pažeidimas – tai pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Vadinas, Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto prasme, darbuotojas gali būti atleistas iš darbo tik už tokius nusižengimus (nerūpestingas darbo pareigų atlikimas ir darbo drausmės pažeidimas), už kuriuos gali būti skiriama drausminė nuobauda.

Antrasis juridinis faktas, kuris yra būtinas norint nutraukti darbo sutartį su darbuotoju Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu – darbo drausmės pažeidimas kai prieš tai, tam pačiam darbuotojui, nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra suformuota juridinių faktų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkte nustatytu pagrindu. Į atleidimo iš darbo pagrindą sudarančių juridinių faktų sudėtį kartu su kitais įeina šie juridiniai faktai: faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda, faktas, jog pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė nuobauda yra galiojanti. Taigi teismas, nagrinėdamas ginčą dėl atleidimo iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą teisėtumo, turi patikrinti drausmės

pažeidimo, kuris buvo atleidimo pagrindas ir iki atleidimo iš darbo darbuotojui skirtos nuobaudos, kuri yra atleidimo iš darbo pagrindo sudėties elementas, drausminės nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje). Apibendrinant, pateiktina Lietuvos Aukščiausiojo teismo suformuluota juridinių faktų sudėtis, kuriai esant galima nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės LR darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu. Darbo sutartį galima nutraukti kai yra šių juridinių faktų visuma:

1. faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą;
2. faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda;
3. faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą;
4. faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti;
5. darbdavio iniciatyva (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas).

Taigi, tik esant visų šių faktų visumai, darbdavys įgyja teisę nutraukti darbo sutartį 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu. Nors pats pagrindas buvo perkeltas iš Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 6 punkto, neabejotinai galime teigti, kad Darbo kodeksą nagrinėjant sistemiškai su teismų suformuota praktika, matomas platesnis bei detalesnis šio pagrindo aiškinimas nei anksčiau galiojusiam įstatyme.

Aptarus Darbo kodekso DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkte įtvirtintą sąlygą, tikslinga panagrinėti antrąją sąlygą, kuriai esant darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Šis pagrindas įtvirtintas Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte. Įdomu tai, kad šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka atsirado tik priėmus nagrinėjamą Darbo kodeksą, tačiau pats nutraukimo pagrindas, sąlygos buvo reglamentuojami ir Darbo sutarties įstatyme. Tiesa, Darbo sutarties įstatyme šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atveju, darbdaviui suteikdavo teisę nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės tik su tais darbuotojais, kuriems suteikiami įgalinimai duoti privalomus patvarkymus. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą teisės aiškinimo ir taikymo praktiką šiurkštus t.y. itin netoleruotinas, darbo pareigų pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose pripažįstamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, todėl darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi

blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendентаis į darbo vietas. Dėl šios priežasties darbdavys atleisti darbuotoją šiuo pagrindu gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas pagrįstas ir teisėtas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje). Darbo pareigų šturkštaus pažeidimo kvalifikavimo kriterijus yra toks darbuotojo padarytas darbo pareigų pažeidimas, dėl kurio darbdavio interesai pažeidžiami, darbuotojas netenka darbdavio pasitikėjimo toliau tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje). Įstatymų leidėjas Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalyje įtvirtina, kad šturkštus pareigų pažeidimas – yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šturkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių aktų nuostatos arba kitaip šturkščiai nusižengiama darbo pareigoms, nustatyta darbo tvarkai. Sprendžiant dėl darbo pareigų pažeidimo pripažinimo šturkščiu, turi būti įvertinta, tiek objektyvūs, tiek subjektyvūs darbo drausmės pažeidimo požymiai, tokie kaip darbuotojo neteisėto elgesio pobūdis, žala ir padariniai, darbuotojo kaltė ir jos formos, kitų asmenų veiksmų įtaka pažeidimui ir kitos svarbios aplinkybės (Bagdanskis, 2011, p. 1490). LR darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje įtvirtinti konkretūs darbo drausmės pažeidimo atvejai, kurie laikomi šturkščiais, tiesa, priešingai nei ankstesniame reguliavime, įstatymo leidėjo pateiktas sąrašas nėra baigtinis. Šturkščiais darbo pareigų pažeidimais laikomi:

- 1) neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises. Šiame punkte nurodomos asmenų kategorijos su kuriomis yra siejamas neleistinas elgesys pažeidžiantis asmenų teises t.y. lankytojai ir interesantai. Rasa Macijauskienė straipsnyje analizavusi šturkščius darbo pareigų pažeidimo pagrindus nurodė, kad LR darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkto norma turėtų būti taikoma aptarnavimo srityse – įvairių rūšių prekybos įmonėse, valgyklose, restoranuose, kavinėse, įvairiose gydymo įstaigose, poliklinikose, sanatorijose, kosmetikos kabinetuose (Macijauskienė, 2003, p. 49). Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais suprantamas kaip toks darbuotojo elgesys, kai šturkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šturkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta tvarkai. Darbuotojo neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais laikomas šturkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar jis padaromas tiesiogiai lankytojų ar interesantų akivaizdoje, bendraujant telefonu, ar nagrinėjant šių

prašymus bei skundus. Veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises ir laisves suprantami kaip veiksmai, kuriais pažeidžiamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nustatytos žmogaus teisės ir laisvės tokios kaip: teisė į žmogaus asmens neliečiamumą, privataus gyvenimo neliečiamumą, nuosavybės neliečiamumą, laisvę reikšti įsitikinimus ar kt. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas). Pažymėtina, kad šis pagrindas atsirado tik priėmus nagrinėjamą Darbo kodeksą, o Darbo sutarties įstatyme numatytas nebuvo. Tiesa, užbėgant už akių, teigtina, kad toks pagrindas galiojo tik 2002 m. Darbo kodekse, o 2016 m. priėmus naująjį kodeksą pagrindo buvo atsisakyta;

- 2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Normos prasme šiurkščiu pareigų pažeidimu laikoma: a) valstybės tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas; b) valstybės tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių pranešimas konkuruojančiai įmonei (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas). Valstybės ir tarnybos paslaptis reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas, iš esmės toks įslaptintos informacijos atskleidimas gali sukelti grėsmę ar pakenkti tiek pačiai valstybei ir jos interesams, tiek valstybės institucijoms ir visai visuomenei, įskaitant ir pavienius asmenis (Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas, 1999). Darbuotojo pareiga saugoti komercinę paslaptį kyla iš Lietuvos Respublikos civilinio kodekso, Konkurencijos įstatymo. Kaip nurodo K. Ambrazevičiūtė, komercinių paslapčių apsauga nėra vien darbo teisės institutas, todėl siekiant apibrėžti komercinę paslaptį ir jos teisėtą naudojimą, neužtenka vien Darbo kodekso normų, nes pastarosios šių sąvokų turinio neapibrėžia. Komercinių paslapčių sąvoka, jos naudojimo teisėti ir neteisėti atvejai yra plėtojami ne darbo, bet civiliniuose įstatymuose, taip pat vystomi teismų praktikoje, daugiausiai nesąžiningos konkurencijos bylose (Ambrazevičiūtė, 2019, p. 61). Plačiau neaiškinat valstybės tarnybos, komercinės, technologinės paslapties sampratos, pastebėtina, kad ši norma yra platesnė lyginant egzistavusį reguliavimą pagal Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 11 punktą, kuriame kalbama tik apie komercinės ir technologinės paslapties atskleidimą;
- 3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis.

Aptariamoms normoms pažeidimo konstatavimas galimas, kai darbuotojas pažeidžia nustatytus apribojimus arba dalyvauja veikloje nesuderinamoje su darbo funkcijomis, tiek darbo metu ir ne darbo metu išskyrus teisės aktuose numatytas išimtis. Iliustruojant, vienoje byloje teismas pasisakė, kad nelegali prekyba dyzeliniu kuru darbo vietoje, darbo metu nėra suderinama su darbo funkcijomis, todėl tokia veikla vertinama kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje). Tam tikrus apribojimus gali nustatyti ir įstatymai, tai pavyzdžiui Konkurencijos įstatymas nurodo, kad konkurencijos tarybos narys gali dirbti tik konkurencijos taryboje, išskyrus mokslinį, pedagoginį darbą, gavus tarybos sutikimą (Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, 1999) ir kt.;

- 4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savivaliavimas ar biurokratizmas. Šio punkto prasme savivaliavimas teismų praktikoje aiškinamas kaip akivaizdus teisės aktų, pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos nepaisymas, tai galėtų būti pavyzdžiui, darbuotojo veikimas akivaizdžiai nepaisant nustatytos pareigų kompetencijos, atlikimas veiksmų ignoruojant privalomą jų atlikimo tvarką (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje). Tuo tarpu, biurokratizmas suprantamas kaip socialinis reiškinyss kai, kai vietoj reikalų sprendimo iš esmės laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spręsti kompetencijai priklausančius klausimus, vilkinama priimti sprendimus ar atlikti savo pareigas bei kitaip blogai ar netinkamai valdoma. Biurokratizmu taip pat laikomas toks pareigūnų darbas, kai nevykdomi arba blogai vykdomi įstatymai ar kiti teisės aktai (Lietuvos Respublikos seimo kontrolierių įstatymas, 1998);
- 5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas – tai bet kokia, tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl lyties;
- 6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas. Kaip nurodo R. Macijauskienė, šiuo pagrindu gali būti atleidžiami tik vadovaujantys darbuotojai. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas ne tik pats atsisakymas teikti anksčiau minėtą ir įstatymo numatytą informaciją ar pažymą, bet ir žinomai neteisingos informacijos teikimas. Tai

- priskirtume būtent prie tyčinių veiksmų, todėl praktiniu požiūriu jie neturėtų būti skirtingai vertinami (Macijauskienė, 2003, p. 53);
- 7) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Norint atleisti darbuotoją šiuo pagrindu, šiurkštus darbo pareigų pažeidimas turi būti įrodytas tokiu laipsniu, kad nekiltų jokių abejonų dėl šio fakto buvimo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Nuosekliai praktika formavosi ir vėliau aprašyta, kad tokių darbuotojo neteisėtų veiksmų nustatymui patvirtinti nėra būtinas teismo nuosprendis arba administracinės atsakomybės taikymo aktas. Neteisėti veiksmai gali būti įrodinėjami visomis Civilinio proceso kodekso nustatytais įrodinėjimo priemonėmis, kurių visuma turi lemti išvadą, kad darbuotojas tokius veiksmus tikrai atliko. Panašus pagrindas buvo įtvirtintas ir analizuotame Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 7 punkte, tiesa, įstatyme šis pagrindas buvo gerokai siauresnis numatant tik vagystės ir neteisėta veika darbdaviui padarytos žalos sąlygas;
 - 8) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai. Pagal teismų praktiką norint taikyti šį pagrindą, reikia nustatyti reikšmingą faktų visumą: a) darbuotojo neblaivumas; b) ši būklė nustatyta darbo metu; c) neblaivus darbuotojas yra darbe, tik esant faktų visumai darbuotojas gali būti atleistas iš darbo. Teismui kyla pareiga nustatyti ar darbuotojas darbovietėje buvo neblaivus darbo metu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. rugsėjo 15 nutartis civilinėje byloje);
 - 9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Aptariama punktas nurodo sąlygų viseto būtinumą, visų pirmą darbuotojas turi neatvykti į darbą per visą dieną ir antrą, darbuotojas neatvyksta be svarbių priežasčių. Priežasčių svarba, kiekvienu konkrečiu atveju, turi būti vertinama atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes;
 - 10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi. Šią sąlygą pagrindžia LR darbo kodekso 265 straipsnis, reglamentuojantis privalomuosius darbuotojų sveikatos patikrinimus, tiesą, darbuotojų turinčių pasitikrinti ratas yra ribotas, ne visiems darbuotojams yra nustatytas privalomas sveikatos tikrinimas, o tik tiems, kurie patenka į darbdavio patvirtintą sąrašą. Paminėtina, kad šio šiurkštaus darbo

pareigų pažeidimo Darbo sutarties įstatyme įtvirtinto nebuvo, tačiau stebima gera praktika, kadangi, tokia priemonė, padeda apsaugoti ne tik patį darbuotoją, bet ir jį supančius asmenis;

- 11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą gali būti laikoma: kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos taisyklėse nurodyti ir šiurkščiais įvardyti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje). Sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyviusius ir subjektyviusius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitas neigiamas pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Kadangi šio punkto pagrindu, šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais gali būti ir kiti atvejai, neįtvirtinti kodekse, konkretaus pažeidimo vertinimas tenka darbdaviui, pažymėtina, kad darbdavys turi atsakingai įvertinti pažeidimą ir priimti sprendimą, nes kilus ginčui teisme, toks atleidimas gali būti pripažintas neteisėtu.

2002 m. Darbo kodekse įtvirtintas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės institutas lyginant jį su Darbo sutarties įstatyme reglamentuotu analogišku institutu tapo lankstesnis, įtvirtintas šiurkščių darbo pareigų pažeidimo apibrėžimas, pateiktas nebaigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimo sąrašas, suteikiantis darbdaviui galimybę nustatyti konkrečius darbdavio veiklos specifiką atitinkančius pažeidimus ir juos įvardinti šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais lokalinuose darbdavio teisės aktuose. Įstatyminis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas pakankamai išplėstas, įvedant neleistino elgesio su lankytojais atvejus, asmens konstitucinių teisių pažeidimo atvejus, vyrų ir moterų lygių teisių pažeidimai, kuriuos nustato ir kvalifikuoja darbdavys. Darbuotojo veiksmai vertinami ne tik darbo teisinio santykio ir jo atliekamų darbo funkcijų kontekste, tačiau apima darbuotojo dalyvavimą veikloje, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis, atvejus, kai darbuotojas siekia gauti neteisėtų pajamų, siekiant asmeninių paskatų ar savivaliauja. Taigi, šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu įvardijami atvejai, kurie ne tik susiję su darbuotojo tiesioginėmis darbo

funkcijomis, tačiau ir tokie atvejai, kurie apima darbuotojo išorinius santykius, santykius su trečiaisiais asmenimis, labiau fokusuojama į darbuotojo požiūrį į atliekamą darbo funkciją, paklusimą darbo tvarkai ir lojalumą darbdaviui. Kaip antai šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu įvardijami atvejai, kuriais darbuotojas atsisako teikti informaciją, kai teisės aktai įpareigoja ją teikti, arba žinomai neteisingos informacijos teikimas darbdaviui. Besąlyginį paklusimą nustatyta darbo tvarkai ir jos laikymąsi įtvirtina toks šiurkščiu reglamentuotas pagrindas kaip darbuotojo atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi. Tuo pačiu pažymėtina, kad lyginant su Darbo sutarties įstatyme įtvirtintais pagrindais, kodekse išlieka universaliais vadinami pagrindai – neatvykimas į darbą visą darbo dieną be svarbių priežasčių, pasirodymas darbe esant neblaiviam darbuotojui, veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo požymių.

Apibendrinant, 2002 m. darbo kodeksas numatė darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjus darbuotojo dviem pagrindais – esant padarytam pakartotiniam darbo drausmės pažeidimui ir esant padarytam šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui. Naujas reglamentavimas aiškiai apibrėžė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoką ir konkrečius šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejus reglamentuotus įstatyme bei suteikė darbdaviui teisę šiurkščius darbo pareigų pažeidimo atvejus apibrėžti ir įvardinti lokaliniuose aktuose. Tokiu būdu buvo aiškiai apibrėžtos darbo drausmės pažeidimo sąlygos, atvejai, drausmės ir atsakomybės ribos.

3.2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės procedūra

Nagrinėjant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės procedūrą neišvengiamai ją aiškinti turime sistemiškai su darbo drausme. Šį institutų sąsajumą pagrindžia ir Darbo kodekso 136 straipsnio 4 dalis, kurioje nurodoma, kad darbdavys nutraukdamas darbo sutartį straipsnio trečios dalies pagrindais, privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių (Kodekso XVI skyrius).

Darbo teisės teritorijoje darbo drausmė paprastai suprantama objektyvia ir subjektyvia prasme. Objektyvia prasme darbo drausmė – tai visuma teisės normų, nustatančių darbovietės tvarką (darbo atlikimą), darbuotojo, darbdavio ir administracijos pareigas, paskatinimus, drausminės atsakomybės ir drausminių nuobaudų skyrimo pagrindą. Subjektyviai darbo

drausmė suvokiama kaip individuali darbuotojo pareiga laikytis norminių teisės aktų nuostatų ir vykdyti teisėtus darbdavio bei administracijos nurodymus, duotus darbo sutarties pagrindu (Bagdanskis, 2011, p. 1486).

Priemonė darbo drausmei užtikrinti – drausminė atsakomybė. Drausminės atsakomybės paskirtis yra ne tik darbuotojo nubaudimo, bet ir prevencinė, siekiant išvengti tolimesnių pažeidimų ateityje. Darbo teisėje drausminė atsakomybė skirstoma į bendrąją ir specialiąją. Bendroji drausminė atsakomybė yra nustatyta darbdavio (įmonės, įstaigos ar organizacijos) darbo tvarkos taisyklėmis. Darbo tvarkos taisyklės tai pagrindinių darbuotojo pareigų, kuriomis siekiama užtikrinti darbo drausmę darbovietėje, sąvadas. Darbo tvarkos taisyklių egzistavimas įmonėse turi teigiamą poveikį: darbdavys taisyklėse išsamiai išdėsto reikalavimus darbuotojui, o darbuotojas, susipažinęs su taisyklėmis, turi besąlygiškai jų laikytis, kitaip atsiranda neigiamų teisinių pasekmių (Macijauskienė, 2004, p. 98). Darbuotojas turi žinoti savo teises ir pareigas bei jam paskirtas darbo funkcijas. Savo straipsnyje drausminę atsakomybę analizavęs V. Vėgelis nurodo, kad specialiais norminiais teisės aktais darbo drausmė turėtų būti reglamentuojama tose valstybės ūkio šakose ir darbo srityse, kuriuose tikslinga nustatyti griežtesnę darbuotojų drausminę atsakomybę. Jos būtinumą lemia visuomeninis atliekamų funkcijų reikšmingumas, galimybė darbo drausmės pažeidimais sukelti sunkių padarinių ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims ar jų grupėms, o tam tikrais atvejais ir visuomenei, aplinkai, gamtai (Vėgelis, 2008, p. 148). Specialiosios drausminės atsakomybės pagrindai yra reglamentuoti Darbo kodekso 231 straipsnyje. Remiantis darbo kodekso 236 straipsniu, galime sakyti, kad drausminės atsakomybės pagrindas – darbuotojo darbo drausmės pažeidimas. Darbo drausmės pažeidimui būdinga įprastinė pažeidimo sudėtis: *subjektas* – darbuotojas turintis darbinį teisnumą, veiksnumą (LR DK 13 straipsnis) padaręs darbo drausmės pažeidimą, *objektas* – darbovietėje nustatyta darbo tvarka, kurią apibrėžia patvirtintos darbo tvarkos taisyklės, *objektyvioji pusė* – darbuotojo neteisėtas elgesys (veikimas, neveikimas), pasireiškiantis darbo pareigų nustatytų darbo sutartyje ir kituose teisės aktuose netinkamu atlikimu ar neatlikimu bei *subjektyvioji pusė* – darbuotojo kaltė. Nors įstatymų leidėjas kaltės formos nedetalizuoja, teismų nusistovėjusi taisyklė, kad darbuotojo kaltė siejama ne tik su tyčiais veiksmais, bet gali pasireikšti darbuotojo nerūpestingumu. Lietuvos Aukščiausio Teismo praktikoje pažymima, kad drausminė atsakomybė už darbo drausmės pažeidimą gali būti taikoma tik esant visom drausminės atsakomybės sąlygoms:

- 1) konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas;
- 2) žalingos pasekmės;
- 3) priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų pasekmių;
- 4) darbuotojo kaltė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje).

Nesant sąlygų visumos drausminės atsakomybės taikyti negalima, o kilus ginčui teisme, įrodyti sąlygų buvimą, drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumą bei pagrįstumą pareiga tenka išimtinai darbdaviui. Reikia pasakyti, kad darbo drausminės atsakomybės sąlygos teismų praktikoje aiškinamos identiškai nuo nepriklausomybės atkūrimo.

Darbuotojui, esant aptartų sąlygų visetui, taikoma drausminė atsakomybė už darbo drausmės pažeidimą, tokiu būdu darbdaviui atsiranda teisė paskirti Darbo kodekso 237 straipsnyje numatytas nuobaudas: papeikimas, pastaba, atleidimas iš darbo. Palyginimui, galiojusiame Darbo sutarties įstatyme, be jau išvardintų nuobaudų buvo įtvirtintos ir šios: griežtas papeikimas, perkėlimas į mažiau apmokamą darbą ar pareigas. Skiriant drausminę nuobaudą LR darbo kodekso 238 straipsnis nurodo, kad reikia atsižvelgti į pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kurioms esant pažeidimas padarytas ir tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Lyginant su ankstesniu reguliavimu, matyti, kad LR darbo kodeksas praplėtė aplinkybių, į kurias turi būti atsižvelgtą skiriant nuobaudą sąrašą, taip įtvirtinant – sukeltas pasekmes ir darbuotojo kaltę. Šios normos kontekste, teismų praktika pažymi, kad kriterijai, į kuriuos turi būti atsižvelgtą skiriant darbuotojams drausmines nuobaudas už darbo drausmės pažeidimus suteikia darbdaviui galimybę individualizuoti skiriamos nuobaudos rūšį, tačiau skiriama nuobauda turi būti adekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui ir negali būti skiriamos neproporcingai skirtingos nuobaudos atskiriems darbuotojams už panašaus pobūdžio drausmės pažeidimus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje). Nuobaudas – papeikimą ir pastabą darbdavys gali skirti savo nuožiūra nustatęs darbo pareigų pažeidimą. Tuo tarpu, kai kalbame apie drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, ši nuobauda gali būti paskirta tik Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies pagrindu: arba už darbo drausmės pažeidimą, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai, nors kartą per 12 mėnesių buvo taikyta kita drausminė nuobauda arba už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Kaip jau minėta, šiuo pagrindu darbdavys turi teisę be įspėjimo

nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, dėl darbuotojo kaltės, tačiau taip pat darbdaviui kyla pareiga laikytis darbo drausmės skyrimo tvarką reglamentuojančių nuostatų.

Atleidžiant darbuotoją LR darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies pagrindu, darbdavys privalo laikytis LR darbo kodekso 240 straipsnyje numatytos tvarkos. Darbo kodekso 240 straipsnio tikslas yra ne tik užtikrinti darbuotojo teisę pasiaiškinti darbdaviui dėl darbo drausmės pažeidimo, kurį, darbdavio nuomone, darbuotojas yra padaręs, bet ir maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, žinotų visas darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes ir galėtų parinkti tinkamą nuobaudą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje). Lietuvos Aukščiausio teismo praktikoje nurodoma, kad pagal aptariamo straipsnio 1 dalį darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą (atleidimą iš darbo) turi pareigą raštu pareikalauti darbuotojo pasiaiškinti, turi aiškiai suformuluoti, koku konkrečiai darbo drausmės pažeidimu yra įtariamas darbuotojas, nurodyti pažeidimo padarymo laiką, vietą, darbuotojo kaltės įrodymus, kitas reikšmingas aplinkybes, nustatyti protingą terminą pasiaiškinimui pateikti. Kiek kitokia padėtis yra darbuotojo atžvilgiu, šis turi teisę, bet ne pareigą raštu pateikti pasiaiškinimą dėl darbo drausmės pažeidimo, kuris yra pagrindas darbo sutarties nutraukimui ir darbuotojo atleidimui. Pasiaiškinyje darbuotojo pateikta informacija įgalina darbdavį spręsti, ar darbuotojas iš tikrųjų padarė darbo drausmės pažeidimą, o jei padarė, tai kokia dėl to yra darbuotojo kaltė (jos forma ir laipsnis) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje). Nereikalaujama, kad darbuotojas pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo, darbdavys patenka į blogesnę padėtį ir prisiima galimų neigiamų padarinių riziką, nes darbuotojas, nesutikdamas su paskirta drausmine nuobauda ir ją ginčydamas, gali nurodyti aplinkybes panaikinančias galimybę taikyti jam drausminę atsakomybę arba skirti tam tikros rūšies nuobaudą, kurias žinodamas darbdavys būtų kitaip išsprendęs šio darbuotojo drausminės atsakomybės klausimą. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 22 d. nutartį civilinėje byloje). Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas nurodo rašytinės formos laikymosi reikalavimą tiek darbdaviui reikalaujant pasiaiškinyje, tiek darbuotojui rašančiam pasiaiškinyje dėl darbo drausmės pažeidimo. Tuo tarpu, anksčiau galiojęs Darbo įstatymų kodeksas nenumatė rašytinės formos sąlygos darbdaviui reikalaujant darbuotojo pasiaiškinyje, o pagrįsdama šią nuostatą teismų praktika aiškino, jog įrodymu pripažįstami rašytiniai aktai patvirtinantys faktą, kad darbuotojo buvo pareikalauta ir darbdavys atliko faktinio pobūdžio veiksmus (reikalavo paaiškinyje) darbuotojų ar kitų

asmenų akivaizdoje, nors pats reikalavimas buvo žodinis. Teismų jurisprudencijoje nurodoma, jog darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija. Šios garantijos nepaisymas trukdo tinkamai ištirti darbo drausmės pažeidimą, drausminės nuobaudos skyrimo sąlygas ir parinkti drausminę nuobaudą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau kaip pažymi T. Bagdanskis, vien formalus drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos pažeidimas, kai tikrai yra padarytas darbo drausmės pažeidimas ir paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą, nėra pakankamas pagrindas paskirtos drausminės nuobaudos panaikinimui, nes priešingu atveju įstatymai būtų naudojami ginant nesąžiningą asmenį (Bagdanskis, 2011, p. 1489). Darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalis, nurodo, kad drausminė nuobauda (atleidimas iš darbo) skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu, o darbuotojui pranešama pasirašytinai. Teismų praktikoje išaiškinta, kad tais atvejais, kai darbdavio ar administracijos įsakymas nėra konkretus ir informatyvus, darbdavys turi teisę bylos pasirengimo stadijoje nurodyti konkrečius darbo pareigų pažeidimus ir juos patvirtinančias aplinkybes. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje).

Įstatymų leidėjas numato darbdaviui drausminės nuobaudos (atleidimo iš darbo) skyrimo terminus. Drausminė nuobauda (atleidimas iš darbo) turi būti paskirta tuoj pat po paaiškėjimo ir ne vėliau nei per mėnesį po paaiškėjimo dienos. Į vieno mėnesio terminą neįskaitomas laikas per kurį darbuotojas buvo nedarbingas dėl ligos, atostogose ar buvo išvykęs į komandiruotę. Tačiau kitokia padėtis susiklosto kai darbo drausmės pažeidimas turi nusikalstamos veikos požymių ir yra pradedamas ikiteisminis tyrimas, tuomet darbdavys turi paskirti drausminę nuobaudą (atleidimą iš darbo) ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo ar teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Taip pat darbo kodekso 241 straipsnio 2 dalis, nustato naikinamąjį terminą drausminei nuobaudai (atleidimui iš darbo) paskirti. Praėjus šešiams mėnesiams nuo darbo drausmės pažeidimo padarymo, drausminės nuobaudos paskirti nebegalima. Išskyrus atvejus, kai darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą ar inventorizaciją, tokiu atveju, drausminė nuobauda skiriama per du metus nuo pažeidimo padarymo dienos. Lyginant darbo kodekso ir Darbo sutarties įstatymo reguliavimą terminų kontekste, darytina išvada kad abu teisės aktai nustato tokį patį bendrąjį 1 mėnesio terminą nuobaudai paskirti bei naikinamąjį 6 mėnesių terminą.

Galiausiai, įvykdžius visus drausminių nuobaudų skyrimo reikalavimus nepažeidžiant nustatytų terminų, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju LR darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje, vienu iš numatytų pagrindų. Darbo sutarties nutraukimo dokumentuose turi būti nurodytas ne tik nutraukimo straipsnis, bet ir detalizuota, kurios dalies, kuriuo punktu darbo sutartis yra nutraukta. Įforminus darbo sutarties nutraukimą darbdaviui belieka atsiskaityti su darbuotoju. LR darbo kodekso 141 straipsnis nurodo, kad darbdavys su darbuotoju privalo atsiskaityti atleidimo dieną, išmokant visas priklausančias pinigų sumas. Nutraukiant sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės išmokos ir kompensacijos darbuotojui nemokamos, išskyrus kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

Apibendrinant šią dalį, darytina išvada, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindas yra glaudžiai susijęs su darbo drausme. Darbo kodekso 240 straipsnis reglamentuoja drausminės nuobaudos skyrimo tvarką, kuri taikoma kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbo drausmės pažeidimo. Nors Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalis numato darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo, tačiau darbdavys turi pareigą, pareikalauti darbuotojo pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo. Taip įstatymų leidėjas apsaugo darbuotojo teises, suteikiant galimybę ne tik pasiaiškinti, bet ir gintis nuo darbdavio pareikštų įtarimų dėl darbo drausmės pažeidimo. Darbdavio teisė skirti drausminę nuobaudą, tarp jų ir atleidimą iš darbo, nėra absoliuti, ją riboja įstatyme numatyti naikinamieji terminai.

3.3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės apribojimai darbdaviui (darbuotojų garantijos)

Nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, nurodytas nutraukimo pagrindas lemia tai, kokios apimties garantijos darbuotojui ir apribojimai darbdaviui bus taikomi. Nors darbo sutarties nutraukimas LR darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies pagrindu, kartu yra ir drausminė nuobauda už darbo drausmės pažeidimą, įstatymų leidėjas reglamentuoja apribojimus darbdaviui ir garantijas tam tikram ratui darbuotojų, net kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės.

LR Darbo kodekso 131 straipsnis numato darbo sutarties nutraukimo apribojimus darbdaviui. Draudžiama įspėti ir nutraukti darbo sutartį su darbuotoju: darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu, atostogų metu bei darbuotojui esant pašauktam atlikti privalomąją karo tarnybą, alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą ar kitas piliečio pareigas, kitais įstatymų

numatytais atvejais. Straipsnio paskirtis – įtvirtintais draudimais (apribojimais) apsaugoti darbuotojo interesus. Minėti apribojimai taikomi tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva ir netaikomi, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais (Nekrošius *et al.*, 2004, p. 144). Vadinasi, visi šie paminėti apribojimai darbdaviui taikomi ir tuomet, kai darbo sutartis yra nutraukiama LR darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies pagrindu. Draudimas atleisti darbuotoją, jo laikino nedarbingumo metu ar atostogų laikotarpiu buvo reglamentuojamas ir Darbo sutarties įstatyme, jame nurodoma, kad darbo sutarties nutraukimo diena yra laikoma kita po atostogų pasibaigimo einanti diena. Lyginant ankstesnę įstatymo reguliavimą ir LR darbo kodekso nuostatas, šios normos kontekste, matytinas esminis skirtumas – Darbo sutarties įstatymas skirtingai nei LR darbo kodeksas numatė draudimą atleisti darbuotoją, tuo tarpu kodeksas numatė ne tik draudimą atleisti, bet ir apribojimą įspėti.

Toliau aptartinos garantijos atskirų kategorijų darbuotojams, kurios nustatytos LR darbo kodekse, kai darbuotojas atleidžiamas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės.

Garantijas nėščiosioms įtvirtina ne tik nacionaliniai įstatymai, bet ir tarptautinės bei Europos sąjungos teisė aktai, tačiau pažymėtina, kad mūsų nacionalinis reguliavimas įtvirtina platesnes garantijas nėščiosioms. Nagrinėjant LR darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalį, įtvirtintą garantiją, darytina išvada, kad darbo sutartis su nėščia moterimi negali būti nutraukta net ir tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama, dėl darbuotojos kaltės, esant darbo drausmės pažeidimui 136 straipsnio 3 dalies pagrindu. Tiesa, ši garantija nėra absoliuti. Norint pasinaudoti garantija darbuotoja turi pateikti darbdaviui medicininę pažymą apie moters nėštumą. Vadinasi, garantijos galiojimą tokiai darbuotojai sąlygoja nėštumo faktą patvirtinantis dokumentas. Tokią poziciją pagrindžia ir nuosekliai formuojama Aukščiausiojo Teismo praktika, nurodoma, kad darbuotoja gali laisvai apsispręsti, ar pasinaudoti įstatymo jai suteikta darbo santykių apsauga ir nuo kada ja naudotis. Įstatyme įtvirtintos garantijos galiojimo pradžia apibrėžta teisiškai reikšmingu darbuotojos veiksmu – medicinos pažymos apie nėštumą pateikimas darbdaviui, t. y. garantija pradeda galioti nuo tos dienos, kai nėščia tapusi moteris nutaria pasinaudoti garantija ir pateikia pažymą apie nėštumą darbdaviui. Taigi būtent nuo pažymos apie nėštumą pateikimo dienos darbdaviui atsiranda pareiga, o darbuotojai – teisė, susijusios su apribojimais nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Apribojimas nutraukti darbo sutartį darbdaviui galioja iki įstatyme nustatyto termino, tačiau, kaip ir sprendžiant dėl teisės pasinaudoti įstatyme įtvirtinta garantija, nevaržo darbuotojos teisės

spřesti, kaip ir koku laikotarpiu naudotis įstatyme suteikta garantija (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje).

Garantijos darbuotojų atstovams numatytos LR darbo kodekso 134 straipsnyje, kuriame nurodoma, kad darbuotojai išrinkti į atstovaujamus organus tam laikotarpiui, negali būti atleisti LR Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu be atstovaujamo organo sutikimo. Tokio sutikimo nereikalaujama kai darbo sutartis su darbuotojų atstovais nutraukiama dėl darbuotojo kaltės Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto pagrindais. Tuo tarpu, kiek kitokia situacija susiklosto, kai norima nutraukti darbo sutartį 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu su profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininku, jo kadencijos laikotarpiu. Norint nutraukti darbo sutartį su šiais subjektais, darbdavys privalo gauti atitinkamo organo sutikimą. Negavęs sutikimo iš atstovaujamo organo, darbdavys įgyja teisę ginčyti tokį atsisakymą teisme. Kaip matoma, atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, jeigu darbuotojas, profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, aptarta garantija – sutikimo reikalavimas negalioja ir darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju savo iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatyti atvejai, kai Darbo kodekso 134 str. 1 d. numatyta garantija taikoma ir kitiems darbuotojams, įvardintiems kolektyvinėje sutartyje.

Apibendrinant, 2002 m. Darbo kodeksas buvo papildytas nuostata, draudžiančia nutraukti darbo sutartį su darbuotoju pašauktu atlikti privalomąją karo tarnybą, alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą ar kitas piliečio pareigas. Taip pat įsigaliojęs 2002 m. Darbo kodeksas įtvirtino garantijas ne tik nėščioms darbuotojoms, bet ir darbuotojams užimantiems profesinės sąjungos, darbo tarybos pirmininkų pareigas, kitiems darbuotojams, kuriems specialios garantijos numatytos kolektyvinėje sutartyje.

4. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS LIETUVOJE NUO 2017 M. LIEPOS 1 D.

4.1. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąlygos

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujai priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuris pakeitė 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusį Darbo kodeksą. Galime teigti, kad darbo teisės reformavimą (rekodifikavimą) lėmė Lietuvoje ir pasaulyje vykstantys globalizacijos procesai. Teisės mokslininkė G. Dambrauskienė dar 2008 m. savo straipsnyje rašė, kad globalizacijos procesai daro poveikį darbo teisei, todėl atsiranda natūralus poreikis ją modernizuoti ir tobulinti. Modernizuojant Darbo kodekso normas turi būti siekiama užtikrinti lankstumo ir saugumo sintezę (Dambrauskienė, 2008, p. 11). Praėjus devyniems metams profesorius T. Davulis pagrindė šią mintį, nuroydamas, kad vienas iš darbo teisės rekodifikavimo tikslų yra užtikrinti darbo santykių lankstumą bei saugumą. Taigi, naujasis Darbo kodeksas iš naujo kodifikavo visą darbo teisės šaką, įtvirtinant normas, reglamentuojančias darbo ir glaudžiai su juo susijusius visuomeninius santykius. Tokia visa apimanti reforma yra gana retas reiškinys kontinentinėje Europoje, kurios valstybių teisinės sistemos pasižymi teisinio reguliavimo stabilumu ir sudėtingomis kodifikavimo perspektyvomis, tuo tarpu Lietuva šiame kontekste ypatinga tuo, kad rekodifikavo darbo teisės šaką, kuri jau buvo reformuota valstybėje atkūrus nepriklausomybę (Davulis, 2017, p. 7).

Reglamentuojamu laikotarpiu tam tikros reformos, pasikeitimų neišvengė ir šiame darbe nagrinėjamas darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės pagrindas. Naujajame Darbo kodekse šis pagrindas įtvirtintas 58 straipsnyje. Lyginant su ankstesnių teisės aktų reglamentavimu, matyti, kad naujasis kodeksas ne tik tiksliai įvardijo, bet ir išskyrė darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės pagrindą kaip atskirą teisės normą, o taip pat viename straipsnyje atskirose dalyse įtvirtino sąlygas bei procedūrinius reikalavimus. Kodekso 58 straipsnis nurodo, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėtinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Darbo sutartį šiuo pagrindu galima nutraukti esant vienai iš priešasčių: per

paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas arba darbuotojo padarytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Taigi, darbdaviui norint nutraukti darbo sutartį nurodytais pagrindais turi būti konstatuotas darbuotojo padarytas darbo pareigų pažeidimas (veikimu, neveikimu) bei jo kaltė (tyčia, nerūpestingumas).

Pirmoji priežastis įtvirtinta Darbo Kodekso 58 straipsnio 2 dalies 2 punkte, kuriame nurodyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, kai darbuotojas per paskutinius dvylika mėnesių padarė antrą tokį patį darbo pareigų pažeidimą.

Lyginant su 2002 m. Darbo kodeksu, matyti, kad šio pagrindo teisinis reguliavimas pakeistas. Jeigu senajame kodekse darbo sutartis galėjo būti nutraukta, kai per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojui jau buvo taikytos drausminės nuobaudos, nepaisant to, kokia nuobauda buvo paskirta ar koks darbo pareigų pažeidimas padarytas, tai naujajame 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiame Darbo kodekse įtvirtintas reguliavimas leidžia nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės tik už tokį patį antrąjį darbo pareigų pažeidimą. Nors Darbo kodeksas nepateikia ir neatskleidžia tokio paties darbo pareigų pažeidimo sampratos, tačiau jos aiškinimas atskleidžiamas suformuotoje teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymi, kad toks pat darbo pareigų pažeidimas neturėtų būti aiškinamas siaurinamai, kaip reikalavimas, jog pažeidimai būtų identiški, tačiau taip pat neturėtų būti aiškinamas ir plečiamai, kad tokiu pačiu pažeidimu nebūtų pripažįstamas bet koks darbo pareigų pažeidimas. Taip pat teismas nurodo, kad tokiu pačiu pažeidimu laikytini darbo pareigų pažeidimai, padaryti toje pačioje veiklos srityje, kai darbo pareigų pažeidimai yra panašaus pobūdžio pavyzdžiui: finansinės drausmės pažeidimai, viešųjų ir privačių interesų derinimo pažeidimai, pažeidimai darbų saugos reikalavimų srityje, neatvykimas į darbą ar kitoks darbo laiko režimo pažeidimas ir kt. Tokio grupavimo pagrindu neturėtų būti bendro pobūdžio, visų pareigų atlikimui taikytinos nuostatos, kaip, pavyzdžiui, reikalavimas atliekant darbo funkcijas laikytis teisės aktų nuostatų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje). Šioje byloje Teismas sprendė, kad vien, tai, jog įspėjime ar įsakyme dėl darbo sutarties nutraukimo yra pateiktos nuorodos į tuos pačius lokaliųjų teisės aktų straipsnius ar punktus nėra pakankamas pagrindas konstatuoti, kad padaryti pažeidimai yra tokie patys. Taigi, kiekvienu konkrečiu atveju, kilus ginčui dėl atleidimo šio punkto pagrindu, teismas turi vertinti ar ankstesni ir per dvylika mėnesių padarytas kitas darbo pareigų pažeidimas gali būti laikomi tokiais pačiais. Pareiga įrodinėti darbuotojo darbo pareigų

pažeidimą ir tai, kad darbuotojas paskutinių dvylikos mėnesių laikotarpiu buvo padaręs bent jau vieną tokį patį darbo pareigų pažeidimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje).

Antroji priežastis suteikianti teisę darbdaviui nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 58 straipsnio pagrindu yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Atkreiptinas dėmesys, kad nors darbo drausmės institutas naujajame kodekse buvo panaikintas, tačiau šiurkštus darbo pareigų pažeidimas išliko, taip suteikiant teisę darbdaviui esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui nutraukti darbo sutartį su kaltu darbuotoju. Darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalis nurodo, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomi:

- 1) neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik jei darbdavys įrodo darbuotojo neatvykimo į darbą faktą ir atitinkamai, jeigu darbuotojas neįrodo svarbių priežasčių dėl kurių jis negalėjo atvykti. Vienoje Lietuvos Aukščiausio Teismo išnagrinėtoje byloje ginčas kilo dėl to, ar darbuotojas odontologas-burnos chirurgas turėjo teisę atlikti darbo funkcijas kitoje vietoje, ar jo atleidimas iš pareigų dėl neatvykimo į darbą šešias darbo dienas šiuo pagrindu teisėtas. Teismas nustatė, jog darbdavės klinikoje faktiškai buvo nusistovėjusi tokia darbo tvarka, kad darbuotojui apie pacientų registraciją būdavo pranešama iš anksto ir tuo metu jis privalėdavo dirbti klinikoje, tuo tarpu kitu laiku darbuotojas į kliniką galėjo nevykti ir kitas savo pareigas vykdyti nuotoliniu būdu. Per visą darbo klinikoje laiką darbuotojui nebuvo reiškiamos pretenzijos ir toks darbuotojo neatvykimas į darbą nebuvo laikomas pravaikšta. Tokia darbovietėje taikoma tvarka darbuotojui sukėlė lūkesčius, kad jam nebus fiksuojamos pravaikštos. Todėl teismas sprendė, kad darbuotojas šiuo pagrindu atleistas iš darbo neteisėtai ir nurodė, kad tik darbdavei iš naujo informavus darbuotoją apie darbo tvarkos pasikeitimą, ateityje už šios tvarkos pažeidimus būtų galima taikyti Darbo kodekso 58 straipsnio 3 dalies 1 punktą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje);
- 2) pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas. Šis pagrindas buvo įtvirtintas visuose trijuose analizuotose teisės aktuose tiek Darbo sutarties įstatyme, tiek 2002 m. Darbo kodekse,

- ties ir 2016 m. kodekse, o jo reguliavimas iš esmės nesikeitė, todėl teismų suformuota praktika šios normos kontekste lieka aktuali ir šiuo metu;
- 3) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas. Norint taikyti šį pagrindą, visų pirma, privalu konstatuoti, kad toks tikrinimas darbuotojui pagal atliekamas pareigas yra privalomas vadovaujantis teisės aktais nustatytais tam tikrų profesijų darbuotojams. Tik patikrinimui esant privalomam, o darbuotojui atsisakius pasitikrinti sveikatą, darbdaviui atsiranda teisė tokį pažeidimą laikyti šiurkščiu. Teismų praktikoje pažymima, kad tais atvejais, kai darbuotojo sveikatos tikrinimas yra privalomas pagal galiojančius teisės aktus, darbdavys, siekdamas užtikrinti saugias darbo sąlygas ir įvertinti darbuotojo sveikatos galimybes dirbti konkretų darbą, galėtų reikalauti neeilinio darbuotojo sveikatos patikrinimo, o jo atsisakymas pasitikrinti galėtų būti traktuojamas kaip darbo pareigų pažeidimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje);
 - 4) priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;
 - 5) tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėdamas bylą dėl neteisėto atleidimo iš darbo šio punkto pagrindu nurodė, kad susiklosčiusioje situacijoje, darbuotojui buvo suteikta teisė pagal nurodytą paskirtį, neperžengiant nustatytos 200 eur. ribos, disponuoti darbdaviui priklausančiomis lėšomis atsiskaitant kortele įmonės reikmėms. Tačiau darbuotojas nesilaikydamas nustatytų apribojimų be darbdavio žinios ir ne darbo metu išsigrynino 2000 eur. Teismas išaiškino, jog darbdavys, darbo sutartimi pavedęs darbuotojui atlikti jo naudai tam tikras darbinės funkcijas, patikėjęs darbuotojui savo materialines priemones ar finansinius išteklius, pagrįstai tikisi, kad darbuotojas savo pareigas vykdys sąžiningai, nepiktnaudžiaudamas teise bei saugodamas darbdavio interesus. Todėl darbuotojas disponuodamas darbdavio lėšomis ne pagal darbdavio nustatytą paskirtį ir sąlygas, siekdamas patenkinti savo ar trečiųjų asmenų poreikius pažeidžia darbo pareigas, o toks pažeidimas pagrįstai gali būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje);

- 6) darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika. Šis šurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejis yra siejamas tik su darbo metu ir darbo vietoje padaryta nusikalstama veika. Tai rodo pasikeitimą su buvusiu reglamentavimu pagal 2002 m. Darbo kodeksą, kuomet šio pagrindo buvo visiškai atsisakyta ir palyginus su reglamentavimu Darbo sutarties įstatyme numačiusiame, kad darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva kai įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas už tyčinį nusikaltimą. Abejotina pastaroji Darbo sutarties įstatymo nuostata, nesiejanti darbuotojo nuteisimo nei su darbdaviu, nei su darbuotojo atliekamomis darbo funkcijomis. Evoliucionuojant darbo santykiams buvo bandoma šio pagrindo atsisakyti, manytina, jog buvo siekiama išvengti pakartotino baudimo atvejo, kuomet nuteistas darbuotojas pagal baudžiamosios teisės normas pakartotinai nebūtų baudžiamas pagal darbuotojo drausminę atsakomybę remiantis darbo teisės normomis. Taigi, atsisakius darbuotojo drausminės atsakomybės darbo teisėje buvo grįžta prie šurkštaus pareigų pažeidimo atvejo, kuomet darbo metu ar darbo vietoje darbuotojas padaro nusikaltimo požymių turinčią veiką. Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2022 m. byloje, konstatavo, kad nusikaltimo požymių turinti veika turi būti įrodyta tokiu laipsniu kad nekiltų jokių pagrįstų abejonių šio fakto egzistavimui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje);
- 7) kiti pažeidimai, kuriais šurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos. Kaip ir 2002 m. Darbo kodekse, taip ir naujajame 2016 m. kodekse, išliko nuostata, kad šurkščių pareigų pažeidimų sąrašas yra atviras, nebaigtinis, todėl naujausioje teismų praktikoje nurodoma, kad šiame kontekste išlieka aktualios 2002 m. nuostatos bei išaiškinimai. Sprendžiant dėl kitų darbo pareigų pažeidimų pripažinimo šurkščiais Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2018 m. gruodžio 19 d. nutartyje nurodė, kad turi būti įvertinta, kokio pobūdžio gėriai buvo pažeisti, kiek aiškiai buvo įvardytos darbuotojo pareigos, kokių kilo padarinių dėl padaryto pažeidimo, kokia yra tokių ar panašių pažeidimų vertinimo praktika darbovietėje taip pat reikia atsižvelgti į darbuotojo elgesio pobūdį, darbuotojo kaltę bei jos formas. Įvertinęs šias visas aplinkybes darbdavys gali konstatuoti šurkštų darbo pareigų pažeidimo atvejį. Taip pat šioje byloje teismas pasisakė, kad nors naujasis kodeksas iš šurkščių pažeidimų sąrašo pašalino nuostatą dėl konfidencialios komercinės paslaptį sudarančios informacijos atskleidimo, tai savaime nereiškia, kad toks darbo pareigų pažeidimas negali būti

laikomas šiurkščiu šio punkto pagrindu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje). Darbdavio patirti padariniai (nuostoliai) yra viena iš sąlygų vertinant darbuotojo padarytą pažeidimą ir jį pripažįstant šiurkščiu, tačiau neabsoliuti. Kasacinis teismas, aiškindamas iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusios redakcijos DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, kurio nuostatos atitinka DK 58 straipsnio 3 dalies 7 punkto nuostatą yra konstatavęs, kad sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas priskirtinas prie šiurkščių, būtina analizuoti darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes; tam, jog būtų konstatuotas šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, ne visais atvejais būtina, kad darbdavys dėl darbuotojo neteisėtų veiksmų patirtų realius nuostolius. Padariniai (pvz., nuostoliai, kliento netekimas, prarasta reputacija, prarastas pasitikėjimas darbuotoju ir pan.) yra vienas iš požymių, leidžiančių spręsti dėl taikytos griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo – darbuotojui pagrįstumo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje).

Apibendrinant daroma išvada, kad naujasis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindų reglamentavimas yra iš dalies panašus į 2002 metų darbo kodekso nuostatas. Išlieka du pagrindai darbo sutarties nutraukimas dėl pakartotinio darbo pareigų pažeidimo ir darbo sutarties nutraukimas dėl šiurkščių darbo pareigų pažeidimo. Pakartotinis darbo pareigų pažeidimo atvejis 2016 m. Darbo kodekse siejamas su per paskutinius dvylika mėnesių padarytu tokiu pačiu darbo pareigų pažeidimu. Šioje dalyje įstatymų leidėjas susiaurino darbuotojo naudai atleidimo pagrindą, nustatydamas sąlygą pakartotinis “toks pat darbo pareigų pažeidimas”. Šiurkščių pareigų pažeidimo atvejai 2016 metų Darbo kodekse lyginant jį su 2002 m. Darbo kodeksu, susiaurinti, atsisakyta tokių pagrindų kaip: valstybės, tarnybos komercinių ir technologinių paslapčių atskleidimo, neleistino elgesio su lankytojais ar interesantais, dalyvavimo veikloje nesuderinamoje su darbo funkcijomis ir kt. Visi paminėti atvejai, kurie buvo nurodyti 2002 m. Darbo kodekso šiurkščių pažeidimų sąrašė gali būti pripažinti šiurkščiais, esant nebaigtiniam šiurkščių darbo pareigų pažeidimo sąrašui, numatytam 2016 m. Darbo kodekse.

4.2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės procedūra

Vienas ryškiausių ypatumų ir pasikeitimų teisiniame reglamentavime nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės naujajame 2016 m. Darbo kodekse yra darbo drausmės instituto atsisakymas. Tiek galiojusiam Darbo sutarties įstatyme, tiek vėliau jį pakeitusiam 2002 m. Darbo kodekse, atleidimas už darbo drausmės pažeidimą buvo traktuojamas kaip drausminė nuobauda, todėl buvo taikomos drausminių nuobaudų skyrimo procedūros, tuo tarpu naujasis Darbo kodeksas už darbo pareigų pažeidimą numatyto tik darbo sutarties nutraukimą, netaikant drausminės atsakomybės ir neskiriant drausminės nuobaudos. Manytina, kad toks įstatymo leidėjo pakeitimas yra teigiamas ir atitinka darbo teisinių santykių šalių dispozityvumo principą. Šių laikų perspektyvoje, kai darbo teisė modernėja būtų sunkiai suvokiama darbdaviui numatytos drausminimo, baudimo funkcijos suteikimas.

Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės procedūra reglamentuojama Darbo kodekso 58 straipsnio 4 - 6 dalyse. Visų pirma, norint nutraukti darbo sutartį šiuo straipsnio pagrindu prieš priimdamas sprendimą, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo. Kai darbo sutartį norima nutraukti dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo ji gali būti nutraukta tik tada, jeigu: 1) pirmasis pažeidimas buvo nustatytas; 2) darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti; 3) darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Kaip nurodoma teismų praktikoje šios normos tikslas – darbdavio disponavimas visapusiška informacija apie darbuotojo padarytą darbo pareigų pažeidimą. Nepareikalavęs darbuotojo rašytinio paaiškinimo darbdavys apriboja savo galimybę išsiaiškinti ir, atsižvelgti į visas aplinkybes, reikšmingas sprendimui nutraukti darbo sutartį priimti, atleisti darbuotoją iš darbo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje). Tiek senasis Darbo kodeksas, tiek naujasis įtvirtina darbdavio pareigą pareikalauti darbuotojo pasiaiškinti dėl darbo pareigų pažeidimo, tačiau lyginant šiuos teisės aktus, matyti, kad pagal 2002 m. Darbo kodeksą toks darbdavio reikalavimas turėjo būti pareiškiamas raštu, tuo tarpu 2016 m. kodeksas rašytinės formos neįtvirtina. Be to, kaip nurodo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, 2002 m. kodekse nuobaudą buvo galima skirti be darbuotojo paaiškinimo, jei jis per darbdavio nustatytą terminą paaiškinimo nepateikia be svarbių priežasčių, o 2016 m. kodekse įtvirtinta

nuostata, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojas per darbdavio nustatytą protingą terminą paaiškinimo nepateikia, vadinasi darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį nepriklausomai nuo paaiškinimo nepateikimo priežasčių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje). Aukščiausiasis Teismas 2022 m. kovo 30 d. nutartyje yra konstatavęs, kad kai nustatoma, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas buvo padarytas, Darbo kodekso 58 straipsnio 4 dalyje įtvirtintos nuostatos dėl darbuotojo rašytinio paaiškinimo pareikalavimo pažeidimas nėra pakankamas pagrindas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje).

Pagal 2002 m. Darbo kodekso 241 straipsnį drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už darbo drausmės pažeidimą, galėjo būti skiriama tuoj pat paaiškėjus, bet ne vėliau kaip per mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos neįskaitant laikotarpio per kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, komandiruotės ar atostogų, taip pat numatant 6 mėnesių naikinamąjį terminą. Pagal 2017 m. Darbo kodekso 58 straipsnio 6 dalį sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos. Lyginant nustatytus terminus, matyti, kad naujasis teisinis reguliavimas nebenumato termino pratęsimo dėl darbuotojo ligos, komandiruotės ar atostogų. Tokia padėtis gali sudaryti darbdaviui nepalankią situaciją. Darbdavys yra saistomas 1 mėnesio termino priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį, tokiu atveju darbdavys turi įvykdyti DK 58 str. 4 d. numatytą procedūrą, suteikiant darbuotojui teisę pateikti paaiškinimą, tuo tarpu darbuotojo nesant darbe, sudėtingėja darbdavio veiksmai pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, nes darbuotojas ligos atveju gali būti gydymo įstaigoje, atostogų atveju – išvykęs, nepriimti, o ir negalėti priimti darbdavio pasiūlymo pateikti rašytinį paaiškinimą. Tuo tarpu darbuotojo paaiškinimas yra itin svarbus vertinant darbo pareigų pažeidimą ir jį kvalifikuojant šiurkščiu. Darbdavys, darbuotojo nesant darbe dėl ligos, atostogų turi operatyviai atlikti numatytą procedūrą, nepažeidžiant Darbo kodekso 58 straipsnio 6 dalyje nustatyto termino priimti sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo, darbo sutarties nutraukimo datą, darbuotojo laikino nedarbingumo, atostogų atveju perkeliant į sekančią dieną po laikino nedarbingumo ar atostogų pabaigos bei šį sprendimą perduoti darbuotojui nedelsiant.

Pažymėtina, jog procedūros reikalavimai nutraukiant darbo sutartį su nėščia moterimi iki kūdikiui sukaks keturi mėnesiai nėra aiškūs. Įstatymo leidėjas pasisakė, jog nei įspėti, nei priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi iki kūdikiui sukaks keturi

mėnesiai, negalima, tuo tarpu, darbdavio teisė pateikti pasiūlymą dėl darbuotojo paaiškinimo dėl darbo pareigų pažeidimo pateikimo ir šio paaiškinimo gavimo nėra aptarta. Manytina, kad procedūros reikalavimai nutraukiant darbo sutartį su nėščia moterimi galima vykdyti, tačiau sprendimo dėl darbo sutarties nutraukimo, paaiškėjus darbo pareigų pažeidimo faktui, priimti negalima. Sprendimo priėmimas atidedamas po nėštumo ir gimdymo atostogų ar vaiko priežiūros atostogų pabaigos.

Pastebėtina, kad abu Darbo kodeksai įtvirtina galimybę pratęsti naikinamąjį terminą iki dvejų metų, tais atvejais, kai darbo drausmės pažeidimas, darbo pareigų pažeidimas paaiškėja atliekant auditą ar inventorizaciją.

Remiantis Darbo kodekso 58 straipsnio 5 dalimi, sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti įvertinęs pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemonė (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Toks reguliavimas leidžia daryti prielaidą, kad nustačius pareigų pažeidimą Darbo Kodekso 58 straipsnio 2 dalies pagrindais savaime nereiškia, jog vien dėl to turėtų būti atleidžiamas iš darbo. Darbdavys visais atvejais privalo įvertinti su darbo pareigų pažeidimu susijusias aplinkybes, išklausti darbuotojo poziciją ir tik nustatęs, kad tam egzistuoja pakankamas pagrindas ir tai būtų proporcinga, nutraukti darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje).

Apibendrinant 2002 m. Darbo kodekso ir 2016 m. Darbo kodekso nuostatas dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės procedūros, pažymėtina, kad atsisakius išlygos, numatytos 2002 m. Darbo kodekse dėl termino pratęsimo dėl darbuotojo laikino nedarbingumo, atostogų, komandiruotės laiko, darbdavio teisių suvaržymas tapo akivaizdus, nes įvykdyti įstatymo leidėjo nustatytą procedūrą prieš priimant sprendimą nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kurio nėra darbe dėl ligos, atostogų tapo sudėtinga. Tokiais atvejais darbdavio sprendimai priimami darbuotojui nesant darbe, perkeliant darbuotojo atleidimo datą. Tikėtina, kad darbuotojui nesant darbe dėl laikino nedarbingumo, atostogų taip pat apsunkinamas jo teisės teikti paaiškinimą įgyvendinimas laiko atžvilgiu.

4.3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės apribojimai darbdaviui (darbuotojų garantijos)

Naujasis 2016 m. Darbo kodeksas kaip ir kiti darbe analizuoti teisės norminiai aktai, numato garantijas darbuotojams ir apribojimus darbdaviui nutraukiant darbo sutartį. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės tam tikri apribojimai darbdaviui ir garantijos darbuotojams atsiranda, kai sutartis nutraukiama su nėsčia, neseniai pagimdžiusia darbuotoja arba su darbuotojų atstovu.

Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalis nurodo, kad darbo sutartis su nėsčia darbuotoja, jos nėštumo laikotarpiu iki kūdikiui sukaks 4 mėnesiai gali būti nutraukta šalių susitarimu, jos iniciatyva išbandymo metu, nesant šalių valios bei pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, jei nėštumą patvirtinantys dokumentai yra pateikti darbdaviui. Kaip matyti įstatymų leidėjas pasirinko kitokį šios normos formulavimą nei jau nagrinėti teisės aktai. Išvardijami pagrindai, kuriais galima nutraukti darbo sutartį su nėsčia darbuotoja, tuo tarpu Darbo sutarties įstatymas nurodė pagrindus, kuriems esant draudžiama nutraukti darbo sutartį. 2002 m., o Darbo kodeksas įtvirtino bendrą nuostatą, nurodant kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėsčia darbuotoja. Darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės apribojama nuo tos dienos, kai jis sužino apie darbuotojos nėštumą iki jos kūdikiui sukaks 4 mėnesiai, kaip nurodyta nagrinėjamo straipsnio antroje dalyje. Tuo laikotarpiu darbdavys negali nei įspėti, nei nutraukti darbo sutarties su tokia darbuotoja, o sprendimas nutraukti darbo sutartį gali būti priimtas tik nurodytam laikotarpiui pasibaigus. Vadinasi sprendimas nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo atidedamas iki aukščiau nurodytų juridinių faktų pabaigos.

Tam tikra garantija ir apribojimas darbdaviui taikomi ir nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės su darbuotojų atstovu. Darbuotojų atstovai šiame kontekste tai profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariai taip pat darbuotojų patikėtinis. Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalyje įtvirtina, kad su šiais darbuotojais, laikotarpiu kuriam išrinkti ir 6 mėnesius po kadencijos pabaigos, darbo sutartis darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės negali būti nutraukta be įgalioto subjekto (Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo) sutikimo. Galiojančios, 2013 m. redakcijos, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnis nurodo, kad

darbdavys negali atleisti darbuotojo, išrinkto į profesinės sąjungos atstovaujamojo ar valdymo organo narius, laikotarpiu kuriam jis išrinktas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, negavęs atstovaujamojo ar valdymo organo išankstinio sutikimo (Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, 1991). Susiklosto situacija, kai du galiojantys teisės aktai skirtingai reguliuoja aptariamą minėtas garantijas darbuotojų atstovams. Darbo kodeksas nurodo, kad norint atleisti darbuotojų atstovą, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, laikotarpiu kuriam jis yra išrinktas ir 6 mėnesius po kadencijos, darbdavys turi gauti įgalioto subjekto sutikimą. Tuo tarpu, Profesinių sąjungų įstatymas nutraukiant darbo sutartį šiame darbe nagrinėjamu pagrindu, dėl darbuotojo kaltės, nenumato garantijų darbuotojams (išrinktiems į profesinės sąjungos atstovaujamojo ar valdymo organo narius) ir apribojimų darbdaviui t.y. nenustato darbdaviui pareigos gauti įgalioto subjekto sutikimą, norint nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės. Profesinių sąjungų įstatymas nebuvo suderintas su galiojančio Darbo kodekso nuostatomis. Ši teisės aktų neatitikimą išsprendžia Darbo kodekso 3 straipsnio 2 dalis nurodanti, kad esant prieštaravimas tarp Darbo kodekso normų ir kitų įstatymų normų taikomos kodekso normos.

Darbdavio prašymas suteikti sutikimą nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės turi būti išsprendžiamas per 20 dienų nuo pareiškimo gavimo. Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas apie gautą prašymą informuoja atstovaujamąjį organą ir patį darbuotoją, nustatydamas ne mažiau kaip 5 dienų terminą jų nuomonei pateikti. Įgaliotas subjektas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

Taigi, gretinant 2002 m. Darbo kodekso ir 2016 m. teisinius reguliavimus, matyti, kad tam tikros garantijos ir apribojimai neščiosioms bei darbuotojų atstovams išliko ir buvo perkelta į šiuo metu galiojančią Darbo Kodeksą. Analizuojant skirtingų laikotarpių teisės aktus, nagrinėjamo nutraukimo pagrindo kontekste, 2016 m. kodeksas nebenumato apribojimų nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu, atostogų metu bei darbuotojui pašauktam atlikti privalomąją karo tarnybą, alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Taip pat ryškus skirtumas naujajame kodekse yra tai, kad buvo praplėstas atstovaujamų organų, kuriems taikomos garantijos subjektų ratas. Kaip antai 2002 m. Kodeksas įtvirtino garantiją ir apribojimą darbdaviui nutraukiant darbo sutartį su profesinės

sąjungos ar darbo tarybos pirmininku, tuo tarpu šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas numato garantijas ir apribojimus nutraukiant darbo sutartį ne tik pirmininkui, bet ir profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariams bei darbuotojų patikėtiniais.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės priežastis – pakartotinis darbo pareigų pažeidimas, laikytinas universaliu, įtvirtintu visuose analizuotose teisės aktuose. Ši sąlyga evoliucionavo darbuotojo teisių užtikrinimo naudai ir gynimui. DĮK neapibrėžė pakartotinio pažeidimo termino, tuo tarpu, įsigaliojęs DSĮ nustatė 12 mėnesių terminą antram pažeidimui nustatyti, ši nuostata išliko ir vėliau priimtame Darbo kodekse. Naujausias reguliavimas dar labiau susiaurina pakartotinio darbo pareigų pažeidimo nuostatą, įvedant tokio paties darbo pareigų reikalavimą.
2. Darbo sutarties įstatymas įvardijo baigtinį sąrašą konkrečių darbo pareigų pažeidimų, kurie nekelia abejonių, o juos nustatčius, darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. 2002 m. Darbo kodekse įtvirtintas nebaigtinis šiukščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas suteikė teisę darbdaviui plačiau taikyti nagrinėjamą institutą, numatyti konkrečius darbo pareigų pažeidimo atvejus, kuriuos darbdavys kvalifikuoja šiukščiais, juos įvardinti darbuotojui ir tokiu būdu skatinti paklusti nustatytai darbo tvarkai. 2016 m. Darbo kodekse įstatymų leidėjas susiaurino šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą, tačiau šis sąrašas išliko nebaigtinis, tokiu būdu praplėsta darbdavio teisės vertinti, ar konkretų darbuotojo darbo pareigų pažeidimą vertinti šiukščiu.
3. Nuo 1990 m. kovo 11 d. iki 2017 m. liepos 1 d. darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindas buvo drausminė nuobauda ir šio darbo sutarties nutraukimo pagrindo taikymas buvo susijęs su drausminės atsakomybės taikymu darbuotojui. Laikotarpiu iki dabartinio Darbo kodekso įsigaliojimo, galioję teisės aktai suteikė teisę darbdaviui priimti sprendimus skirti drausmines nuobaudas darbuotojui, kas yra nesuderinama su dispozityviu darbo teisės pobūdžiu, kai darbo santykiai grindžiami darbo sutartimi.
4. Analizuojamo pagrindo procedūra tiriamuoju laikotarpiu nagrinėtuose teisės aktuose evoliucionavo nuo baudimo, drausminės atsakomybės taikymo procedūros iki paprasto darbo sutarties nutraukimo vienos darbo sutarties šalies – darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. Šiukštaus darbo pareigų pažeidimo atveju, darbdavys prieš nutraukiant darbo sutartį, turi nustatyti protingą terminą ir pareikalauti darbuotojo

rašytinio paaiškinimo. Pakitimai siejami su 2016 m. Darbo kodekse pakartotinio darbo pareigų pažeidimo griežtinamais procedūriniais reikalavimais darbdaviui. Įtvirtinta papildoma sąlyga (darbdavio pareiga) – per mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo įspėti darbuotoją apie grėsiantį atleidimą už antrą tokį patį pažeidimą. Imperatyvus reguliavimas dėl darbuotojo galimybės pasiaiškinti, 1 mėnesio terminu apibrėžtas darbuotojo įspėjimas apie galimą atleidimą už antrą tokį patį pažeidimą, rodo procedūros svarbą. Taip pat, naujausiame reguliavime atsisakyta išlygos dėl termino pratęsimo darbuotojo laikino nedarbingumo, atostogų, komandiruočių laikotarpiu, kas iš esmės apsunks darbdavio teisę priimti išsamų, savalaikį ir proporcingą sprendimą nutraukti darbo sutartį.

5. Apribojimais nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės tiriamuoju laikotarpiu pakito darbdavio naudai. Iki 2017 m. Darbo kodekso įsigaliojimo nagrinėti reguliavimai įtvirtinto imperatyvaus draudimo įspėti ir atleisti darbuotoją jo laikino nedarbingumo, atostogų metu bei kitais kodekse įtvirtintais atvejais. Šiuo metu galiojantis reguliavimas suteikia darbdaviui teisę atleisti darbuotoją, perkeliant jo atleidimo iš darbo datą po laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos. Garantijos nėsčiosioms darbuotojoms buvo įtvirtintos ir iš esmės nepakito visais nagrinėtais periodais. Garantijos darbuotojų atstovams evoliucinėje plotmėje kito šių darbuotojų naudai. Keičiantis reguliavimams buvo praplėstas atstovaujamo organų, kuriems taikomos garantijos subjektų ratas, bei sąlygos, kurioms esant garantija taikoma, taip pat prailgintas laikotarpis, per kurį darbdavys negali nutraukti darbo sutarties darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės be įgaliojimo subjekto sutikimo.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 246-0.
5. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (1972). *Vyriausybės žinios*, 18–137.
6. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 105-3019.
7. Lietuvos Respublikos seimo kontrolierių įstatymas (1998). *Valstybės žinios*, 110-3024.
8. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 30-856.
9. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 240-0.

Specialioji literatūra:

10. Ambrazevičiūtė, K. (2019). Darbuotojo pareiga saugoti komercines paslaptis ir kitą konfidencialią informaciją: grėsmė laisvei pasirinkti darbą? *Teisės problemos*, 2(98), 58–96.
11. Bagdanskis, T. (2011). Drausminė atsakomybė kaip darbuotojų atleidimo pagrindas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 18(4), 1485–1500.
12. Dambrauskienė, G. (2008). Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 8(110), 7–12.
13. Dambrauskienė, G. (2011). Darbo teisės šaltiniai Lietuvoje 1990 – 2010. Iš: Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Socialinė raida ir politika*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 155–173.
14. Davulis, T. (2017). Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016 – 2017 m. *Teisė*, 104, 7–27.
15. Macijauskienė, R. (2003). Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*, 40(32), 46–55.

16. Macijauskienė, R. (2006). Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 10(88), 71–78.
17. Mačernytė – Panomariovienė, I. (2001). Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis. *Jurisprudencija*, 25(17), 89–97.
18. Nekrošius, I. (2008). Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos. *Teisė*, 68, 145–147.
19. Nekrošius, I. ir kt. (2008). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: individualūs darbo santykiai*. II tomas. Vilnius: Justitia.
20. Usonis, J. (2012). Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. *Jurisprudencija*, 19(3), 1131–1148.
21. Vėgelis, V. (2008). Specialūs teisės aktai reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje ir darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimas Lietuvoje. *Teisė*, 68, 148–154.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1996 m. birželio 21 d. apžvalga „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus“. Teismų praktika, Nr. A2-21.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“. Teismų praktika, Nr. 3-4.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, Nr. 20.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 straipsnio 3 d. 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, Nr. 21.

26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-135/2001.
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1163/2001.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-203/2001.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-1330/2002.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis civilinėje byloje 3k-3-1453/2002.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2003.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-724/2003.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1193/2003.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. rugsėjo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-457/2004.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-513/2004.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2005.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-109/2005.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-477/2005.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2005.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 25 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-59/2006).
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-373/2008.

42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2009.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-601/2009.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/2010.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2010.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-146/2011.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-129/2012.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-194/2014.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-566-706/2015.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-152-701/2017.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-254-248/2017.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3- 461-695/2018.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-27-701/2019.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-135684/2019.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-244-248/2019.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-276-248/2019.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gegužės 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-158-684/2020.

58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-196-313/2022.

SANTRAUKA

Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindo evoliucija

Austėja Radinaitė

Magistro darbe analizuojama darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindo evoliucija nagrinėjant šio pagrindo teisinį reglamentavimą nuo 1990 kovo 11 d. iki šių dienų galiojančio reguliavimo. Analizuojama pagrindo taikymo ypatybė yra susijusi su darbdavio teisės nutraukti darbo sutartį atsiradimu, kai darbuotojas savo kaltais veiksmais (neveikimu) padaro darbo pareigų pažeidimą. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės laikomas vienu griežčiausių darbo sutarties nutraukimo pagrindų, kuriuo nutraukus darbo sutartį darbuotojas susiduria su moraliniais aspektais - darbuotojo reputacijos sumenkinimas, konkurencijos darbo rinkoje sumažėjimas, bei su materialiais aspektais – darbuotojas nėra įspėjamas apie darbo sutarties nutraukimą, nemokamos išmokos ir kompensacijos, išskyrus kompensaciją už nepanaudotas atostogas, netaikomos kitos galimos garantijos. Atitinkamai darbdavio teisė į įstatymuose ir lokaliniuose darbdavio aktuose numatytų darbo pareigų ir darbo tvarkos taisyklių laikymąsi turi būti užtikrinta, taip, kad su darbuotoju, pakartotinai ar šiukščiau pažeidusiu darbo pareigas, darbo sutartis būtų nutraukta be apribojimų, laikantis specialiai nustatytos procedūros.

Analizuojamos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės sąlygos, nagrinėjant pakartotinį darbo pareigų pažeidimą bei šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejus, numatytus nagrinėjamuose teisės aktuose. Atskleidžiama darbo drausmės instituto samprata, drausminių nuobaudų skyrimo tvarka bei santykis su nagrinėjamu darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindu bei procedūra. Aptariami šio darbo sutarties nutraukimo pagrindo procedūros reikalavimai, terminai.

Magistro darbe siekta atskleisti bei palyginti, kokios garantijos darbuotojui ir apribojimai darbdaviui buvo ir yra taikomi skirtingais analizuotais laikotarpiais.

SUMMARY

The master's thesis analyses the development of the employer's initiative to terminate the employment contract on the basis of the employee's fault after examining the legal regulation of this basis since 11 March 1990 till the restoration of Lithuania's independence is which is still in force today. The peculiarity of the application of the analyzed base is related to the emergence of the right of the employer to terminate the employment contract, when the employee violates the duties of work by his actions (omissions) of his guilt. Termination of an employment contract on the initiative of the employer due to the fault of the employee is considered one of the strictest grounds for termination of the employment contract, when upon termination of the employment contract the employee is faced with moral aspects - a decrease in the employee's reputation, a decrease in competition in the labour market, and with the essential aspects – the employee is not warned about the termination of the employment contract, free benefits and compensations, with the exception of compensation for unused leave, are not subject to other possible Guarantees. Accordingly, the employer's right to compliance with the rules of procedure and rules of procedure provided for in the laws and local legislation of the employer must be ensured in such a way that the employment contract is terminated without restrictions with the employee who has repeatedly or abolished the work duties in accordance with the procedure laid down.

On the initiative of the employer of termination of the employment contract due to the fault of the employee, the conditions were analysed by examining repeated violations of employment duties and cases of gross violation of labour duties provided for in the legal acts under consideration. The concept of the institute of labour discipline, the procedure for imposing disciplinary penalties and the relationship with the employer's initiative regarding the termination of the employment contract under consideration due to the fault and procedure of the employee are revealed. The requirements and time limits for the procedure for terminating this employment contract has been discussed.

The master's thesis aimed to reveal and compare what guarantees for the employee and restrictions on the employer were and are applied at different periods analyzed.