

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS KATEDRA**

Dieninės studijų formos
V kurso darbo teisės
studijų atšakos studento
Edvino Krasausko

MAGISTRO DARBAS

**DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ STATUTINĖSE ĮSTAIGOSE PAGAL DARBO
SUTARTIS, IR STATUTINIŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DRAUSMINĖS
(TARNYBINĖS) ATSAKOMYBĖS LYGINAMOJI ANALIZĖ**

Vadovas: as. Vidmondas Vėgelis
Recenzentas: lekt. Paulius Koverovas

Vilnius, 2007

TURINYS

Įvadas	3
1. Drausminė atsakomybė ir tarnybinė atsakomybė kaip teisinės atsakomybės rūšys	6
1.1. Darbo drausmės samprata	6
1.2. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės samprata	8
1.2.1. Drausminės atsakomybės samprata	9
1.2.2. Tarnybinės atsakomybės samprata	11
1.3. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės santykis su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis	15
1.4. Atsakomybės pagrindas: darbo drausmės pažeidimas ir tarnybinis nusižengimas. Jų atribojimas	18
1.4.1. Objektas	20
1.4.2. Objektyvioji pusė	21
1.4.3. Subjektas	23
1.4.4. Subjektyvioji pusė	24
1.4.5. Šiurkštus drausminis/tarnybinis nusižengimas	26
2. Darbuotojų, dirbančių statutinėse įstaigose pagal darbo sutartis, drausminė atsakomybė ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinė atsakomybė: panašumai ir skirtumai	30
2.1. Medžiagos parengimas	30
2.2. Nuobaudos parinkimas ir skyrimas. Sutikimas skirti nuobaudą	34
2.3. Nuobaudos įforminimas ir supažindinimas su ja	46
2.4. Terminai skirti nuobaudą ir nuobaudos galiojimo terminai	48
3. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės taikymo Lietuvos Respublikos muitinėje apžvalga 2004 – 2006 m.	53
Išvados	64
Literatūros sąrašas	66
Summary	73
Santrauka	74
Priedai	75

ĮVADAS

Po Lietuvos valstybės nepriklausomybės atkūrimo, keičiantis visuomeniniams santykiams bei vykstant teisės sistemos reformai, keitėsi įstatymai daugelyje teisės šakų. Buvo atnaujinti bei priimti įvairūs visuomeninius santykius reglamentuojantys teisės aktai, tarp jų ir teisės normos, reguliuojančios nuo seno aktualius darbo santykius. Išryškėjo teisės normų, reglamentuojančių valstybės tarnautojų darbo santykius ir socialines garantijas, atskyrimo nuo darbo teisinių santykių tendencija.

Ne išimtis ir drausminės atsakomybės institutas, kuris, nuo darbo teisės reguliavimo srities atribojus statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės santykius, suskilo į dvi savarankiškas teisinės atsakomybės rūšis – drausminę (taikoma asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis) ir tarnybinę (taikoma visų rūšių valstybės tarnautojams).

Visose statutinėse įstaigose dalis darbuotojų dirba pagal darbo sutartis, o kita dalis – valstybės tarnautojai. Plačiaja prasme, tiek darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, tiek valstybės tarnautojai yra darbuotojai, tačiau negalima sutapatinti jų drausminės/tarnybinės atsakomybės, nes statutinė valstybės tarnyba yra grindžiama griežtos hierarchijos bei subordinacijos principais ir siekia specifinių tikslų, tokių kaip tvarkos bei drausmės visuomenėje palaikymas ir pan.

Šio mokslo-tiriamąo **darbo tikslas** – išskirti darbuotojų, dirbančių statutinėse įstaigose pagal darbo sutartis, drausminės atsakomybės ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės panašumus bei skirtumus.

Suformuluotam tikslui pasiekti keliami tokie **uždaviniai**:

1) atskleisti darbo drausmės, drausminės bei tarnybinės atsakomybės sampratas bei palyginti drausminę/tarnybinę atsakomybę su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, apibūdinti drausminės ir tarnybinės atsakomybės pagrindus juos atribojant;

2) išanalizuoti darbuotojų, dirbančių statutinėse įstaigose pagal darbo sutartis, drausminės atsakomybės ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės panašumus ir skirtumus;

3) ištirti drausminės bei tarnybinės atsakomybės taikymo praktiką Lietuvos Respublikos muitinėje (toliau darbe – Muitinė arba Lietuvos muitinė) 2004-2006 m.

Tyrimo objektas yra statutinėse įstaigose dirbančių darbuotojų pagal darbo sutartis drausminė atsakomybė ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinė atsakomybė.

Analizei atlikti buvo taikyti įvairūs **tyrimo metodai**:

- *mokslinės literatūros analizė ir sintezė* - išanalizuojant įvairių autorių mintis ir, apjungiant atskiras jų nuostatas į vieną visumą, atskleidžiama darbo drausmės sąvoka, drausminės/tarnybinės atsakomybės samprata, nustatytas šių atsakomybių santykis su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, taip pat išanalizuoti drausminio/tarnybinio nusižengimo sudėties elementai;

- *sisteminė teisinių dokumentų analizė* – teisės aktų, reglamentuojančių statutinių organizacijų darbuotojų drausminę/tarnybinę atsakomybę, analizė;

- *lyginamoji analizė*, kurios pagalba buvo atskleisti darbuotojų, dirbančių statutinėse organizacijose pagal darbo sutartis, ir statutinių tarnautojų drausminės ir tarnybinės atsakomybės panašumai ir skirtumai;

- *istorinis metodas*, naudotas palyginti galiojančius ir ankščiau galiojusius teisės aktus nagrinėjama tema;

- *nestruktūrizuotas interviu* – tiriant praktinį drausminės ir tarnybinės atsakomybės taikymą bei šių atsakomybių skirtumus praktikoje;

- *statistinė duomenų analizė* – surinktų duomenų apie darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis, ir statutinius tarnautojus (pasirinktoje organizacijoje) statistinė apžvalga;

- *teorinė duomenų interpretacija* – statistinių duomenų interpretavimas aprašant drausminės ir tarnybinės atsakomybės taikymo praktikoje (pasirinktoje organizacijoje) ypatumus;

- *atvejo analizė* – taikoma siekiant apžvelgti drausminės ir tarnybinės atsakomybės taikymo Muitinėje praktiką;

loginė analizė, taikyta formuluojant darbo išvadas.

Darbuotojų patraukimas drausminėn ir statutinių valstybės tarnautojų – tarnybinėn – atsakomybėn yra labai mažai nagrinėtas teisės institutas. Atskirai drausminė atsakomybė yra nagrinėta Darbo kodekso komentare, taip pat keletą darbų yra pateikęs H.Davidavičius (apie drausminių nuobaudų skyrimo tvarką), V.Vėgelis (apie darbo drausmės instituto naujoves naujajame DK) bei Vilniaus universiteto Teisės fakulteto studentai savo magistro darbuose. Gana išsamiai statutinių valstybės tarnautojų tarnybinė atsakomybė yra nagrinėta A.Laurinavičiaus monografijoje bei disertacijoje. Iš dalies statutinių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, drausminės (tarnybinės) atsakomybės atribojimas paliečiamas atribojant darbo ir valstybės tarnybos teisinius santykius (V.Tiažkijaus monografija bei moksliniai straipsniai), tačiau vientisos šių dviejų atsakomybės rūšių lyginamosios analizės nėra.

Rašant pirmąją – teorinę – mokslo-tiriamąją darbo dalį pagrindė buvo naudojamos įvairių Lietuvos bei užsienio autorių knygomis ir straipsniais. Antroje dalyje buvo atliekama teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas; toliau tekste - DK) ir statutinius valstybės tarnautojus, analizė. Pagrindė buvo nagrinėjami šie atskiras statutines įstaigas reglamentuojantys teisės aktai: Specialiųjų tyrimų tarnybos statusas (toliau tekste – STT statusas), Vidaus tarnybos statusas, Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statusas (toliau tekste - Tarnybos Kalėjimų departamente statusas), Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos statusas (toliau tekste – AOTD statusas), Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statusas (toliau tekste – Muitinės statusas), Valstybės saugumo departamento statusas (toliau tekste – VSD statusas). Didelis dėmesys darbe skiriamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarimams dėl drausminių nuobaudų bei Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo nutarimams dėl tarnybinių nuobaudų taikymo. Taip pat naudotasi Lietuvos ir užsienio valstybių teisės doktrina (knygomis bei moksliniais straipsniais). Trečiojoje – praktinėje – darbo dalyje, atliekant tyrimą pasirinktoje organizacijoje – Muitinėje, - buvo naudotasi gauta pirmine informacija bei antrinės informacijos vidiniais šaltiniais (Muitinės dokumentais).

Darbą sudaro trys dalys. **Pirmojoje dalyje** aptariamos darbo drausmės, drausminės bei tarnybinės atsakomybės sampratos. Drausminė ir tarnybinė atsakomybė palyginamos su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis; apibūdinami ir atribojami drausminės ir tarnybinės atsakomybės pagrindai. **Antrojoje dalyje** analizuojami darbuotojų, dirbančių statutinėse įstaigose pagal darbo sutartis, drausminės atsakomybės ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės panašumai bei skirtumai, aptariant darbuotojų pasiaiškinimo, nuobaudos parinkimo, įforminimo ir jos skyrimo procedūras. **Trečiojoje dalyje** atlikta drausminės ir tarnybinės atsakomybės praktinio taikymo analizė Muitinėje. Ši analizė buvo atlikta remiantis informacija, gauta analizuojant įvairius Muitinės dokumentus bei nestruktūrizuotų pokalbių su Muitinės darbuotojais ir pareigūnais metu.

1. DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ IR TARNYBINĖ ATSAKOMYBĖ KAIP TEISINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS

1.1. Darbo drausmės samprata

Atsiradus visuomenei, atsirado drausmė, ir atvirksčiai, kai žmonės sugebėjo nustatyti tam tikrus bendrus tvarkos, drausmės palaikymo kriterijus, drausmė tapo visuomenės formavimosi ir vystymosi prielaida. Žodžio „drausmė“ kilmė aiški: kažką „drausti“, t.y. nubrėžiamos ribos tarp to, ką galima daryti, ir ko ne.¹ Drausmė yra būtina normalaus visuomenės egzistavimo sąlyga, kitaip sakant, visuotinė drausmė palaiko vyraujančius visuomeninius santykius, ir visų pirma, ekonominius.

Vienas iš svarbiausių darbo teisės uždavinių – tai sąlygų, reikalingų gamybiniam ir pakankamai efektyviam darbui, sudarymas². Kiekvienas darbas reikalauja ne tik žinių, profesinio pasirengimo, bet ir drausmės, atkaklumo, ryžto. Darbo drausmė – tai būtina bet kokio kolektyvinio darbo, nepriklausomai nuo ekonomikos šakos, organizacinės-teisinės organizacijos formos ir socialinių-ekonominių visuomenės santykių sąlyga³.

Darbo drausmė teisės literatūroje suprantama keliais aspektais:

- 1) *kaip kolektyvinis darbo organizavimo principas;*
- 2) *kaip teisės šakos – darbo teisės – principas* (tokiu būdu, darbo drausmė, kaip darbo teisės principas, realizuojasi per darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas);
- 3) *kaip darbo teisės institutas, teisės normų, reglamentuojančių darbo drausmę, visuma* (darbo drausmė atspindi visumą teisės normų, kurios turi sekančius teisinio reguliavimo požymius: a) reguliuoja vidinę organizacijos darbo tvarką; b) nustato darbuotojų ir darbdavių tarpusavio teises ir pareigas; c) nustato skatinimo normas už pasiekimus darbe; d) nustato darbuotojų drausminės atsakomybės taikymą už neteisėtą elgesį darbinės veiklos procese)⁴;
- 4) *kaip teisinio darbo santykio turinio elementas* (šis darbo drausmės aspektas pasireiškia darbuotojo pareiga pagal teisinius darbo santykius paklusti nustatytai darbovietėje darbo tvarkai)⁵;

¹ LAURINAVIČIUS, Alfonsas. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reglamentavimas*: monografija. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. P.180.

² КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Трудовое право России и зарубежных стран*. Международные нормы труда. Москва: Изд-во Эксмо, 2005. P.161.

³ ГЛАЗИРИН, В. В.. *Трудовое право России*: учебник для вузов. Москва: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. P.222.

⁴ МИРОНОВ, Владимир Иванович. *Трудовое право России*: учебник. Москва: ООО Журнал "Управление персоналом", 2005. P.675.

⁵ ГУСОВ, Кантемир Николаевич. *Трудовое право России*: учебник. 2-е изд., доп. и испр. Москва: Юристъ, 1997. P.307-308.

5) kaip konkretaus darbuotojo elgesys (jo pareigingumas, laikymasis nustatyto elgesio taisyklių. Darbuotojų darbo drausmės laikymosi lygis darbovietėje gali būti: aukštas, vidutinis arba žemas⁶.

Darbo drausmė teisės teorijoje taip pat suprantama *objektyviu* ir *subjektyviu* požiūriu. Darbo drausmės supratimas *objektyviaja* prasme savo esme sutampa su supratimu darbo drausmės kaip darbo teisės instituto – normų, kurios nukreiptos užtikrinti darbo drausmę, darbo proceso dalyvių sąžiningą savo pareigų atlikimą⁷. Tai visuma teisės normų, nustatančių darboviečių darbo tvarką (rėžimą) ir kitus su darbo drausme susijusius santykius.

Nustatytų normų pritaikymas kiekvienam darbuotojui konkrečiame darbo teisiniame santykiuje, tai yra jų individualizavimas, suprantamas, kaip darbo drausmė *subjektyviaja* prasme⁸. Kitaip sakant, tai yra konkretaus darbuotojo pareiga laikytis jam privalomų norminių teisės aktų reikalavimų bei vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, duodamus remiantis sudaryta darbo sutartimi.

Anot A.Laurinavičiaus⁹, mokslo literatūroje drausmė skirstoma į *visuotinę* ir *specialiąją*: *visuotinė* – tai palaikanti vyraujančius visuomeninius santykius; *specialioji* – privaloma konkrečioms, specialios paskirties organizacijoms ir jų nariams. Šią drausmę paprastai reglamentuoja specialūs įstatymai, statutai, kurie susieja profesinį, tarnybinį elgesį ir profesinę, tarnybinę atsakomybę.

Taip pat yra išskiriama *vidinė* drausmė – ji remiasi visuomenės narių elgesį reguliuojančių normų įsisąmoninimu ir palaikoma be išorinių sankcijų ir prievartos. Egzistuojant vidinei drausmei, nebus daroma drausminių nusižengimų, neveiks prievartinis aparatas, t.y. nereikės taikyti ir drausminių nuobaudų¹⁰.

DK 4 str. 10 p. yra nustatyta, jog viena iš sričių, kurią reguliuoja darbo įstatymai yra darbo drausmės užtikrinimas. DK XVI skyrius („Darbo drausmė“), reglamentuojantis darbo drausmės institutą, yra priskirtas prie individualių darbo santykių. Jame sukongcentruotos pagrindinės, svarbiausios šio teisės instituto nuostatos.

Darbo drausmė užtikrinama tokiais būdais (metodais): įtikinėjimo, auklėjimo, skatinimo, sankcijų taikymo. Šiuolaikinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis esant tam tikrų profesijų, specialybių darbingų asmenų pertekliui, įtikinėjimo ir auklėjimo metodai yra iš dalies netekę savo aktualumo ir reikšmingumo. Plačiau yra taikomi skatinimo ir

⁶ *Ibid.*, p. 308.

⁷ ОРЛОВСКОГО, Ю. П.; НУРТДИНОВОЙ А.Ф. *Трудовое право России: Учебник для вузов*. Москва: МЦФЭР. 2004. P.479.

⁸ *Ibid.*, p. 479

⁹ *Cit. op.* 1, p.181.

¹⁰ MACIJAUSKIENĖ, Rasa. Prokuratūros ir policijos pareigūnų drausminės atsakomybės aspektai. *Jurisprudencija*, 2000, Nr. 16(8). P.28.

drausminio poveikio priemonių taikymo metodai¹¹ (praktikoje dar vadinami *saldainio ir lazdos* arba *rimbo ir meduolio principu* – skatinimu ir drausminės atsakomybės taikymu). Tačiau kai kurie autoriai¹² laikosi kitokios nuomonės sakydami, jog, žymiai efektyvesni yra įtikinimo ir skatinimo metodai (praktika ir sociologiniai tyrimai rodo, kad šie metodai daug efektyvesni negu prievartos metodas, kuris iš esmės realizuojamas taikant darbuotojams drausminę atsakomybę). Kiti autoriai¹³ kaip pagrindinius išskiria įtikinimo ir prievartos metodus.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Vakarų šalyse darbo drausmė niekada nebuvo nagrinėjama kaip atskiras savarankiškas darbo teisės institutas. Darbo drausmės, gamybinės tvarkos palaikymo klausimai tradiciškai priskiriami prie darbo sutarties, t.y. sutarties šalių teisių ir pareigų; darbo drausmė čia greičiau traktuojama kaip asmeninė, bet ne viešoji teisės problema.

1.2. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės samprata

Atsakomybė suprantama kaip tam tikrų visuomenės nustatytų taisyklių nesilaikymas ir kaip to pasekmė sekantis pažeidėjo santykis su visuomene, t.y. visuomenės reakcija į pažeidimą bei pažeidėją. Kartu reikia pabrėžti, kad atsakomybę galima vertinti ir kaip asmens požiūrį į valstybę ir visuomenę, į kitus asmenis.

Filosofinėje, sociologinėje, o kai kuriais aspektais teisinėje literatūroje sąvoka „atsakomybė“ vartojama dviem reikšmėmis: *perspektyvine*, kai žmogus imasi atsakomybės už savo veiksmus, žiūrėdamas į ateitį (atsako už sprendimų padarinius, už imanentiškai blogus veiksmus ir pan.), ir *retrospektyvine* (atsako už praeityje padarytus veiksmus). Teisinė atsakomybė kyla tuomet, kai pažeidžiamos teisės normos, todėl teisinę atsakomybę mūsųose priimta laikyti vien retrospektyvia ir negatyvia. Tarnybinėje teisėje atsakomybės sąvoka yra plati ir apima ne tik retrospektyvinę, bet ir perspektyvinę atsakomybės tam tikrus apsektus¹⁴.

Teisinė atsakomybė pirmiausia turėtų būti nagrinėjama kaip tam tikra socialinės atsakomybės rūšis. Socialinės atsakomybės klasifikacija priklauso nuo tos visuomeninės srities, kurioje veikia socialinės normos¹⁵. Paprastai mokslinėje literatūroje išskiriamos

¹¹ NEKROŠIUS, Ipolitas. (et al). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004.

¹² КРИВОЙ, В.И., ОСТРОВСКИЙ, Л. Я. *Трудовой кодекс Республики Беларусь: постатейный комментарий*. Минск: Технопринт, 2000. P.7.

¹³ ВАСИЛЕВИЧА, Г.А. *Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь*. Минск: Амалфея, 2000. P.530-531.

¹⁴ LAURINAVIČIUS, Alfonsas. *Tarnybinė teisė ir policijos tarnybinės teisės kūrimo Lietuvoje problemos: daktaro disertacija*. Vilnius, 1998. P.78.

¹⁵ МАТУЗОВ, Н. И; МАЛЬКО, А. В. *Теория государства и право*. Москва: Юрист, 1997. Psl. 540.

tokios socialinės atsakomybės rūšys: bendroji, politinė, moralinė, teisinė ir kt. Darbo teisė reglamentuoja dvi teisinės atsakomybės rūšis: *materialinę* atsakomybę (teisine prigimtimi ji artima civilinei atsakomybei) bei *drausminę* atsakomybę (teisine prigimtimi panašesnė į administracinę atsakomybę) tarp darbo santykių subjektų.

1.2.1. Drausminės atsakomybės samprata

A. Vaišvila¹⁶ išskiria trijų rūšių drausminę atsakomybę: 1) *pagal įstaigos darbo vidaus taisykles* (galioja visiems darbininkams ir tarnautojams, dirbantiems pagal samdos sutartį ir taikoma įstaigos vadovo už darbo drausmės pažeidimą); 2) *pavaldumo tvarka pagal drausmės statutą* (kariuomenė, policija ar kita sukarinta organizacija; drausminė atsakomybė taikoma pareigūnams, turintiems priėmimo į darbą ir atleidimo iš darbo teisę, taip pat einantiems pareigas konkurso ar rinkimų pagrindu); 3) *pagal nuostatus, kurie gali galioti kai kuriose ministerijose* (drausminė atsakomybė nustatoma statutuose ar įstatuose, kuriuose be bendrųjų normų gali būti griežtesnių sankcijų, taikomų tam tikrų ministerijų tarnautojams).

Panašiai drausminę atsakomybę rūšiuoja ir S. Vansevičius¹⁷: pagal drausmės statutus ir nuostatus; pagal vidaus darbo tvarkos taisykles; pavaldumo tvarka.

Nei DK¹⁸, nei Valstybės tarnybos įstatymas¹⁹ (toliau tekste - VTĮ) nepateikia drausminės ar tarnybinės atsakomybės sąvokos, tačiau jos yra aptartos teisės doktrinoje. Drausminė atsakomybė yra asmens, padariusio drausmės pažeidimą, pareiga atsakyti už savo veiksmus, pažeidžiančius darbo pareigas, ir patirti neigiamo poveikio priemonės, sankcionuotas darbo įstatymų (taikant drausmines nuobaudas). Drausminės atsakomybės, kaip darbo drausmės užtikrinimo priemonės, vaidmuo pasireiškia ne tik darbuotojo, padariusio drausminę pražangą, nubaudimu, bet ir įspėjimu dėl teisės pažeidimų ateičiai tuo pačiu ir kitus darbuotojus. Kitaip tariant, kartu su baudžiamąja funkcija, drausminė atsakomybė atlieka ir prevencinę funkciją²⁰. Drausminės atsakomybės pagrindas yra darbuotojų darbo drausmės pažeidimas. Jį padariusiam asmeniui taikomos DK 237 str. nustatytos drausminės nuobaudos (pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo).

Galiojantys darbo įstatymai bei darbo teisės teorija skirsto drausminę atsakomybę į bendrąją ir specialiąją. Bendroji drausminė atsakomybė yra nustatyta įmonės, įstaigos,

¹⁶ VAIŠVILA, Alfonsas. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000. P. 452.

¹⁷ VANSEVIČIUS, Stasys. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. P.229.

¹⁸ *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

¹⁹ *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 38-1362; Nr. 45-1708 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.

²⁰ ОРЛОВСКОГО, Ю. П.; НУРТДИНОВОЙ А.Ф. *Трудовое право России: Учебник для вузов*. Москва: МЦФЭР. 2004. P.481.

organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis. Specialioji – ta, kuri numatyta drausmės statute ir kituose specialiuose norminiuose teisės aktuose²¹. Ji yra taikoma tik įstatymo griežtai apibrėžtomis darbuotojų kategorijoms. Darbo įstatymų kodeksas²² (toliau tekste - DĮK) šią atsakomybės rūšį numatė gana plačiam darbuotojų ratui (prokuratūros, vidaus reikalų, muitinės ir kitų institucijų pareigūnams), tačiau pagal DK normas specialiosios drausminės atsakomybės kaip atskiros drausminės rūšies taikymo sfera yra žymiai susiaurėjusi. Šiuo metu specialioji drausminė atsakomybė darbo teisėje taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems nurodytų kategorijų darbuotojams. Valstybės tarnautojų korpusui priskirtų asmenų tarnybinės atsakomybės santykiai nėra darbo teisės objektas. Todėl reikia pritarti darbo teisės moksle vyraujančiai nuomonei, kad šiuos santykius reglamentuoja ne darbo teisės, o teisės šakos, reguliuojančios valstybės tarnautojų tarnybos santykius (administracinės teisės), normos.

Anot V.Vėgelio²³, nuo darbo teisės reguliavimo atibojus prokuratūros, vidaus reikalų, muitinės ir kitų institucijų statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės santykius, norminių teisės aktų, nustatančių specialiąją drausminę atsakomybę darbo santykių srityje, liko nedaug. Iš jų reikšmingesniu reikėtų laikyti Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutą, patvirtintą Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 „Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo“²⁴ (toliau tekste - Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas), Tarnybos Lietuvos respublikos jūrų laivuose statutą, patvirtintą Susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 364 „Dėl tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto patvirtinimo“²⁵ bei Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutą, patvirtintą Susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. 12 „Dėl Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statuto patvirtinimo“²⁶.

Specialioji drausminė atsakomybė yra įtvirtinta DK 231 straipsnyje, kur nustatyta, kad „kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai“. Specialiais norminiais teisės aktais darbo drausmę reglamentuojama tose valstybės ūkio šakose ir veiklos (darbo) srityse, kuriose tikslinga nustatyti griežtesnę darbuotojų

²¹ *Cit. op.* 11, p. 344-345.

²² *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137; negalioja nuo 2003 01 01.

²³ VĖGELIS, Vidmondas. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d.* Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004. P.372.

²⁴ *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 10-225.

²⁵ *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 121-2858.

²⁶ *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 12-283.

drausminę atsakomybę. Jos būtinumą lemia atliekamų funkcijų visuomeninis reikšmingumas, galimybė darbo drausmės pažeidimais sukelti sunkių padarinių ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims ar jų grupėms, o tam tikrais atvejais net visuomenei, aplinkai, gamtai²⁷. Šiai drausminės atsakomybės rūšiai būdinga didesnė drausminių nuobaudų ir kitokių poveikio priemonių įvairovė, griežtesnis jų pobūdis, specifinė nuobaudų skyrimo tvarka ir kt.

Kaip pasisakė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau tekste - LAT), darbo teisėje drausminė atsakomybė galima tarp subjektų, kuriuos tarpusavyje sieja teisiniai darbo santykiai (tarp darbdavio ir darbuotojo)²⁸. Jei subjektų tokie santykiai nesieja, drausminė nuobauda negali būti skiriama (pvz., negali skirti nuobaudos tos pačios sistemos aukštesnės institucijos vadovas darbuotojui, dirbančiam tos sistemos įstaigoje, su kuria jis yra sudaręs sutartį ir kurios vadovui jis yra pavaldus)²⁹.

Drausminė atsakomybė yra griežtai individualaus pobūdžio ir ji taikoma, kai nustatomas konkretus darbuotojas, kuris dėl savo kaltės nevykdo darbo sutartimi prisiimtų darbinių pareigų arba jas atlieka netinkamai, ir kai šios aplinkybės yra paremtos nustatytais faktais. Taigi, drausminė nuobauda skiriama, kai konstatuojamas darbuotojo įvykdytas konkretus darbo drausmės pažeidimas, o ne tada kai kolektyve susiformavo bendro pobūdžio nuomonė, jog darbuotojas savo pareigas atlieka abejingai, atmetinai ir pan. Pavyzdžiui, LAT civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, kuriuo buvo patenkintas ieškovės V.B. skundas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu tuo pagrindu, jog nebuvo nustatyta, kuri konkrečiai pardavėja (ieškovė ar E.B.) savo veiksmais prisidėjo prie pažeidimo (mobiliojo ryšio kortelių panaudojimo ir grąžinimo į prekybą kioske) ir nuostolių darbdaviui padarymo³⁰.

1.2.2. Tarnybinės atsakomybės samprata

Atkūrus nepriklausomybę, viena iš Lietuvos teisėkūros tendencijų tapo teisės normų, reglamentuojančių valstybės tarnautojų darbo santykius ir socialines garantijas, atskyrimas nuo darbo teisės. 1995 m. buvo priimtas Valdininkų įstatymas³¹, kuriuo pirmą

²⁷ *Cit. op.* 11. p. 324.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// *Teismų praktika*. 2004. Nr. 21.

²⁹ *Cit. op.* 11. p. 344.

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo CBS teisėjų kolegijos 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. V.Balnienė v. UAB „Lietuvos spauda“ Kauno agentūra, Nr. 3-3K-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.

³¹ *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 33-759; negalioja nuo 1999 07 30.

kartą pabandyta sureguliuoti valstybės tarnautojų santykius, o iki tol tiek darbuotojų, tiek tarnautojų darbo santykius reglamentavo DĮK. Iki 1999 m. galiojusiame Valdininkų įstatyme nebuvo kaip nors specialiai reglamentuota valstybės tarnautojų tarnybinė atsakomybė. Jiems buvo taikomos drausminės atsakomybės priemonės pagal darbo įstatymus.

1999 m., priėmus VTĮ, atsirado pagrindas kalbėti apie dar vieną teisinės atsakomybės rūšį – tarnybinę atsakomybę. Nuo mums jau įprastos drausminės atsakomybės tarnybinė atsakomybė skiriasi tuo, kad ji taikoma specialiu – valstybės tarnybos santykiu su valstybe susijusiems tarnautojams. Be to, tarnybinės atsakomybės priemonės, taikymo tvarką reglamentuoja teisės normos, priskirtinos viešajai teisei. Galima teigti, kad ir Lietuvoje iš administracinės teisės normų kuriama nauja teisės šaka (arba bent pošakis) – valstybės tarnybos teisė³². Tarnybinę atsakomybę taip pat reglamentuoja atskiri statutinių tarnybų įstatymai, statutai, be to, atsižvelgiant į institucijos, įstaigos ar jos padalinio ypatumus, ją gali nustatyti žinybiniai aktai, nuostatai, instrukcijos ir kt.

1999 m. VTĮ redakcijoje tarnybinės atsakomybės reglamentavimas buvo gana specifinis ir išsamus. Visi tarnybiniai nusižengimai įstatyme buvo suskirstyti į 3 rūšis: sunkius, vidutinius ir lengvus. Taip buvo padaryta siekiant diferencijuoti veikas ir tiksliau bei objektyviau taikyti atsakomybės priemones. Įstatyme, be nusižengimų, buvo išskirtos ir nuobaudų rūšys bei dydis. 2002 m. VTĮ redakcijoje tarnybinių nusižengimų skirstymo į rūšis nebeliko.

VTĮ valstybės tarnautojams, o atitinkamų statutinių organizacijų statutai – statutiniams valstybės tarnautojams suteikia atitinkamų teisių, tačiau kartu nustato ir atitinkamas jų pareigas. Nuo to, kaip valstybės tarnautojai vykdys šias pareigas, labai priklauso bendras šalies viešojo valdymo efektyvumas.

Už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą valstybės tarnautojai yra skatinami ir apdovanojami teisės aktų nustatyta tvarka. Pagal minėtą įstatymą valstybės tarnautojai gali būti skatinami pareiškiant jiems padėką, įteikiant vardinę dovaną ar vienkartinę piniginę išmoką, o už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai jiems gali būti teikiami valstybės apdovanojimai (VTĮ 27 str.). Tačiau įstatymų leidėjas, siekdamas, kad valstybės tarnyba būtų efektyvi, greta skatinimų ir apdovanojimų numato ir poveikio priemonę, kuri vadinama valstybės tarnautojų tarnybine atsakomybe. VTĮ 28 str. nustatyta, kad valstybės tarnautojai už tarnybinius nusižengimus traukiami tarnybinėn atsakomybėn.

³² Lietuvos administracinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Riomerio universiteto leidybos centras, 2005. P.435-436.

Valstybės tarnautojų tarnybinė atsakomybė – tai tokie valstybės tarnybos teisiniai santykiai, dėl kurių viešojo administravimo institucijos, įstaigos vadovas ar kitas įgaliotas asmuo pavaldžiam valstybės tarnautojui paskiria tarnybinę nuobaudą už jo kaltais veiksmais ar neveikimu padarytą tarnybinį nusižengimą. Taigi pagrindiniai tarnybinės atsakomybės požymiai yra šie:

- 1) tarnybinė atsakomybė taikoma tarnybinio pavaldumo tvarka;
- 2) atsakomybė taikoma paskiriant tarnybinę nuobaudą;
- 3) tarnybinės atsakomybės pagrindas yra tarnybinis nusižengimas ir tarnybinė nuobauda paskiriama kaltam dėl šio nusižengimo valstybės tarnautojui³³.

Kaip ir drausminė atsakomybė, tarnybinė atsakomybė yra skirstoma į bendrąją ir specialiąją. Bendroji tarnybinė atsakomybė yra nustatyta VTĮ ir taikoma visiems valstybės tarnautojams, kuriems taikomas šis įstatymas. Specialioji – ta, kuri numatyta drausmės statuteose ir kituose specialiuose norminiuose teisės aktuose. Ji yra taikoma tik įstatymo griežtai apibrėžtomis valstybės tarnautojų kategorijoms. VTĮ 4 str. yra nustatyta, kad šio įstatymo nuostatos statutiniams valstybės tarnautojams taikomos tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutai ar Diplomatinės tarnybos įstatymas.

Specialiais norminiais teisės aktais darbo drausmė reglamentuojama tose srityse, kuriose tikslinga nustatyti griežtesnę darbuotojų tarnybinę atsakomybę. Jos būtinumą lemia atliekamų funkcijų visuomeninis reikšmingumas, galimybė darbo tarnybiniais nusižengimais sukelti sunkių padarinių ne tik valstybei, tiesioginiam darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims ar jų grupėms, o tam tikrais atvejais, net visuomenei, aplinkai, gamtai. Šiai tarnybinės atsakomybės rūšiai būdinga didesnė tarnybinių nuobaudų ir kitokių poveikio priemonių įvairovė, griežtesnis jų pobūdis, specifinė nuobaudų skyrimo tvarka ir kt.

Valstybės tarnybų veiklos ypatumai lemia savitą atsakomybės sampratą. Statutinių tarnybų pareigūnai, palyginti su kitų institucijų tarnautojais, prisiima papildomų socialinių įsipareigojimų, tačiau įstatymų neatleidžiami nuo atsakomybės.. Pagrindinė statutinių pareigūnų, atsakomybės rūšis yra tarnybinė. Ji skiriama už tarnybinės pražangos. Ši nuostata kyla iš numatytos svarbiausios valstybės tarnautojo pareigos – savo tarnybiniu elgesiu palaikyti tvarką valstybėje, nes nuo tvarkos institucijose ir įstaigose priklauso ir tvarka valstybėje. Stipri, demokratiniiais principais įstaigose palaikoma drausmė atspindi šalies raidos tendencijas, jos realius žingsnius brandžios pilietinės visuomenės link.

³³ ANDRIUŠKEVIČIUS, Arvydas. *Administracinės teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P.186.

Skirtingai nei DK, drausmės statutai ir kodeksai nustato pareigūnų reikalavimus ne tik tarnybos, bet ir laisvu nuo tarnybos metu – įpareigoja savo veiksmais nediskredituoti tarnybos, nuolat saugoti jos prestižą.

Kaip ir visų kitų teisinės atsakomybės rūšių, taip ir tarnybinės atsakomybės elementai yra subjektas, institucija, objektas, nuolat sutelktas dėmesys atsakyti sau pačiam ir socialinei aplinkai dėl atliekamų funkcijų į tris pagrindinius klausimus: kas atsako? kam atsako? už ką atsako?

Statutinis valstybės tarnautojas yra traukiamas teisinėn atsakomybėn už tarnybinius veiksmus arba neveiklumą, dėl kurių yra pažeidžiamos žmogaus ar pilietinės teisės. Jo atsakomybė kyla iš pareigos gerbti ir ginti žmogaus orumą, palaikyti ir ginti visų asmenų teises ir pagrindines laisves. Statutiniai pareigūnai turi gana plačius veiklos įgaliojimus, turi teisę pasirinkti tinkamiausią būdą problemai spręsti. Dažnai jiems tenka spręsti gana sudėtingus uždavinius, nuolat balansuoti ant leistino-neleistino elgesio ribos, todėl nereti skundai dėl pareigūnų neveiklumo, jų abejingumo įvykiams arba perdėto „uolumo“, nepateisinamos jėgos, vadinamųjų represinių priemonių, naudojimo.

Tarnybinės atsakomybės esmė arba prasmė atsiskleidžia per pareigūnams skiriamas nuobaudas bei paskatas, kurias institucijų, įstaigų vadovai taiko pagal jiems suteiktą kompetenciją. Paskatų ir nuobaudų analizė atskleidžia, kokios tarnybinės vertybės yra palaikomos ir ginamos³⁴.

Anot A.Laurinavičiaus³⁵, nustatant tarnybinę atsakomybę, reikalaujama atsižvelgti į tam tikras sąlygas:

a) *veiksmų, arba pareigūnui keliamų reikalavimų, teisėtumą* (pvz., negalima prieš pareigūno valią įpareigoti jį atlikti papildomas užduotis, neįeinančias į jo funkcines pareigas);

b) *negali būti traukiamas atsakomybėn už veiksmus ar neveikimą, kurių pareigūnas dėl objektyvių priežasčių negalėjo atlikti* (dėl žemos kvalifikacijos, būtinų sąlygų, reikiamos informacijos, materialinių išteklių ar įgaliojimų stokos);

c) *tarnybiniai įpareigojimai negali būti vykdomi beatodairiškai*. Pareigūnas už jam pavestų užduočių įgyvendinimą yra atsakingas asmeniškai (pvz., pareigūnas nevykdė užduoties, žinodamas, kad įstatymo požiūriu neleistinai pažeistų žmogaus teises ir pagrindines laisves).

Tarnybinius veiksmus ar neveikimą būtina sieti su asmens *kalte*. Taigi, susiduriame su atsakomybės ir kaltės sampratų sąsaja bei skirtumais. Kaltė gali būti tiesioginė ir

³⁴ *Cit. op.* 1. p. 178-180.

³⁵ *Ibid.*, p 181.

netiesioginė. Pavyzdžiui, dėl didelio nusikalstamumo, prarasto saugumo jausmo žmonės linkę kaltinti pirmiausia policiją, tačiau pareigūnas gali būti patrauktas atsakomybėn tik už savo kaltus veiksmus. Taigi, tiesioginė pareigūno kaltė atsiranda, kai jie nusižengia savo tarnybai. Todėl, nustatant tiesioginę kaltę, būtina atsižvelgti į tris pagrindines sąlygas:

1. Ar yra tiesioginis priklausomybės ryšys tarp subjekto ir jam priskiriamos kaltės?
2. Ar turėjo subjektas priedermių, už kurias jis turėtų atsakyti?
3. Ar subjektas buvo pajėgus atlikti jam skirtas priedermes ar savo priištus įsipareigojimus?

Jei nėra nors vienos iš šių trijų sąlygų, tiesioginė kaltė negalima.

1.3. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės santykis su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis

Tiek drausminei, tiek tarnybinei atsakomybei, kaip ir kitoms teisinės atsakomybės rūšims, yra būdingi bendrieji teisinės atsakomybės bruožai.

Pirmiausia atskirkime teisinę atsakomybę nuo moralinės: dėl moralės standartų pažeidimo gali atsirasti pažeidėjo vidinių pergyvenimų ar neigiamas visuomenės požiūris, tuo tarpu, dėl teisės pažeidimo atsiranda neigiamos pasekmės, sankcionuotos valstybės. Pirma, teisinės atsakomybės pagrindas yra žmogaus galėjimas rinktis elgesio variantą, suprantant konkretaus pasirinkimo pasekmes. Antra, atsakomybė atsiranda padarius netinkamą veiksmą arba neveikus reikiamu būdu, tačiau žmogus negali atsakyti už mintis. Pavyzdžiui, darbuotojas turi asmeninius užrašus, kuriuose nepagrįstai neigiamai atsiliepiama apie darbdavį, bet niekam tų užrašų neplatina. Už tai drausminė atsakomybė negali kilti³⁶.

Drausminė atsakomybė ir tarnybinė atsakomybė, kaip savarankiškos teisinės atsakomybės rūšys, daugeliu bruožų artimos kitoms teisinės atsakomybės rūšims – civilinei, administracinei, baudžiamajai ir kt. Tačiau kai kurie specifiniai drausminės bei tarnybinės atsakomybės požymiai leidžia ją atskirti nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.

Teisinėje literatūroje nurodoma įvairių teisinės atsakomybės požymių grupių, kurios leidžia skirti vieną teisinės atsakomybės rūšį nuo kitos. Pavyzdžiui, P.Petkevičius³⁷ išskiria tokias požymių grupes: a) atsakomybės taikymo pagrindas; b) subjektai taikantys atsakomybę; c) poveikio priemonės ir jų padariniai; d) atsakomybės subjektai;

³⁶ Advokatų kontora „Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai“. *Darbo teisės žinynas*. Vilnius: UAB „Verslo žinios“, 2003. P.8.2.1.

³⁷ PETKEVIČIUS, Pranas. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 1996. P.27.

e) procesinė atsakomybės taikymo tvarka. Kadangi šis skirstymas apibūdina kiekvieną iš atsakomybės rūšių, todėl toliau, atliekant lyginamąją analizę, būtent juo ir bus remiamasi.

Drausminė/tarnybinė ir administracinė atsakomybė. Pagal *atsakomybės taikymo pagrindą* jos skiriasi tuo, kad drausminės atsakomybės priemonės yra numatytos darbo santykius reguliuojančiuose įstatymuose (Darbo kodekse ir kt.) ir yra švelnesnės už administracines, kurios numatytos administracinės teisės aktuose. Taisyklės, už kurių pažeidimą taikomos drausminio poveikio priemonės, nustatomos darbovietėje. Jas tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Tuo tarpu, tarnybinė ir administracinė atsakomybė šiuo pagrindu skiriasi mažiau, nes ir vienus, ir kitus nusižengimus nustato viešosios teisės normos. Tačiau administracinė atsakomybė taikoma už išoriškai pasireiškiančius valstybinio valdymo srities teisės pažeidimus, o tarnybinė – už valstybės tarnautojų netinkamą savo pareigų atlikimą, aplaidumą, nustatytų tarnybos pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą ir panašiai.

Šios atsakomybės rūšys taip pat skiriasi pagal *subjektus, taikančius atsakomybę*. Administracinę atsakomybę kaltiems asmenims taiko valdžios įgaliojimus turinčios valstybės institucijos (pareigūnai), pusiau visuomeniniai dariniai (administracinės komisijos), teismas (teisėjas), kuriems teisės pažeidimą padaręs asmuo darbo, tarnybos atžvilgiu nėra pavaldus ar ataskaitingas. Tuo tarpu drausminės poveikio priemonės skiria asmenys, kuriems pagal darbo santykius pavaldūs teisės pažeidėjai, o tarnybines nuobaudas skiria įstaigos vadovas, įstaigos vadovui aukštesnės pagal pavaldumą įstaigos vadovas arba jo įgalioti kiti pareigūnai.

Tarp administracinių nuobaudų didžiausią dalį sudaro baudos, tam tikrų specialių teisių atėmimas, galimas laisvės apribojimas (administracinis areštas). Drausminės *poveikio priemonės* yra labiau moralinio poveikio (pastaba, papeikimas). Tik atleidimas iš darbo yra pakankamai griežta sankcija, panaši į administracinę nuobaudą – nušalinimą nuo pareigų. Administracinės nuobaudos yra įvairesnės ir daug griežtesnės – atėmimas specialios teisės, laisvės apribojimas; to nėra tarnybinės atsakomybės atveju.

Administracinės atsakomybės *subjektas* gali būti kiekvienas fizinis, pakaltinamas ir tam tikro amžiaus (darydamas pažeidimą turintis šešiolika metų) asmuo, taip pat juridinis asmuo. Jis neturi būti darbo ar tarnybos santykiais susijęs su taikančiuoju atsakomybę. O drausminės atsakomybės subjektas – tam tikro kolektyvo, kuriam jis priklauso, narys (įmonės, įstaigos darbuotojas ir pan.). Tarnybinė atsakomybė, kaip ir drausminė, taip pat taikoma tam tikro kolektyvo nariui (įstaigos darbuotojui). Tačiau skirtumas tas, kad jis yra valstybės tarnautojas, susietas su taikančiuoju ypatingu ištikimybės ir lojalumo valstybei santykiu.

Pagal *procesinę taikymo tvarką* šių atsakomybės rūšių skirtybė ta, kad drausminio nusižengimo tyrimas ir rezultatų įforminimas dažniausiai yra paprastesnis negu administracinės teisės pažeidimo. Pastarojo nusižengimo tyrimas dažniausiai įforminamas specialiu procesiniu dokumentu – administracinės teisės pažeidimo protokolu. Antra vertus, kai kuriais administracinių nusižengimų atvejais nuobauda gali būti skiriama nusižengimo vietoje nerašant teisės pažeidimo protokolo.

Lyginant administracinę ir tarnybinę atsakomybę, pažymėtina, kad tarnybinės atsakomybės taikymo procedūra yra labiau vidinė, specialiai komisijai ištyrus nusižengimo aplinkybes ir suformulavus tam tikrus pasiūlymus įstaigos vadovui arba aukštesnės pagal pavaldumą įstaigos vadovui, kurie ir priima galutinį sprendimą.

Drausminė/tarnybinė ir civilinė atsakomybė. Drausminės *atsakomybės pagrindas* – nusižengimas vidaus darbo tvarkai, darbo įstatymams, o civilinės atsakomybės pagrindas – sutarties nevykdymas ar civilinės teisės deliktas. Civilinės atsakomybės objektas – turtiniai arba asmeniniai santykiai, kurie dažniausiai yra ginami teismo tvarka, pateikus ieškinį pagal civilinio proceso normų reikalavimus. Civilinė atsakomybė atsiranda pažeidus privatų interesą, nustatytą privatinės teisės normomis, o tarnybinės atsakomybės pagrindą nustato viešosios teisės normos, ji atsiranda tik už įstatyme numatytas veikas.

Pagal *subjektus, taikančius atsakomybę*. Darbuotoją drausminėn atsakomybėn traukia ir drausminės nuobaudas taiko darbdavys, o ne valstybė ar jos institucija, kita vertus ši atsakomybė yra sankcionuota valstybės. Į drausminės atsakomybės priemonių taikymą valstybė nesikiša ir, tik kilus ginčui dėl jų teisėtumo, jį gali spręsti teismas. Tarnybinę atsakomybę valstybės vardu taiko valstybės pareigūnai, t.y. valstybės tarnautojo įstaigos, kurioje jis dirba vadovai, kuriems nusižengęs asmuo yra pavaldus. Tuo tarpu, civilinė atsakomybė nukentėjusios šalies reikalavimu yra taikoma teismo arba kitos institucijos, nagrinėjančios civilinį ginčą

Civilinė atsakomybė tai teisinis vieno kitam nepavaldžių *subjektų* santykis, o tuo tarpu drausminės atsakomybės atveju tai tam tikros įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojai, kurie pagal darbo santykius yra pavaldūs teisės pažeidėjui. Tarnybinė atsakomybė taikoma valstybės tarnautojui, susietam su taikančiuoju tarnybinio pavaldumo santykiais. Civilinė atsakomybė gali kilti juridiniam asmeniui, o drausminė bei tarnybinė tik fiziniam.

Pagal *poveikio priemones*. Civilinės atsakomybės tikslas yra kompensuoti nukentėjusiam patirtus nuostolius, jos pobūdis dažniausiai yra turtinis. Drausminio poveikio priemonės yra daugiau auklėjamojo, drausminio pobūdžio, tuo pačiu drausminė

ar tarnybinė nuobauda atlieka ir prevencinės drausminančios priemonės funkcijas pažeidėjo ir kitų tame pačiame kolektyve su pažeidėju dirbančių asmenų atžvilgiu. Drausminio poveikio priemonės yra moralinio pobūdžio, civilinės – dažniausiai turtinio.

Drausminė/tarnybinė ir baudžiamoji atsakomybė. Drausminės/tarnybinės atsakomybės taikymo pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas/tarnybinis nusižengimas, o baudžiamosios atsakomybės – nusikaltimas, kurio požymiai numatyti Baudžiamajame kodekse³⁸ (toliau tekste – BK).

Baudžiamoji atsakomybė taikoma už pačias pavojingiausias visuomenei veikas, kuriomis kėsinama į žmogaus gyvybę, sveikatą, nuosavybę ir pan. Visos veikos, už kurias baudžiama kriminalinėmis bausmėmis, išvardintos BK. Skirtingai nei drausminės ar tarnybinės atsakomybės atveju, nustatyti, už kokius nusižengimus kils baudžiamoji atsakomybė, yra išskirtinė įstatymų leidėjo prerogatyva.

Pagal *subjektus, taikančius atsakomybę* baudžiamoji atsakomybė nuo minimų atsakomybės rūšių skiriasi tuo, kad skirtingai nei drausminę ar tarnybinę atsakomybę, kriminalines bausmes už nusikaltimus skiria tik teismas.

Baudžiamosios atsakomybės *subjektas* gali būti kiekvienas fizinis pakaltinamas ir tam tikro amžiaus (sulaukęs 16 m., o tam tikrais atvejais ir 14 m.), asmuo, taip pat juridinis asmuo, kai tuo tarpu drausminės/tarnybinės atsakomybės subjektas gali būti tik fizinis asmuo, kurį su darbdaviu sieja darbo/tarnybos santykiai. Panašumas tas, kad visos trys yra asmeninės atsakomybės.

Pagal *poveikio priemones*. Drausminės/tarnybinės nuobaudos paskyrimas nesukelia tokių sunkių teisinių padarinių, kaip nuteisus kriminaline bausme. Pritaikius asmeniui baudžiamąją atsakomybę, atsiranda teistumas, o su juo yra susiję tam tikri gana neigiami teisiniai padariniai. Už drausminę ir tarnybinę atsakomybę – baustumas (galioja 1 metus).

Pagal *procesinę taikymo tvarką*. Baudžiamoji atsakomybė yra taikoma pagal Baudžiamojo proceso kodekso³⁹ (toliau tekste – BPK) normas. Baudžiamosios atsakomybės taikymas yra susijęs su sudėtingais baudžiamojo proceso veiksmais⁴⁰.

1.4. Atsakomybės pagrindas: darbo drausmės pažeidimas ir tarnybinis nusižengimas. Jų atribojimas.

Galiojęs DIK nenumatė darbo drausmės pažeidimo sampratos, o tuo tarpu DK 234 str. aiškiai apibrėžia, kas yra darbo drausmės pažeidimas. Pagal DK 234 str. ir 264 str., darbo

³⁸ *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 89-2741.

³⁹ *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 89-2741

⁴⁰ ŠEDBARAS, Stasys. *Administracinė atsakomybė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005. P.73-79.

drausmės pažeidimas yra dėl darbuotojo kaltės darbinių pareigų nevykdymas arba netinkamas jų atlikimas, taip pat darbo, saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, bei darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas. Tarnybinio nusižengimo sąvoka yra įtvirtinta VTĮ, specialiuose valstybės institucijų ir jų tarnybų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose, statutuose ir kituose teisės aktuose. Remiantis VTĮ, tarnybinis nusižengimas – tai valstybės tarnautojo pareigų neatlikimas arba netinkamas atlikimas dėl valstybės tarnautojo kaltės (VTĮ 2 str. 12 d.)“. Panašiai tarnybinio nusižengimo sąvoka formuluojama ir statutinėje valstybės tarnyboje. Pavyzdžiui, Vidaus tarnybos statuto⁴¹ 2 str. 6 d. numatyta, kad „tarnybinis nusižengimas – šio Statuto ir kitų teisės aktų nustatytos vidaus tarnybos tvarkos pažeidimas ar pareigūno pareigų neatlikimas arba netinkamas atlikimas, padarytas priešingais teisei kaltais pareigūno veiksmais ar neveikimu.

Tiek drausminė, tiek tarnybinė atsakomybė yra priskiriama prie negatyviosios arba deliktinės atsakomybės, nes šiuo atveju yra įgyvendinama negatyvi valstybės reakcija į teisės pažeidimą – ribojamos ar likviduojamos teisės pažeidėjo teisės. Bet kokios deliktinės atsakomybės materialusis atsiradimo pagrindas yra teisės pažeidimas, t.y. asmens teisės yra ribojamos tik šiam padarius teisės pažeidimą. Teisės pažeidimas – tai teisei priešinga, kalta asmenų ar organizacijų veika, kuria padaroma žalos įstatymo saugomoms piliečių teisėms, teisėtiems interesams arba apskritai teisei tvarkai⁴².

Bet kokios rūšies teisės pažeidimo sudėties nustatymas turi teorinę ir praktinę reikšmę. Reikia pabrėžti, kad skirtingai negu baudžiamosios teisės moksle, kur gana išsamiai išnagrinėta nusikaltimo sudėtis, darbo drausmės pažeidimo ir tarnybinio nusižengimo analizei skiriama daug mažiau dėmesio⁴³. Lyginamoji darbo drausmės pažeidimo ir tarnybinio nusižengimo analizė leidžia parodyti, kad darbo ir tarnybinėje teisėje egzistuoja dvi savarankiškos teisės pažeidimų rūšys.

Analizuojant bet kurio teisės pažeidimo sudėtį, paprastai remiamasi bendraisiais teisės mokslo teiginiais dėl teisės pažeidimo sudėties, kurią sudaro objektas, objektyvioji pusė, subjektas ir subjektyvioji pusė. Teisės teorijoje yra nusistovėjusi nuostata, kad šie keturi teisės pažeidimų loginės konstrukcijos pagrindiniai elementai tarpusavyje yra glaudžiai susiję ir, jeigu nėra bent vieno iš jų, nėra teisės pažeidimo sudėties ir negali atsirasti teisinė atsakomybė⁴⁴. Toliau glaustai apibūdinami šie elementai.

⁴¹ *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927

⁴² VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000.

⁴³ *Cit. op.* 14, p. 10.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 11.

1.4.1. Objektas

Visuotinai teisės pažeidimo objektu yra laikomi tie teisės normų reguliuojami ir saugomi visuomeniniai santykiai, į kuriuos kėsinama teisei priešinga veika – veikimu ar neveikimu. Kitaip tariant, teisės pažeidimo objektas yra socialinės, teisinės vertybės: reguliuojama ir saugoma viešoji tvarka, valstybės, visuomenės ir atskirų asmenų interesai.

Darbo drausmės pažeidimo objektas yra visuomeniniai santykiai darbo sferoje, t.y. įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatyta darbo tvarka (reguluojama ir saugoma darbo teisės normų), kurią pažeisdamas, darbuotojas pažeidžia ir norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus.

Tarnybinio teisės pažeidimo savitumai yra vienas stipriausių tarnybinės teisės, kaip savarankiškos teisės šakos, argumentų, nes tarnybinio teisės pažeidimo analizė atskleidžia tarnybinės teisės reguliavimo objekto savitumus ir valstybės tarnybos reguliavimą skatina vertinti kaip savarankišką teisinio reguliavimo sritį.

Valstybės tarnybos vidaus santykių ir tvarkos palaikymo požiūriu pažeidimo objektas yra tam tikros institucijos ar organizacijos vidaus drausmės, tvarkos, vidaus administravimo, tarnybos apibrėžtų (institucijos ar įstaigos priedermių, įgaliojimų, pareigų, teisių) santykių nepaisymas ar nepakankamas paisymas. Tarnybos santykius normina VTĮ, specialieji valstybės institucijų ir jų tarnybų veiklą reglamentuojantys įstatymai, statutai ir kiti teisiniai aktai: tam tikros vidaus tvarkos taisyklės, nuostatai, kiti norminiai aktai, įtvirtinantys tarnybines pareigas, teises, tikslus ir uždavinius.

Tarnybinio teisės pažeidimo objekto ypatumas – tai teisės nustatyti ir reguliuojami visuomeniniai santykiai, kurie priklauso konkrečios valstybės institucijos ir jos tarnautojų vidinio valdymo sferai. Tarnybiniais teisės pažeidimais kėsinama į konkrečios institucijos kompetencijai priklausančią vykdomąją tvarkomąją veiklą institucijos viduje. Tarnybinių poveikio priemonių, sankcijų paskirtis – apsaugoti visuomenę ir atskirus asmenis nuo valstybės institucijų ir jų tarnautojų neteisėtų, amoralių veiksmų, pareikalauti vykdyti tarnybines pareigas, profesines priedermes.

Tarnybinės teisės pažeidimo objektas įstatymo apibrėžiamas konkrečiai valstybės tarnybai, jos tarnautojams. Tiesioginis objektas atspindi tarnybos savitumus, žalos (pavojingumo) jai mastus.⁴⁵

⁴⁵ Ibid., p.11-13.

1.4.2. Objektvyioji pusė

Analizuojant drausminio nusižengimo objektą, būtina nustatyti ir priežastinį ryšį tarp darbuotojo neteisėto bei kalto veiksmo (arba neveikimo) ir neigiamų, žalingų padarinių buvimo. Kitaip sakant, tai yra objektvyioji nusižengimo pusė, nes darbuotojas pažeidė savo juridinę pareigą. Teisės pažeidimo objektvyioji pusė – tai visuma teisės normoje nurodytų požymių, kurie apibūdina išorinį veikos pasireiškimo pobūdį. Žmogaus mintys, įsitikinimai, pažiūros, kad ir neigiamai būtų vertinami visuomenės nuomonės, negali būti laikomi teisės pažeidimais, kol jie nepasireiškia išoriškai ir nepažeidžia nustatytų teisinių draudimų.

Pagrindinis ir būtinas drausminio ir tarnybinio nusižengimo objektvyiosios pusės požymis yra teisei priešinga veika. Apie ją grupuojasi visi kiti objektvyiosios pusės požymiai. Jis pasireškia darbo pareigų, nustatytų norminių teisės aktų, nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu. Veikimo požymiai – tai sąmoningų, valingų, aktyvių veiksmų visuma. Neveikimas – tai pasyvus žmogaus elgesys, teisinės pareigos nevykdymas. Kiekvieno darbuotojo bendro pobūdžio darbinės pareigos yra nurodytos DK, kituose įstatymuose (pvz., Švietimo įstatymo⁴⁶ 49 str. 2 d. reglamentuoja mokytojo pareigas), kituose norminiuose teisės aktuose (pvz., Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statute⁴⁷), lokalinuose teisės aktuose (darbo tvarkos taisyklės, pareigybės aprašymai ir nuostatai įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai, kolektyvinė sutartis ir kiti), profesinės etikos kodeksuose, taisyklėse (pavyzdžiui, Auditorių profesinės etikos kodeksas). Pagal atliekamo darbo pobūdį specialios pareigos yra konkretizuojamos kiekvieno darbuotojo pareigybės aprašyme (nuostatuose), ar pareiginėje instrukcijoje⁴⁸.

DK ir kituose įstatymuose paprastai nenurodomos konkrečios neteisėtos veikos, kurių padarymas laikomas darbo drausmės pažeidimu. Tačiau tam tikrais atvejais įstatymų leidėjas, galbūt siekdamas pabrėžti savo negatyvų požiūrį, konkrečius darbo drausmės pažeidimus nurodo ir įstatymuose. Antai DK 235 str. 2 d. nustatoma, kokios veikos yra šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai. DK 264 str. 4 d. atskirai kaip darbo drausmės pažeidimas yra išskirtas darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas, o

⁴⁶ *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 63-2853.

⁴⁷ *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 10-225.

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// *Teismų praktika*. 2004. Nr. 21.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁴⁹ 35 str. 3 d. – darbuotojo nepagrįstas atsisakymas dirbti⁵⁰.

Nežinodamas, koks jam pavestas darbas ir kokios taisyklės nustato darbo atlikimo sąlygas, darbuotojas dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių negali paklusti darbo drausmei. Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys (jo įgaliotas asmuo) privalo pasirašytinai supažindinti pradedantį dirbti darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą (DK 99 str. 4 d.). Ši pareiga taip pat apima darbuotojo supažindinimą su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis (DK 95 str. 1 ir 2 d.).

LAT senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarime Nr. 45 (8 p.) nurodė, kad kai darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka jo pareigybei priskirtas funkcijas, šie darbuotojo veiksmai nėra kvalifikuotini kaip kalti ir dėl šios priežasties jie negali būti pagrindas taikyti darbuotojui drausminę atsakomybę⁵¹.

Naujojo DK 228 str., skirtingai nei galiojusiame DK, buvo išskirtas teisėtumo elementas apibrėžiant darbuotojo pareigą vykdyti darbdavio ir administracijos nurodymus. Vykdyti neteisėtus nurodymus darbuotojas gali atsisakyti ir jo atsisakymas negali būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Tokiu atveju jis apie tai turėtų pranešėti atitinkamai darbdavį, administraciją⁵². LAT yra išaiškinęs, kad jei darbdavys duoda neteisėtus nurodymus, tokių nurodymų neįvykdymas, negali būti pagrindas drausminei atsakomybei⁵³.

Vadovaudamasis DK 275 str. 5 p., darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, kai yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai dirbti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės saugos priemonės arba jis pats neaprupintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis. Už laiką, kurį darbuotojas pagrįstai atsisakė dirbti dėl minėtų priežasčių, jam mokamas jo vidutinis darbo užmokestis. Bet jei atsisakymas dirbti yra nepagrįstas, darbuotojo tokie veiksmai turi būti vertinami kaip darbo drausmės pažeidimas su visomis iš to galimomis pasekmėmis (DK 276 str.)⁵⁴.

Tarnybinė teisė išsiskiria tuo, kad jai priešinga veika dažnai pasireiškia latentiniu neveikimu, viešu tarnybinių priedermių ignoravimu, neatlikimu, pridengtu biurokratinu

⁴⁹ *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

⁵⁰ *Cit. op.* 11, p. 329-330.

⁵¹ *Cit. op.* 48.

⁵² *Cit. op.* 23, p. 370

⁵³ *Cit. op.* 48.

⁵⁴ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: AB „Aušra“, 2006. P.232.

elgesiu. Už neveikimą tarnautojas atsako, jei jis pats privalo atlikti ar organizuoti kitus asmenis vykdyti teisės normų nustatytus tarnybinius veiksmus, tačiau to nedaro. Konkrečios statutinės tarnybos pareigūnų teisei priešingą veiką apibrėžia atitinkamos tarnybos (policijos, muitinės) teisė: tarnybų įstatymai, statutai⁵⁵.

Tarnybinių normų pažeidimui kvalifikuoti nėra būtini padariniai, kuriuos turėtų sukelti veika išoriniame (materialiajame) pasaulyje. Tai vadinamieji formalūs nusižengimai. Juos kvalifikuojant remiamasi deontologiniais vertinimais. Pavyzdžiui, VTĮ 29 str. 6 d. 2 p. arba Vidaus tarnybos statuto 3 str. 9 d. 5 p. numato pareigą saugoti tam tikras tarnybines paslaptis. Dėl tokio pobūdžio pažeidimų dažnai neatsiranda materialinių žalos padarinių. Traukiant tarnybinę atsakomybę už „formalius teisės pažeidimus“, pakanka nustatyti faktą, kad pareigūnas padarė teisės draudžiamą veiką, savo veiksmais ar neveikimu griovė atstovaujamosios valstybinės tarnybos įstaigos pasitikėjimą, autoritetą (diskreditavimo požymiai)⁵⁶.

1.4.3. Subjektas

Teisės pažeidimo subjektas – yra fizinis, tam tikro amžiaus, pakaltinamas asmuo, kuris padaro atitinkamą teisės pažeidimą ir gali būti patrauktas atsakomybėn.

Darbo drausmės pažeidimo subjektas yra nusižengęs įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojas. Jis turi turėti darbinį teisingumą ir veiksnumą. (DK 13 str.);

Teisinėje literatūroje pateikiama ne viena nuomonė dėl drausminės atsakomybės darbdaviui. Viena iš nuomonių yra ta, kad drausminės atsakomybės teisinio santykio subjektai – prasižengęs darbuotojas ir pažeidėjo darbovietė (darbdavys). Darbdavys atsako už paskirtos drausminės nuobaudos padarinius, pavyzdžiui, darbuotojas atleistas už sistemingą darbo drausmės pažeidimą, gražinamas į darbą ir organizacija apmoka jam už priverstinę pravaikštą, nes už ankstesnį darbo drausmės pažeidimą vadovo paskirta nuobauda yra neteisėta⁵⁷.

Kiti autoriai mano, kad paklusti darbo tvarkos taisyklėms turi tik darbuotojas, nes, anot jų, būtent darbuotojas pasirašo darbo sutartį ir įsipareigoja laikytis nustatytos darbo tvarkos. O, tuo tarpu, darbdavys neatlieka darbo funkcijų, todėl jam ir nėra pavedama tokia pareiga. Darbdavys privalo užtikrinti būtinąsias sąlygas reikiamas darbo drausmei užtikrinti, tačiau visos šios darbdavio pareigos neįeina į darbo drausmės sampratą. Taigi,

⁵⁵ *Cit. op.* 1, p. 187.

⁵⁶ *Cit. op.* 14, p. 14.

⁵⁷ DAMBRAUSKAS, Antanas; NEKRAŠAS, Vytautas; ir NEKROŠIUS, Ipolitas. *Darbo teisė: vadovėlis Respublikos aukšt. m-klų teisės spec. studentams*. Vilnius: Mintis, 1990. P. 217.

darbdavys nėra susijęs su darbo tvarkos taisyklių paklusimu, todėl jam drausminė atsakomybė ir negali būti taikoma.

Kad asmuo būtų tarnybinio teisės pažeidimo ir tarnybinės atsakomybės subjektu, būtini požymiai, apibūdinantys subjektą:

- 1) asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje;
- 2) asmuo, atliekantis VTĮ 2 str. 1 d. nurodytą viešojo administravimo veiklą;
- 3) asmuo, prisiekęs laikytis tarnybai nustatytos sugriežtintos drausmės reikalavimų (numato tarnybų statutai).

Valstybės tarnautojo bei statutinio valstybės tarnautojo, kaip tarnybinės teisės subjekto, sampratą pateikia VTĮ 2 str. Statutinis valstybės tarnautojas – tai valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja įstatymo patvirtintas statutas, nustatantis specialias priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas, ir (ar) turintis viešojo administravimo įgaliojimus jam nepavaldžių asmenų atžvilgiu. Taigi, statutinis valstybės tarnautojas išsiskiria iš kitų tarnautojų savo viešojo administravimo funkcijomis, kurias įtvirtina VTĮ 2 str. 1 d.

Tiksli valstybės statutinio tarnautojo sąvoka yra būtina sąlyga numatant jo, kaip teisės subjekto, atsakomybę. Todėl viešojo administravimo valstybės tarnautojai atskiriami nuo viešąsias paslaugas teikiančių komunalinių tarnautojų; nustatomi tik viešojo administravimo tarnautojams taikomi pareigybių lygiai, kategorijos, kvalifikacinės klasės. Taip įtvirtinama tarnybinių santykių specifika, atsakomybė, valstybės numatyti įgaliojimai patikėtoms funkcijoms įgyvendinti.

Taigi, tarnybinės teisės subjektas yra specialus (ne universalus), jį kaip tarnybinio teisės pažeidimo subjektą, apibrėžia ne tik tarnybinės teisės institutų, principų, normų sistema, bet ir kiti principai, įtvirtinti etikos įstatymais, statutinių tarnybų profesinės etikos (deontologijos) kodeksu. Todėl, kvalifikuojant pažeidimą, reikėtų analizuoti:

- 1) pareigūnų, tarnautojų galimybes visiškai įsisąmoninti, suvokti savo atliekamus veiksmus; 2) subjekto galimybė (diskrecinė teisė) numatyti, pačiam spręsti dėl savo poelgių ir galutinių padarinių⁵⁸.

1.4.4. Subjektyvioji pusė

Teisės pažeidimo subjektyvioji pusė – tai žmogaus psichinė veikla, susijusi su tam tikro teisės pažeidimo padarymu. Tai vidinė psichinė žmogaus elgesį nukreipianti, palydinti ir kontroliuojanti pusė. Ji yra, priešingai nei objektyvioji pusė, vidinio pobūdžio; teisės

⁵⁸ *Cit. op. 1, p. 189-190.*

pažeidimo subjektyviosios pusės požymiai tam tikru būdu atspindi psichinį (intelekto ir valios) santykį su asmens daroma pavojinga, žalinga visuomenei ir priešinga teisei veika. Tai požymių, nustatomų analizuojant objektyviają pusę, visuma apibūdinanti pažeidėjo valios ir intelekto panaudojimo lygmenį jam darant priešingą teisei veiką, numatant tos veikos galimus padarinius.

Darbo drausmės pažeidimo subjektyvūs požymiai – tai pažeidusio darbo drausmę darbuotojo kaltė. Kaltė gali pasireikšti tyčia ar neatsargumu (dėl nerūpestingumo, aplaidumo). Dažniau darbo drausmės pažeidimai padaromi dėl darbuotojų neatsargumo, tačiau pasitaiko ir tyčios atvejų (pravaikšta be svarbių priežasčių, seksualinis priekabiavimas ir pan.)⁵⁹. Visais šiais atvejais darbuotojo kaltė nėra preziumuojama, o tai reiškia, jog darbdavys privalo įrodyti šias aplinkybes. Nustatyti, ar darbuotojas yra kaltas dėl savo darbo pareigų netinkamo atlikimo kartais yra gana keblu. Nurodytieji subjekto veiksmai tam tikra prasme sukelia neigiamus padarinius, o jie visuomet yra žalingi. Kiekvienu konkrečiu drausminio nusižengimo atveju žala gali būti skirtinga tiek socialiniu, ekonominiu, tiek auklėjamoju požiūriu.

Pats faktas, jog darbuotojas netinkamai atlieka darbo sutartimi sulgytas darbinės funkcijas, ne visuomet yra pagrindas taikyti jam drausminę atsakomybę. Darbuotojas gali nesusidoroti su pavestu darbu ir dėl pablogėjusios sveikatos ar kvalifikacijos stokos. Šios aplinkybės negali būti vertinamos kaip darbuotojo kalti veiksmai, o tuo pačiu dėl šios priežasties negali būti taikoma ir drausminė atsakomybė.⁶⁰

Statutinio valstybės tarnautojo psichinis santykis su tarnyba yra nustatomas ypatinga tvarka: jis laisva valia prisiekia įgyvendinti jam skirtus įgaliojimus, kaip asmenines priedermes, pasižada laikytis tam tikrų bendrabūvio principų, pagrįstų statutiniais santykiais. Jis įgyja ne tik papildomų teisių, bet ir papildomų pareigų. Be bendrųjų valstybės tarnautojų teisių, pareigų, draudimų, apribojimų, atsižvelgiant į tarnybos veiklos specifiką, gali būti nustatomos papildomos tarnybai sąlygos, net tam tikrų veiksmų, poelgių ne tarnybos metu apribojimai, pvz., Muitinės statuto⁶¹ 15 str. yra įtvirtintas draudimas muitinės pareigūnams streikuoti.

Valstybės tarnautojo psichinį, moralinį santykį su padaryta veika sieja atskiras teisinės ir dorovinės pareigos šaltinis – priesaika tarnauti valstybei (visuomenei), vykdyti tarnybines pareigas. Todėl norint kvalifikuoti tarnybinius pažeidimus nebūtinai priešastinis ryšys tarp kaltės ir žalingų padarinių. Tai yra todėl, kad viena vertus,

⁵⁹ *Cit. op.* 11, p. 330.

⁶⁰ *Cit. op.* 54, p. 233.

⁶¹ *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.

tarnybinės teisės savitas santykis su socialiniu teisingumu, kita vertus, išskyla teisinių ir dorovinių vertinimų hierarchijos nustatymo problema kvalifikuojant tarnybinį pažeidimą.

Tarnybinėje teisėje tyčia ir neatsargumas yra išreikšti, vadinamomis „neapibrėžtomis teisės sąvokomis“ (pvz., tarnybos pareigų neatlikimas), kurių turinį atskleidžia tarnybinius santykius reglamentuojantys teisės šaltiniai. Tokių sąvokų turinį atskleidžiantys požymiai yra vertinamojo pobūdžio, jie suvokiami dichotomiškai. Gausu dichotominio svyravimo požymių specialiuose įstatymuose, statutuose, reglamentuojančiuose konkrečios valstybės tarnybų veiklą. Tai siejama su valstybės tarnautojų diskrecinės valdžios teorija (teisėtos tarnautojo veiklos savo nuožiūra)⁶².

Daugelyje šalių, kaip ir pas mus, darbo drausmės reguliavimo pagrindinis šaltinis yra Vidaus darbo tvarkos taisyklės, kolektyvinės sutartys.

Belgijoje ir Japonijoje galioja taisyklė, kad visų drausminių nusižengimų rūšys turi būti užfiksuotos teisiniuose norminiuose aktuose. Didžiojoje Britanijoje, VFR, Austrijoje, Šveicarijoje taip pat to reikalaujama, tačiau manoma, kad išsamaus ir galutinio nusižengimų rūšių sąrašo neįmanoma pateikti, todėl įmonininkas išimties tvarka turi teisę traukti drausminėn atsakomybėn ir už nusižengimus, kurie nenumatyti norminiuose aktuose. Tokios pat tvarkos laikosi ir JAV, Kanada, Prancūzija, Australija, tačiau pabrėžiama, kad drausminis nusižengimas turi būti susijęs su darbuotojo darbine veikla. Deja, JAV, Kanadoje, Prancūzijoje bei Didžiojoje Britanijoje darbuotojas atsako drausmine tvarka ir už elgesį ne darbo metu, jeigu tai padaro žalą įmonininko interesams. Japonijoje darbuotojas drausmine tvarka taip pat atsako ir už nusižengimus, nesusijusius su darbu, bet galinčius padaryti įtakos įmonininko reputacijai.

Šiuolaikinėmis laisvosios rinkos sąlygomis Lietuvoje taip pat darbo drausmė labiau tampa asmeninė, o ne visuomeninė darbuotojo problema⁶³.

1.4.5. Šiurkštus drausminis/tarnybinis nusižengimas

Tiek DK, tiek VTĮ, tiek kai kurie statutines įstaigas reglamentuojantys teisės aktai (pavyzdžiui, AOTD statutas⁶⁴), pateikia drausminių/tarnybinių nusižengimų klasifikaciją į šiurkščius bei nešiurkščius, kuri leidžia diferencijuoti kalto asmens drausminę/tarnybinę atsakomybę. Šiurkštaus nusižengimo padarymas sukelia sunkesnes teises pasekmes kaltajam nei nešiurkštus nusižengimas. Darbuotojui užtenka tik vieną kartą šiurkščiai pažeisti darbo pareigas, ir jis gali būti atleistas iš darbo (DK 136 str. 3 d. 2.). Analogiškai

⁶² *Cit. op.* 14, p. 16-17.

⁶³ *Cit. op.* 10, p. 29.

⁶⁴ *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 92-4140.

yra nustatyta ir valstybės tarnautojams (pvz., VTĮ 29 str. 4 d., AOTD statuto 27 str. 3 d. 3 p.).

Pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas; b) darbdavio iniciatyva.

Remiantis DK 136 str., darbuotojas už šiurkštų pažeidimą gali būti atleistas ir prieš tai neįspėtas darbdavio. Atleidimas iš darbo be įspėjimo, esant darbuotojo kaltei, yra viena griežčiausių drausminių nuobaudų. Kaip teigia R.Macijauskienė⁶⁵, čia vyrauja subjektyvios aplinkybės, tačiau reikšminga ir tai, kad neįspėjus taip pat gali būti atleidžiami darbuotojai ir dėl objektyvių aplinkybių: kai darbuotojas pagal medicinos arba invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų arba dirbti šio darbo, taip pat likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Straipsnio nuostatą „vieną kartą“ ir reikia taip suprasti, kad norint atleisti darbuotoją jo padarytas pažeidimas nereikalauja jokio pakartotinumų bei sistemos.

Pagal DK 235 str. 1 d., „šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms arba nustatytai darbo tvarkai“. Nusižengimų, kuriuos galima priskirti prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, sudėtys gali būti įtvirtintos ne tik įstatymuose, bet ir žemesnio rango ar net vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose (darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse sutartyse ir kt.)

DK, palyginti su Darbo sutarties įstatymu⁶⁶ (toliau tekste – DSĮ), gerokai išplėtė ratą subjektų, kuriems gali būti taikomas atleidimas iš darbo už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą⁶⁷. Anksčiau galiojusio DSĮ 29 str. 1 d. 12 p. numatė, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva galėjo būti nutraukta, kai darbuotojai, turintys įgaliojimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Tačiau, kokie tai darbuotojai ir ką reikia laikyti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, apibrėžta nebuvo. Buvo laikomasi tam tikros analogijos, kuri egzistavo sovietinių laikų DĮK 287 str. Šio straipsnio 1 punktą numatė darbo sutarties pasibaigimą, kai darbuotojas, kuriam taikoma drausminė atsakomybė pavaldumo tvarka, vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Minimo kodekso komentare rašoma, kad ši atsakomybė taikoma pareigūnams, turintiems teisę priimti į darbą ir atleisti iš jo⁶⁸. Dabar

⁶⁵ MACIJAUŠKIENĖ, Rasa. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32). P.47.

⁶⁶ *Valstybės žinios*, 1991 12 31, Nr. 36-973; negalioja nuo 2003 01 01.

⁶⁷ *Cit. op.* 11, p. 332.

⁶⁸ *Cit. op.* 65, p. 47.

šis atleidimo pagrindas gali būti taikomas ne vien vadovaujantiems darbuotojams (turintiems įgaliojimus duoti privalomus vykdyti potvarkius), o visiems darbuotojams.

DSĮ buvo išvardintas konkretus sąrašas atvejų, kai darbuotojas galėjo būti atleistas iš darbo už vienintelį darbo drausmės pažeidimo faktą. DK 235 str. nurodytas tokių atleidimo pagrindų sąrašas nėra baigtinis. Jame teigiama, kad darbuotojas tuo pagrindu gali būti atleistas iš darbo ir už kitus nusižengimus, jeigu darbdavys juos laikys kaip šiurkščius darbo pareigų pažeidimus⁶⁹. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 str. 2 d. 11 p. gali būti laikoma:

a) kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka;

b) kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 str. 2 d.1–10 p. (šiurkščių nusižengimų sąrašas) išdėstyta įstatymo leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų kaip šiurkščių vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka (pavyzdžiui, darbuotojo tyčinis darbdavio turto sunaikinimas; darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, įvykdytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą; ir kt.⁷⁰).

Panašiai yra suformuluotas ir šiurkštaus tarnybinio nusižengimo apibrėžimas VTĮ 29 str. 5 d.. Šiurkštus tarnybinis nusižengimas – tai nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos valstybės tarnybos bei kitų valstybės tarnautojo veiklą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo veiklos etikos principams. Šis apibrėžiamas pateikiamas išvardijant tai, kas šiurkščiai pažeidžiama: 1) VTĮ, 2) kitų valstybės tarnautojo veiklą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos, 3) kitaip šiurkščiai nusižengiama: a) valstybės tarnautojo pareigoms, b) valstybės tarnautojo veiklos etikos principams. Kadangi valstybės tarnautojo pareigas apibrėžia gausybė teisės normų (pavyzdžiui, VTĮ, atitinkamų statutinių valstybės tarnybų statutai bei daugelis kitų), todėl tarnybinėje teisėje norminis valstybės tarnautojo veiklos, pareigų bei etikos principų, kuriuos šiurkščiai pažeidus konstatuojamas šiurkštus tarnybinis nusižengimas, reglamentavimas yra detalesnis negu darbo teisėje.

⁶⁹ *Cit. op.* 54, p. 255.

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. nutartis c. b. Vladimiras Tubolcevas v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“, Nr. 3K-3-109/2005, kat. 15.3.2; 114.11.

Pažymėtina, kad šiurkštaus tarnybinio nusižengimo sąvoka nesutampa su tarnybinio nusižengimo sąvoka, pateikta VTĮ 2 str. 12 d., kur jis apibrėžiamas siauriau, t.y. tik kaip „valstybės tarnautojo pareigų neatlikimas arba netinkamas atlikimas dėl valstybės tarnautojo kaltės“. Tuo tarpu šiurkštus tarnybinis nusižengimas apima viso VTĮ (bet kurios jo nuostatos) ar kitų norminių teisės aktų pažeidimą su ta sąlyga, kad jis buvo šiurkštus. Atskirai išskirtas šiurkštus nusižengimas valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo veiklos etikos principams. Tokiu būdu, ši norma yra nuoroda į neapibrėžtą ratą teisės aktų, kurie reglamentuoja valstybės tarnautojų veiklą.⁷¹ Tiek VTĮ, tiek DK šiurkščių nusižengimų sąrašas nėra baigtinis. Taigi peršasi išvada, kad valstybės tarnyboje, kaip ir darbo teisėje šiurkštūs nusižengimai yra vertinamoji sąvoka. Tai reiškia, kad praktiškai bet kuris tarnybinis nusižengimas gali būti vertinamas kaip šiurkštus, esant tam tikroms sunkinančioms aplinkybėms. Kadangi, kaip buvo minėta, norminis tarnautojo pareigų ir etikos reikalavimų reglamentavimas yra žymiai detalesnis ir išsamesnis nei darbo teisėje, todėl manytina, kad tarnybines nuobaudas skiriantis subjektas turėtų orientuotis į konkrečius teisės aktus, įvertindamas konkretų pažeidimą kaip šiurkštą.

Statutines įstaigas reglamentuojančiuose teisės aktuose šiurkštūs nusižengimai yra reglamentuojami gana skirtingai. Pavyzdžiui, AOTD statuto 27 str. 2 d. yra jie yra tiesiogiai išvardinti ir jų sąrašas yra baigtinis. Kitose statutines organizacijas reglamentuojančiuose aktuose (pvz., Muitinės statute) jie nors ir nėra tiesiogiai įvardinti kaip šiurkštūs, tačiau pasakoma, kad už tam tikrus pažeidimus yra taikoma tarnybinė nuobauda – atleidimas iš tarnybos. Šiuo atveju galima teigti, kad tai yra šiurkštus tarnybiniai nusižengimai, nes jie atitinka visus jų požymius.

⁷¹ BUDBERGYTĖ, Rasa; ŠAKOČIUS, Alvydas; ir ŽILINSKAS, Dainius. *Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P.144-145.

2. DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ STATUTINĖSE ĮSTAIGOSE PAGAL DARBO SUTARTIS, DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ IR STATUTINIŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ TARNYBINĖ ATSAKOMYBĖ: PANAŠUMAI IR SKIRTUMAI.

2.1. Medžiagos parengimas.

Tiek skiriant drausmines nuobaudas pagal darbo įstatymus, tiek tarnybines pagal VTĮ bei pagal atskirų institucijų veiklą reglamentuojančius statutus, yra numatytas nusižengusio asmens rašytinės formos pasiaiškinimas. Pasiaiškimo tikslas – ne tik sudaryti darbuotojui/tarnautojui galimybę pasiaiškinti darbdaviui dėl darbo drausmės pažeidimo, kurį, darbdavio nuomone, darbuotojas/tarnautojas yra padaręs, bet ir maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę/tarnybines nuobaudą, žinotų visas aplinkybes, reikšmingas jos taikymui bei parinkimui ir skyrimui. Neretai pasiaiškime išryškėja tam tikri nusižengimo motyvai, priežastys.

DK 240 str. 1 d. nustato darbdavio pareigą prieš skiriant drausminę nuobaudą rašytine forma pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl jam paskiriamo darbo drausmės pažeidimo. Kadangi įstatyme įtvirtinta, kad darbdavio reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti turi būti pateiktas raštu, todėl, esant ginčui teisme, aplinkybė, jog darbdavys pateikė tokį reikalavimą darbuotojui, gali būti patvirtinta tik rašytiniais įrodymais, kaip tai numato Civilinio proceso kodekso⁷² (toliau tekste – CPK) 177 str. 4 d..

Statutines valstybės tarnybos įstaigas reglamentuojančiuose teisės aktuose nėra taip įsakmiai nurodyta, kad turi būti reikalaujama pasiaiškimo. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministro 2003 m. rugpjūčio 27 d. įsakymo Nr.1V-308 „Dėl tarnybinių patikrinimų atlikimo bei tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarkos“⁷³ (toliau – VRM tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarka) 18 p. sakoma, kad „pareigūnas jo gautame pranešime nurodytu laiku gali pateikti įstaigos, kurioje dirba, vadovui (tikrintojui) rašytinį paaiškinimą“. Taigi, nieko nekalbama apie įstaigos vadovo pareigą reikalauti tokio pasiaiškimo (kaip tai numatyta DK). Tačiau kiekvieno tarnybinio nusižengimo atveju yra numatyta, kad tarnautojui turi būti įteikiamas minėtos tvarkos 18 p. nurodytas pranešimas, kuriuo jis informuojamas apie įtarimą padarius tarnybinių nusižengimą ir kuriame prašoma jo pateikti paaiškinimą.

⁷² *Valstybės žinios*, 2002, Nr.36-1340.

⁷³ *Valstybės žinios*, 2003 09 03, Nr.84-3861.

Analogiškos normos yra ir kituose statutuose. Todėl šiuo atveju, analogiškai kaip ir darbo teisėje, pareiga reikalauti pasiaiškinimo yra įgyvendinama ir tarnybinės atsakomybės atveju.

Kaip nurodyta LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr.45 14 p., darbdavys, vykdydamas DK 240 str. 1 d. numatytą pareigą, savo rašte darbuotojui turi:

- a) nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą, dėl kurio reikalaujama pasiaiškinti;
- b) nustatyti protingą terminą pasiaiškinti raštu pateikti;
- c) pasiūlyti, kad darbuotojas nurodytų visas aplinkybes, turinčias reikšmės drausminės atsakomybės jo atžvilgiu taikymui⁷⁴.

Išanalizavus Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2004 m. kovo 17 d. įsakymo Nr.2-45 „Dėl Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų tarnybinių nusižengimų tyrimo ir nuobaudų skyrimo tvarkos patvirtinimo“⁷⁵ (toliau – STT tarnybinių nusižengimų tyrimo ir nuobaudų skyrimo tvarka) priedą, kuriame numatyta pranešimo apie tarnybinį nusižengimą forma (analogiška taikoma ir kitose statutinėse įstaigose), galima daryti išvadą, kad aukščiau minėtos trys pareigos yra realizuojamos ir statutinėje valstybės tarnyboje.

DK nėra konkretizuojamas terminas, per kurį turi būti pateiktas pasiaiškinimas. Tokį terminą nustato pats darbdavys, atsižvelgdamas tiek į kiekvieno konkretaus atvejo reikšmingas aplinkybes, tiek į realią galimybę pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo. DK komentare rašoma, kad šio termino turėtų pakakti darbuotojui ne tik rašyti pasiaiškinimą, bet ir surinkti bei pateikti darbdaviui reikiamus įrodymus (pažymas, dokumentus ir kt.)⁷⁶. Jeigu per nustatytą terminą darbuotojas be svarbių priežasčių nepateikia rašytinio pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą jam galima skirti ir be pasiaiškinimo (DK 240 str. 1 d.). Kai per nustatytą terminą pateikti pasiaiškinimą darbuotojas kreipiasi į darbdavį ir nurodo svarbias priežastis, dėl kurių darbuotojas negalėjo per nustatytą terminą pateikti pasiaiškinimo, darbdavys turi pratęsti pasiaiškinimo pateikimo terminą. Taipogi, darbdavio nustatytas terminas pateikti pasiaiškinimą gali būti bet kada pratęstas paties darbdavio iniciatyva arba susitarus su darbuotoju. Visgi pasiaiškinimas yra labiau darbuotojo teisė nei pareiga ir nėra numatyta jokių poveikio priemonių už jo nepateikimą. Pasiaiškinimo nepateikimo negalima traktuoti ir kaip darbo drausmės pažeidimo, nes, tokiu atveju, darbuotojui nepateikus

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr.45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// *Teismų praktika*. 2004. Nr.21.

⁷⁵ *Valstybės žinios*, 2004 03 25, Nr.44-1471.

⁷⁶ *Cit. op.* 11, p 3 49.

pasiaiškiniamo reikėtų rašyti pasiaiškinimą dėl pasiaiškiniamo nepateikimo ir t.t. Kita vertus, pasiaiškiniu darbuotojui suteikiama teisė išdėstyti savo atsakomybę naikinančias ar lengvinančias aplinkybes.

Statutines įstaigas reglamentuojančiuose teisės aktuose terminas, per kurį tarnautojas turi pateikti pasiaiškinimą, yra reglamentuojamas dvejopai: nurodomas konkretus terminas pasiaiškiniui pateikti (pavyzdžiui, Tarnybos kalėjimų departamente statuto⁷⁷ 26 str. 3 d. yra numatytas 3 dienų terminas pasiaiškiniui pateikti) arba tai paliekama vadovo diskrecijai (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos finansų ministro 2003 m. rugsėjo 26 d. įsakymo Nr.1K-237 „Dėl tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnams taisyklių patvirtinimo“⁷⁸ (toliau – Tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo muitinėje taisyklės) 18 p. pasakyta, kad per pranešime dėl tarnybinio nusižengimo nurodytą terminą pareigūnas turi teisę pateikti pasiaiškinimą). Kalbant apie antrąjį atvejį manytina, kad pasiaiškiniui turėtų būti nustatytas protingas⁷⁹ terminas: kad įtariamam pažeidėjui užtektų laiko surašyti pasiaiškinimą ir kad tarnybinių patikrinimą atliekančiam asmeniui pakaktų laiko tinkamai jį atlikti, nes statutuose yra numatyti terminai tarnybiniam tyrimui ar patikrinimui atlikti. Protingas terminas – vertinamasis kriterijus, kuris turėtų būti vertinamas kiekvienu konkrečiu atveju.

Pasitaiko atvejų, kai darbuotojai dėl įvairių priežasčių atsisako rašyti pasiaiškinimą. Darbuotojo atsisakymas pasiaiškinti įforminamas atitinkamu aktu. Tačiau toks aktas nėra privalomai būtinas dokumentas, nes, kaip jau minėta, tais atvejais, kai iš darbuotojo buvo raštu pareikalauta iki tam tikros datos pasiaiškinti ir kai nustatytu laiku iš jo nebuvo gautas rašytinis pasiaiškinitas, drausminė nuobauda jam gali būti skiriama ir be tokio pasiaiškinito⁸⁰. Pastebėtina, kad statutiniais valstybės tarnautojams yra numatyta griežtesnė tvarka. Kai kuriuose statutuose netgi numatyta tvarka, kurios turi būti laikomasi įforminant aktą dėl darbuotojo atsisakymo pasiaiškinti, t.y. numato pareigūnus, kurie turi pasirašyti atitinkamą aktą. Pavyzdžiui, Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos direktoriaus 2004 m. liepos 15 d. įsakymu Nr. V-132 „Dėl tarnybinių nusižengimų tyrimo Antrajame operatyvinių tarnybų departamente prie Krašto apsaugos ministerijos tvarkos aprašo patvirtinimo“⁸¹ (toliau –

⁷⁷ *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088.

⁷⁸ *Valstybės žinios*, 2003 10 03, Nr. 93-4235.

⁷⁹ LVAT byloje Nr. A-146/2005 pasisakė, kad 1 diena yra neprotingai trumpas terminas paaiškiniui teikti ir nurodė, kad šis faktas vertintinas kaip tarnybinių nuobaudų skyrimo procedūros pažeidimas, tačiau nuobaudų skyrimo procedūros pažeidimas yra pagrindas nuobaudai panaikinti tik tais atvejais, kai dėl to galėjo būti padarytos nepagrįstos ir neteisingos išvados, vertinant pareigūno veiksmus.

⁸⁰ *Cit. op.* 54, p. 234.

⁸¹ *Valstybės žinios*, 2004 10 07, Nr. 148-5399.

Tarnybinių nusižengimų tyrimo AOTD tvarkos aprašas) 12 p. nustatyta, kad tokį aktą pasirašo tyrėjas ir du Departamento kariai ar statutiniai tarnautojai, o pagal STT statuto⁸² 23 str. 3 d. – tarnybinių tyrimą atlikęs tarnybos pareigūnas ir du kiti tarnybos pareigūnai arba tarnybinių tyrimą atlikusios komisijos nariai.

Anot H.Davidavičiaus⁸³, pagal DK 240 str. 1 d. nustatytą tvarką dėl darbuotojo rašytinio pasiaiškavimo gavimo, pasiaiškavimui negali būti prilyginamas pasiaiškavimas, darbuotojo pateiktas ne darbdaviui ar jo atstovui, bet kitiems subjektams, pavyzdžiui, policijos pareigūnams ir pan. Tačiau esant ginčui teisme, faktinės bylos aplinkybės gali būti nustatomos remiantis duomenimis, esančiais tiek darbuotojo pasiaiškavime, gautame DK 240 str. 1 d. nustatyta tvarka, tiek ir kitokia tvarka gautame darbuotojo pasiaiškavime tuo klausimu.

DK nenumato, kad darbdavio reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti turi būti įteiktas pasirašytinai. Minimas įstatymas taip pat nereglamentuoja darbdavio reikalavimo pasiaiškinti įteikimo darbuotojui būdo: toks reikalavimas darbuotojui gali būti įteiktas kaip rašytinis dokumentas, jį perduodant asmeniškai darbuotojui ar siunčiant jį paštu, arba šis reikalavimas gali būti perduodamas telegrafinio, faksimilinio ryšio ar kitokiais telekomunikacijų galiniais įrenginiais, jeigu yra užtikrinta teksto apsauga ir galimybė identifikuoti siuntėjo parašą ir pan. Tačiau visais čia paminėtais atvejais būtina nustatyti, jog darbuotojas tokį darbdavio rašytinį reikalavimą gavo tokiu būdu, kad galėjo susipažinti su jo turiniu.

Darbuotojo atsisakymas ar vengimas priimti DK 240 str. 1 d. numatytą darbdavio rašytinį reikalavimą pasiaiškinti prilyginamas jo gavimui. Kilus ginčui dėl aptariamo rašytinio reikalavimo darbuotojui įteikimo (gavimo) fakto, pareiga teisme įrodyti tokio fakto buvimą tenka darbdaviui (atsakovui), todėl darbdavys turėtų atitinkamomis priemonėmis fiksuoti DK 240 str. 1 d. numatyto rašytinio reikalavimo darbuotojui įteikimo (gavimo), darbuotojo atsisakymo jį priimti ir panašius faktus (gali būti fiksuojama surašant atitinkamą aktą). Esant ginčui dėl šių faktų, jie teisme gali būti įrodinėjami visomis CPK 177 str. 2 d. ir 3 d. dalyse numatytais įrodinėjimo priemonėmis.

Statutinėje valstybės tarnyboje yra nustatyti formalesni reikalavimai. Kitaip nei darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartis, statutiniai tarnautojai yra pasirašytinai informuojami apie įtarimą padarius tarnybinių nusižengimą, kuriame, kaip jau minėta, yra siūloma pateikti pasiaiškavimą. Todėl visais atvejais siūlymas pateikti pasiaiškavimą yra

⁸² *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38-1656

⁸³ *Cit. op.* 54, p. 234-235.

įgyvendinamas nustatytos formos pranešimu. Jeigu pareigūnas nepasirašo, kad susipažino su pranešimu, tai pažymima pranešimo priedaše, kurį pasirašo statutuose numatyti asmenys. (Pavyzdžiui, VRM tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarkos 17 p. nustatyta, kad pasirašo įstaigos, kurioje dirba tikrinamas pareigūnas, vadovas (tikrintojas) ir 2 valstybės tarnautojai ar darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį.) Tačiau, toks pareigūno atsisakymas pasirašyti neturi įtakos pačios tarnybinės nuobaudos skyrimui.

Jei drausminė ar tarnybinė nuobauda skiriama nepasibaigus nustatytam terminui pateikti pasiaiškinimą, tokiu atveju, tai yra traktuojama kaip nuobaudų skyrimo procedūros pažeidimas. Procedūros pažeidimu taip pat laikomi atvejai, kai drausminė ar tarnybinė nuobauda skiriama darbuotojui nepateikus pasiaiškinimo, tačiau darbdaviui žinant, kad darbuotojas pasiaiškinimo negalėjo pateikti dėl svarbių priežasčių.

2.2. Nuobaudų parinkimas ir skyrimas. Sutikimas skirti nuobaudą.

Nuobaudų parinkimas ir skyrimas. Kaip jau buvo minėta anksčiau darbe, tiek drausminė, tiek tarnybinė atsakomybė kiekvieno darbuotojo atžvilgiu turi būti taikoma individualiai, turint tikslą ne tik nubausti pažeidėją, bet ir daryti įtaką jo ir bendradarbių elgesiui. Tiek drausminio nusižengimo, tiek tarnybinio nusižengimo atveju darbuotojams galima paskirti tik įstatymuose nustatytas nuobaudas. Šiuo klausimu pasisakė ir LAT⁸⁴: „Kadangi tuo pačiu drausminė nuobauda atlieka ir prevencinės drausminančios priemonės funkcijas, todėl siekiant, kad ji būtų efektyvi (tiek per griežtai, tiek per švelniai vertinant darbo drausmės pažeidimą, nuobaudos taikymas gali nepadaryti reikiamo poveikio darbo drausmei gerinti), būtina užtikrinti, kad ji būtų teisinga, t.y. adekvati vertinamiems darbuotojo veiksams.“ Kitu atveju ji gali turėti neproporcingą baudžiamąją reikšmę, dėl to susilpnėtų jos auklėjamoji įtaka pažeidėjui ir išpėjamasis poveikis jam ir kitiems darbuotojams. Kitiems darbuotojams tokia nuobauda atrodys ne teisinga, bet gąsdinanti, dėl to jos prevencinis poveikis neduos tinkamo efekto. Kai drausminės nuobaudos taikymas reiškia darbo santykių pasibaigimą, tai nuobaudos auklėjamasis poveikis darbuotojui netenka prasmės, o prevencinė įtaka darbuotojui yra tik netiesioginė. Darbdaviui nėra svarbu, kaip toliau darbuotojas elgsis, ar jis padarys išvadas iš savo nusižengimo, tačiau atleistas darbuotojas turėtų suvokti ir įvertinti tai, kad ir kiti darbdaviai gali netoleruoti drausmės pažeidimo ir tai turėtų paskatinti jį padaryti atitinkamas išvadas dėl savo darbo drausmės. Administracijos įsakymas dėl atleidimo iš

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. Irena Jundulienė v. VšĮ. Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

darbo drausminės nuobaudos paskyrimo tvarka turi didelę reikšmę darbo kolektyve, kadangi kiti darbuotojai gali daryti išvadą, jog panašaus pobūdžio nusižengimai gali būti analogiškai įvertinti.⁸⁵ Taip pat nemažą prevencinę reikšmę turi ir kitos drausminės nuobaudos, nes kiti darbuotojai mato, kad su drausmės pažeidėjais kolektyve nesitaikstoma, todėl panašaus pobūdžio nusižengimai gali būti įvertinti taikant analogiškas nuobaudas.

Nuspręsti dėl drausminės nuobaudos skyrimo ar neskyrimo, o taip pat parinkti konkrečią drausminę nuobaudą, yra darbdavio prerogatyva. DK 238 str. yra išvardinti penki veiksniai, į kuriuos darbdavys turi atsižvelgti skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą⁸⁶: 1) darbo drausmės pažeidimo sunkumas⁸⁷, 2) jo sukeltos pasekmės⁸⁸ (minėtos aplinkybės labiau apibūdina *objektyvinę* drausmės pažeidimo pusę; gali būti atsižvelgiama į tai, ar pažeidimas padarytas veikimu ar neveikimu, ar darbuotojo veiksmai, pažeidžiantys darbo drausmę, buvo šiurkštūs, intensyvūs, tęstinio pobūdžio, ar nuolat pasikartojantys, ar vienkartiniai; ar pažeidimas yra susijęs ne tik su darbdavio nustatytos tvarkos, bet kartu ir viešosios tvarkos, su vieno ar kelių asmenų teisėtų interesų nepaisymu)⁸⁹, 3) darbuotojo kaltė, 4) aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, 5) kaip darbuotojas dirbo anksčiau (kadangi nuobauda yra asmeninio pobūdžio, tai pagrįstai turi būti atsižvelgiama ir į darbuotoją charakterizuojančius duomenis - *subjektyviąją* pažeidimo pusę. Be DK minėtų taip pat galima išskirti ir nusižengimo motyvus, darbuotojo požiūrį į darbą, darbo drausmę, duomenis apie jo atliekamo darbo pobūdį ir apimtį, vykdymo kokybę, asmenį charakterizuojančius duomenis, jam skirtus paskatinimus ir nuobaudas ir kitus duomenis, kurie jį apibūdina teigiamai arba neigiamai⁹⁰). Labai panašiai formuluojami veiksniai, į kuriuos darbdavys turi atsižvelgti skirdamas tarnybinę nuobaudą, formuluojami ir statutinėje valstybės tarnyboje. Pavyzdžiui, Vidaus tarnybos statuto 26 str. 1 d. įtvirtinta: „Už tarnybinius nusižengimus, atsižvelgiant į jų pobūdį, padarymo priežastis, nusižengusiojo kaltės laipsnį, asmenybę, sukeltus padarinius ir kitas aplinkybes, pareigūnui gali būti skiriama viena iš šių

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis c. b. Grigorijus Solovjov v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr.3K-3-624/2004, kat. 8.2.1; 8.2.2.

⁸⁶ Palyginti su galiojusiu DĮK, DK tvirtinti du nauji veiksniai, į kuriuos turi būti atsižvelgiama skiriant drausminę nuobaudą. Tai pažeidimo sukelti padariniai ir darbuotojo kaltė.

⁸⁷ LAT išaiškino, kad nusižengimo sunkumą gali apibūdinti tai, kokius pareiginius nuostatus, įstatymus ar kitus teisės aktus pažeidė darbuotojas, kokios svarbos jam priskirtų pareigų nevykdė, kokiu būdu ir mastu pažeidimas padarytas, kaip pasireiškė jo pasekmės ir kt. (*LAT 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. Aldona Čiūžaitė v. Kauno Jono Basanavičiaus vidurinė mokykla, Nr.3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.*)

⁸⁸ Darbo drausmės pažeidimai, vertinant jų padarinius, skirstomi į dvi grupes: *materialūs* (sukeliantys neigiamų padarinių) ir *formalūs* (nesukeliantys konkrečių neigiamų padarinių, mažiau žalingi, tačiau ir už formalių pažeidimų drausminė nuobauda taip pat gali būti skiriama)

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis c. b. Grigorijus Solovjov v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr.3K-3-624/2004, kat. 8.2.1; 8.2.2.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis c. b. Grigorijus Solovjov v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr.3K-3-624/2004, kat. 8.2.1; 8.2.2.

tarnybinių nuobaudų“. Nors ir ne visuose statutinių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose yra detalizuojami šie veiksniai, tačiau tai nereiškia, kad į juos nereikalinga atsižvelgti. VTĮ 4 str. 1 d. nustato jog “šio Įstatymo nuostatos statutiniams valstybės tarnautojams taikomos tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutai ar Diplomatinės tarnybos įstatymas.” Todėl kitiems statutiniams tarnautojams gali būti taikomos VTĮ normos, o būtent, 29 str. 3 d.: „Tarnybinė nuobauda skiriama atsižvelgiant į kaltę, tarnybinio nusižengimo padarymo priežastis, aplinkybes ir padarinius, į valstybės tarnautojo veiklą iki tarnybinio nusižengimo padarymo bei į Korupcijos prevencijos įstatymo numatytais atvejais ir tvarka pateiktą informaciją”. Visų veiksnių neįmanoma būtų išvardinti įstatymuose, todėl manytina, kad darbdavys gali atsižvelgti ir į kitus su darbo drausmės pažeidimu ar tarnybiniu nusižengimu susijusius veiksnius, kuriuos manytų esant reikšmingus.

Minėti veiksniai yra suformuluoti taip, kad skiriama drausminė nuobauda atitiktų pažeidimą, geriau padėtų pasiekti nubaudimo tikslus⁹¹. Nuobauda turi būti parinkta įvertinus visus šiuos kriterijus, todėl darbdavys, parinkdamas ją, nėra įpareigotas laikytis kokio nors jų skyrimo eiliškumo pagal jų griežtumą (nuo pastabos iki atleidimo iš darbo), juolab, kad ir DK 238 str., reglamentuojantis drausminių nuobaudų parinkimą, nenustato tokio reikalavimo. Net ir esant darbo drausmės pažeidimo faktui, darbdavys, atsižvelgdamas į šiame straipsnyje nurodytų veiksnių visumą, gali nuobaudos neskirti ir apsiriboti griežtu pokalbiu, darbuotojo pabarimu ar žodiniu įspėjimu⁹².

Taip pat paminėtina, kad į veiksnius, įtakančius nuobaudos parinkimą, turi būti atsižvelgiama parenkant drausminę nuobaudą už bet kurį darbo drausmės ar tarnybinių nusižengimą, o taip pat ir už šiurkštų darbo pareigų nevykdymą. Be to, parenkant nuobaudą turi būti atsižvelgta ir į tai, kad paskirta nuobauda būtų adekvati padarytam darbo drausmės ar tarnybiniam pažeidimui⁹³.

Drausminė nuobauda yra neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Kaip pažymėjo LAT, darbdavys turi dispozicijos teisę, bausdamas darbo drausmės pažeidėją, parinkti švelnesnę drausminę nuobaudą, lyginant su ta, kuri atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, bet teisės atitinkamai griežtinti bausmę jis neturi.

Tokiu atveju, kai darbdavys nustato, jog jis paskyrė darbuotojui drausminę nuobaudą neteisėtai, pažeisdamas įstatymo reikalavimus, jis privalo pašalinti neteisėtumą,

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. Aldona Čiužaitė v. Kauno Jono Basanavičiaus vidurinė mokykla, Nr.3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.

⁹² *Cit. op.* 11, p. 349.

⁹³ *Cit. op.* 54, p. 237.

panaikindamas įsakymą ir, jeigu nėra pasibaigęs DK 241 str. 1 d. nustatytas terminas skirti nuobaudai už padarytą pažeidimą, gali paskirti nuobaudą laikydamasis įstatymo. Toks drausminės nuobaudos paskyrimas, panaikinus neteisėtai paskirtą nuobaudą, nėra kelių drausminių nuobaudų skyrimas už vieną darbo drausmės pažeidimą. Darbuotojui nesutikus su paskirta nuobauda, jis gali darbdavio įsakymą skusti teismui⁹⁴.

Darbuotojams, kuriems taikoma bendroji drausminė atsakomybė, darbdavio gali būti skiriamos tik DK 237 str. 1 d. numatytos drausminės nuobaudos, t.y. pastaba, papeikimas, taip pat atleidimas iš darbo.

Asmenims, kurių darbo drausmę pagal DK 231 str. reglamentuoja atskiri teisės aktai, kaip minėta, taikoma specialioji drausminė atsakomybė. Šiems darbuotojams be drausminių nuobaudų, numatytų DK 237 str. 1 d., gali būti taikomos ir kitokios drausminės nuobaudos. Pavyzdžiui, Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 12 p. numatyta, kad be numatytųjų darbo įstatymuose dar gali būti taikomos drausminės nuobaudos: 1) mašinistams atimama teisė valdyti lokomotyvą, perkelti juos iki vienerių metų mašinistų padėjėjais, šaltkalviais, garvežių kūrėkais; 2) iš nenuimamųjų riedmenų vairuotojų ir lokomotyvų mašinistų padėjėjų atimami pažymėjimai, kartu perkelti juos iki vienerių metų į darbą, nesusijusį su traukinių eismu; 3) darbuotojas, atsižvelgiant į jo profesiją bei specialybę, perkeltas iki trijų mėnesių į darbą, nesusijusį su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu ar gabenamų krovinių bei bagažo saugumo užtikrinimu.

Iš to seka, kad darbuotojams gali būti skiriamos tik įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose nurodytos drausminės nuobaudos. Jeigu darbuotojui, kuriems taikoma bendroji drausminė atsakomybė už darbo drausmės pažeidimus, paskirta kitokia negu DK 237 str. 1 d. numatyta drausminė nuobauda, tarkime, įspėjimas, griežtas papeikimas, piniginė bauda, perkėlimas į kitą darbą ir pan., tai ji vertintina kaip neteisėta ir nesukelianti jokių teisinių padarinių⁹⁵. Tačiau kyla klausimas dėl kitų norminių teisės aktų kaip nuobaudų šaltinių. Pavyzdžiui, minėto Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto. Galima teigti, jog ne įstatyme numatyta drausminė nuobauda gali pažeisti asmens teises, nes tik aukščiausio lygio teisės aktai (Konstitucija, įstatymai) gali riboti asmens teises ir laisves.

Kadangi statutines įstaigas reglamentuojantys teisės aktai neišskiria konkrečių tarnybinio nusižengimo sudėčių, todėl ir tarnybinės (kaip ir drausminės) nuobaudos nėra griežtai diferencijuotos. Kaip jau minėta, skiriant nuobaudą statutiniams valstybės tarnautojams atsižvelgiama į analogiškus veiksmus kaip ir darbuotojų, dirbančių pagal

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. Irena Jundulienė v. VŠĮ. Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr.3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12

⁹⁵ *Cit. op.* 54, p. 242.

darbo sutartis, atveju – atsižvelgiant į statutinių tarnautojų specifiką, jų veiklos griežtesnį reguliavimą (pavyzdžiui, Tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo muitinėje taisyklių 5.4 p. nustatyta, kad „atsakomybė yra didesnė, jeigu tarnybinis nusižengimas padaromas prieš pavaldų pagal pareigas valstybės tarnautoją“).

Statutai numato platesnį ir įvairesnį tarnybinių nuobaudų sąrašą lyginant su DK, ką nulemia statutinių santykių specifiką (žr. 1 priedą). Viena iš švelniausių drausminės nuobaudos rūšių tiek darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, tiek statutiniams valstybės tarnautojams, yra pastaba: darbuotojas ar tarnautojas įspėjamas, kad daugiau nenusižengtų. Ši nuobauda dažniausiai skiriama tada, kai nusižengimas nedidelis, nusižengiama pirmą kartą, asmuo suvokia savo nusižengimo esmę, gailisi dėl jo, ir tais atvejais, kai taikyti griežtesnę nuobaudą netikslinga. Tiek papeikimas, tiek griežtas papeikimas (pastarasis DK nenumatytas), pareikšti darbuotojui, leidžia daryti išvadą, kad pažeidimas yra didesnis. Negalime neigti ir to, kad konkreti parinkta nuobauda taip pat priklauso ir nuo darbuotojo, kaip asmenybės savybių. Kai kuriems asmenims ir pastabos pareiškimas gali būti itin veiksminga prevencinė priemonė.

Savaimė suprantama, kad tiek pareigūno laipsnio, tiek pareigų pažeminimas, tiek kvalifikacinės kategorijos ar tarnybinio rango pažeminimas, pareiginės algos sumažinimas, kaip tarnybinė nuobauda turėtų būti taikoma už didesnius tarnybinius nusižengimus arba tais atvejais, kai ankstesnės poveikio priemonės jokios teigiamos įtakos darbuotojo elgesiui neturėjo.

Be abejonės, griežčiausia tarnybinė nuobauda yra atleidimas iš tarnybos. Ji taikoma už šiurkščius darbo drausmės ar tarnybinius nusižengimus, kurie aptarti pirmoje darbo dalyje.⁹⁶ DK 136 str. 3 d. nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo 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. Pažymėtina, kad DK nereglamentuoja, kokia drausminė nuobauda turi būti taikyta per paskutinius 12 mėnesių, kad darbdavys galėtų atleisti darbuotoją, o statutinės įstaigas reglamentuojančiuose teisės aktuose tai konkrečiai nurodyta. Pavyzdžiui, Vidaus tarnybos statuto 26 str. 2 d. 5 p. nustatyta, kad tarnybinė nuobauda atleidimas iš tarnybos gali būti taikoma jei pareigūnas padarė tarnybinį nusižengimą, o prieš tai jam nors vieną kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikyta tarnybinė nuobauda – griežtas papeikimas ar griežtesnė nuobauda.

DK 239 str. yra įteisinta nuostata, kad už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Šis reikalavimas reiškia draudimą skirti

⁹⁶ *Cit. op.* 10, p. 31-32.

kelias drausmines nuobaudas už vieną ir tą patį darbo drausmės pažeidimą. Kitų teisinės atsakomybės rūšių taikymas darbuotojui nėra kliūtis pastarąjį dar patraukti ir drausminėn atsakomybėn. Tai reiškia, kad darbuotojui, kuriam už tam tikrus kaltus veiksmus arba neveikimą yra taikoma, pavyzdžiui, materialinė administracinė ar baudžiamoji atsakomybė, už tas pačias veikas, esant drausminės atsakomybės pagrindui, gali būti dar skiriama ir drausminė nuobauda. Be to, kartu su nuobaudos paskyrimu, darbuotojas gali netekti premijų ir kitų skatinimo išmokų, jis gali būti įpareigotas atlyginti darbdaviui padarytą turtinę žalą, bet visa tai negali būti traktuojama kaip dvigubos drausminės nuobaudos taikymas.

Pakartotinai skirti drausminę nuobaudą galima tokio darbo drausmės pažeidimo atveju, kai darbuotojas nereaguoja į jau paskirtą drausminę nuobaudą ir toliau tęsia darbo drausmės pažeidimą. Šiuo atveju drausminė nuobauda skiriama už darbuotojo veiksmus (neveikimą), atliktus po tų veikų, už kurias jau yra paskirta drausminė nuobauda, t.y. už naujai padarytą darbo drausmės pažeidimą. Pavyzdžiui, darbuotojas atvyksta į darbą, tačiau be svarbių priežasčių atsisako vykdyti savo darbinės pareigas. Darbdavys drausmės pažeidėjui gali skirti drausminę nuobaudą (pastabą, papeikimą) ir pareikalauti, kad jis tęstų darbą. Kai darbuotojas nereaguoja į jau paskirtą drausminę nuobaudą ir toliau pažeidžia darbo drausmę, nauja nuobauda skiriama už darbuotojo veiksmus (neveikimą), atliktus po tos veikos, už kurią jau yra paskirta drausminė nuobauda, t.y. už naujai padarytą darbo drausmės pažeidimą. Pateiktoje situacijoje DK 239 str. nuostata negali būti aiškinama taip, kad darbdaviui suteikiama teisė skirti darbuotojui antrą drausminę nuobaudą už tą patį darbo drausmės pažeidimą, už kurį viena drausminė nuobauda jau yra paskirta⁹⁷.

LAT senatas nutarimo Nr.45 11 p. pažymėjo, kad tokiu atveju, kai atlikus patikrinimą, nustatomi keli darbuotojo padaryti pažeidimai, paprastai skiriama viena drausminė nuobauda. Jeigu vienu įsakymu (nurodymu) už tą patį darbo drausmės pažeidimą yra paskirtos kelios drausminės nuobaudos (pvz., papeikimas ir atleidimas iš darbo), tai jos vertinamos kaip viena ir laikytina, kad yra paskirta griežtesnė iš jų drausminė nuobauda. Bet kai darbuotojui už tą patį darbo drausmės pažeidimą yra skirtingu laiku priimtais įsakymais skirtos kelios drausminės nuobaudos, tai vėlesnės iš jų, netikrinant pagrįstumo, pripažįstamos neteisėtomis, kaip paskirtos pažeidžiant DK 293 str. nustatytą draudimą⁹⁸.

⁹⁷ *Cit. op.* 54, p. 242-243.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// *Teismų praktika*. 2004. Nr. 21.

Sutikimas skirti nuobaudą. DK 240 str. 2 d. įtvirtinta, kad atskirais įstatymų nustatytais atvejais darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, turi gauti išankstinį kitų subjektų sutikimą. Šia įstatymų nuostata siekiama riboti darbdavio drausminę valdžią tais atvejais, kai darbuotojui dėl jo ypatingo statuso ar atliekamos veiklos ypatumų tikslinga teikti papildomą garantiją – neleisti skirti nuobaudų be įstatyme įvardytų subjektų pritarimo⁹⁹. Antai Europos darbo tarybų įstatymo¹⁰⁰ 13 str. 2 d. numatyta, kad su mūsų šalyje veikiančiu Europos Bendrijos įmonės padaliniu ar su šalyje buveinę turinčia Europos Bendrijos įmonių grupės įmone darbo santykiais susiję Europos darbo tarybos ar specialiojo derybų komiteto nariai jų narystės Europos darbo taryboje ar specialiajame derybų komitete laikotarpiu negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojų atstovo sutikimo, jeigu jie buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje; sutikimą juos atleisti iš darbo turi teisę duoti Valstybinės darbo inspekcijos teritorinis skyrius.

Profesinių sąjungų įstatymo¹⁰¹ 21 str. 3 d. numato, kad darbuotojams, išrinktiems į įmonėje veikiančios profsąjungos renkamąjį organą ir nenutraukusiems su darbdaviu sudarytos darbo sutarties, skiriant drausmines nuobaudas (išskyrus atleidimą iš darbo), reikalingas išankstinis to renkamojo organo sutikimas. Be to, DK 134 str. 1 d. numato, kad profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkai jų kadencijos laikotarpiu negali būti atleisti iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo. Platesnės teisinės apsaugos teikimas darbuotojų atstovui yra jo darbo teisių papildoma garantija, kurios taikymą numato ir TDO konvencija Nr.135 “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje¹⁰²“.

Tačiau gali pasitaikyti situacija, kad darbdavys nežino apie savo darbuotojo dalyvavimą profesinės sąjungos veikloje, todėl darbuotojas, prieš jam paskiriant nuobaudą, turėtų apie tai jį informuoti. Šiuo klausimu yra pasisakęs ir LAT senatas, kuris nutarimo Nr.45 15.1 p. nurodė, kad kai DK 240 str. 1 d. numatytą reikalavimą pasiaiškinti gavęs darbuotojas, elgdamasis nesažiningai, nepraneša darbdaviui aplinkybių, reikšmingų DK 240 str. 2 d. jo atžvilgiu taikymui, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežino, tai šiam darbuotojui paskyrus drausminę nuobaudą be reikalingo atitinkamo organo išankstinio sutikimo, objektyviai pažeista darbuotojo darbo teisė gali būti ir neginama. Analogišką situaciją nagrinėjo ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (toliau

⁹⁹ *Cit. op.* 11, p. 349.

¹⁰⁰ *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 39-1271.

¹⁰¹ *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.

¹⁰² *Valstybės žinios*. 1996. Nr.30-737

tekste - LVAT). Pareigūnas tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūros metu paaiškino specialioje grafoje nurodė, kad nėra profsąjungos narys. Teisėjų kolegija pripažino, kad pareiškėjas nuslėpė savo narystę profesinėje sąjungoje, siekdamas išvengti tarnybinės atsakomybės. Kadangi pareiškėjas, elgdamasis nesąžiningai, nepranešė darbdaviui aplinkybių, reikšmingų Vidaus tarnybos statuto 43 str. 4 d. numatytų garantijų jo atžvilgiu taikymui, pareiškėjui skyrus tarnybinę nuobaudą be reikalingo profesinės sąjungos renkamojo organo išankstinio sutikimo, objektyviai pažeista jo teisė būti ginama¹⁰³.

Darbdavio pareiškimas, kuriuo prašoma sutikimo skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, turi būti motyvuotas. Jame turi būti nurodytas konkretus darbo drausmės ar tarnybinis pažeidimas, ketinama skirti nuobauda, be to, prie pareiškimo turi būti pridėti įrodymai, kuriais darbdavys grindžia savo prašymą. Atitinkamam organui atsakyti į darbdavio pareiškimą pagal analogiją taikytinas DK 134 str. 2 d. nustatytas 14 kalendorinių dienų terminas. Jeigu per tą terminą šis organas atsakymo darbdaviui neduoda, darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą ir be sutikimo¹⁰⁴.

Profesinių sąjungų įstatymo 1 str. 1 d. įtvirtinta teisė asmenims, teisėtai dirbantiems pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje, steigti profesines sąjungas ar stoti į jas apima ir statutinius valstybės tarnautojus. To paties įstatymo 1 str. 2 d. sako, kad „šio įstatymo taikymo ypatybės krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose gali būti nustatytos šių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.“ Šiuo metu tik du statutai reglamentuoja šį atvejį, tai:

- 1) Vidaus tarnybos statutas;
- 2) Muitinės statutas.

LVAT kolegija pažymėjo, kad nors Profesinių sąjungų įstatymas yra bendro pobūdžio įstatymas ir nustato profesinių sąjungų veiklos pagrindus (šio įstatymo preambulė), bet kartu įstatyme yra įtvirtinta ir nuostata, kad atskirose veiklos srityse įstatymu gali būti nustatytos ir kitokios taisyklės. Pažymėtina, kad Profesinių sąjungų įstatyme nėra nustatyta, kad krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose profesinių sąjungų teisės privalo būti siauresnės. Taigi Profesinių sąjungų įstatymo 21 str. 1 d. ir 2 d. nenustatytos taisyklės, taikomos absoliučiai visiems valstybės tarnautojams ar statutiniams pareigūnams. Vidaus tarnybos statuto 43 str. 4 d. nustatyta, kad profesinių sąjungų nariams (išskyrus pareigūnus, išrinktus į renkamuosius vidaus reikalų įstaigos profesinės sąjungos organus, kurie atleidžiami iš vidaus tarnybos, jei su

¹⁰³ Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.lvat.lt/documents/Tarnybiniu_gincu_nagrinejimo_teismuose_praktikos_apibendrinimas.pdf>

¹⁰⁴ Cit. op. 54, p. 239.

jais ši profesinė sąjunga sudaro darbo sutartį) negali būti taikomos tarnybinės nuobaudos ir atleidimas iš tarnybos dėl jų narystės profesinėse sąjungose, dėl atstovavimo vidaus reikalų įstaigų profesinių sąjungų nariams arba dėl veiklos profesinėse sąjungose. Skiriant drausmines nuobaudas (išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo) taip pat reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. To paties Statuto 44 str. 3 d. nustatyta, kad pareigūnui, išrinktam į renkamuosius vidaus reikalų įstaigos profesinės sąjungos organus ir tarnaujančiam vidaus tarnyboje, skiriant tarnybines nuobaudas (išskyrus tarnybines nuobaudas – atleidimą iš vidaus tarnybos) reikalingas išankstinis tos profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. Aiškinant šias teisės normas, taip pat ir jau paminėtas Profesinių sąjungų įstatymo normas gramatiniu ir sisteminiu būdu, akivaizdu, kad Vidaus tarnybos statuto 43 str. 4 d. antrajame sakinyje yra suformuluota santykinai savarankiška teisės norma, nustatanti, kad profesinių sąjungų nariams skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. Taigi, Vidaus tarnybos statuto 43 str. 4 d. numato platesnes apsaugos garantijas vidaus reikalų sistemos pareigūnams – profesinių sąjungų nariams, nei jos nustatomos Profesinių sąjungų įstatymo 21 str., t. y. sutikimas skirti tarnybines nuobaudas, yra privalomas visais atvejais skiriant nuobaudas profesinių sąjungų nariams, o ne tik profesinės sąjungos renkamojo organo nariams¹⁰⁵. Nesant profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimo drausminei nuobaudai skirti vidaus reikalų įstaigų pareigūnui – profesinės sąjungos nariui, arba atsisakymą duoti sutikimą panaikinančio teismo sprendimo, paskirta tarnybinė nuobauda yra neteisėta¹⁰⁶.

VRM tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarkos 26 p. detalizuoja tarnybinių nuobaudų skyrimą profesinių sąjungų nariams. Jame nustatyta, kad „vadovas, priėmęs sprendimą dėl tarnybinės atsakomybės taikymo, ne vėliau kaip kitą darbo dieną kreipiasi į profesinės sąjungos renkamą organą dėl sutikimo. Profesinės sąjungos renkamas organas per 14 dienų privalo nuspręsti, ar patenkinamas toks prašymas ir atsakyti raštu.“ Toks pat terminas atsakymui yra numatytas ir DK 134 str. 2 d., tačiau, skirtingai nei minimoje tvarkoje, DK nieko nekalbama apie tai, per kokį terminą darbdavys turi kreiptis į profesines sąjungas dėl sutikimo.

VRM tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarkos 26 p., lygiai taip pat kaip ir DK, nustatyta, kad „jeigu per šį laikotarpį profesinės sąjungos renkamas organas nepateikia atsakymo, darbdavys turi teisę skirti nuobaudą be jo. Profesinės sąjungos

¹⁰⁵ *Cit. op.* 103.

¹⁰⁶ *Ibid.*

nesutikimas gali būti skundžiamas administraciniam teismui Administracinių bylų teisenos įstatymo¹⁰⁷ nustatyta tvarka.“

Muitinės statuto 16 str. 3 d. nurodyta, kad Muitinės pareigūnai turi teisę dalyvauti profesinių sąjungų veikloje. Muitinės profesinių sąjungų įgalioti atstovai turi teisę stebėtojų teisėmis dalyvauti sprendžiant muitinės pareigūnų tarnybinės veiklos vertinimo, skatinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo ir kitus socialinius klausimus. Tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo muitinėje taisyklių 33 p. nustatyta, kad „pareigūnai – profesinių sąjungų atstovai – turi teisę susipažinti su tarnybinio patikrinimo medžiaga, teikti siūlymus dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo. Teisę susipažinti su tarnybinio patikrinimo medžiagoje esančia išlaptinta informacija turi tik tie profesinių sąjungų atstovai, kurie turi leidimus dirbti ar susipažinti su tokia informacija.“ Šiuose dviejuose aktuose nieko nėra užsimenama apie profesinių sąjungų sutikimą skiriant nuobaudas, o tik kalbama apie jų, kaip apie „stebėtojų“, teises.

Muitinės statuto 16 str. 3 d. taip pat nustatyta, kad Muitinės pareigūnų profesinės sąjungos turi teisę DK nustatyta tvarka ir sąlygomis pasirašyti kolektyvines sutartis, kiek tai neprieštarauja šiam Statutui ir kitiems muitinės pareigūnų teisinį statusą nustatantiems teisės aktams.

Realizuojant minėtame straipsnyje numatytas teises, tarp Vilniaus teritorinės muitinės ir Vilniaus teritorinės muitinės įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos 2005 m. birželio 30 d. buvo pasirašyta kolektyvinė sutartis. Šios sutarties 35 p. buvo susitarta, kad prieš skiriant tarnybinę (drausminę) nuobaudą darbuotojui, išrinktam į darbuotojų atstovaujamosios organus, reikalingas išankstinis profsąjungos sutikimas dėl darbuotojui inkriminuojamos veikos pagrįstumo, pažeidimo fakto nustatymo ir kitų tarnybinės (drausminės) nuobaudos skyrimo aplinkybių teisėtumo bei objektyvumo parenkant nuobaudos rūšį. LVAT teisėjų kolegija¹⁰⁸ pažymėjo, kad ši nuostata neprieštarauja nei Muitinės statutui, nei kitiems valstybės tarnybos teisinius santykius reglamentuojantiems įstatymams, todėl turi būti taikoma. Pažymėtina, kad minimo statuto 16 str. 3 d. įstatymų leidėjas suteikė kolektyvinės sutarties šalims tam tikrą diskrecijos teisę susitarti dėl kolektyvinės sutarties sąlygų ir tai buvo padaryta. Vilniaus teritorinė muitinė, pasirašydama šią sutartį, įsipareigojo ją tinkamai vykdyti, tačiau, skiriant minimoje byloje pareiškėjui tarnybinę nuobaudą, to nepadarė.

Tačiau šiuo klausimu neaiškumas lieka dėl kitų teritorinių muitinių įstaigų pareigūnų bei kitų statutinių valstybės tarnautojų. VTĮ nuostatos statutiniams valstybės

¹⁰⁷ *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 13-308; 2000, Nr. 85-2566 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais

¹⁰⁸ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. lapkričio 15 d. nutartis byloje A. G. G. v. Vilniaus teritorinė muitinė, Nr. A15-1842/2006, kat. 16.4(S)

tarnautojams taikomos tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutai ar Diplomatinės tarnybos įstatymas (VTĮ 4 str. 2 d.) Darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai statutiniams valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja Statutai ir VTĮ (5 str.). Nei Muitinės statutas, nei STT statutas, nei VSD statutas¹⁰⁹, nei AOTD statutas, nei Tarnybos kalėjimų departamente statutas, nei VTĮ nenumato Profesinių sąjungų įstatymo 21 str. 2 d. įtvirtintos profesinių sąjungų renkamojo organo narių garantijos, todėl, šiuo atveju, taikytinas Profesinių sąjungų įstatymas.

Profesinių sąjungų įstatymo 4 str. yra nustatyta, kad profesinės sąjungos veikia laikydamosi Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹¹⁰ (toliau tekste – Konstitucija) ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų. Konstitucijos 29 str. 1 d. nustatyta: „Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs“. Šiomis Konstitucijos nuostatomis yra įtvirtintas visų asmenų lygybės principas. Jo turi būti laikomasi taikant įstatymus. Šis principas įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai. Taip pat jis reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, šis principas nustato formalią visų asmenų lygybę, taip pat tai, kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų. Šis konstitucinis principas nepaneigia to, kad įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse, atžvilgiu (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas¹¹¹). Vidaus tarnybos statuto 3 str. 1 d. nustatyta, kad vidaus tarnyba grindžiama lygiateisiškumo principu. Aiškindamas šias teisės normas, LVAT pažymėjo¹¹², kad vidaus reikalų sistemos pareigūnai – profesinių sąjungų nariai ir vidaus reikalų sistemos pareigūnai, nesantys profesinių sąjungų nariais – yra ir privalo būti traktuojami kaip lygūs įgyvendindami savo pagrindines teises, numatytas Vidaus tarnybos statute ir kituose įstatymuose. Narystė profesinėje sąjungoje vidaus reikalų sistemos pareigūno statuso nekeičia ir nesukuria tokios pareigūno padėties, dėl kurios pareigūnas, būdamas profesinės sąjungos narys, gali būti traktuojamas iš esmės skirtingai nei pareigūnai, kurie nėra profesinės sąjungos nariai. Būtinybė gauti sutikimą yra garantija profesinės sąjungos nariams, kuri būtina, kad būtų išvengta galimybės diskriminuoti pareigūnus dėl jų veiklos profesinėje sąjungoje, t.y. kad su jais nebūtų susidorota už tokią

¹⁰⁹ *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3101.

¹¹⁰ *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

¹¹¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 198(1) straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai

¹¹² *Cit. op.* 103.

jų veiklą, taip pat užtikrinant lygias su kitais pareigūnais teises. Teismas pažymėjo, kad statutinių santykių pobūdis lemia ypatingą drausmės ir drausminės atsakomybės reikšmę vidaus reikalų įstaigose, o jų specifika kelia vidaus reikalų įstaigų pareigūnams ir didesnius reikalavimus. Tinkamos drausmės užtikrinimas – vidaus reikalų įstaigų veiklos efektyvumo užtikrinimo priemonė. Dėl šių aplinkybių vidaus reikalų įstaigos vadovybė, nepriklausomai nuo pareigūno narystės profesinėje sąjungoje, privalo turėti galimybę operatyviai ir tinkamai reaguoti į kiekvieną pareigūno padarytą tarnybinį nusižengimą, o tokios galimybės nepagrįstas apribojimas galėtų sutrikdyti tarnybinę drausmę, taip sukelti pavojų viešajam interesui. Paminėtos teisės normos nustato profesinėms sąjungoms pareigą savo teisėmis naudotis protingai, jomis nepiktnaudžiauti ir be pakankamo pagrindo neriboti darbdavio teisių. Profesinės sąjungos renkamas organas, sprenddamas, ar duoti išankstinį sutikimą skirti tarnybinę nuobaudą pareigūnui – profesinės sąjungos nariui, privalo įvertinti tokios nuobaudos skyrimo pagrįstumą tik tais aspektais, ar tarnybinė nuobauda nėra skiriama pareigūnui dėl jo narystės profesinėse sąjungose, dėl atstovavimo vidaus reikalų įstaigų profesinių sąjungų nariams arba dėl veiklos profesinėse sąjungose, nevertindamas pareigūnui inkriminuojamos veikos pagrįstumo ir kitų teisėtumo klausimų, pvz.: ar įrodytas pažeidimo faktas, kaip kvalifikuotina pažeidėjo veika, kokia konkreti tarnybinė nuobauda skirtina pareigūnui. Taip įstatymai aiškinami ir susiklosčiusioje teismų praktikoje (pvz., civilinė byla Nr.3K-7-1136/2000¹¹³, administracinės bylos Nr.A-1240/2003¹¹⁴, Nr. A-37/2004¹¹⁵).

Tarnybinės nuobaudos paskyrimas iš anksto, negavus profesinės sąjungos sutikimo, yra esminis procedūrinis pažeidimas, kuris yra pakankamas pagrindas paskirtai nuobaudai panaikinti.

Atsisakymas svarstyti prašymą dėl sutikimo skirti tarnybinę nuobaudą vertintinas kaip nustatyto turinio atsakymo nepateikimas, todėl tokiu atveju turėtų būti taikomos tokios pačios pasekmės, kaip ir nepateikus atsakymo. Kaip jau minėta, VRM tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarkos 26 p. numato, kad profesinei sąjungai, per 14 dienų neatsakius į prašymą, darbdavys turi teisę skirti tarnybinę nuobaudą.

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. Klaipėdos miesto Vyriausiojo policijos komisariatas v. Klaipėdos miesto Vyriausiojo policijos komisariato darbuotojų profesinė sąjunga, Nr.3K-7-1136/2000, kat. 5

¹¹⁴ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. gruodžio 9 d. nutartis byloje Kauno miesto vyriausiojo policijos komisariatas v. Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinė sąjunga, Nr.A⁴-1240-2003, kat. 19.4.

¹¹⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. sausio 14 d. nutartis byloje Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinės sąjungos v. Kauno miesto vyriausiojo policijos komisariatas, Nr.A¹¹-37/2004, kat. 19.4

2.3. Nuobaudos įforminimas ir supažindinimas su ja

Teisę skirti drausminę nuobaudą turi darbdavys (įmonės vadovas) ar jo įgaliotas administracijos pareigūnas. DK 240 str. 3 d. numato, kad drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba jo administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

Statutinėje valstybės tarnyboje yra nustatytos labai panašios taisyklės. Visi statutai be išimties nustato, kad nuobauda skiriama tarnybos vadovo (Generalinio direktoriaus, direktoriaus) įsakymu. Pavyzdžiui, VSD statuto 34 str. 4 d. 5 p. įtvirtinta, kad „drausminė nuobauda skiriama Saugumo departamento generalinio direktoriaus įsakymu“. Tam tikra specifika yra nustatyta Tarnybos kalėjimų departamente statute 24 str. 7 d. Jame įtvirtinta, kad „kalėjimų departamento direktorius turi teisę įsakymais skirti pareigūnams visus šiame straipsnyje nustatytus paskatinimus ir tarnybines nuobaudas, išskyrus pažeminti pareigose bei atleisti iš tarnybos Kalėjimų departamento direktoriaus pavaduotojus bei šiam departamentui pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių vadovus.“ To paties straipsnio 6 punkte nustatyta, kad „visus šiame straipsnyje nustatytus paskatinimus ir tarnybines nuobaudas pareigūnams skirti turi teisę įsakymais teisingumo ministras. Vadinasi, minėtiems pareigūnams nuobaudas skiria teisingumo ministras.

DK nenustato reikalavimų įsakymo dėl nuobaudos paskyrimo turiniui. Šiuo atveju darbdavys (jo įgaliotas atstovas) gali vadovautis Lietuvos archyvų departamento generalinio direktoriaus 2001 m. kovo 30 d. Įsakymu Nr.19 patvirtintomis Dokumentų rengimo ir įforminimo taisyklėmis¹¹⁶. Pastarosios nustato valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, įmonių organizacijų, kitų subjektų, įgaliotų atlikti viešojo administravimo funkcijas, tvarkomųjų, organizacinių, informacinių dokumentų rengimo ir įforminimo reikalavimus, kurie taikomi nepriklausomai nuo šių dokumentų parengimo būdo ir laikmenos. Taisyklėse (2 p.) nurodoma, kad jose nustatyti dokumentų rengimo ir įforminimo reikalavimai privatiems juridiniams ir fiziniams asmenims yra tik rekomendacinio pobūdžio. Šios taisyklės gali būti taikomos ir statutinėje valstybės tarnyboje.

DK 240 str. reikalavimas, jog paskyrus drausminę nuobaudą, „darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai“, turi būti suprantamas kaip būtinumas darbuotoją pasirašytinai supažindinti su įsakymu, kuriuo jam yra skirta drausminė nuobauda. Jeigu darbuotojas atsisako susipažinti su įsakymu, tada dalyvaujant liudytojams reikėtų surašyti aktą, kad jis

¹¹⁶ Valstybės Žinios, 2001 03 30, Nr.30-1009.

su įsakymu supažindintas, bet pasirašyti atsisakė¹¹⁷. Kai šis klausimas iškyla, darbo ginčų komisijoje ar teisme, aplinkybė, jog darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su įsakymu, kuriuo jam paskirta drausminė nuobauda, gali būti patvirtinta tik rašytiniais įrodymais, kuriuose užfiksuotas darbuotojo pasirašymas apie jo supažindinimą su minėtu dokumentu (CPK 117 str. 4 d.).

Darbuotojo atsisakymas ar vengimas būti supažindintam su įsakymu dėl drausminės nuobaudos paskyrimo arba priimti atleidimą iš darbo patvirtinantį dokumentą prilyginami tinkamam jo supažindinimui su paskirta drausmine nuobauda ar dokumento apie atleidimą gavimui. Pareiga darbo ginčų komisijoje ar teisme įrodyti, jog darbuotojas atsisakė, ar vengė susipažinti su įsakymu, pasirašyti apie supažindinimą arba priimti atitinkamą dokumentą, tenka darbdaviui (CPK 178 str.)¹¹⁸.

Statutinių tarnautojų atsisakymas pasirašyti yra įforminamas griežčiau. Statutuose yra tiksliai nurodyta, kas tokiu atveju turėtų pasirašyti akte. Pavyzdžiui STT tarnybinių nusižengimų tyrimo ir nuobaudų skyrimo tvarkos 27 p. pasakyta, kad pareigūnui atsisakius pasirašyti, apie tai įsakyme pažymima pasirašant tiesioginiam STT pareigūno vadovui ir dviem STT pareigūnams“, Tarnybinių nusižengimų tyrimo AOTD tvarkos aprašo 31 punkte: „statutiniam tarnautojui atsisakius pasirašyti Departamento direktoriaus įsakymą dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo ir tyrimo išvadą, surašomas aktas, kurį pasirašo statutinio tarnautojo tiesioginis viršininkas ir du Departamento kariai ar statutiniai tarnautojai“, Vidaus tarnybos pareigūnui atsisakius pasirašyti, tai pažymima įsakymo priedaše, kurį pasirašo personalo vadovas ir 2 valstybės tarnautojai ar darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį (28 p.). Muitinės pareigūnui atsisakius pasirašyti, apie tai pažymima įsakyme, kurį pasirašo už personalo tvarkymą atsakingo padalinio vadovas, o jeigu tokio padalinio nėra – už personalo tvarkymą atsakingas tarnautojas ir 2 pareigūnai (28 p.) ir kt.

Faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 str. 3 d.), įeina į juridinių faktų sudėtį, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 str. 3 d. 1 punktą už pakartotiną darbo drausmės pažeidimą. Todėl darbdavys, kuris ignoravo 240 str. 3 d. reikalavimą, negali tokia drausmine nuobauda grįsti darbo sutarties nutraukimą su darbuotoju pagal DK 136 str. 3 d. 1 p.¹¹⁹.

DK nenurodytas terminas, per kurį darbdavys turi pranešti darbuotojui apie skirtą drausminę nuobaudą. Ieškinio senaties terminas apskūsti drausminę nuobaudą prasideda sužinojus apie jos skyrimą. Dėl tos priežasties supažindinimo su įsakymu dėl drausminės

¹¹⁷ *Cit. op.* 11, p. 350.

¹¹⁸ *Cit. op.* 54, p. 244.

¹¹⁹ *Ibid.*, p. 244.

nuobaudos paskyrimo terminas (kaip ir darbuotojo pasiaiškavimo terminas) galėtų būti nustatytas darbovietės darbo tvarkos taisyklėse. Apie drausminės nuobaudos skyrimą, jeigu tikslinga, darbdavys informuoja ir kitus darbuotojus¹²⁰.

Statutines tarnybas reglamentuojantys aktai gana skirtingai reglamentuoja terminą, per kurį darbdavys turi pranešti darbuotojui apie skirtą drausminę nuobaudą. Pavyzdžiui, STT tarnybinių nusižengimų tyrimo ir nuobaudų skyrimo tvarkos 27 p. nustatytas 2 darbo dienų terminas, VRM tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarkos 28 p. nustatytas 5 darbo dienų terminas, Tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo muitinėje taisyklių 24 p. – 3 darbo dienų terminas, o AOTD tvarkos aprašo 30 p. nustatyta, kad „su įsakymu skirti tarnybinę nuobaudą ir tyrimo medžiaga statutinį tarnautoją supažindina tiesioginis viršininkas pasirašytinai ne vėliau kaip kitą darbo dieną po įsakymo pasirašymo“ (žr. 2 priedą). Į visus šituos terminus neįskaitomas laikas, kai tarnautojas yra laikinai nedarbingas, išvykęs į komandiruotę, mokymosi arba kasmetinėse atostogose.

Darbdavys privalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti. Tačiau neesminiai šios tvarkos pažeidimai, pavyzdžiui, nepareikalavimas pasiaiškinti raštu, darbuotojo nesupažindinimas su įsakymu nėra besąlyginis pagrindas pripažinti tarnybinę nuobaudą neteisėta¹²¹.

2.4. Terminai skirti nuobaudą ir nuobaudos galiojimo terminai

Kaip rašoma DK komentare, bendra įstatymų leidėjo nuostata yra ta, jog drausminę nuobaudą, laikantis jos skyrimo tvarkos, reikia skirti kaip galima greičiau, nedelsiant. Taip pasiekama didesnio jos veiksmingumo¹²².

DK 241 str. 1 d. numato terminus, per kuriuos darbdavys ar jo įgaliotas pareigūnas turi teisę skirti drausminę nuobaudą, o to paties straipsnio 2 d. nustato terminus, kuriems pasibaigus drausminė nuobauda negali būti skiriama. LAT senatas nutarime Nr.45 išaiškino, kad šie terminai yra naikinamieji, tai reiškia, jog jie negali būti sustabdomi, pratęsimi ar atnaujinami, jiems pasibaigus išnyksta su jais saistomos teisės bei pareigos (DK 28 str.)¹²³ Taigi, remiantis minėtu straipsniu, drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos

¹²⁰ *Cit. op.* 11, p. 350.

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr.42 „Dėl darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“// *Teismų praktika.* 1996. Nr.3-4

¹²² *Cit. op.* 11, p. 351.

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// *Teismų praktika.* 2004. Nr.21

dienos, kai pažeidimas paaiškėjo. Į šį terminą neįskaitomas laikas, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, buvo komandiruotėje ar atostogavo. Šios nuostatos taikymui yra reikšminga darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo darbdaviui ar jo atstovui diena (kalendorinė), nes būtent po jos sekančią dieną ir pradedamas skaičiuoti vieno mėnesio terminas. LAT senatas nutarime Nr.45 (18 p.) išaiškino, kad darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena yra ta diena, kurią darbdaviui arba jo atstovui tapo žinomas šių aplinkybių visetas: a) darbo drausmės pažeidimo faktas ir b) darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas¹²⁴.

Darbo drausmės pažeidimo faktas darbdaviui gali paaiškėti ir nežinant, kuris darbuotojas yra padaręs tą darbo drausmės pažeidimą. Tokiu atveju, kol darbdaviui yra nežinomas pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas, DK 241 str. 1 d. nustatyto vieno mėnesio termino eiga neprasideda. DK 241 str. 1 d. nustatytas vieno mėnesio terminas yra drausminės nuobaudos skyrimo terminas, jis nėra skirtas tam tikram įvykiui, turinčiam darbo drausmės pažeidimo požymių, tirti. Minimas terminas yra suteikiamas darbdaviui, kuriam darbo drausmės pažeidimas yra paaiškėjęs, apsispręsti ir priimti sprendimą dėl drausminės nuobaudos skyrimo darbo drausmei nusižengusiam konkrečiam darbuotojui¹²⁵.

Analogiškai yra nustatyta ir darbe aptariamuose statutuose. Juose nustatyta, kad drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, kai paaiškėja nusižengimai, bet ne vėliau kaip per 30 dienų nuo tarnybinio nusižengimo išaiškėjimo dienos (žr. 2 priedą). VRM tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarkos 29 p. nustatyta, kad tarnybinio nusižengimo išaiškėjimo diena laikoma vadovo, turinčio teisę skirti tarnybinę nuobaudą, tarnybinio patikrinimo išvados patvirtinimo diena (LVAT administracinėje byloje¹²⁶ atmetė pareiškėjo argumentą, kad tarnybinio nusižengimo paaiškėjimo momentas yra pareiškėjo pirmojo paaiškinimo dėl įvykio aplinkybių pateikimo diena). Ši nuostata grindžiama tuo, kad gali atsitikti taip, kad tarnybinis patikrinimas bus vilkinamas siekiant sudaryti sąlygas, kad tarnybinė nuobauda nebūtų paskirta.

Tiek DK, tiek statutines įstaigas reglamentuojančiuose teisės aktuose yra nustatyta, kad į šį terminą yra neįskaičiuojamas laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Taip pat LAT senatas nutarime Nr.45 pažymėjo, kad į šį terminą neįskaitomas laikas, kuris praėjo darbdaviui gaunant atitinkamo organo sutikimą drausminei nuobaudai skirti arba ginčijant teismine tvarka atsisakymą duoti

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ Cit. op. 54, p. 240.

¹²⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. gegužės 12 d. nutartis byloje Robertas Masolas v. Tauragės rajono policijos komisariatas, Nr. A⁶-454-04, kat. 19.4.

sutikimą. Anksčiau galiojusioje Vidaus tarnybos statuto redakcijoje nebuvo nuostatos, kad į nuobaudos paskyrimo terminą neįskaitomas laikas, per kurį įstatymų nustatyta tvarka turi būti išnagrinėtas skundas dėl profesinės sąjungos renkamojo organo nesutikimo dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo pareigūnui, tačiau atsižvelgiant į LVAT išaiškinimą¹²⁷ buvo priimta nauja šio straipsnio redakcija su atitinkamais pakeitimais. Atitinkami pakeitimai turėtų būti padaryti ir kitas statutines įstaigas reglamentuojančiuose teisės aktuose.

Galima situacija, kad darbuotojo atžvilgiu už darbo drausmės pažeidimą yra pradamas ikiteisminis tyrimas (BPK 166 str.). Šuo atveju drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per du mėnesius nuo ikiteisminio tyrimo nutraukimo (BPK 212 str.) ar teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos (DK 241 str. 1 d.). Į šioje teisės normoje nustatytą dviejų mėnesių terminą drausminei nuobaudai skirti taip pat nėra įskaitomas laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje ar atostogavo.

Nustatyti laikotarpiai susiję su pareigūno, kuris traukiamas tarnybinės atsakomybės, nebuvimu darbe dėl svarbių priežasčių. Šių laikotarpių neįskaičiavimo į terminą nuobaudai skirti paskirtis – būtinybė užtikrinti prielaidas objektyviai nustatyti visas reikšmingas aplinkybes nuobaudai skirti ir garantuoti galimybę pareigūnui gintis nuo gresiančios tarnybinės atsakomybės¹²⁸.

Statutinėje valstybės tarnyboje tarnybinio nusižengimo atveju, jei paaiškėja, kad tarnybinis nusižengimas turi nusikalstamos veikos ar administracinio teisės pažeidimo požymių, tarnybinių nuobaudų skyrimo procedūra sustabdoma ir tarnybinio patikrinimo medžiaga perduodama tirti kompetentingai institucijai. Jeigu atsisakoma pradėti ikiteisminį tyrimą, bylos dėl administracinio teisės pažeidimo teiseną arba asmuo nėra patraukiamas baudžiamojon ar administracinės atsakomybės ir procesas yra pasibaigęs, tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūra tęsiama ir tarnybinė nuobauda turi būti paskirta ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo šių sąlygų atsiradimo, jei po kompetentingos institucijos sprendimo atlikti ikiteisminį tyrimą ar tirti administracinio teisės pažeidimo bylą priėmimo nepraėjo daugiau kaip vieni metai. Jei šis terminas praėjo, tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūra nutraukiama. (Vidaus tarnybos statuto 26 str. 3 d.) Panašios normos nustatytos ir kituose statutuose.

Tęstinio darbo drausmės pažeidimo atveju minimi terminai, kurie saistomi su darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo arba padarymo diena, skaičiuojami atitinkamai nuo tos

¹²⁷ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. birželio 21 d. nutartis byloje Evaldas Vaicekavičius v. Kėdainių rajono policijos komisariatas, Nr. A¹⁵ - 728 / 2005, kat. 16.4; 65.1

¹²⁸ *Cit. op.* 103.

dienos, kada paaiškėjo arba buvo padarytas paskutinis iš veiksmų, įeinančių į darbo drausmės pažeidimo sudėtį.

Taip pat manytina, kad jei drausminė nuobauda skiriama dėl kelių darbo drausmės pažeidimų, drausminės nuobaudos skyrimo terminų būtina laikytis kiekvieno darbo drausmės pažeidimo atveju. Pareiga teisme įrodyti, kad drausminė nuobauda paskirta nepažeidžiant DK 241 str. numatytų terminų, tenka darbdaviui.

Drausminė nuobauda, kaip minėta, gali būti paskirta per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos arba per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos baigties, bet ji negali būti skiriama praėjus šešiams mėnesiams nuo drausmės pažeidimo padarymo dienos. Kai darbuotojo padarytas pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), nuobauda neskiriama, jeigu praėjo dveji metai nuo to pažeidimo padarymo dienos (DK 241 str. 2 d.)¹²⁹. Tuo tarpu visiems statutiniams tarnautojams negalima skirti tarnybinės nuobaudos, jei nuo nusižengimo padarymo dienos praėjo vieni metai.

Kai darbuotojas/tarnautojas atleistas iš darbo/tarnybos praleidus nustatytus terminus drausminei nuobaudai skirti, atleidimas iš darbo pripažintinas neteisėtu (DK 134 str. 5 d., 242 str. 2 d., 297 str. 3 d.).

Drausminė nuobauda galioja vienerius metus nuo jos paskyrimo dienos, ir jei per tą laikotarpį darbuotojui nebuvo skiriama nauja nuobauda, tai laikoma, jog jis nėra turėjęs drausminių nuobaudų (DK 243 str.). Nuobauda išnyksta savaime, šio fakto nereikia forminti įsakymu. Jei per pirmos nuobaudos galiojimo laiką darbuotojui buvo paskirta nauja (antra) nuobauda, tai pastarosios galiojimo terminas yra vieneri metai, o su ja nenustoją galiojusi ir pirmoji nuobauda. Per antros nuobaudos galiojimo laiką gavus trečią nuobaudą, seka analogiška situacija. Išimtis taikoma tik nuobaudai – atleidimui iš darbo, nes ir vieneriems metams praėjus ji nepraranda galios, o atleistas darbuotojas atgal į darbą negražinamas¹³⁰.

Jeigu darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba, nepažeidinėja darbo drausmės jam skirtą drausminę nuobaudą, nepasibaigus jos galiojimo terminui, gali panaikinti tas pareigūnas, kuris yra ją paskyręs (DK 244 str.). Inicijatyvą panaikinti drausminę nuobaudą gali pareikšti darbo kolektyvas, profesinė sąjunga, darbo taryba ar net pats darbuotojas. Drausminė nuobauda gali būti panaikinta ir kitais atvejais, pavyzdžiui, kai ją paskyręs pareigūnas konstatuoja, jog drausminė nuobauda paskirta nesant drausminės atsakomybės pagrindo arba pažeidžiant drausminių nuobaudų skyrimo tvarką. Drausminės nuobaudos

¹²⁹ *Cit. op.* 54, p. 241.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 245.

panaikinimas turi tokią pat teisinę reikšmę kaip ir jos išnykimas – laikoma, kad darbuotojas nėra turėjęs nuobaudų. Panaikintos ar išnykusios drausminės nuobaudos negali būti imamos domėn atleidžiant darbuotoją iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. (už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą).¹³¹

Statutiniams tarnautojams tarnybinės nuobaudos (išskyrus atleidimą iš pareigų) taip pat galioja vienerius metus. Kitokia taisyklė numatyta tik Tarnybos kalėjimų departamente statute, kurio 24 str. 3 d. sako, kad tarnybinė nuobauda - įspėjimas žodžiu - galioja tris mėnesius nuo jos paskyrimo dienos.

Muitinės statuto 38 str. 4 d. nustatyta, kad pasibaigus tarnybinės nuobaudos – perkėlimo į žemesnės kategorijos pareigas galiojimo laikui arba šią nuobaudą panaikinus nesibaigus jos galiojimo laikui, muitinės pareigūnas į anksčiau eitas pareigas negražinamas. Šiuo atveju gaunasi gana įdomi situacija, nes to paties straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad tarnybinė nuobauda (išskyrus atleidimą iš pareigų) galioja vienerius metus. Bet gi negražinus pareigūno į ankstesnes pareigas jis ir toliau patiria šios nuobaudos pasekmes, jos neišnyksta po metų, todėl manytina, kad šis atvejis taip pat turėtų būti traktuojamas kaip išimtis.

Statutinėje tarnyboje numatyta, kad už gerą tarnybą drausminė nuobauda gali būti panaikinta ją paskyrusio vadovo motyvuotu sprendimu anksčiau nei sueis nuobaudos galiojimo terminas (pavyzdžiui, VSD statuto 35 str. 2 d. nustatyta, kad už gerą tarnybą drausminė nuobauda gali būti panaikinta Saugumo departamento generalinio direktoriaus įsakymu). Atitinkamos normos numatytos ir kituose statuteuose.

¹³¹ *Cit. op.* 11, p. 353.

3. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS IR TARNYBINĖS ATSAKOMYBĖS TAIKYMO LIETUVOS RESPUBLIKOS MUITINĖJE APŽVALGA 2004 - 2006 M.

Lietuvos muitinės charakteristika. 1990 m. spalio 9 d. Lietuvos Atkuriamajam Seimui priėmus Muitinės laikinąjį įstatymą¹³², ir įsteigus Muitinės departamentą, prasidėjo atkurtos nepriklausomos Lietuvos muitinės veikla. 1993 m. Muitinės teisinę bazę sustiprino nuolatiniai Lietuvos Respublikos muitinės¹³³ ir Muitų tarifų įstatymai¹³⁴, maitų tarifų pradėta reguliuoti užsienio prekyba. Tais pačiais metais buvo patvirtintas pirmasis Tarnybos Lietuvos muitinėje statutas¹³⁵ (nauja statuto redakcija įsigaliojo 2003 m. birželį) ir Muitinės taisyklės, o Lietuvos Respublikos muitinės departamentas Vyriausybės nutarimu pertvarkytas į Muitinės departamentą prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos. Buvo įregistruoti pirmieji Muitinės sandėliai, veiklą pradėjo Muitinės tarpininkai. Stabiliu Muitinės funkcionavimo teisiniu pagrindu tapo 1996 m. Seimo priimtas Lietuvos Respublikos muitinės kodeksas¹³⁶, parengtas pagal Europos Sąjungos muitinės kodekso nuostatas ir suderintas su šiuo kodeksu bei pagrindinėmis Muitinės veiklą reglamentuojančiomis tarptautinėmis konvencijomis. Muitinė juo vadovavosi nuo 1998 m. iki 2004 m. gegužės 1 d., kai įstojus į ES, jos veiklą pradėjo reglamentuoti Bendrijos muitinės kodeksas.

Lietuvos Respublikos muitinę sudaro:

- Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos;
- teritorinės muitinės;
- specialiosios muitinės įstaigos.

Muitinės departamentas vadovauja visai Muitinės veiklai ir yra atskaitingas Lietuvos Respublikos finansų ministerijai.

Muitinės departamentui yra pavaldžios ir atskaitingos teritorinės muitinės ir specialiosios muitinės įstaigos. Šiuo metu yra penkios teritorinės muitinės, veikiančios didžiausiuose Lietuvos miestuose – Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose ir Panevėžyje, ir keturios specialiosios muitinės įstaigos – Muitinės mokymo centras, Muitinės laboratorija, Muitinės kriminalinė tarnyba ir Muitinės informacinių sistemų centras. Lietuvos muitinės administracinė struktūra¹³⁷ pavaizduota 1 pav.

¹³² *Valstybės žinios*, 1990 10 30, Nr.30-720; negalioja nuo 1993 05 21.

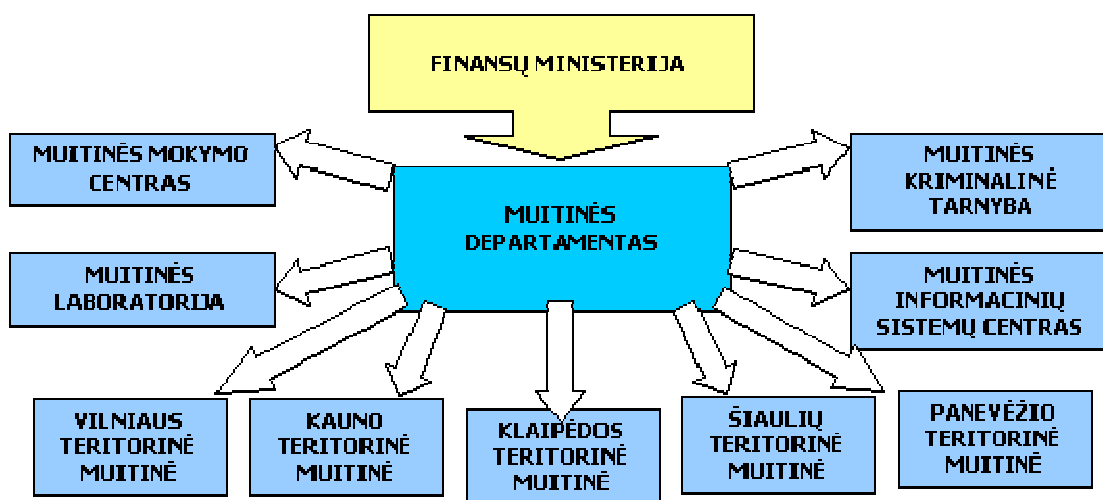
¹³³ *Valstybės žinios*, 2004, Nr.73-2517.

¹³⁴ *Valstybės žinios*, 1998, Nr.28-727.

¹³⁵ *Valstybės žinios*, 2000, Nr.94-2917.

¹³⁶ *Valstybės žinios*, 1996 06 01, Nr.52-1239; Negalioja nuo 2004 05 01

¹³⁷ <http://www.cust.lt/lt/rubric?rubricID=423>



1 pav. Lietuvos muitinės administracinės struktūros schema

Muitinės departamentą sudaro struktūriniai padaliniai: skyriai ir tarnybos.

Muitinės departamentui vadovauja Muitinės departamento generalinis direktorius. Jis yra vyriausiasis valstybės muitininkas.

Muitinės departamentas savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija¹³⁸, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Lietuvos Respublikos muitinės įstatymu, Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutu, kitais Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktais bei Muitinės departamento nuostatais¹³⁹. Muitinės departamento vidaus tvarkos taisyklės reglamentuoja Muitinės departamento vidaus tvarką, kurios vienas iš tikslų – daryti įtaką Muitinės departamento pareigūnų, valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir atliekančių vidaus administravimą (toliau – pareigūnai, valstybės tarnautojai ir darbuotojai), elgesiui, kad gerėtų jų ir visuomenės santykiai.

Pagrindinis Muitinės tikslas – rinkos ir visuomenės apsauga užsienio prekybos srityje bei Europos Bendrijos muitų ir prekybos politikos įgyvendinimas.

Šiuo metu Muitinės sistemoje dirba apie 2,7 tūkst. tarnautojų. Europos Sąjungos vidaus rinką saugo mobilios pareigūnų grupės, tikrinančios krovinius pagal išankstinę informaciją, ypatingas dėmesys skiriamas bendradarbiavimui su teisėtu verslu, skatinant greitą ir sklandžią užsienio prekybą.

Muitinės generalinis direktorius teisės aktų nustatyta tvarka skiria tarnybines ir drausmines nuobaudas Muitinės departamento pareigūnams, valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, muitinės įstaigų vadovams ir jų pavaduotojams, taip pat juos skatina.

¹³⁸ Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.

¹³⁹ Valstybės žinios, 1998 07 17, Nr.64-1861

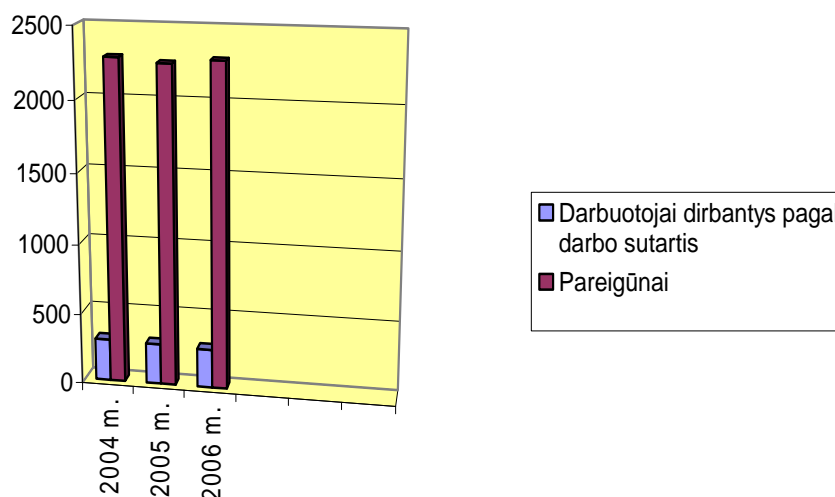
Tyrimo metodologija. Siekiant iširti drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės taikymo Lietuvos muitinėje praktiką, buvo atliktas tyrimas, panaudojant dokumentų analizės ir nestruktūrizuoto interviu metodus. Kadangi visai Muitinės veiklai vadovauja Muitinės departamentas, todėl pagrindinė tyrimo dalis buvo atliekama šiame departamente. Šio tyrimo metu buvo išanalizuoti visa eilė teisinių dokumentų: Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutas, Lietuvos Respublikos finansų ministro 2003 m. rugsėjo 26 d. įsakymas Nr.1K-237 „Dėl tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnams taisyklių patvirtinimo“¹⁴⁰ (toliau tekste - Tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo muitinės pareigūnams taisyklės), Muitinės departamento nuostatai, Muitinės departamento vidaus tvarkos taisyklės, Muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymai dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo, Teritorinių muitinių viršininkų įsakymai dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo, Tarnybinio patikrinimo išvados dėl pareigūnų veiksmų, Pranešimai dėl tarnybinių nusižengimų ir kt. Taip pat su muitinės darbuotojais buvo praversti pokalbiai, kurių metu buvo stengiamasi pasitikslinti dokumentuose pateiktą informaciją, sužinoti jų nuomonę įvairiais atliekamo tyrimo klausimais.

Tyrimas atliktas 2007 m. vasario-kovo mėnesiais. Pirmiausia buvo užmegztas ryšys su Muitinės departamento vadovybe, gautas leidimas atvykti į įstaigą bei rinkti informaciją, reikalingą šiam tyrimui vykdyti. Atliekant tyrimą, visais atvejais buvo stengiamasi laikytis tyrimų etikos.

Tyrimo duomenų analizė. Tyrimo metu gautiems duomenims apibendrinti naudojamos įvairios diagramos bei lentelės.

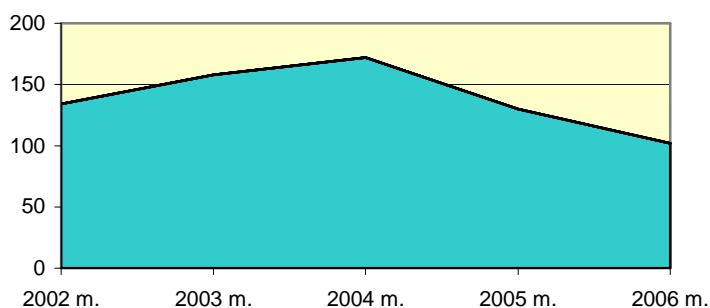
Tyrimo pradžioje pirmiausia buvo išsiaiškinta, koks yra Lietuvos muitinėje dirbančių pareigūnų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, santykis. 2006 m. Muitinėje iš viso dirbo 2560 pareigūnų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis. Iš jų: 2285 pareigūnai ir 275 darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis; 2005 m. iš viso dirbo 2543, iš jų pareigūnų – 2254, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis – 289; 2004 m. iš viso dirbo 2584, iš jų pareigūnų – 2285, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis – 299. Muitinėje dirbančių pareigūnų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis kiekinis pasiskirstymas pateiktas 2 pav.

¹⁴⁰ Valstybės žinios, 2003 10 03, Nr.93-4235.



2 pav. 2004 – 2006 m. Lietuvos muitinėje dirbančių pareigūnų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, kiekinis pasiskirstymas

Toliau tyrimo metu gilinantis į tarnybinės ir drausminės atsakomybės klausimą, buvo domėtasi, kaip kito nuobaudų skaičius nagrinėjamu laikotarpiu. Tyrimo rezultatai parodė, kad 2002-2006 m. Lietuvos Respublikos muitinėje buvo paskirtos 696 nuobaudos (statutinius tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis, paėmus kartu). 2002 m. buvo paskirtos 134 nuobaudos, 2003 m. – 158, 2004 m. – 172, 2005 m. – 130, 2006 m. – 102. Nuobaudų skaičiaus kaita pavaizduota 3 pav.

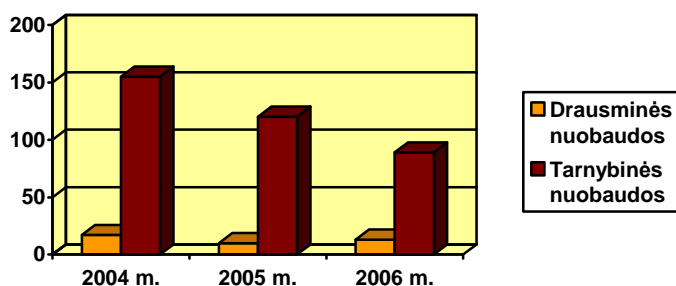


3 pav. Lietuvos muitinėje paskirtų nuobaudų kiekinis pasiskirstymas 2002 - 2006 m.

Iš aukščiau pateiktos diagramos pastebėtina paskirtų nuobaudų mažėjimo tendencija nuo 2004 m.

Taip pat buvo tiriama, kiek paskirtų nuobaudų atitenka Muitinėje dirbantiems pareigūnams ir kiek darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis. Kadangi iki 2004 m. Muitinės pateiktose metinėse ataskaitose nebuvo atskirai išskiriamos tarnybinės ir drausminės nuobaudos, todėl šiam klausimui analizuoti imami 2004-2006 m. Iš 2004 m.

paskirtų 172 nuobaudų, Muitinės pareigūnams atitenka 155 tarnybinės nuobaudos, o darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis – 17 drausminių nuobaudų. Pastebėtina, kad daugiausia nuobaudų buvo paskirta Klaipėdos teritorinėje muitinėje – 68 (pareigūnams – 64, darbuotojams – 4), o Muitinės mokymo centre, Muitinės laboratorijoje ir Muitinės informaciniame centre nebuvo paskirta nė vienos nuobaudos. Daugiausia nuobaudų (107) – už aplaidumą darbe ir netinkamą tiesioginių pareigų atlikimą. Už sunkius tarnybinius nusižengimus atleisti 2 pareigūnai, 1 pareigūnas atleistas įsiteisėjus teismo nuosprendžiui. 2005 m. iš 130 paskirtų nuobaudų muitinės pareigūnams tenka 120 tarnybinių nuobaudų, o darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis – 10 drausminių nuobaudų. Daugiausia nuobaudų buvo paskirta Vilniaus teritorinėje muitinėje – 47 (pareigūnams – 44, darbuotojams – 3), o Muitinės departamente, Muitinės mokymo centre, Muitinės laboratorijoje ir Muitinės informaciniame centre nebuvo paskirta nė vienos nuobaudos. Daugiausia nuobaudų (90), kaip ir 2004 m., buvo paskirta už aplaidumą darbe ir netinkamą tiesioginių pareigų atlikimą. Už sunkius tarnybinius nusižengimus atleisti 2 pareigūnai. 2006 m. iš muitinėje paskirtų 102 nuobaudų, muitinės pareigūnams skirta 89 tarnybinės nuobaudos, o darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis - 13 drausminių nuobaudų. Už sunkius tarnybinius nusižengimus atleisti 6 pareigūnai. Nuobaudų pasiskirstymas tarp Muitinėje dirbančių pareigūnų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pateiktas 4 pav.

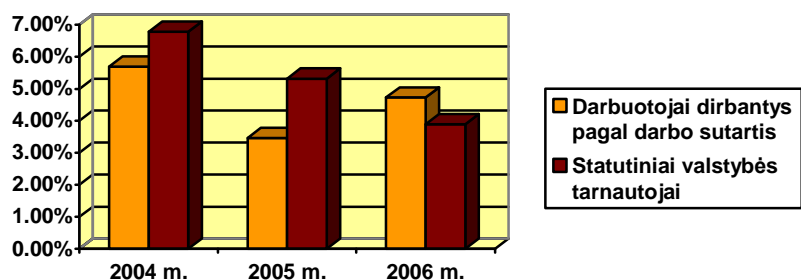


4 pav. Tarnybinių nuobaudų ir drausminių nuobaudų, skirtų muitinės pareigūnams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, pasiskirstymas 2004 - 2006 m.

Kaip matyti iš pateiktos diagramos, analizuojant tarnybines nuobaudas ir drausmines nuobaudas atskirai, tarnybinių nuobaudų mažėjimo tendencija nuo 2004 m. aiškiai pastebima, o drausminių nuobaudų skaičius – nežymiai svyruojantis. Iš to daroma išvada, kad nuo 2004 m. Muitinės įstaigose mažėja tarnybinių nusižengimų, tačiau drausmės pažeidimų skaičius keičiasi nežymiai.

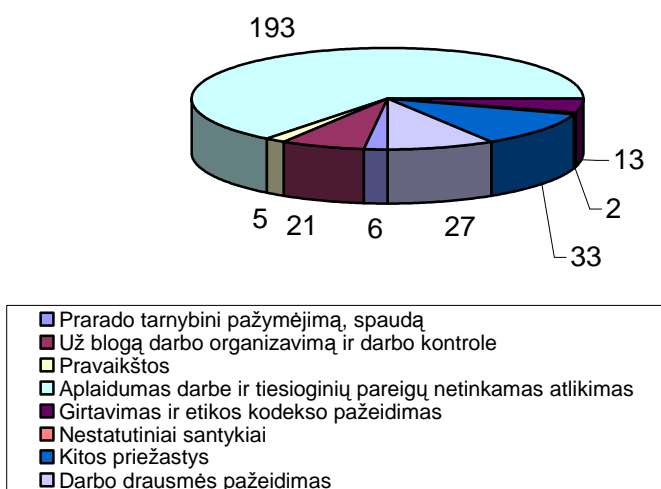
Darant prielaidą, kad kiekvienam, gavusiam nuobaudą, darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, ir statutiniam valstybės tarnautojui buvo paskirta tik po vieną

nuobaudą, sekančioje diagramoje (5 pav.) parodoma paskirtų nuobaudų, tenkančių muitinės pareigūnams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, procentinė išraiška. 2004 m. drausminės nuobaudos paskirtos 5,69% Muitinės darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir tarnybinės nuobaudos paskirtos 6,78% pareigūnų. 2005 m. drausminės nuobaudos skirtos 3,46% Muitinės darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir tarnybinės nuobaudos skirtos 5,32% pareigūnų. 2006 m. drausminės nuobaudos skirtos 4,73% Muitinės darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir tarnybinės nuobaudos skirtos 3,89% pareigūnų.



5 pav. Lietuvos muitinės pareigūnams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, 2004 - 2006m. skirtų nuobaudų procentinė išraiška

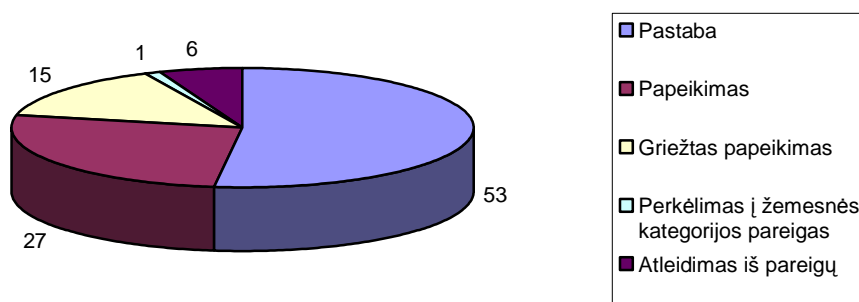
Atliekant tyrimą, buvo taip pat analizuojama, už kokius tarnybinius ar darbo drausmės pažeidimus buvo paskirtos nuobaudos. Gauti analizės rezultatai parodė, kad 2004-2005 m. už tarnybinio pažymėjimo praradimą buvo paskirtos 6 nuobaudos, už blogą darbo organizavimą ir darbo kontrolę – 21 nuobauda, už pravaikštas - 5 nuobaudos, už aplaidumą darbe ir tiesioginių pareigų netinkamą atlikimą – 193 nuobaudos (daugiausia), už girtavimą ir etikos kodekso pažeidimą - 13 nuobaudų, už darbo drausmės pažeidimus – 27 drausminės nuobaudos, už kitus nusižengimus – 33 nuobaudos ir paskirti 4 atleidimai iš pareigų (6 pav.).



6 pav. Tarnybiniai ir darbo drausmės pažeidimai Lietuvos muitinėje 2004-2005 m.

Iš pateiktos diagramos matyti, kad dažniausiai pasitaikantis nusižengimas Muitinėje yra aplaidumas darbe (paskirtos 193 nuobaudos), o rečiausiai - pravaikšta (6 nuobaudos).

Tyrimo metu taip pat buvo aiškinamasi, kokios nuobaudos dažniausiai taikomos Muitinėje už tarnybinius nusižengimus ir drausmės pažeidimus. Detalesnei analizei buvo pasirinkti 2006 m. Teritorinės muitinės įstaigos savo ataskaitose nebepateikė skirstymo, už kokius nusižengimus buvo paskirtos nuobaudos. Buvo pasirinktas skirstymas pagal nuobaudos rūšį. Apibendrinti duomenys pateikti 7 pav.



7 pav. Lietuvos muitinės pareigūnams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, 2006 m. skirtos nuobaudos

Kaip matyti iš aukščiau pateiktos diagramos, 2006 m. Muitinės pareigūnams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, buvo paskirtos 53 pastabos, 27 papeikimai, 15 griežtų papeikimų, 1 perkėlimas į žemesnės kategorijos pareigas ir 6 atleidimai iš pareigų. Remiantis ištirtais duomenimis galima daryti išvadą, kad tam tikros rūšies nuobaudų skaičius yra atvirkščiai proporcingas atitinkamos nuobaudos griežtumui:

kuo lengvesnė nuobauda, tuo daugiau jų paskirta (pastabų – daugiausia, atleidimų iš darbo – mažiausiai). Įvertinant tai, galima teigti, kad Muitinėje dominuoja lengvi nusižengimai, o sunkesni nusižengimai – pavieniai. Todėl galima daryti išvadą, kad Muitinės vadovybės taikoma praktika remiasi nuostata, jog lengvesnės nuobaudos iš esmės atlieka nusižengimų prevencijos funkciją.

Nuo 2007 m. įsigaliojo tam tikri Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto pakeitimai. Įsigaliojus VTĮ pakeitimams, susijusiems su tarnybinių nuobaudų skyrimo reglamentavimu, iškilo būtinumas analogiškus pakeitimus padaryti ir statute, kadangi dalis minėtų pakeitimų buvo padaryta įgyvendinant Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo¹⁴¹ nuostatas, kurios yra skirtos kovai su korupcija visose valstybės institucijose. Nors Muitinės pareigūnams VTĮ nuostatos taikomos tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutas, siekiant išvengti įstatymų painumo, būtų tikslingiau statuto straipsnius, reglamentuojančius tarnybinių nuobaudų skyrimą (35 ir 37), suderinti su analogiškais Valstybės tarnybos įstatymo straipsniais (29 ir 30), t. y. palikti tik skirtumus, susijusius su statutinės institucijos ypatumais.

Tarnybinių nuobaudų skyrimo tvarką Muitinės pareigūnams reglamentuoja Tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo muitinės pareigūnams taisyklės. Šių taisyklių 2 punkte nustatyta, kad pagrindinis taisyklių tikslas – sudaryti sąlygas išsamiai ir nešališkai ištirti Muitinės pareigūnų tarnybinių nusižengimų aplinkybes, priežastis ir sąlygas, nustatyti kaltus pareigūnus bei siekti tarnybinės drausmės stiprinimo bei tarnybinių nusižengimų prevencijos. Šiuo atveju yra kalbama apie tarnybinių patikrinimą, kai jau yra nustatyti įtariamieji, padarę tarnybinių nusižengimą. Prieš tai yra atliekamas tarnybinis tyrimas, kurio metu yra ištiriami faktai, susiję su Muitinės teisės aktų pažeidimais, turintys tarnybinių nusižengimų požymių, nustatoma koks asmuo galėjo padaryti tarnybinių nusižengimą. Šiuo metu Muitinės departamentas yra paruošęs naują Tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo muitinės pareigūnams taisyklių projektą (toliau – Projektas), kurio pagrindinis tikslas yra **sujungti tarnybinio tyrimo ir tarnybinio patikrinimo stadijas į vieną**. Projekto 2 punkte įtvirtinta, kad „Taisyklių tikslas – sudaryti sąlygas išsamiai ir nešališkai ištirti faktus, susijusius su muitų teisės aktų pažeidimais ir (arba) turinčius tarnybinių nusižengimų požymių, pareigūnų tarnybinių nusižengimų aplinkybes, priežastis ir sąlygas, nustatyti kaltus pareigūnus bei siekti tarnybinės drausmės stiprinimo bei tarnybinių nusižengimų prevencijos“ (žr. 3 priedą). 8 pav. yra pateikti pagrindiniai pakeitimai, numatyti šiame Projekte.

¹⁴¹ Valstybės žinios, 2002, Nr.57-2297.

8 pav. Pagrindiniai pakeitimai, numatyti Tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo munitinės pareigūnams taisyklių projekte

Eil. Nr.	Projektas	Dabar galiojančios Tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo munitinės pareigūnams taisyklės
1.	Projekto 7 punkte yra detalizuojamas tarnybinis patikrinimas, kai dar nėra duomenų apie konkretų pareigūną, padariusį pažeidimą (anksčiau tai buvo atliekama tarnybinio tyrimo metu): Tarnybinis patikrinimas gali būti atliekamas ir įstaigos vadovui gavus informacijos apie faktą, susijusį su munitų teisės aktų pažeidimu ir (arba) turintį tarnybinio nusižengimo požymių, tačiau dar nesant duomenų apie konkretų pareigūną, kurį būtų galima įtarti padarius tą nusižengimą. Taip pat yra detalizuojami terminai per kuriuos turi būti nustatytas pareigūnas, padaręs tarnybinių nusižengimą bei įteiktas jam pranešimas. Visa tai turi būti atlikta per 20 dienų (7 p.).	Kai dar nėra duomenų apie konkretų pareigūną, padariusį pažeidimą, yra atliekamas tarnybinis tyrimas.
2.	Finansų ministras, Munitinės departamento generalinis direktorius arba munitinės įstaigos vadovas, gavęs informaciją apie padarytą tarnybinių nusižengimą, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas paveda tarnybinius nusižengimus tiriančiam pareigūnui atlikti tarnybinių patikrinimą.	Galiojantis terminas – ne vėliau kaip kitą darbo dieną.
3.	Projekte numatyta, kad „jeigu tarnybinis nusižengimas yra akivaizdus , atliekamas supaprastintas tarnybinis patikrinimas. Tokiu atveju įstaigos vadovas paveda tikrintojui tarnybinių patikrinimą atlikti per 5 darbo dienas. “	Tarnybinis patikrinimas neatliekamas, jei tarnybinis nusižengimas yra akivaizdus. Tokiu atveju įstaigos vadovas paveda tikrintojui paimti akivaizdų tarnybinių nusižengimą padariusio pareigūno pasiaiškinimą ir surašyti teikimą tarnybinei nuobaudai skirti.
4.	Tikrintojas per 5 darbo dienas nuo tarnybinio patikrinimo pradžios surašo taisyklių priede	Galiojantis terminas – per 3 darbo dienas.

	nurodytą pranešimą dėl tarnybinio nusižengimo, kuriuo pasirašytinai informuoja tikrinamą pareigūną apie pradėtą tarnybinį patikrinimą (13 p.).	
5.	Per pranešime, kuris įteikiamas pažeidimą padariusiam pareigūnui, nurodytą terminą (kuris negali būti trumpesnis kaip 2 darbo dienos), pareigūnas privalo pateikti tikrintojui pasiaiškinimą (13 p.) (Projekte numatytas minimalus terminas)	Per pranešime, kuris įteikiamas pažeidimą padariusiam pareigūnui, nurodytą terminą, pareigūnas privalo pateikti tikrintojui pasiaiškinimą. Dabartinėje redakcijoje nenumatytas minimalus terminas.
6.	Su įsakymu dėl nušalinimo nuo pareigų tikrinamas pareigūnas supažindinamas tą pačią dieną (15 p.)	Galiojantis terminas – per 3 dienas .
7.	Projekto 15 punkte nustatyta, kad „ po susipažinimo su įsakymu dėl nušalinimo pareigūnui atlikti tarnybos funkcijų neleidžiama. “	Ši taisyklė realiai yra įgyvendinama ir dabartinėje redakcijoje, tačiau gali kilti įvairių ginčų, todėl numatyta ją įtvirtinti.
8.	Projekto 16 punkte įtvirtinta dar viena tikrintojo teisė: „ naudoti technines priemones. “ Ši taisyklė įtvirtinta tam, kad efektyviau būtų ištirti tarnybiniai nusižengimai, lengviau būtų juos įrodinėti, nekiltų ginčų dėl nepagrįstų techninių priemonių panaudojimo atvejų. Taip pat tikrintojas gali naudoti technines priemones ir patikrinimą atliekančios komisijos posėdžius protokoluoti, kad nekiltų ginčų dėl jo pozicijos.	Nėra reglamentuota.
9.	Tikrintojas tarnybinį patikrinimą privalo atlikti ne ilgiau kaip per 30 dienų nuo pavedimo atlikti tarnybinį patikrinimą gavimo dienos (22 p.).	Galiojantis terminas – per 20 dienų .
10.	Įstaigos vadovas, atsižvelgdamas į išvadą arba į teikimą tarnybinei nuobaudai skirti bei tarnybinio nusižengimo padarymu įtariamo pareigūno pasiaiškinimą, Statuto 35 straipsnio 2 dalies nustatyta tvarka ir terminais priima sprendimą skirti (neskirti) pareigūnui tarnybinę nuobaudą, t.y. turi nuobauda skirti per vieną mėnesį nuo tarnybinio	Galiojantis terminas – per 2 darbo dienų terminą .

	nusižengimo paaiškėjimo dienos.	
11.	Projekto 30 punkte yra nustatoma kas yra tarnybinio nusižengimo paaiškėjimo diena . Tai išvados surašymo diena , o akivaizdaus tarnybinio nusižengimo atveju – tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūros pradžios diena. Šie pakeitimai buvo padaryti atsižvelgiant į LVAT išaiškinimą.	Nėra reglamentuota.

Apibendrinant lentelėje pateiktus duomenis, galima teigti, kad, sujungiant tarnybinio tyrimo ir tarnybinio patikrinimo stadijas į vieną, numatant įvairių procedūrų atlikimo ir jų terminų pakeitimus (kaip numatyta Projekte), yra bandoma sudaryti geresnes sąlygas ištirti faktams, susijusiems su muitų teisės aktų pažeidimais, o taip pat ištirti pareigūnų tarnybinių nusižengimų aplinkybes, priežastis ir sąlygas, nustatyti kaltus pareigūnus bei siekti tarnybinės drausmės stiprinimo ir tarnybinių nusižengimų prevencijos. Manytina, kad šių dviejų stadijų sujungimas į vieną padės išvengti tarnybinių nuobaudų skyrimo procedūros vilkinimo.

IŠVADOS

1. Darbo drausmės užtikrinimas įmonėje yra vienas iš garantų siekiant, iš vienos pusės, išlaikyti įmonės prestižą, jos veiklos efektyvumą ir, iš kitos pusės, patenkinti darbuotojų lūkesčius išsaugoti darbo vietą bei užmokestį. Tuo tarpu drausmės užtikrinimas statutinėje įstaigoje turi būti suvokiamas daug plačiau - kaip visos valstybės veiklos efektyvumo užtikrinimo priemonė, nes nuo tvarkos valstybės institucijose ir įstaigose priklauso ir tvarka valstybėje.

2. Išanalizavus drausminės ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės santykį, pastebėtina, kad jų taikymo pagrindas skirtingas, jos taikomos skirtingiems subjektams, skiriasi procesinė atsakomybės taikymo tvarka bei poveikio priemonės, todėl darytina išvada, kad yra dvi savarankiškos teisinės atsakomybės rūšys: drausminė bei tarnybinė atsakomybė. Todėl darbuotojui, dirbančiam statutinėje įstaigoje pagal darbo sutartį, yra taikoma drausminė, o statutiniam valstybės tarnautojui - specialioji tarnybinė atsakomybė.

3. Darbo kodekse įtvirtintas neišsamus šiurkščių drausminių nusižengimų sąrašas. Tuo tarpu statutines įstaigas reglamentuojančiuose teisės aktuose tai yra reglamentuojama labai įvairiai: numatytas išsamus sąrašas, nenumatyta jokie sąrašo, netiesiogiai numatyta, kas yra šiurkštūs nusižengimai. Toks skirtingas reglamentavimas įneša daug painiavos ir, atsižvelgiant į tai, jog už šiurkščius tarnybinius nusižengimus yra taikomos griežčiausios tarnybinės nuobaudos, yra taisytinas. Todėl siūlytina statutinių įstaigų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose, analogiškai kaip ir Darbo kodekse, nustatyti neišsamų pavyzdinių šiurkščių tarnybinių nusižengimų sąrašą.

4. Nors statutinėje valstybės tarnyboje ir nėra įsakmiai nurodytas privalomumas reikalauti iš tarnautojo pasiaiškinimo, kaip tai numatyta Darbo kodekse, tačiau kiekvieno statute numatyto tarnybinio nusižengimo atveju tarnautojui turi būti įteikiamas pranešimas, kuriuo jis informuojamas apie įtarimą padarius tarnybinių nusižengimą ir kuriame jo prašoma pateikti paaiškinimą. Todėl, analogiškai kaip ir darbo teisėje, pareiga reikalauti pasiaiškinimo yra įgyvendinama ir tarnybinės atsakomybės atveju.

5. Išanalizavus pasiaiškinimo institutą darbo teisėje bei statutinėje valstybės tarnyboje, galima daryti išvadą, kad pasiaiškinimas yra labiau darbuotojo/tarnautojo teisė nei pareiga. Todėl pasiaiškinimo nepateikimo negalima traktuoti kaip darbo drausmės pažeidimo ar tarnybinio nusižengimo. Tačiau pasiaiškinimas yra pagrindinė priemonė darbuotojui/tarnautojui išdėstyti jo atsakomybę lengvinančias ar šalinančias aplinkybes.

6. Išanalizavus darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, drausminę atsakomybę ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinę atsakomybę, pastebėtina, kad jų atsakomybės

reglamentavime yra daugiau panašumų nei skirtumų, todėl galima daryti išvadą, kad šios atsakomybės rūšys yra artimos, o jų skirtynes lemia tik statutinės tarnybos specifika.

7. Įstatymų leidėjas daugeliu atveju atsižvelgia į Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo praktiką, nes aiškiai pastebima tendencija, jog dauguma statutų pakeitimų yra įtakoti ankstesnių teismo pasisakymų tam tikrais klausimais. Atsižvelgiant į tai, jog statutinėje tarnyboje nėra bendro teisės akto, kuris apimtų visų statutinių valstybės tarnautojų tarnybinę atsakomybę, siūlytina, kad įstatymų leidėjas, priimdamas naujas ar koreguodamas konkretaus statuto nuostatas, padarytų analogiškas pataisas ir kituose statutuose (atsižvelgiant į jų specifika), nes, teisės spragą užpildžius vienoje statutinėje organizacijoje, ji gali likti kitoje.

8. Drausminės nuobaudos yra įtvirtintos ne tik įstatymuose, bet ir kituose norminiuose teisės aktuose. Galima teigti, jog ne įstatyme numatyta drausminė nuobauda gali pažeisti asmens teises, nes tik aukščiausio lygio teisės aktai (Konstitucija, įstatymai) gali riboti asmens teises ir laisves.

9. Išanalizavus Darbo kodeksą, Profesinių sąjungų įstatymą ir statutinių įstaigų veiklą reglamentuojančius teisės aktus, darytina išvada, kad profesinių sąjungų sutikimas skiriant tarnybines nuobaudas reglamentuojamas gana įvairiai, yra nemažai prieštaravimų tarp šių teisės aktų, todėl tai įneša tam tikro teisinio neaiškumo ir iš to kyla nemažai teisminių ginčų. Todėl siūlytina prieštaraujančias statutų nuostatas keisti ir suderinti su Darbo kodekso bei Profesinių sąjungų įstatymo formuluočiais.

10. Statutiniai valstybės tarnautojai palaiko tvarką visuomenėje, ir jiems yra suteikti papildomi įgaliojimai nepavaldžių asmenų atžvilgiu naudoti įvairias poveikio priemones (tarp jų ir prievartą), todėl statutines įstaigas reglamentuojantys aktai pagrįstai numato didesnę tarnybinių nuobaudų ir kitokių poveikio priemonių įvairovę, griežtesnį jų pobūdį, specifinę nuobaudų skyrimo tvarką ir kt.

11. Remiantis drausminės ir tarnybinės atsakomybės praktinio taikymo Lietuvos Respublikos munitinėje tyrimo rezultatais, darytinos išvados:

a) darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, ir statutiniams valstybės tarnautojams paskirtų drausminių/tarnybinių nuobaudų procentinė išraiška nedaug skiriasi. Skirtumą lemia statutinių tarnautojų drausmės griežtesnis reglamentavimas.

b) tam tikros rūšies nuobaudų skaičius yra atvirkščiai proporcingas nuobaudos griežtumui: kuo lengvesnė nuobauda, tuo daugiau jų paskirta. Įvertinant tai, kad Lietuvos munitinėje dominuoja lengvi nusižengimai, galima teigti, kad Munitinės vadovybės taikoma praktika remiasi nuostata, jog lengvesnės nuobaudos iš esmės atlieka nusižengimų prevencijos funkciją.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

A. Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija// *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas// *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 89-2741.
4. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas// *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 89-2741.
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
6. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas// *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340.
7. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas// *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 38-1362; Nr. 45-1708 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.
8. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972.
9. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas// *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 39-1271.
10. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas// *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927.
11. Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas// *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.
12. Lietuvos Respublikos tarnybos kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas// *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088.
13. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas// *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73-3101.
14. Lietuvos Respublikos muitinės laikinasis įstatymas// *Valstybės žinios*, 1990 10 30, Nr. 30-720; negalioja nuo 1993 05 21.
15. Lietuvos Respublikos muitinės įstatymas// *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 73-2517.
16. Lietuvos Respublikos muitų tarifų įstatymas// *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 28-727.
17. Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas// *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38-1656.

18. Lietuvos Respublikos Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos statuto pakeitimo įstatymas// *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 92-4140.
19. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas// *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 57-2297.
20. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas// *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 13-308; 2000, Nr. 85-2566 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.
21. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas// *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 7-140.
22. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas// *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 33-759; negalioja nuo 1999 07 30.
23. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas// *Valstybės žinios*, 1991 12 31, Nr. 36-973; negalioja nuo 2003 01 01.
24. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas// *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514; 2003, Nr. 42-1919 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.
25. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas// *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.
26. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas// *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1659.
27. Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas// *Valstybės žinios*, 2000, Nr.10-236.
28. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas// *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 63-2853.
29. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas// *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.
30. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas// *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18-137; negalioja nuo 2003 01 01.
31. Lietuvos Respublikos muitinės kodeksas// *Valstybės žinios*, 1996 06 01, Nr. 52-1239; negalioja nuo 2004 05 01.
32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 25 d. nutarimu Nr. 997 patvirtinta Tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams tvarka// *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 65-2665; pavadinimas keistas 2004 12 04 į Tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklės// *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 186-6924.
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutai// *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 10-225.

34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 968 patvirtintos Valstybės tarnautojų etikos taisyklės// *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 65-2656.

35. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 1998 m. sausio 12 d. įsakymu Nr. 12 patvirtintas „Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas“// *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 12-283.

36. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 364 patvirtintas „Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas“// *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 121-2858.

37. Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministro 2003 m. rugpjūčio 27 d. įsakymas Nr. 1V-308 „Dėl tarnybinių patikrinimų atlikimo bei tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarkos“// *Valstybės žinios*, 2003 09 03, Nr. 84-3861.

38. Lietuvos Respublikos finansų ministro 2003 m. rugsėjo 26 d. įsakymo Nr. 1K-237 „Dėl tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnams taisyklių patvirtinimo“// *Valstybės žinios*, 2003 10 03, Nr. 93-4235.

39. Lietuvos Respublikos finansų ministro 1998 m. liepos 10 d. įsakymas Nr. 171 „Dėl Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos nuostatų patvirtinimo“// *Valstybės žinios*, 1998 07 17, Nr. 64-1861.

40. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2004 m. kovo 17 d. įsakymas Nr. 2-45 „Dėl Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų tarnybinių nusižengimų tyrimo ir nuobaudų skyrimo tvarkos patvirtinimo“// *Valstybės žinios*, 2004 03 25, Nr. 44-1471.

41. Lietuvos Respublikos Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos direktoriaus 2004 m. liepos 15 d. įsakymu Nr. V-132 „Dėl tarnybinių nusižengimų tyrimo Antrajame operatyvinių tarnybų departamente prie KAM tvarkos aprašo patvirtinimo“// *Valstybės žinios*, 2004 10 07, Nr. 148-5399.

42. Lietuvos archyvų departamento generalinio direktoriaus 2001 m. kovo 30 d. įsakymas Nr. 19 „dėl dokumentų rengimo ir įforminimo taisyklių patvirtinimo“// *Valstybės Žinios*, 2001 03 30, Nr. 30-1009.

B. Specialioji literatūra

1. Advokatų kontora „Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai“. *Darbo teisės žinynas*. Vilnius: UAB „Verslo žinios“, 2003. ISBN 9955-460-08-3.
2. ANDRIUŠKEVIČIUS, Arvydas. *Administracinės teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. ISBN 9955-557-41-9.

3. BUDBERGYTĖ, Rasa; ŠAKOČIUS, Alvydas; ir ŽILINSKAS, Dainius. *Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. ISBN 9955-9695-0-4.
4. DAGYS, Marius; *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys 2001-2004 m.* Vilnius: UAB "Ciklonas", 2004. ISBN 9955-497-55-6.
5. DAMBRAUSKAS, Antanas; NEKRAŠAS, Vytautas; ir NEKROŠIUS, Ipolitas. *Darbo teisė: vadovėlis Respublikos aukšt. m-klų teisės spec. studentams*. Vilnius: Mintis, 1990. ISBN 5-417-00416-2:1.10.
6. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: AB „Aušra“, 2006. ISBN 9955-665-65-3.
7. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka. *Vadovo pasaulis*, 2004, Nr. 3.
8. ГЛАЗИРИН, В. В. *Трудовое право России: учебник для вузов*. Москва: НОРМА-ИНФРА-М, 1998.
9. ГУСОВ, Кантемир Николаевич. *Трудовое право России: учебник*. 2-е изд., доп. и испр. Москва: Юристъ, 1997. ISBN 5-7975-0027-2.
10. КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда*. Москва: Изд-во Эксмо, 2005. ISBN 5-699-08886-5.
11. КРИВОЙ, В. И; ОСТРОВСКИЙ, Л. Я. *Трудовой кодекс Республики Беларусь: постатейный комментарий*. Минск: Технопринт, 2000. ISBN 985-6582-36-9.
12. LAURINAVIČIUS, Alfonsas. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reglamentavimas: monografija*. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. ISBN 9955-563-57-5.
13. LAURINAVIČIUS, Alfonsas. *Tarnybinė teisė ir policijos tarnybinės teisės kūrimo Lietuvoje problemos: daktaro disertacija*. Vilnius, 1998.
14. *Lietuvos administracinė teisė*. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Riomerio universiteto leidybos centras, 2005. ISBN 9955-19-005-1.
15. MACIJAUSKIENĖ, Rasa. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32).
16. MACIJAUSKIENĖ, Rasa. Prokuratūros ir policijos pareigūnų drausminės atsakomybės aspektai. *Jurisprudencija*, 2000, Nr. 16(8).
17. МАТУЗОВ, Н. И; МАЛЬКО, А. В. *Теория государства и право*. Москва: Юрист, 1997.

18. МИРОНОВ, Владимир Иванович. *Трудовое право России: учебник*. Москва: ООО Журнал "Управление персоналом", 2005. ISBN 5-95630-024-8.
19. NEKROŠIUS, Ipolitas. (et al). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. ISBN 9955-616-00-8.
20. ОРЛОВСКОГО, Ю. П., НУРТДИНОВОЙ А.Ф. *Трудовое право России: Учебник для вузов*. Москва: МЦФЭР. 2004. ISBN 5-7709-0244-2.
21. PETKEVIČIUS, Pranas. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 1996. ISBN 9986-567-08-4.
22. ŠEDBARAS, Stasys. *Administracinė atsakomybė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005. ISBN 9986-567-94-7.
23. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T.1. Vilnius: Justitia, 2005. ISBN 9986-616-13-X.
24. TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, Nr. 1(49).
25. VAIŠVILA, Alfonsas. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000. ISBN 9986-567-41-6.
26. VANSEVIČIUS, Stasys. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. ISBN 9986-567-35-1.
27. ВАСИЛЕВИЧ, Г.А. *Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь*. Минск: Амалфея, 2000. P.530-531. ISBN 985-441-118-4.
28. VĖGELIS, Vidmondas. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d.* Vilnius: UAB "Forzacas", 2004. ISBN 9955-9702-0-0.

C. Praktinė medžiaga

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 198(1) straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal

- Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// *Teismų praktika*. 2004. Nr. 21.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“// *Teismų praktika*. 1996. Nr. 3-4.
 4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. V.Balnienė v. UAB „Lietuvos spauda“ Kauno agentūra, Nr. 3K-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.
 5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. Irena Jundulienė v. VŠĮ. Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.
 6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis c. b. Grigorijus Solovjov v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr. 3K-3-624/2004, kat. 8.2.1; 8.2.2.
 7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. Aldona Čiužaitė v. Kauno Jono Basanavičiaus vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.
 8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. Klaipėdos miesto Vyriausiasis policijos komisariatas v. Klaipėdos miesto Vyriausiojo policijos komisariato darbuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-7-1136/2000, kat. 5.
 9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. nutartis c. b. Vladimiras Tubolcevas v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“, Nr. 3K-3-109/2005, kat. 15.3.2; 114.11.
 10. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. lapkričio 15 d. nutartis byloje A. G. G. v. Vilniaus teritorinė muitinė, Nr. A15-1842/2006, kat. 16.4(S)
 11. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. gruodžio 9 d. nutartis byloje Kauno miesto vyriausiasis policijos komisariatas v. Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinės sąjunga, Nr. A⁴-1240-2003, kat. 19.4.
 12. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. sausio 14 d. nutartis byloje Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinės sąjunga v. Kauno miesto vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. A¹¹- 37/2004, kat. 19.4.
 13. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. gegužės 12 d. nutartis byloje Robertas Masolas v. Tauragės rajono policijos komisariatas, Nr. A6-454-04, kat. 19.4.

14. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. birželio 21 d. nutartis byloje Evaldas Vaicekavičius v. Kėdainių rajono policijos komisariatas, Nr. A¹⁵ - 728 / 2005, kat. 16.4; 65.1.

D. Kiti šaltiniai

1. Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinimas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.lvat.lt/documents/Tarnybiniu_gincu_nagrinejimo_teismuose_praktikos_apibendrinimas.pdf> [2007-03-17];
2. <http://www.cust.lt/lt/rubric?rubricID=423> [2007-03-26].

COMPARATIVE ANALYSIS OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF CONTRACTUAL EMPLOYEES AND PUBLIC OFFICIALS EMPLOYED IN STATUTORY ORGANIZATIONS

SUMMARY

This Master's thesis comprises the analysis of similarities and disparities of disciplinary responsibility of contractual employees and public officials employed in statutory organizations. On the ground of current legislation of the question being analyzed, the paper tries to draw a distinction between these legal responsibilities and compare them on theoretical and practical basis.

In the first place, the paper describes the conception of discipline at work and also the conception of disciplinary responsibility and official responsibility. Besides it compares disciplinary responsibility and official responsibility to other kinds of legal responsibilities and also demarcates and defines the basics of those two kinds of responsibilities.

Further the paper analyses similarities and disparities of disciplinary responsibility of contractual employees and public officials employed in statutory organizations. This analysis is done on the grounds of such questions as the employee's explanation, also selection, perfection and the procedure of the appointment of punishments. Besides this Master's thesis also gives an example of the case analysis of practical application of disciplinary responsibility and official responsibility in Lithuanian Customs.

After having analyzed disciplinary responsibility of contractual employees and public officials employed in statutory organizations, it can be stated that in the regulation of those two responsibilities there are more similarities than disparities. Therefore a conclusion can be drawn, that those two institutions are close, and their disparities are conditioned only by the specifics of statutory organizations.

DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ STATUTINĖSE ĮSTAIGOSE PAGAL DARBO SUTARTIS, IR STATUTINIŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DRAUSMINĖS (TARNYBINĖS) ATSAKOMYBĖS LYGINAMOJI ANALIZĖ

SANTRAUKA

Magistro darbe analizuojami darbuotojų, dirbančių statutinėse įstaigose pagal darbo sutartis, drausminės atsakomybės ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės panašumai ir skirtumai. Remiantis galiojančiais teisės aktais nagrinėjama tema, darbe mėginama atriboti šias teisinės atsakomybės rūšis ir palyginti jas teoriniame bei praktiniame lygmenyje.

Pirmiausia darbe aptariamos darbo drausmės, drausminės bei tarnybinės atsakomybės sampratos; drausminė ir tarnybinė atsakomybė palyginamos su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis; atribojami ir apibūdinami drausminės ir tarnybinės atsakomybės pagrindai.

Toliau darbe analizuojama darbuotojų, dirbančių statutinėse įstaigose pagal darbo sutartis, drausminės atsakomybės ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės panašumai ir skirtumai, aptariant darbuotojų pasiaiškinimo, nuobaudų parinkimo, įforminimo, jų skyrimo procedūras ir kitus susijusius klausimus.

Darbe taip pat pateikta glausta drausminės ir tarnybinės atsakomybės praktinio taikymo Lietuvos Respublikos munitinėje apžvalga.

Išanalizavus darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, drausminę atsakomybę ir statutinių valstybės tarnautojų tarnybinę atsakomybę, pastebėtina, kad šių teisinių atsakomybių reglamentavime yra daugiau panašumų nei skirtumų, todėl galima daryti išvadą, kad šie institutai yra artimi, o jų skirtybės lemia tik statutinės tarnybos specifika.

PRIEDAI

- 1 priedas: Drausminių/tarnybinių nuobaudų rūšys, įtvirtintos teisės aktuose
- 2 priedas: Nuobaudų terminų reglamentavimas Lietuvos Respublikos teisės aktuose
- 3 priedas: Tarnybinio patikrinimo atlikimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnams taisyklių projektas

Drausminės/tarnybinės nuobaudos						
DK	Vidaus tarnybos statusas	STT statusas	Tarnybos Kalėjų departamente statusas	AOTD tvarkos aprašas	Muitinės departamento statusas	VSD statusas
1) pastaba 2) papeikimas 3) atleidimas iš darbo	1) pastaba 2) papeikimas 3) griežtas papeikimas 4) laipsnio pažeminimas viena pakopa 5) perkėlimas į viena pakopa žemesnės pareigas 6) atleidimas iš vidaus tarnybos	1) pastaba 2) papeikimas 3) griežtas papeikimas 4) perkėlimas į žemesnės pareigas 5) atleidimas iš tarnybos	1) išpėjimas žodžiu 2) papeikimas 3) griežtas papeikimas 4) nušalinimas nuo pareigų nuo 1 iki 6 mėnesių 5) kvalifikacinės kategorijos pažeminimas arba žemiausios kvalifikacinės kategorijos atėmimas 6) pareiginės algos sumažinimas 1 ar 2 kategorijomis iki 6 mėnesių 7) pareigų pažeminimas 8) atleidimas iš tarnybos	1) išpėjimas 2) papeikimas 3) griežtas papeikimas 4) kvalifikacinės kategorijos pažeminimas 5) atleidimas iš tarnybos	1) pastaba 2) papeikimas 3) griežtas papeikimas 4) perkėlimas į žemesnės kategorijos pareigas 5) atleidimas iš pareigų	1) pastaba 2) papeikimas 3) griežtas papeikimas 4) tarnybinio rango pažeminimas 5) perkėlimas į žemesnės pareigas 6) atleidimas iš tarnybos

Nuobaudų terminų reglamentavimas Lietuvos Respublikos teisės aktuose

2 priedas

	DK	Vidaus tarnybą reglamentuojantys teisės aktai	STT reglamentuojantys teisės aktai	Tarnybą Kalėjų departamente reglamentuojantys teisės aktai	AOTD reglamentuojantys teisės aktai	Tarnybą muitinėje reglamentuojantys teisės aktai	VSD reglamentuojantys teisės aktai
Terminas, per kurį turi būti paskirta nuobauda	Per 1 mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo. Iškėlus baudžiamąją bylą – ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos.	Per 30 dienų nuo nusižengimo išaiškėjimo dienos. Atsisakius pradėti ikiteisminį tyrimą ar bylą dėl administracinio teisės pažeidimo arba jei asmuo patraukiamas (arba ne) baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn ir procesas yra pasibaigęs, tai tokiu atveju tarnybinė nuobauda turi būti paskirta ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo šių aplinkybių atsiradimo.	Per 1 mėnesį nuo nusižengimo paaiškėjimo dienos. Atsisakius pradėti ikiteisminį tyrimą ar bylą dėl administracinio teisės pažeidimo arba jei asmuo patraukiamas (arba ne) baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn ir procesas yra pasibaigęs, tai tokiu atveju tarnybinė nuobauda turi būti paskirta ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo šių aplinkybių atsiradimo.	Per 1 mėnesį nuo tos dienos, kai turintis teisę skirti nuobaudą vadovas sužinojo apie tarnybinį nusižengimą.	Per 1 mėnesį nuo nusižengimo paaiškėjimo dienos.	Per 1 mėnesį nuo nusižengimo paaiškėjimo dienos. Atsisakius pradėti ikiteisminį tyrimą ar bylą dėl administracinio teisės pažeidimo arba jei asmuo patraukiamas (arba ne) baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn ir procesas yra pasibaigęs, tai tokiu atveju tarnybinė nuobauda turi būti paskirta ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo šių aplinkybių atsiradimo.	Per 1 mėnesį nuo nusižengimo paaiškėjimo dienos.
Nuobaudos galiojimo terminas	1 metai nuo tos dienos, kai buvo paskirta drausminė nuobauda.	1 metai nuo tarnybinės nuobaudos	1 metai nuo tarnybinės nuobaudos	1 metai nuo tarnybinės nuobaudos	1 metai nuo tarnybinės nuobaudos	1 metai nuo tarnybinės nuobaudos paskyrimo dienos.	Praėjus 1 metams nuo drausminės

		paskyrimo dienos.	paskyrimo dienos.	paskyrimo dienos.	paskyrimo dienos.		nuobaudos paskyrimo
Terminas, kuriam praėjus nebegalima skirti nuobaudos	Praėjus 6 mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. (išskyrus atvejus kai darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją – tada galioja 2 metų terminas)	Praėjus 1 metams nuo nusižengimo padarymo dienos.	Praėjus 1 metams nuo nusižengimo padarymo dienos	Praėjus 1 metams nuo nusižengimo padarymo dienos	Praėjus 1 metams nuo nusižengimo padarymo dienos	Praėjus 1 metams nuo nusižengimo padarymo dienos (išskyrus atvejus, kai tarnybinis nusižengimas nustatomas atliekant auditą, reviziją, patikrinimą- tada galioja 3 metų terminas).	Praėjus 1 metams nuo nusižengimo padarymo dienos.
Terminas, per kurį tikrintojas raštu informuoja darbuotoją/ tarnautoją apie pradėtą patikrinimą/ tyrimą.		Pasirašytinai per 20 dienų nuo tarnybinio patikrinimo pradžios.	Pasirašytinai per 3 dienas nuo tarnybinio nusižengimo tyrimo pradžios.		Per tris darbo dienas nuo statutinio tarnautojo, įtariamo tarnybinio nusižengimo padarymu, nustatymo.	Pasirašytinai per 3 darbo dienas nuo tarnybinio patikrinimo pradžios.	
Terminas per kurį turi būti atliktas tarnybinio nusižengimo patikrinimas /tyrimas		Jeigu tarnybinis patikrinimas atliekamas supaprastintu būdu - per 10 d, Jeigu laikantis bendros tvarkos - per 30 dienų.	Per 10 dienų. Esant svarbioms aplinkybėms patikrinimo terminą gali pratęsti STT direktorius, bet ne ilgesniam kaip 20 dienų laikotarpiui.		Per 10 darbo dienų nuo įpareigojimo atlikti tarnybinį tyrimą.	Per 20 dienų nuo pavedimo atlikti tarnybinį patikrinimą gavimo dienos. Esant svarbioms aplinkybėms, patikrinimą skyres pareigūnas gali pratęsti patikrinimo terminą dar iki 10 dienų.	

Projektas
PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos finansų
ministro
2007 m. d.
įsakymu Nr.

**TARNYBINIO PATIKRINIMO ATLIKIMO IR TARNYBINIŲ NUOBAUDŲ
SKYRIMO LIETUVOS RESPUBLIKOS MUITINĖS PAREIGŪNAMS**

T A I S Y K L Ė S

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Tarnybinio patikrinimo atlikimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnams taisyklės (toliau – Taisyklės) reglamentuoja Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statute (Žin., 2000, Nr. 94-2917; 2003, Nr. 64-2881; 2004, Nr. 73-2520; 2007, Nr. 4-155) (toliau – Statutas) nustatytų tarnybinių nuobaudų skyrimo muitinės pareigūnams (toliau – pareigūnai) bei tarnybinių patikrinimų dėl jų padarytų tarnybinių nusižengimų atlikimo tvarką. Taisyklės taip pat gali būti taikomos pareigūnams, laikinai perkeltiems į pareigas tarptautinėse institucijose ar užsienio valstybių institucijose.

2. Pagrindinis Taisyklių tikslas – sudaryti sąlygas išsamiai ir nešališkai ištirti faktus, susijusius su muitų teisės aktų pažeidimais ir (arba) turinčius tarnybinių nusižengimų požymių, pareigūnų tarnybinių nusižengimų aplinkybes, priežastis ir sąlygas, nustatyti kaltus pareigūnus bei siekti tarnybinės drausmės stiprinimo bei tarnybinių nusižengimų prevencijos.

3. Tarnybinės nuobaudos skyrimo pareigūnui pagrindas yra jo padarytas tarnybinis nusižengimas.

4. Taisyklėse vartojamos sąvokos:

Tarnybinis nusižengimas – kalta pareigūno veika (veiksmai ar neveikimas), kuria pažeidžiami teisės aktai, reglamentuojantys jo pareigų atlikimą.

Akivaizdus tarnybinis nusižengimas – pareigūno veika, turinti visus tarnybinio nusižengimo sudėties požymius, kuriems nustatyti tarnybinis patikrinimas nereikalingas ir pareigūnas jų neginčija.

Kitos Taisyklėse vartojamos sąvokos atitinka Statute ir Lietuvos Respublikos muitinės įstatyme (Žin., 2004, Nr. 73-2517) vartojamas sąvokas.

5. Tarnybinės nuobaudos skiriamos laikantis Statuto 37 straipsnyje nurodytų principų.

II. TARNYBINIS PATIKRINIMAS

6. Pareigūną į pareigas priėmęs finansų ministras, Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – Muitinės departamentas) generalinis direktorius arba muitinės įstaigos vadovas (toliau visi kartu – įstaigos vadovas), gavęs Taisyklių 28 punkte nurodytą informaciją, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas paveda tarnybinius nusižengimus tiriančio

padalinio vadovui, o jeigu tokio padalinio įstaigoje nėra – už personalo tvarkymą atsakingo padalinio vadovui ar kitam pareigūnui (prireikus gali būti sudaroma tarnybinio patikrinimo komisija) (toliau – tikrintojas) atlikti tarnybinį patikrinimą (išskyrus Taisyklių 8 punkte numatytą atvejį).

7. Tarnybinis patikrinimas gali būti atliekamas ir įstaigos vadovui gavus informacijos apie faktą, susijusį su muitų teisės aktų pažeidimu ir (arba) turintį tarnybinio nusižengimo požymių, tačiau dar nesant duomenų apie konkretų pareigūną, kurį būtų galima įtarti padarius tą nusižengimą.

8. Jeigu tarnybinis nusižengimas yra akivaizdus, atliekamas supaprastintas tarnybinis patikrinimas. Tokiu atveju įstaigos vadovas paveda tikrintojui per 5 darbo dienas (neįskaitant laiko, kurį nusižengęs pareigūnas nebuvo tarnyboje dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo) paimti nusižengusio pareigūno pasiaiškinimą ir surašyti teikimą tarnybinei nuobaudai skirti. Teikimas turi atitikti Taisyklių 23 punkto reikalavimus tarnybinio patikrinimo išvadai.

9. Tarnybinis patikrinimas neatliekamas, o pradėtas turi būti nutrauktas nustačius, kad:

9.1. dėl gautos informacijos apie galimą pareigūno tarnybinį nusižengimą jau buvo atliktas tarnybinis patikrinimas ir priimtas atitinkamas sprendimas, o gautoje informacijoje nenurodoma jokių naujų pareigūno atsakomybei reikšmingų aplinkybių, kurios nebuvo tirtos, ir nėra įtikinamų argumentų, jog ankstesnis sprendimas yra neteisingas;

9.2. tiriamą pareigūną veika buvo padaryta daugiau nei prieš vienerius metus, o kai ši veika nustatyta atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją) arba kompetentingos institucijos patikrinimą – daugiau nei prieš trejus metus;

9.3. pareigūnas atleistas iš tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje arba yra miręs.

10. Jeigu įstaigos vadovas paveda atlikti tarnybinį patikrinimą komisijai, ji sudaroma įstaigos vadovo įsakymu iš ne mažiau kaip 3 pareigūnų. Esant pagrindui manyti, kad pareigūnas padarė tarnybinį nusižengimą, už kurį gali būti paskirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų, komisiją sudaryti būtina.

11. Nusižengusio Muitinės departamento ar muitinės įstaigos už personalo tvarkymą atsakingo padalinio vadovo arba tarnybinius nusižengimus tiriančio padalinio vadovo funkcijas tarnybinio patikrinimo atlikimo ir tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūros metu atlieka įstaigos vadovo įgaliotas kito įstaigos padalinio vadovas. Muitinės departamento Tarnybinių tyrimų tarnyba Muitinės departamento generalinio direktoriaus pavedimu turi teisę atlikti tarnybinį patikrinimą bet kurioje muitinės įstaigoje, taip pat Muitinės departamento generalinio direktoriaus pavedimu perimti tarnybinio patikrinimo medžiagą savo žinion bet kuriuo tarnybinio patikrinimo atlikimo metu.

12. Tikrintojui draudžiama atlikti tarnybinį patikrinimą, jeigu tai gali sukelti viešųjų ir privačių interesų konfliktą. Tikrintojas apie galimą interesų konfliktą privalo nedelsdamas raštu informuoti įstaigos vadovą. Jeigu įstaigos vadovas nusprendžia, kad tarnybinio patikrinimo atlikimas sukels tikrintojo viešųjų ir privačių interesų konfliktą, jis paskiria kitą tikrintoją, o jeigu yra sudaryta tarnybinio patikrinimo komisija – pakeičia jos narį kitu nariu.

13. Tikrintojas per 5 darbo dienas nuo tarnybinio patikrinimo pradžios surašo taisyklių priede nurodytą pranešimą dėl tarnybinio nusižengimo (toliau – pranešimas), kuriuo pasirašytinai informuoja tikrinamą pareigūną apie pradėtą tarnybinį patikrinimą. Jeigu tikrinamas pareigūnas nepasirašo, kad susipažino su pranešimu, apie tai pažymima pranešime. Pareigūno atsisakymo pasirašyti faktą savo parašais patvirtina pareigūno tiesioginis vadovas ir 2 pareigūnai. Pareigūno atsisakymas pasirašyti neturi įtakos tarnybinio patikrinimo atlikimui ir tarnybinės nuobaudos skyrimui. Jeigu su pranešimu supažindina ne tikrintojas, pranešimas ne vėliau kaip kitą darbo dieną pateikiamas tikrintojui. Per pranešime nurodytą terminą (kuris negali būti trumpesnis kaip 2 darbo dienos) pareigūnas privalo pateikti tikrintojui pasiaiškinimą. Jeigu pareigūnas per nurodytą terminą pasiaiškinimo nepateikia, surašomas aktas, kurį pasirašo pareigūno tiesioginis vadovas ir 2 pareigūnai.

14. Taisyklių 7 punkte nurodytu atveju tikrintojas, gavęs įstaigos vadovo pavedimą atlikti tarnybinį patikrinimą, privalo per 20 dienų arba nustatyti pareigūną, įtariamą tarnybinio

nusižengimo padarymu ir surašyti bei įteikti jam pranešimą, arba tarnybiniu pranešimu siūlyti įstaigos vadovui nutraukti tarnybinį patikrinimą nenustačius tarnybinio nusižengimo fakto. Jeigu tikrintojas nustatytas pareigūnas, įtariamas tarnybinio nusižengimo padarymu, serga, atostogauja arba yra komandiruotėje, tikrintojas turi įteikti jam pranešimą pirmąją to pareigūno darbo dieną.

15. Esant Statuto 40 straipsnio 1 dalies 4 punkte nurodytam pagrindui, tikrinamas pareigūnas įstaigos vadovo įsakymu nušalinamas nuo pareigų tarnybinio patikrinimo atlikimo laikui. Tokį sprendimą įstaigos vadovas gali priimti arba pavesdamas atlikti tarnybinį patikrinimą, arba tarnybinio patikrinimo atlikimo metu gavęs motyvuotą tikrintojas teikimą. Draudžiama tikrinamą pareigūną nušalinti nuo pareigų neinformavus jo apie pradėtą tarnybinį patikrinimą Taisyklių 13 punkto nustatyta tvarka. Su įsakymu dėl nušalinimo nuo pareigų tikrinamas pareigūnas supažindinamas tą pačią dieną. Jeigu įsakymo dėl nušalinimo priėmimo dieną pareigūno nėra tarnyboje dėl ligos, atostogų ar kitų priežasčių, jis supažindinamas su įsakymu pirmąją savo darbo dieną. Po susipažinimo su įsakymu dėl nušalinimo pareigūnui atlikti tarnybos funkcijų neleidžiama. Pareigūnui atsisakius pasirašyti apie susipažinimą su įsakymu, apie tai pažymima akte, kurį pasirašo už personalo tvarkymą atsakingo padalinio vadovas (jeigu tokio padalinio nėra – už personalo tvarkymą atsakingas tarnautojas) ir 2 pareigūnai. Nušalintas nuo pareigų pareigūnas privalo grąžinti tarnybinį pažymėjimą, identifikavimo ženklą, tarnybos ženklą, tarnybinį šaunamąjį ginklą, specialiąsias priemones, asmeninį antspaudą bei kitas turimas darbo priemones, visus jam patikėtus dokumentus, seifų, saugyklų ir tarnybinių patalpų raktus.

16. Tikrintojas turi teisę:

16.1. išvykti į įvykio vietą;

16.2. apklausti su tikrinama veika susijusius pareigūnus ir kitus asmenis;

16.3. nustatyta tvarka susipažinti su reikiama dokumentais ir gauti jų kopijas;

16.4. kviesiti specialistus, gauti jų paaiškinimus arba išvadas tarnybinio patikrinimo klausimais; (konsultuotis su reikiama specialistais)

16.5. gauti kitą reikiamą informaciją;

16.6. teikti motyvuotą teikimą dėl tikrinamo pareigūno nušalinimo nuo pareigų;

16.7. naudoti technines priemones. (nebuvo)

17. Tikrinamas pareigūnas turi teisę:

17.1. teikti paaiškinimus, prašymus bei įrodymus;

17.2. baigus tarnybinį patikrinimą, susipažinti su patikrinimo metu surinkta medžiaga bei tarnybinio patikrinimo išvada. Su tarnybinio patikrinimo medžiagos išslaptinta informacija supažindinami tik tie tikrinami pareigūnai, kurie turi nustatyta tvarka išduotą dokumentą, patvirtinantį asmens teisę dirbti ar susipažinti su atitinkama paslaptį sudarančia informacija;

17.3. turėti advokatą ar kitą įgaliotą asmenį, kuris jam atstovautų.

18. Gavus informacijos, kad dėl pareigūno veikos vyksta ikiteisminis tyrimas, baudžiamosios bylos teismo nagrinėjimo procesas arba administracinio teisės pažeidimo bylos teisena, tarnybinis patikrinimas pradedamas ir sustabdomas. Jeigu ikiteisminis tyrimas, baudžiamoji byla ar administracinio teisės pažeidimo bylos teisena nutraukiama arba jei pareigūnas atleidžiamas nuo baudžiamosios atsakomybės ar administracinė nuobauda jam neskiriama, tarnybinis patikrinimas tęsiamas.

19. Jeigu pradėjus tarnybinį patikrinimą gaunama informacijos, kad dėl tiriamos pareigūno veikos vyksta ikiteisminis tyrimas, baudžiamosios bylos teismo nagrinėjimo procesas arba administracinio teisės pažeidimo bylos teisena, tarnybinis patikrinimas sustabdomas. Jeigu ikiteisminis tyrimas, baudžiamoji byla ar administracinio teisės pažeidimo bylos teisena nutraukiama arba jei pareigūnas atleidžiamas nuo baudžiamosios atsakomybės ar administracinė nuobauda jam neskiriama, tarnybinis patikrinimas tęsiamas.

20. Tarnybinio patikrinimo metu paaiškėjus, kad tarnybinis nusižengimas turi nusikalstamos veikos ar administracinio teisės pažeidimo požymių, tarnybinis patikrinimas sustabdomas ir jo medžiaga perduodama institucijai, kompetentingai tirti šias veikas. Jeigu atsisakoma pradėti ikiteisminį tyrimą ar administracinio teisės pažeidimo bylos teisena arba ikiteisminis tyrimas, baudžiamoji byla ar administracinio teisės pažeidimo bylos teisena

nutraukiama arba jei pareigūnas atleidžiamas nuo baudžiamosios atsakomybės ar administracinė nuobauda jam neskiriama, tarnybinis patikrinimas tęsiamas.

21. Tarnybinio patikrinimo metu nustatčius kitų pareigūnų galimai padarytus tarnybinius nusižengimus, susijusius su tikrinamo pareigūno veika ir nenurodytus gautoje informacijoje apie galimą tikrinamo pareigūno tarnybinį nusižengimą, dėl jų pradedamas atskiras tarnybinis patikrinimas.

22. Tikrintojas tarnybinį patikrinimą privalo atlikti ne ilgiau kaip per 30 dienų nuo pavedimo atlikti tarnybinį patikrinimą gavimo dienos, neįskaitant laiko, per kurį tikrinamas pareigūnas nebuvo tarnyboje dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, taip pat tarnybinio patikrinimo sustabdymo laikotarpio. Taisyklių 7 punkte nurodytu atveju tikrintojas privalo užbaigti tarnybinį patikrinimą ne ilgiau kaip per 20 dienų nuo pranešimo įteikimo pareigūnui dienos, neįskaitant laiko, kurį tikrinamas pareigūnas nebuvo tarnyboje dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, taip pat tarnybinio patikrinimo sustabdymo laikotarpio. Jeigu atliekant tarnybinį patikrinimą buvo kreiptasi į Lietuvos Respublikos ar kitų valstybių kompetentingas institucijas ir likus 3 darbo dienoms iki patikrinimo atlikimo termino pabaigos atsakymas dar negautas, įstaigos vadovas gali pratęsti tarnybinio patikrinimo atlikimo terminą iki atsakymo gavimo (tokiu atveju tarnybinis patikrinimas turi būti baigtas per 3 darbo dienas nuo atsakymo gavimo).

23. Tarnybinis patikrinimas baigiamas, surašant tarnybinio patikrinimo išvadą (toliau – išvada), kurioje išdėstomos nustatytos aplinkybės ir pateikiamas teisinis tikrinamo pareigūno veikos įvertinimas. Konstatavus, kad tikrinamas pareigūnas padarė tarnybinį nusižengimą, išvadoje turi būti nurodyta, koks tai tarnybinis nusižengimas (nurodomas pažeistas teisės aktas, jo straipsnis arba punktas), jo padarymo laikas, aplinkybės, ar jis padarytas tyčia, dėl neatsargumo ar aplaidumo, padarytos žalos pobūdis ir dydis, tarnybinio nusižengimo pasekmės ir siūlymas dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo, taip pat prireikus siūlymai pašalinti tarnybinio nusižengimo priežastis.

24. Taisyklių 21 punkte nurodytu atveju, kai atliekami keli tarnybiniai patikrinimai dėl tarpusavyje susijusių tarnybinių nusižengimų ir juos atlieka tas pats tikrintojas, gali būti surašoma bendra išvada.

25. Tikrinamas pareigūnas pasirašytinai supažindinamas su išvada per 3 darbo dienas nuo jos surašymo, neįskaitant laiko, kurį jis nebuvo tarnyboje dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Tikrinamam pareigūnui atsisakius pasirašyti apie susipažinimą su išvada, surašomas aktas, kurį pasirašo pareigūno tiesioginis vadovas ir 2 pareigūnai. Tikrinamas pareigūnas per vieną darbo dieną turi teisę pateikti įstaigos vadovui papildomą pasiaiškinimą dėl išvados.

26. Tikrintojas ne vėliau kaip kitą darbo dieną po tikrinamo pareigūno supažindinimo su išvada ją pateikia įstaigos vadovui, turinčiam teisę skirti tarnybinę nuobaudą.

III. TARNYBINIŲ NUOBAUDŲ SKYRIMAS

27. Tarnybinę nuobaudą įsakymu skiria įstaigos vadovas.

28. Tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūra pradedama pareigūno tiesioginio vadovo arba įstaigos vadovo iniciatyva arba kai jie gauna informacijos (asmens skundą, tarnybinį pranešimą, audito, piniginių ar kitokių vertybių revizijos (inventorizacijos), kompetentingos institucijos patikrinimo rezultatus, žiniasklaidoje paskelbtą ar kitokią informaciją) apie pareigūno padarytą tarnybinį nusižengimą.

29. Įstaigos vadovas, atsižvelgdamas į išvadą arba į teikimą tarnybinei nuobaudai skirti bei tarnybinio nusižengimo padarymu įtariamo pareigūno pasiaiškinimą, Statuto 35 straipsnio 2 dalies nustatyta tvarka ir terminais priima sprendimą skirti (neskirti) pareigūnui tarnybinę nuobaudą. Jeigu tarnybinio patikrinimo metu tikrinamas pareigūnas buvo nušalintas nuo pareigų

ir jam neskiriama Statuto 34 straipsnio 1 dalies 5 punkte nurodyta nuobauda, kartu sprendžiamas klausimas dėl jo grąžinimo į eitas arba žemesnės kategorijos pareigas ir darbo užmokesčio mokėjimo už nušalinimo laikotarpį. Nušalintas pareigūnas gali būti grąžintas į eitas pareigas ir užbaigus tarnybinį patikrinimą, bet įstaigos vadovui dar nepriėmus sprendimo dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo.

30. Tarnybinio nusižengimo paaiškėjimo diena laikoma išvados surašymo diena, o akivaizdaus tarnybinio nusižengimo atveju – tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūros pradžios diena.

31. Su įsakymu dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo pareigūnas supažindinamas pasirašytinai per 3 darbo dienas nuo įsakymo priėmimo dienos, neįskaitant laiko, kurį pareigūnas nebuvo tarnyboje dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Pareigūnui atsisakius pasirašyti, apie tai pažymima akte, kurį pasirašo už personalo tvarkymą atsakingo padalinio vadovas (jeigu tokio padalinio nėra – už personalo tvarkymą atsakingas tarnautojas) ir 2 pareigūnai.

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

32. Pareigūnų profesinių sąjungų atstovai turi teisę susipažinti su tarnybinio patikrinimo medžiaga, teikti siūlymus dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo. Teisę susipažinti su tarnybinio patikrinimo medžiagoje esančia išslaptinta informacija turi tik tie profesinių sąjungų atstovai, kurie turi leidimus dirbti ar susipažinti su tokia informacija.

33. Sprendimai dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo gali būti skundžiami Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo (Žin., 1999, Nr. 13-308; 2000, Nr. 85-2566) nustatyta tvarka.

34. Duomenys apie pareigūnui paskirtas tarnybines nuobaudas, jų išnykimą arba panaikinimą įrašomi į pareigūno asmens bylą ir pateikiami valstybės tarnautojų registrui Valstybės tarnautojų registro nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 10 d. nutarimu Nr. 1255 (Žin., 2002, Nr. 80-3440) nustatyta tvarka.

35. Tarnybinių nuobaudų galiojimo tvarką nustato Statuto 38 straipsnis.

Tarnybinio patikrinimo atlikimo ir
tarnybinių
nuobaudų skyrimo Lietuvos Respublikos
muitinės pareigūnams taisyklių
priedas

(įstaigos atliekančios tarnybinių patikrinimą pavadinimas)

(adresatas – pareigūno pareigos, vardas ir pavardė)

PRANEŠIMAS DĖL TARNYBINIO NUSIŽENGIMO

(data)

(parengimo vieta)

Pranešame, kad _____ yra atliekamas tarnybinis patikrinimas.

(nurodyti tarnybinio patikrinimo atlikimo teisinį pagrindą)

Yra duomenų, jog galimai padarėte tarnybinių nusižengimą: _____

(nurodyti galimo tarnybinio nusižengimo aplinkybes)

Privalote pateikti pasiaiškinimą dėl galimai padaryto tarnybinio nusižengimo iki

(data)

Tikrintojas

(parašas, v., pavardė)

Informuojame, kad tarnybinio patikrinimo metu turite teisę teikti paaiškinimus, prašymus bei įrodymus; baigus tarnybinių patikrinimą, susipažinti su tarnybinio patikrinimo išvada bei tarnybinio patikrinimo metu surinkta medžiaga, išsaugant valstybinę ir tarnybines paslaptį, per vieną darbo dieną nuo susipažinimo su tarnybinio patikrinimo išvada pateikti dėl jos papildomą pasiaiškinimą turinčiam teisę skirti tarnybines nuobaudas vadovui; tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūros metu turėti advokatą ar kitą įgaliotą atstovą.

Susipažinau: (*)

(tikrinamo pareigūno vardas, pavardė)

(parašas)

(data)

* Pareigūnui atsisakius pasirašyti, atsisakymo faktą šiame pranešime savo parašais patvirtina pareigūno tiesioginis vadovas ir 2 pareigūnai.