

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO  
DARBO TEISĖS KATEDRA

Virginijos Bauraitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**„DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ IR TARNYBINĖ ATSAKOMYBĖ:  
TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI“**

Vadovas: Doc. dr. Tomas Davulis  
Recenzentas: As. Vidmondas Vėgelis

Vilnius 2006

## Turinys

Ižanga.....	3
<b>1. Drausminė atsakomybė ir tarnybinė atsakomybė kaip teisinės atsakomybės rūšys.....</b>	<b>6</b>
1.1. Drausmės samprata.....	6
1.2. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės samprata.....	8
1.3. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės atribojimas nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.....	12
1.4. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės principai.....	17
<b>2. Atsakomybės pagrindas.....</b>	<b>21</b>
2.1. Darbo drausmės pažeidimas.....	21
2.2. Tarnybinis nusižengimas.....	23
2.3. Šiurkštus pažeidimas.....	25
<b>3. Atsakomybės taikymas.....</b>	<b>32</b>
3.1. Pažeidimo ir nusižengimo aplinkybių nustatymas.....	32
3.2. Nuobaudos parinkimas.....	35
3.3. Išankstinis atitinkamo organo sutikimas skirti nuobaudą.....	42
3.4. Nuobaudos įforminimas.....	46
3.5. Nuobaudos skyrimo ir galiojimo terminai.....	48
Išvados.....	54
Priedas.....	57
Santrauka.....	58
Summary.....	59
Literatūros sąrašas.....	60

## Ižanga

Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, prireikė reformuoti jos teisinę sistemą. Daugelis teisės šakų buvo kryptingai atnaujintos, sukurti ir priimti atitinkamus visuomeninius santykius reguliuojantys kodeksai bei įstatymai. Ilgą laiką diskutuotas visų dirbančiųjų- žmonių, parduodančių savo darbo jėgą- teisinės padėties reglamentavimas. T.y., nesutarta, ar šių asmenų teisinis statusas turėtų būti diferencijuojamas priklausomai nuo to, asmuo dirba pagal darbo sutartį ar eina pareigas valstybės tarnyboje. Atitinkamai abejota, ar galima kalbėti apie dviejų savarankiškų teisinės atsakomybės rūšių- drausminės ir tarnybinės- išskyrimą. Tai lėmė įstatyminio reguliavimo spragos: buvo neaišku, ar tarnautojų patraukimas atsakomybėn už tarnybinių pareigų nevykdymą bei netinkamą vykdymą turi būti reguliuojamas administracinės, darbo, o gal tarnybinės teisės normomis. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas<sup>1</sup> valstybės tarnautojų atsakomybės klausimus nurodė spręsti pagal darbo įstatymus. Tai prieštaravo Vakarų Europos (Austrijos, Vokietijos, Prancūzijos) praktikai bei teisinei logikai, nes darbo teisė yra privatinės teisės šaka, o valstybės tarnybos santykiai- viešosios teisės reguliavimo dalykas. Galiausiai 1999 m. priėmus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą<sup>2</sup> (toliau- VTĮ), atsirado pagrindas kalbėti apie savarankišką teisinės atsakomybės rūši- tarnybines atsakomybę. Po 2002 m. VTĮ pataisų tarnybinio nusižengimo, tarnybinių nuobaudų, jų taikymo teisinis reguliavimas priartėjo prie darbo teisėje įtvirtinto reguliavimo.

Taigi Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko ne vieningą, o paralelinį reglamentavimą: darbo santykiai, susiklostantys darbo sutarties pagrindu, reglamentuojami privatinės teisės normomis- Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>3</sup> (toliau- DK), o valstybės tarnybos sektoriuje dirbančių asmenų teisės, pareigos reguliuojamos viešosios teisės normomis. Taigi šio darbo *tikslas* yra patikrinti tokią įstatymų leidėjo poziciją- argumentuoti, kad darbas viešajame ir privačiame sektoriuose, taigi ir atsakomybės santykiai, savo pobūdžiu yra skirtingas, todėl negali būti reguliuojamas išimtinai tik vienos teisės šakos normomis. Kita vertus, teisės mokslo doktrinoje visgi pripažįstama, kad tarnyba viešajame sektoriuje yra darbas plačiąja prasme, todėl automatiškai teisinės prigimties atžvilgiu valstybės tarnybos santykiai yra labai panašūs, kartais- kone tapatūs darbo teisės reguliuojamiems teisiniams santykiams. Taigi kitas šio darbo tikslas yra, remiantis galiojančiomis teisės normomis, atskleisti, kad

<sup>1</sup> *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 33-759; negalioja nuo 1999 07 30.

<sup>2</sup> *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 38-1362; 2002, Nr. 45-1708 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.

<sup>3</sup> *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

tarnybinės atsakomybės ir drausminės atsakomybės institutai, nepaisant to, jog priskiriami skirtingoms teisės šakoms, savo prigimtimi yra ypač panašūs.

Darbo tyrimo *objektas* yra neigiamo poveikio priemonių, t.y. atsakomybės, kuri kyla už darbo drausmės pažeidimus ir tarnybinius nusižengimus, teisinis reglamentavimas. Daugiausia koncentruojamasi ties atsakomybę numatančiomis normomis, įtvirtintomis DK XVI skyriuje, bei VTĮ VII skyriaus normomis. Taip pat nagrinėjami svarbiausi drausminės bei tarnybinės atsakomybės statutinėse organizacijose reglamentavimo aspektai.

Tiriant drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės teorines ir praktines problemas taikomi įvairūs *tyrimo metodai*. Svarbiausias jų- lyginamasis, t.y. gretinami įvairūs dviejų minėtų institutų reglamentavimo aspektai. Beje, abu institutai lyginami ne tik tarpusavyje; kai kurie jų reguliavimo aspektai atskleidžiami juos gretinant su kitų teisės šakų institutais, pvz., atibojant drausminę atsakomybę nuo baudžiamosios. Tiesiogiai reguliuojančių drausminę bei tarnybinę atsakomybę teisės normų prasmė ir teisinio reguliavimo tikslai atskleidžiami per šių normų loginius ryšius, sąveikas su kitomis darbo teisės ir tarnybinės teisės normomis (loginės analizės metodas). T.y. šias normas bandoma lokalizuoti teisės sistemoje, teisės šakoje, taigi reikšmingi sisteminės analizės bei teleologinis tyrimo metodai. Darbe analizuojami norminių teisės aktų išleidimą lydintys dokumentai (pvz., aiškinamieji raštai), pačių norminių aktų projektai, interpretuojamos teisės normos yra lyginamos su analogiškais jau panaikinto akto normomis- taigi pasitelkiamas istorinis teisės aiškinimo metodas.

Darbe daugiausia remiamasi Lietuvos Respublikos pozityviosios teisės *šaltiniais*, reglamentuojančiais dirbančiųjų atsakomybę už savo pareigų neatlikimą ar netinkamą atlikimą. Ypatingai didelė reikšmė skiriama DK nuostatų, reglamentuojančių drausminės nuobaudas, pritaikymui praktikoje, todėl svarbus šio darbo šaltinis- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo darbo bylose priimtos nutartys. Nagrinėjant tarnybinių nuobaudų institutą, daugiausia analizuojama Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo praktika. Darbe remiamasi su tyrimo objekto sritimi tiesiogiai ar netiesiogiai susijusiais lietuvių teisės doktrinos atstovų darbais.

Reikia pabrėžti, kad patraukimas drausminėn ar tarnybinėn atsakomybėn Lietuvoje yra apskritai menkai tyrinėta socialinių santykių reguliavimo sritis. Šių dviejų savarankiškų teisinės atsakomybės rūšių atibojimo klausimas paliečiamas tik kalbant apie darbo teisės ir valstybės tarnybos skirtybes (pvz., V.Tiažkijus<sup>4</sup>), tačiau išsamaus vientiso lyginamojo tyrimo vis nepateikiama. Žinoma, atskiri elementai yra analizuoti.

---

<sup>4</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T.1. Vilnius: Justitia, 2005.

Pvz., darbo drausmės instituto reglamentavimo naujoves DK analizavo V.Vėgelis<sup>5</sup>, drausminių nuobaudų skyrimo tvarką- H.Davidavičius<sup>6</sup>. Vilniaus Universiteto Teisės fakultete rašyti keletas magistro darbų, kuriuose nagrinėti kai kurie šio darbo temos aspektai, pvz., šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, specialioji drausminė atsakomybė. Kalbant apie valstybės tarnybą, pirmasis detalesnis tyrimas atsakomybės problematika po Nepriklausomybės atkūrimo pateiktas 1996 m. P.Petkevičiaus knygoje „Administracinė atsakomybė“<sup>7</sup>; išsamią statutinių valstybės tarnautojų atsakomybės analizę vėliau atliko A.Laurinavičius<sup>8</sup>.

Darbą sudaro trys dalys. Pirmoji dalis yra teorinė. Joje aptariama drausmės, drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės sampratos. Antroje dalyje tiriamas drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės pagrindas, atskirai išskiriant šiurkščius nusižengimus. Trečioje dalyje analizuojamos praktinės problemos, kylančios skiriant drausmines ar tarnybines nuobaudas.

---

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Pvz., DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka. *Vadovo pasaulis*, 2004, Nr. 3.

<sup>7</sup> PETKEVIČIUS, Pranas. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 1996.

<sup>8</sup> LAURINAVIČIUS, Alfonsas. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas: monografija*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.

# 1. DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ IR TARNYBINĖ ATSAKOMYBĖ KAIP TEISINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS

## 1.1. Drausmės samprata

LR DK XVI skyriuje reglamentuojama *darbo drausmė* (nustatytos tvarkos laikymasis) suvokiama bent keliomis prasmėmis. Pirmiausia, tai atskiras darbo teisės *institutas*, kurį sudaro darbo drausmę reglamentuojančių teisės normų visuma. Antra, tai savarankiškas teisinio darbo *santykio turinio elementas*, suprantamas kaip privalomas darbuotojo paklusimas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Trečia, tai atitinkamas *darbuotojo elgesys* laikantis nustatytų elgesio taisyklių bei pareigingai elgiantis darbo vietoje darbo metu.

Teisės doktrinoje priimtinas darbo drausmės supratimas objektyviaja ir subjektyviaja prasme. *Objektyvioji darbo drausmė*- tai visuma taisyklių, nustatančių darbo tvarką darbovietėje, darbuotojo, darbdavio ir administracijos pareigas, darbuotojų skatinimo, drausminio poveikio priemonių skyrimo tvarką, drausminės atsakomybės pagrindus. *Subjektyvioji darbo drausmė*- tai atskiro darbuotojo įsipareigojimas vykdyti visus teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus bei laikytis kitų teisės aktų reikalavimų<sup>9</sup>.

Išskiriami keturi pagrindiniai darbo drausmės užtikrinimo metodai:

1) *įtikinėjimas*: naudojant labiau moralinio poveikio priemones, pvz., teisinį švietimą, aiškinamąjį darbą, asmuo orientuojamas elgtis taip, kaip to buvo siekta teisiniu reguliavimu.

2) *auklėjimas*: pasireiškia netiesioginėmis, ekonominėmis priemonėmis, kurias taikant asmeniui ekonomiškai nenaudinga elgtis kitaip, negu to siekiama teisiniu reguliavimu.

3) *skatinimas*: norimo elgesio siekiama įtakojant asmens materialinius ir kitokius interesus, t.y. netiesiogiai. Tinkamai elgdamasis, asmuo gauna ekonominę naudą (pvz., premiją, mokesťines lengvatas), todėl jam nenaudinga veikti priešingai teisiniam reguliavimui.

4) *drausminio poveikio priemonių taikymas (prievartinis aparatas)*: moralinio, organizacinio pobūdžio drausminio poveikio priemonėmis siekiama asmenį nubausti už netinkamą elgesį bei prevenciškai įtakoti jį ir kitus asmenis.

---

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas / Aut. kolektyvas, vadovas prof. Ipolitas Nekrošius. Vilnius: Justitia, 2004. P.318.

Pirmieji du metodai, esant šiandieninei laisvos rinkos ekonomikai, yra neaktualūs. Taigi dabar darbo drausmė užtikrinama daugiausia remiantis vadinamuoju „saldainio ir lazdos principu“<sup>10</sup> - skatinimu ir drausminės atsakomybės taikymu: tik kai skatinimas yra neefektyvus ir skatinimo priemonės neveiksmingos, tada skiriamos drausminio poveikio priemonės. Be to, siekiant užtikrinti darbo tvarką, įstatymas įpareigoja darbdavį sudaryti tinkamas organizacines ir ekonomines sąlygas našiam darbui (DK 227 str. 1 d.). Pažymėtina, kad šio neteisinio darbo drausmės užtikrinimo metodo įgyvendinimą įstatymų leidėjas palieka darbdavio prerogatyvai- DK jo detaliau nereglamentuoja. Panašiai DK reguliuoja ir paskatinimus- tik pateikia pavyzdinį sąrašą paskatinimų (padėka, dovana, premija, papildomos atostogos, siuntimas tobulintis pirmumo teise, kt.), taikomų už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus (DK 233 str.)<sup>11</sup>.

Taigi detaliosiai reglamentuotas yra tik drausminio poveikio priemonių taikymas. Kadangi šio metodo, kitaip nei minėtųjų, pritaikymas darbuotojui sukelia neigiamas teises pasekmes, tokia įstatymų leidėjo pozicija logiška- taip siekiama apsaugoti silpnesniąją darbo teisinių santykių šalį nuo darbdavio piktnaudžiavimo.

VTĮ taip pat išsamiausiai reguliuoja tarnybinių nuobaudų taikymą. Kalbant apie valstybės tarnybos santykių sferą, drausmė čia- tai elgesio tvarka, pagrįsta istoriškai susiformavusiomis teisės, visuomenės moralės, individų dorovės normomis, užtikrinant kolektyvinę veiklą ir socialinių organizacijų, visuomenės grupių formavimą. Paprastai, kalbant apie valstybės tarnybą, remiamasi *specialiosios drausmės*<sup>12</sup> samprata: tai drausmė, privaloma konkrečioms, specialios paskirties organizacijoms ir jų nariams. Šią drausmę reglamentuoja specialūs įstatymai, statutai, kurie susieja profesinį, tarnybinių elgesį ir profesinę, tarnybines atsakomybę. Kitaip tariant, tai valstybės sankcionuotas tam tikras normatyvinis profesinio elgesio modelis.

---

<sup>10</sup> Advokatų kontora "Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai". *Darbo teisės žinytas*. Vilnius: UAB "Verslo žinios", 2003. P.8.1.1.

<sup>11</sup> Palyginimui, Rusijos Federacijos darbo kodekse taip pat pateiktas tik pavyzdinis paskatinimų sąrašas, kaip antai- oficiali padėka, premija, vertinga dovana, garbės raštas ar „Geriausio darbuotojo“ vardo suteikimas.

<sup>12</sup> LAURINAVIČIUS, Alfonsas. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas*: monografija. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. P.181.

## 1.2. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės samprata

Pažymėtina, kad tiesioginio drausminės atsakomybės ar tarnybinės atsakomybės apibrėžimo nei DK, nei VTĮ nepateikia. Minėti įstatymai tik nurodo konkrečias sąlygas, kurioms esant galima taikyti atitinkamą atsakomybę. T.y., drausminės atsakomybės taikymo pagrindas- drausminis nusižengimas, tarnybinės atsakomybės- tarnybinis nusižengimas (apie tai kalbama antroje darbo dalyje).

Tuo tarpu teisinėje literatūroje **drausminė atsakomybė** apibrėžiama kaip teisės normose numatytos drausminės nuobaudos darbuotojui skyrimas už nustatytos darbo drausmės pažeidimą<sup>13</sup>, t.y. drausminė atsakomybė tapatinama su drausminių nuobaudų taikymu. Drausminė atsakomybė darbuotoją traukia ne valstybė ar jos institucijos, bet darbdavys, tačiau ši atsakomybė yra sankcionuota valstybės.

DK 231 str. norma, kad kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai, lemia drausminės atsakomybės klasifikavimą į *bendrąją* (darbuotojas drausmine tvarka atsako pagal galiojančius *darbo įstatymus*, kai darbdavys už darbo drausmės pažeidimą savo nuožiūra atsižvelgdamas į atitinkamas aplinkybes skiria šiuose įstatymuose numatytą nuobaudą; nustatoma įmonėse, įstaigose, organizacijose darbo tvarkos taisyklėmis) ir *specialiąją* (taikoma tik įstatymo griežtai apibrėžtomis darbuotojų kategorijoms). Asmuo atsako ne pagal darbo įstatymus, bet pagal *kitus norminius aktus*, pvz., drausmės statutus. Paprastai tai darbuotojai, kurie dirba specifinėmis, didesnio pavojingumo darbo sąlygomis, lemiančiomis sugriežtintą drausminę atsakomybę. Būdingas didesnis drausminių nuobaudų ir kitokių poveikio priemonių pasirinkimas, jų griežtesnis pobūdis. Lietuvoje specialiąją drausminę atsakomybę nustato trys statutai: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas „Lietuvos geležinkelių transporto drausmės statutas“<sup>14</sup>; Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 364 patvirtintas „Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas“<sup>15</sup>; Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 1998 m. sausio 12 d. įsakymu Nr. 12 patvirtintas „Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas“<sup>16</sup>.

Ilgą laiką diskutuota dėl **tarnybinės atsakomybės** kaip savarankiškos teisinės atsakomybės rūšies išskyrimo. Pagrindas kalbėti apie šią atsakomybę, kaip minėta,

<sup>13</sup> *Словарь по трудовому праву*. Москва : Изд-во Бек, 1998. Ст. 330.

<sup>14</sup> *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 10-225.

<sup>15</sup> *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 121-2858.

<sup>16</sup> *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 12-283.



atsirado 1999 m. priėmus VTĮ, kurio aštuntasis skirsnis reglamentavo valstybės tarnautojų atsakomybę ir paskatinimus<sup>17</sup>. Dabar jau daugelis teisės- ir darbo, ir administracinės- mokslininkų pripažįsta, kad valstybės tarnybos teisiniai santykiai turi būti reguliuojami administracinės teisės dalimi esančių specialiųjų įstatymų, o ne bendrųjų darbo įstatymų<sup>18</sup>. Tai grindžiama tuo, jog valstybės tarnybos santykiai konstruojami remiantis vienašaliu administraciniu aktu, nieko bendro neturinčiu su darbo sutartimi, o tarnybos sąlygos nustatomos VTĮ. Tai būtina dėl ypatingų valstybės tarnautojų ir valstybės santykių (valstybė- suverenai, valstybės tarnautojas- valdžios atstovas, valstybės agentas, patikėtinis). Todėl reguliuojant jų tarnybinius santykius turėtų vyrauti viešosios teisės elementai, ribojantys, o kai kuriais atvejais pašalinantys sutartinio reguliavimo galimybes<sup>19</sup>. Minėtieji valstybės tarnybos veiklos ypatumai būtent lemia savitą ir tarnybinės atsakomybės sampratą bei jos individualų reglamentavimą specialiuoju įstatymu.

Kita vertus, plačiuoju požiūriu valstybės tarnautojų veikla vis tiek laikoma darbu, dėl to ypač griežtos takoskyros tarp teisinių valstybės tarnybos ir darbo santykių nėra ir negali būti<sup>20</sup>. Todėl dalis valstybės tarnybos santykių, kiek to nereikia dėl valstybės tarnybos specifiškumo, yra reglamentuojami bendraisiais darbo įstatymais: VTĮ 5 str.- darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglementuoja VTĮ.

Aiškumo dėlei būtina apibrėžti, kas pagal įstatymus yra laikomi valstybės tarnautojais. Įsigaliojus 2002 m. liepos 1 d. VTĮ redakcijai (pagal 1999 m. VTĮ redakciją, valstybės tarnautojais buvo laikomi visi asmenys, gaunantys atlyginimą iš biudžeto, t.y. įtvirtinta plačioji valstybės tarnybos samprata), buvo pereita prie siaurosios valstybės tarnybos koncepcijos, arba, kitaip tariant, valstybės tarnybos branduolio koncepcijos<sup>21</sup>: valstybės tarnautoju laikomas fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešojo administravimo veiklą (VTĮ 2 str.). Valstybės tarnautojai skirstomi į tuos, kuriems be išlygų taikomas VTĮ; VTĮ netaikomas; arba VTĮ taikomas tiek, kiek jų

<sup>17</sup> Iki to laiko galiojęs Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas valstybės tarnautojų atsakomybės klausimus spęsti nurodė pagal darbo įstatymus.

<sup>18</sup> Pastaraisiais metais pasirodė nauji teisės doktrinos darbai vieningai skiria valstybės tarnybą nuo darbo tradicinių santykių, tarnybinę atsakomybę- nuo administracinės. Paminėtina: TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T.1. Vilnius: Justitia, 2005. P.126; *Lietuvos administracinė teisė*. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: MRU Leidybos centras, 2005. P.435-436; ŠEDBARAS, Stasys. *Administracinė atsakomybė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005. P.69.; LAURINAVIČIUS, Alfonsas. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas: monografija*. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2003. P. 178-183.

<sup>19</sup> POVILAITIENĖ, Ieva. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje. *Teisė: mokslo darbai*, 2004, Nr. 53. P. 6.

<sup>20</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, Nr.1(49). P. 49

<sup>21</sup> CARDONA, Francisco. (SIGMA). Scope of Civil Services in European Countries. Trends and Developments [interaktyvus]. Seminar at the European Institute of Public Administration. Maastricht, 13-14 November 2000. [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org/dataoecd/44/33/1850438.pdf>>.

statuso nereguliuoja statutai ar Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas<sup>22</sup>-statutinius valstybės tarnautojus.

Paminėtina, kad statutinių organizacijų valstybės tarnyboje yra kur kas daugiau nei darbo teisės srity. Statutinių tarnautojų statusą (įskaitant ir tarnybines atsakomybę) reglamentuoja atitinkami įstatymai ir įstatymais patvirtinti statutai, t.y. Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutas<sup>23</sup>, Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statutas<sup>24</sup>, Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statutas<sup>25</sup>, Vidaus tarnybos statutas<sup>26</sup>, minėtas Diplomatinės tarnybos įstatymas ir kt. Atsižvelgiant į statutinių valstybės tarnautojų tarnybinių santykių specifiką (šie santykiai, išskyrus diplomatinę tarnybą, grindžiami subordinacija), atskiras šių asmenų statuso reglamentavimas yra pagrįstas. Tokia nuostata taikytina ir teisėjų, prokurorų bei kitų panašių darbuotojų atžvilgiu. Tačiau, apibendrinant, vis dar nėra vieningos nuomonės, ar VTĮ 4 str. 1-6 p. išvardytos grupės asmenų gali būti priskiriamos prie valstybės tarnautojų. Pvz., atskirti politikus nuo valstybės tarnautojų yra būtina, siekiant turėti veiksmingą ir nešališką valstybės tarnybą<sup>27</sup>. Tačiau visų jų darbo (tarnybos) santykiai, įskaitant ir drausminę atsakomybę, reguliuojami specialiųjų įstatymų.

Toks įstatyminio reguliavimo neapibrėžtumas ir normų nevieningumas sąlygoja teisinį neaiškumą valstybės tarnyboje. Todėl šiame darbe, siekiant išvengti painiavos, koncentruojamasi daugiausia ties tarnybine atsakomybe tų tarnautojų, kuriems taikomas VTĮ. Režiuuojant, galima pastebėti, kad ir darbo, ir tarnybos teisiniai santykiai apima ir tas veiklos sritis, kuriose būtina nustatyti griežtesnę atsakomybę dėl atliekamų funkcijų visuomeninės reikšmės ar ūkio šakos pobūdžio. Tuomet tokia, griežtesnė nei numatytoji DK ar VTĮ, atsakomybė reguliuojama statutais ir specialiaisiais įstatymais.

Paminėtina, kad teisės doktrinoje išskiriama *profesinės atsakomybės* sąvoka. Tai konkrečios profesijos asmenų atsakomybė už netinkamą savo profesinių pareigų vykdymą. Paprastai tai profesijos, kurių atstovams ir jų veiklai taikomi ypač dideli atsargumo, atidumo ir dėmesingumo reikalavimai- advokatai, teisėjai. Pagrindas apie tai kalbėti- specializuotas profesinio darbo pobūdis ir būtinybė turėti specialias žinias (kvalifikacijos stoka yra tolygu asmens, dirbančio tam tikros profesijos darbą, kaltei),

---

<sup>22</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 7-140.

<sup>23</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 94-2917.

<sup>24</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 38-1656.

<sup>25</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 39-1088.

<sup>26</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927.

<sup>27</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T.1. Vilnius: Justitia, 2005. P. 140.

reikalavimas laikytis tam tikrų moralės principų (taikomi aukštesni moraliniai reikalavimai- kliento paslapties, konfidencialumo išsaugojimas, lojalumas klientui), profesinį darbą dirbančiųjų būrimasis į profesines organizacijas (dažnai narystė jose privaloma, nes nesant jos nariu, negalima dirbti atitinkamos profesijos darbą), dirbančių profesinį darbą asmenų specialus teisinis statusas (pvz., advokatas negali būti apklausiamas liudytoju apie aplinkybes, sužinotas atliekant advokato funkcijas). Profesinės veiklos ypatumai lemia ir drausminės atsakomybės savitumus. Profesine veikla besiverčiančių asmenų drausminė atsakomybė atsiranda ne tik pažeidus visiems žmonėms bendrai privalomas pareigas, bet ir specialias profesines pareigas. Profesinės pareigos apima ir moralinius, ir teisinius aspektus. Dalis jų įtvirtinti teisės normose, dalis- moralinio pobūdžio, t.y. profesinės etikos dokumentuose, pvz., Advokatų etikos kodekse (apie elgesio kodeksus- žr. toliau).

Apibendrintai atskleisti drausminės ir tarnybinės atsakomybių esmę bei paskirtį, atriboti vieną nuo kitos padeda specifiniai, tik joms būdingi skiriamieji bruožai:

a) drausminės atsakomybės teisinis (norminis) pagrindas yra *privatinės- darbo- teisės normos*; tarnybinės- *viešosios teisės normos*.

b) drausminės atsakomybės faktinis pagrindas- *darbo drausmės pažeidimas*; tarnybinės- *tarnybinis nusižengimas*. Abiem atvejais tai savo darbinių (tarnybinių) pareigų neatlikimas, netinkamas atlikimas, kuriuo nusižengiama nustatytoms taisyklėms ar darbo tvarkai. Drausminė atsakomybė ir tarnybinė atsakomybė gali būti taikoma tik už tokias veikas, už kurių pažeidimą atsakomybę numato atitinkamai darbo ir tarnybinės teisės normos. Tai reagavimas į neteisėtą elgesį: jei neteisėtų veiksmų nėra, atsakomybės priemonių taikyti negalima. Apskritai darbo teisės ir tarnybinės teisės pažeidimo sudėtis yra pagrindinis argumentas atribojant šias dvi teisinės atsakomybės rūšis.

c) drausminė ir tarnybinė atsakomybė taikoma *tik fiziniams asmenims*. Taikoma tik konkreitiems teisinio santykio subjektams, pažeidusiems teisės normą- vadinasi, ji yra suasmeninta. Taigi darbuotojo drausminė ir valstybės tarnautojo tarnybinė atsakomybė yra tik individuali. Tai išorinis poveikis subjektui, norint priversti jį laikytis teisinių imperatyvų, neleisti padaryti naujų teisės pažeidimų, užkirsti kelią tai padaryti kitiems asmenims

d) drausminė atsakomybė pažeidimą padariusiam asmeniui taikoma *darbo santykių pagrindu*, tarnybinė- *tarnybinio pavaldumo pagrindu*. Tai reiškia, kad pažeidimų

padarymo aplinkybes tiria, nagrinėja ir nuobaudas taiko ne teismai (teisėjai), o įmonių arba įstaigų, institucijų, kuriose dirba pažeidėjas, vadovai.

e) ir drausminės, ir tarnybinės nuobaudos yra *baudžiamojo pobūdžio prievartos priemonės*, bet daug švelnesnės už kriminalines bausmes, jų taikymas teisės pažeidėjui nesukelia teistumo. Taikant atsakomybę, siekiama dviejų pagrindinių tikslų- nubausti teisės pažeidėją bei jį ir kitus teisės subjektus įtakoti prevenciškai.

f) ir drausminė, ir tarnybinė atsakomybė taikoma *laikantis* griežtai įstatyme reglamentuotos *tvarkos*.

Reziumuojant, plačiąja prasme ir drausminė, ir tarnybinė atsakomybė yra dirbančiojo- darbuotojo ir valstybės tarnautojo- teisių ir pareigų visuma, jo elgesys vykdant darbinės (tarnybinės) pareigas, už pareigų neatlikimą, netinkamą atlikimą, piktnaudžiavimą jomis įstatymo nustatyta tvarka taikant drausmines (tarnybinės) nuobaudas. Retrospektyviniu požiūriu, tai darbuotojui (tarnautojui) taikymas nuobaudų už darbo drausmės pažeidimą (tarnybinį nusižengimą). Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus argumentus, tai dvi savarankiškos teisinės atsakomybės rūšys.

### **1.3. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės atribojimas nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių**

Drausminė atsakomybė ir tarnybinė atsakomybė, kaip teisinės atsakomybės rūšys, turi bendrų bruožų su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis<sup>28</sup>. Teisinėje literatūroje<sup>29</sup> nurodomi šie kriterijai, kurie leidžia atskirti vieną teisinės atsakomybės rūšį nuo kitos: a) atsakomybės taikymo pagrindas, b) subjektai, taikantys atsakomybę, c) poveikio priemonės ir jų padariniai, d) atsakomybės subjektai, e) procesinė atsakomybės taikymo tvarka.

#### Drausminė ir administracinė atsakomybė.

Pagal *taikymo pagrindą* skirtumas tas, kad drausminės atsakomybės priemonės yra numatytos darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose įstatymuose (svarbiausias- DK); pačios priemonės yra švelnesnės nei administracinės. Taisyklės, už kurių pažeidimą taikomos drausminio poveikio priemonės, nustatomos darbovietėje- jas tvirtina

<sup>28</sup> Dabar teisės teorijoje įprasta teisinės atsakomybės rūšis klasifikuoti įvairiai: civilinę, baudžiamąją, administracinę, drausminę mini S.Vansevičius. Žr. VANSEVIČIUS, Stasys. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. P.228-229. A. Vaišvila prie minėto sąrašo priskiria ir materialinę. Žr. VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000. P.435. S. Šedbaras pateikia platesnę teisinės atsakomybės rūšių klasifikaciją: civilinė, materialinė, drausminė, tarnybinė, administracinė, baudžiamoji, konstitucinė. ŠEDBARAS, Stasys. *Administracinė atsakomybė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 70.

<sup>29</sup> PETKEVIČIUS, Pranas. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 1996. P. 27.

darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Administracinės prievartos priemonės, jų taikymo pagrindai ir tvarka įtvirtinti administracinės teisės normose.

*Atsakomybę taikantys subjektai:* administracinę atsakomybę taiko valstybės institucijos, pareigūnai, pusiau visuomeniniai kolegialūs dariniai (administracinės komisijos), teismas (teisėjas), kuriems teisės pažeidimą padaręs asmuo tarnybos atžvilgiu nėra pavaldus (administracinė prievarta taikoma ne pagal tarnybinį pavaldumą, nesant tarp šio santykio šalių organizacinių, pavaldumo santykių); drausminės nuobaudas skiria asmenys, kuriems teisės pažeidėjai pagal darbo santykius yra pavaldūs.

Pvz., apylinkės teismo primininkas gali skirti administracines nuobaudas kaip teisėjas (pvz., administracinį areštą chuliganizmu nusižengusiam asmeniui) ir drausminės nuobaudas kaip teismo administratorius (pvz., raštinės darbuotojui už pavėlavimą į darbą skiria pastabą).

*Poveikio priemonės:* didžiausią administracinių nuobaudų dalį sudaro baudos, specialių teisių atėmimas, galimas laisvės apribojimas (administracinis areštas); tuo tarpu drausminio poveikio priemonės yra labiau moralinio poveikio (pastaba, papeikimas). Piniginių nuobaudų DK nereglamentuoja.

Administracinės atsakomybės subjektu gali būti kiekvienas pakaltinamas, tam tikro amžiaus (administracinės teisės pažeidimo darymo metu sulaukęs 16 metų) fizinis asmuo arba juridinis asmuo, arba kiti kolektyviniai subjektai, o drausminės atsakomybės subjektu- darbuotojas.

Paprastė yra drausminės atsakomybės *procesinė taikymo tvarka*- drausminio nusižengimo tyrimas ir rezultatų įforminimas. Administracinio nusižengimo tyrimas paprastai įforminamas administracinės teisės pažeidimo protokolu.

#### Tarnybinė ir administracinė atsakomybė.

Pagal *taikymo pagrindą* administracinė atsakomybė ir tarnybinė atsakomybė skiriasi mažiau, nes tiek vienus, tiek kitus nusižengimus nustato įstatymuose įtvirtintos viešosios teisės normos. Skirtumas tas, kad administracinė atsakomybė taikoma už išoriškai pasireiškiančius valstybinio valdymo srities teisės pažeidimus, o tarnybinė- už netinkamą valstybės tarnautojo savo pareigų atlikimą ar nevykdymą.

*Subjektai, taikantys atsakomybę:* administracinę taiko valdžios įgaliojimus turinčios valstybės institucijos, pareigūnai, kuriems nusižengęs asmuo nėra pavaldus; tarnybines nuobaudas skiria tarnautoją į darbą priėmęs asmuo- įstaigos vadovas, įstaigos vadovui- aukštesnės pagal pavaldumą įstaigos vadovas ar jo įgalioti kiti pareigūnai. Per administracinę atsakomybę taikančių kompetentingų valstybės institucijų, pareigūnų

valdžios įgaliojimus pasireiškia vertikalūs valstybės ir jos gyventojų, kolektyvinių subjektų santykiai.

Administracinės *nuobaudos* yra įvairesnės ir griežtesnės: pvz., tarnybinės atsakomybės atveju nėra nei specialios teisės atėmimo, nei laisvės apribojimo. 2002 m. VTĮ redakcijoje panaikintos ekonominio pobūdžio sankcijos valstybės tarnautojams (beje, šiuo požiūriu buvo anuliuoti skirtumai nuo drausminės atsakomybės).

Tarnybinės *atsakomybės subjektas* yra tik fizinis asmuo- valstybės tarnautojas,- su taikančiuoju susietas lojalumo ir ištikimybės valstybei santykiu; administracinės- kiekvienas fizinis asmuo, taip pat juridinis asmuo, nesant kokių nors baudžiančiojo ir pažeidėjo pavaldumo santykių.

*Procesinė taikymo tvarka* sudėtingesnė administracinės atsakomybės atveju. Tarnybinės atsakomybės taikymo procedūra labiau vidinė, kuomet speciali komisija ištiria nusižengimo aplinkybes ir suformuluoja pasiūlymus įstaigos vadovui, priimsiančiam galutinį sprendimą.

#### Drausminė ir civilinė atsakomybė.

Drausminės *atsakomybės taikymo pagrindas*- nusižengimas vidaus darbo tvarkai, darbo įstatymams. Civilinės atsakomybės pagrindas- sutarties nevykdymas ar civilinės teisės deliktas; objektas- turtiniai arba asmeniniai santykiai, kurie dažniausiai ginami teismo tvarka. Ir drausminė, ir civilinė atsakomybė atsiranda pažeidus privatų interesą.

*Subjektai, taikantys atsakomybę*: civilinę atsakomybę nukentėjusios šalies reikalavimu taiko teismas ar kita civilinio ginčo nagrinėjimo institucija (arbitražas). Darbuotoją drausminėn atsakomybėn traukia ir drausminės nuobaudas taiko ne valstybė ar jos institucija, o darbdavys, nors ši atsakomybė ir yra sankcionuota valstybės. Į drausminės atsakomybės priemonių taikymą valstybė nesikiša; tik kilus ginčui dėl jų teisėtumo, jį gali spręsti teismas.

*Poveikio priemonės ir jų padariniai*. Darbo teisėje drausminė atsakomybė, minėta, paprastai tapatinama su drausminių nuobaudų taikymu, o civilinėje teisėje atsakomybė kaip prievolė atlyginti nuostolius ir kiti teisės gynimo būdai yra diferencijuojami. Civilinės atsakomybės tikslas- kompensuoti nukentėjusiajam patirtus nuostolius (jos pagrindinė paskirtis- kompensacinė); drausminės- priversti teisės pažeidėją laikytis nusutatytos tvarkos, užkirsti kelią kitiems pažeidimams. Nevienodi ir šių dviejų teisinės atsakomybės rūšių teisiniai padariniai: civilinės atsakomybės pobūdis yra turtinis, o drausminė paprastai yra labiau moralinio pobūdžio.

*Atsakomybės subjektai.* Civilinės atsakomybės subjektu gali būti tiek fizinis, tiek juridinis asmuo, tiek valstybė; drausminės- nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą.

*Skirtinga procesinė taikymo tvarka bei terminai.*

Tarnybinė ir civilinė atsakomybė.

Tarnybinės atsakomybės taikymo pagrindą nustato viešosios teisės normos, o civilinės- privatinės teisės normos. Civilinė atsakomybė atsiranda pažeidus privatų interesą, o tarnybinė atsiranda tik už įstatyme numatytas veikas (tarnybinius nusižengimus). Skirtinga yra ir kaltės samprata bei jos įrodinėjimo tvarka: civilinėje teisėje galioja skolininko kaltės prezumpcija, o tarnybinės atsakomybės atveju tarnautojo kaltė turi būti įrodyta.

Pagal *subjektus, taikančius atsakomybę*, skirtumas pasireiškia tuo, kad tarnybinę atsakomybę valstybės vardu taiko valstybės pareigūnai, o civilinę- teismas ar kita civilinio ginčo nagrinėjimo institucija.

*Poveikio priemonės ir jų padariniai.* Civilinės atsakomybės pobūdis dažniausiai yra turtinis (paskirtis- kompensacinė. Pvz., žalos atlyginimas, netesybų sumokėjimas), tarnybinės- moralinis (pastaba, papeikimas), organizacinis (atleidimas iš pareigų).

*Atsakomybės subjektai.* Tarnybinės nuobaudos taikomos valstybės tarnautojui, atliekančiam viešojo administravimo veiklą, su taikančiuoju susijusiam ištikimybės valstybei santykiu. Civilinės atsakomybės subjektu gali būti ir fizinis, ir juridinis asmuo. Tarnybinės atsakomybės atveju asmuo atsako prieš valstybę, o civilinė atsakomybė gali atsirasti ir fiziniam asmeniui, ir įvairiems juridiniams asmenims, ir valstybei.

*Procesinė taikymo tvarka ir senaties terminai* taip pat skiriasi. Civilinio teisinio santykio šalys visada lygios, o kilęs ginčas sprendžiamas rungimosi procese. Net ir valstybė dalyvaudama civiliniame teisiniame santykiyje neturi daugiau teisių ir pareigų nei kita civilinio teisinio santykio šalis.

Atriboti drausminę ir tarnybinę nuo materialinės atsakomybės atitinkamai darbo teisėje ir valstybės tarnybos teisėje galima per *atsakomybės pagrindą*: drausminės ir tarnybinės atsakomybės pagrindas apibendrintai- tai savo darbinių pareigų neatlikimas ar netinkamas atlikimas; tuo tarpu materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo (tarnybos) teisinio santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui.

*Subjektai, taikantys atsakomybę.* Drausminę nuobaudą skiria darbdavys, tarnybinę- įstaigos vadovas. Materialinės atsakomybės darbo teisėje atveju tiek darbuotojas, tiek darbdavys gali būti kreditoriumi. Valstybės ir savivaldybės institucijai ar įstaigai padarytą žalą valstybės tarnautojas gali atlyginti savo noru, jeigu ne- padarytos žalos atlyginimas

gali būti tą tarnautoją į pareigas priėmusio asmens sprendimu išskaitomas iš tarnautojo darbo užmokesčio.

*Poveikio priemonės ir jų padariniai.* Materialinės atsakomybės tikslas- atlyginti nuostolius (turtinis pobūdis), o drausminės (tarnybinės)- įtakoti prevenciškai bei nubausti pažeidėją už netinkamą savo darbinių ar tarnybinių funkcijų vykdymą.

*Atsakomybės subjektai.* Materialinės atsakomybės subjektais gali būti darbuotojas arba valstybės tarnautojas, padaręs žalą; drausminės (tarnybinės)- darbuotojas (tarnautojas), padaręs drausminį (tarnybini) nusižengimą.

*Procesinė atsakomybės taikymo tvarka* bei terminai skirtingi.

Drausminė, tarnybinė ir baudžiamoji atsakomybė.

Baudžiamosios atsakomybės taikymo faktinis pagrindas- nusikalstama veika (nusikaltimas, baudžiamasis nusižengimas), kurios požymiai numatyti Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse<sup>30</sup>(toliau- BK); drausminės- darbo drausmės pažeidimas; norminis pagrindas atitinkamai- BK ir DK. Tarnybinės faktinis pagrindas- tarnybinis nusižengimas, norminis- VTĮ. Baudžiamoji atsakomybė taikoma tik už pačias pavojingiausias visuomenei veikas, kuriomis kėsinama į žmogaus gyvybę, sveikatą, nuosavybę, įvairias teises.

*Subjektai, taikantys atsakomybę.* Kriminalines bausmes už nusikaltimus valstybės vardu skiria tik teismas, drausmines nuobaudas- darbdavys, tarnybines- įstaigos vadovas.

Bendras visų trijų atsakomybių poveikio priemonių požymis- pozityvus jų tikslas, t.y. ateičiai skirtas rezultatas: jos taikomos siekiant priversti kaltą asmenį laikytis nustatytų elgesio taisyklių bei prevenciškai daryti įtaką jam ir kitiems asmenims, kad šie nenusikalstų. Papildomai pabrėžtina, kad baudžiamosios atsakomybės taikymas yra labiau baudžiantis, griežtas represinis procesas. Drausminių ir tarnybinių nuobaudų baudžiamasis pobūdis švelnesnis, griežtumas, dydis labai skiriasi nuo kriminalinių bausmių; be to, drausminės ar tarnybinės nuobaudos taikymas nesukelia tokių sunkių teisinių padarinių, kaip nuteisus kriminaline bausme- teistumas neatsiranda. Tiesa, DK ir VTĮ numato, kad drausminė (tarnybinė) nuobauda galioja vienus metus, taigi šiuo atveju galima kalbėti apie baustumo atsiradimą.

*Atsakomybės subjektai.* Baudžiamąja tvarka atsako visi fiziniai ir juridiniai asmenys, o drausmine ir tarnybine- tik fiziniai, susiję su taikančiuoju nuobaudas ypatingais teisiniais pavaldumo santykiais.

*Procesinė taikymo tvarka.* Baudžiamoji atsakomybė taikoma procesine tvarka pagal baudžiamojo proceso normas, drausminės nuobaudos skiriamos DK, tarnybinės- VTĮ

---

<sup>30</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 89-2741.



nustatyta tvarka. Baudžiamoji atsakomybė taikoma remiantis specialiu teisės taikymo aktu- teismo nuosprendžiu skiriant sankcijas. Be to, baudžiamosios atsakomybės taikymas susijęs su ilgai trunkančiais sudėtingais baudžiamojo proceso veiksmis, išskyrus sumarinį procesą.

Taigi remiantis pasirinktais kriterijais, galima pagrįsti ilgą laiką diskutuotą tarnybinės atsakomybės, kaip atskiros savarankiškos teisinės atsakomybės rūšies, išskyrimą. Apskritai bet kurios rūšies teisinės atsakomybės paskirtis- teisinės tvarkos apsauga, socialinių santykių dalyvių teisių ir pareigų pusiausvyros užtikrinimas. Be to, akivaizdu, kad beveik visas minėtas (išskyrus civilinę ir materialinę) teisinės atsakomybės rūšis vienija jų represinis baudžiamasis pobūdis, t.y. atpildas teisės pažeidėjui bei prevencijos priemonė, įspėjanti naujus pažeidėjus. Kiek stipriai ir kaip tai pasireiškia, priklauso nuo teisės šakos.

#### **1.4. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės principai**

Paprastai teisinėje literatūroje<sup>31</sup> išskiriamos dvi teisinės atsakomybės principų grupės. Tai principai, taikytini įstatymų leidėjui, jų laikosi valstybė, nustatydamą atsakomybės pagrindus:

1) **atsakomybė tik už elgesį, o ne už nerealizuotas mintis.** Žmogaus poelgis gali reikštis tik aktyviais veiksmais ar neveikimu, o mintys, įsitikinimai negali būti laikomi teisės pažeidimais, jeigu jie realiai nėra įgyvendinami. VTĮ pagrindą tarnybinei atsakomybei atsirasti apibrėžia kaip tarnautojo pareigų *neatlikimą ar netinkamą atlikimą* dėl tarnautojo kaltės. Tarnybinė teisė išsiskiria tuo, kad jai priešinga veika dažnai pasireiškia latentiniu neveikimu, viešu tarnybinių pareigų ignoravimu, neatlikimu, pridengtu biurokratinio elgesiu. Už neveikimą tarnautojas atsako, jei jis pats privalo atlikti ar organizuoti kitus asmenis vykdyti teisės normų nustatytus tarnybinius veiksmus, tačiau to nedaro. Darbo drausmės pažeidimas, pagrindas taikyti drausminę atsakomybę, yra darbo pareigų, numatytų darbo sutartyje arba vidaus darbo tvarkos taisyklėse, *nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas* dėl darbuotojo kaltės.

2) **atsakomybė tik už priešingą teisei elgesį ir tik esant kaltei.** Nuobaudos skiriamos tik esant teisės draudžiamam, ir kaltam veikimui ar neveikimui. Teisės pažeidimas- teisės normų reikalavimų nesilaikymas, teisinės pareigos nevykdymas ar netinkamas jos vykdymas. Tarnybinis nusižengimas- valstybės tarnautojo pareigų

---

<sup>31</sup> PETKEVIČIUS, Pranas. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 1996. P.18. ANDRUŠKEVIČIUS, Arvydas. *Administracinės teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 202.

neatlikimas ar netinkamas atlikimas dėl tarnautojo kaltės. DK, kitaip nei teisinės galios netekusiame Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodekse<sup>32</sup> (toliau- DĮK), aiškiai pasakoma, kas yra darbo drausmės pažeidimas (darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas, esant darbuotojo kaltei), kuris laikomas viena iš teisės pažeidimo rūšių. Pažeidėjas atsako tik esant kaltei- jei neteisėtą veiką įvykdė tyčia ar neatsargiai.

Antrajai grupei priskiriami principai, kurių privalo laikytis kaltus asmenis atsakomybėn traukiantys organai ir pareigūnai. Tai atsakomybės teisėtumas, teisingumas, tikslingumas, neišvengiamumas bei viešumas. Vieningai sutariama, kad svarbiausias minėtųjų principų yra teisėtumo principas, mat nuo nuoseklaus šio principo laikymosi priklauso visų kitų teisinės atsakomybės principų įgyvendinimas.

**Atsakomybės teisėtumas-** draudimas taikyti bet kokią poveikio priemonę už tarnybinį nusižengimą/darbo drausmės pažeidimą kitaip nei įstatymų nustatytais pagrindais ir tvarka. Tai nenukrypstamas materialinių ir procesinių teisės normų laikymasis ir tikslus jų reikalavimų vykdymas; suteiktų kompetencijos ribų neperžengimas.

*Procesinės teisės* srity teisėtumo reikalavimas reiškia, kad tarnybinė atsakomybė turi būti taikoma laikantis teisės norminių aktų nustatytos tvarkos, konkrečiai- VTĮ 30 str. ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 25 d. nutarimu Nr. 977 patvirtintų Tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių<sup>33</sup>(toliau- Taisyklės). Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka reglamentuojama DK 240- 241 str. Tai gali būti įvardinama ir kaip **tinkamo proceso principas**.

*Materialinių teisės normų* laikymasis reiškia, kad drausminė ir tarnybinė atsakomybė gali būti taikoma tik įstatyme nustatytu pagrindu: pagal VTĮ 28 str., valstybės tarnautojai tarnybinėn atsakomybėn traukiami už tarnybinius nusižengimus; kas yra laikoma tarnybiniu nusižengimu reglamentuojama VTĮ 2 str. 12 d. Kaltajam asmeniui gali būti skiriamos tik VTĮ 29 str. 3 d. nustatytos tarnybinės nuobaudos. Tarnybines nuobaudas skiria valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo.

Tapatus reglamentavimas ir darbo teisėje: darbuotojų drausminės atsakomybės pagrindas- darbo drausmės pažeidimas ar kita pražanga, jeigu norminiuose darbo teisės aktuose yra nustatyta, kad drausminė atsakomybė taikoma ir už kitas atitinkamas pražangas. Darbuotojams gali būti skiriamos tik DK ir kituose teisės norminiuose aktuose nustatytos drausminės nuobaudos.

---

<sup>32</sup> *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18- 137; negalioja nuo 2003 01 01.

<sup>33</sup> *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 65-2665

**Atsakomybės teisingumas.** Nuobauda skiriama atsižvelgiant į visas reikšmingas aplinkybes- asmens kaltę, nusižengimo padarymo priežastis, aplinkybes ir padarinius, kalto asmens veiklą iki nusižengimo padarymo- ir parenkama individuali atsakomybės priemonė- nei per švelni, nei per griežta.

Kitaip tariant, šie reikalavimai gali būti apibendrinti ir kaip atskiras **atsakomybės taikymo proporcingumo** principas, kurio laikymasis tuo pačiu reiškia, kad atsakomybė taikoma teisingai, t.y. už sunkesnę nusižengimą skiriama nuobauda yra griežtesnė. Už teisės pažeidimus negalima nustatyti tokių nuobaudų (*inter alia* ir tokių jų dydžių), kurios būtų akivaizdžiai neproporcingos (neadekvačios) teisės pažeidimams ir nuobaudos paskirčiai<sup>34</sup>.

Be to, VTĮ 30 str. 3 d. ir DK 239 str. įtvirtintas imperatyvas už vieną nusižengimą skirti tik vieną nuobaudą- tai **baudimo antrą kartą už tą patį nusižengimą neleistinumas** (gali būti išskirtas kaip individualus principas *non bis in idem*). Toks reikalavimas įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>35</sup> 31 str. 5 d.: „Niekas negali būti baudžiamas už tą patį nusikaltimą antrą kartą“. Tai draudimą bausti antrą kartą už tą pačią teisei priešingą veiką. Tačiau tai nereiškia, kad už teisės pažeidimą asmuo apskritai negali būti traukiamas skirtingų rūšių teisinėn atsakomybėn, kaip antai, patraukimas tarnybinėn ar drausminėn atsakomybėn nepriklauso nuo baudžiamosios ar administracinės atsakomybės taikymo.

Konstitucinis Teismas pažymi, jog principas *non bis in idem* nereiškia, kad teisės sistemoje negali būti įtvirtintas pakartotinumų institutas. Pakartotinumų institutas apima tokį teisinį reguliavimą, kai asmeniui, vėl padariusiam tos pačios rūšies teisės pažeidimą, t. y. pažeidusiam tą pačią ar kitą įstatyme nurodytą tos pačios teisės šakos normą, ta aplinkybė, kad šis teisės pažeidimas padarytas pakartotinai, yra inkriminuojama kaip aplinkybė, dėl kurios asmuo už šį vėl padarytą teisės pažeidimą gali būti traukiamas kitokion, griežtesnėn tos pačios rūšies teisinėn atsakomybėn. T. y. jam už šį pažeidimą gali būti taikoma griežtesnė sankcija- skiriama kitokia, griežtesnė nuobauda nei asmeniui, padariusiam tokią pat veiką pirmąkart.

**Atsakomybės tikslingumas** bendrai reiškia, kad nuobauda netenka prasmės, kai yra įgyvendintas, pasiektas jos tikslas. Tarnybinė nuobauda ją paskyrusio asmens motyvuotu sprendimu gali būti panaikinta anksčiau, negu sueis įstatymo nustatytas terminas, po kurio valstybės tarnautojas laikomas nebaustu tarnybine nuobauda, arba kai tarnautojas

---

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2005 m. lapkričio 10 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 163<sup>2</sup> straipsnio (2002 m. liepos 5 d. redakcija) 5 dalies ir šio straipsnio (2003 m. liepos 4 d. redakcija) 6 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

<sup>35</sup> *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 33-1014.

gauna valstybės apdovanojimą. Analogiškai, nepasibaigus drausminės nuobaudos galiojimo terminui, ji taip pat gali būti panaikinama, jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba.

**Atsakomybės neišvengiamumas** reiškia, kad kiekvienas nusižengimas privalo būti atskleistas, prasikaltęs asmuo patrauktas atsakomybėn, o paskirtoji nuobauda iš tikrųjų įvykdyta. Būtent įstatymu nustatytos nuobaudos neišvengiamumas, o ne tik jos griežtumas, lemia nuobaudos įspėjamojo poveikio efektyvumą. Taigi aptariamo principo laikymasis yra būtina veiksmingos, efektyvios ir rezultatyvios kovos su teisės pažeidimais prielaida. Ryšium su tai, nė vienas nusižengimas negali likti neatskleistas, o pažeidėjas-nenubaustas.

Nesilaikant **atsakomybės viešumo** principo, tarnybinė atsakomybė gali netekti savo auklėjamosios reikšmės, o teisinės atsakomybės priemonės- savo veiksmingumo. Viešumo reikalavimai gali būti įgyvendinami, pvz., visuomenės informavimo priemonėmis skelbiant apie pažeidėjo padarytą tarnybinį nusižengimą ir jo patraukimą tarnybinėn atsakomybėn. Be to, Taisyklių 18 p. įtvirtinta valstybės tarnautojų, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, teisė susipažinti su kitų valstybės tarnautojų tarnybinio nusižengimo tyrimo medžiaga, teikti pasiūlymus dėl nuobaudos skyrimo, dalyvauti komisijos darbe. Duomenys apie paskirtas nuobaudas, jų išnykimą ar panaikinimą įrašomi į tarnautojo asmens bylą ir pateikiami Valstybės tarnautojų registrai (Taisyklių 20 p.); pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 10 d. nutarimu Nr. 1255 patvirtintų Valstybės tarnautojų registro nuostatų<sup>36</sup> 29 p. Registro duomenys apie tarnybines nuobaudas gali būti teikiami valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms bei asmenims, kurių duomenys saugomi registre.

Darbo teisėje viešumo aspektas nėra taip akcentuojamas vėlgi, manytina, dėl to, kad drausminės atsakomybės santykiai yra reguliuojami privatinės teisės normomis.

---

<sup>36</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 80-3440.

## 2. ATSAKOMYBĖS PAGRINDAS

### 2.1. Darbo drausmės pažeidimas

Darbuotojų drausminės atsakomybės pagrindas- darbo drausmės pažeidimas (DK 234, 235 str.) arba atitinkama kita pražanga, jeigu įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose yra nustatyta, kad drausminė atsakomybė taikoma ir už kitas atitinkamas pražangas (DK 227 str. 2 d., 236 str.). Pvz., minėtas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas numato įmonės „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojų, kurių veikla gali sukelti šios įmonės darbo sutrikimus, susijusius su didelio masto avarijomis, jų sunkiais padariniais žmonėms ir gamtai, drausminės atsakomybės ypatumus (ji galima ir ne už darbo metu padarytus nusižengimus; gali būti skiriamos kitos, nei DK numatytos, nuobaudos).

Darbo drausmės pažeidimas yra darbo *pareigų*, numatytų darbo sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse, nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Jeigu darbuotojas neturi pareigos atlikti tam tikrą darbą, jam negali būti skiriama drausminė nuobauda už tai, kad jis darbo neatliko. Todėl svarbu apibrėžti, kokios yra vieno ar kito darbuotojo pareigos. Darbuotojo pareigas gali nustatyti ne tik DK (pvz., 118 str.- pačiam atlikti pavestą darbą), bet ir kiti įstatymai (pvz., Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>37</sup>- darbuotojų pareigos saugių ir sveikų sąlygų sudarymo srity), kiti norminiai teisės aktai (aukščiau minėtas Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodeksas), lokaliniai teisės aktai (darbo tvarkos taisyklės, pareigybės aprašymai (nuostatai), įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai, kolektyvinė sutartis), profesinės etikos kodeksai (Auditorių profesinės etikos kodeksas<sup>38</sup>).

Apie tikslų konkrečių darbuotojo pareigų nurodymą ir darbuotojo supažindinimo su jomis svarbą ne kartą yra pasisakęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Pareigybės aprašymas turi būti aiškus: 2004 m. vasario 4 d. nutartyje (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 4 d. nutartis c.b. R. Verbickas v. UAB "EM TRANS", Nr. 3k-3-78/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.2*) paliko galioti žemesnių teismų nutartis, kuriose buvo pasisakyta, kad darbdavys negalėjo taikyti griežčiausios nuobaudos- atleidimo iš darbo, nes darbo funkcijos pareigybinėje instrukcijoje buvo suformuluotos neaiškiai ir nekonkrečiai. Nežinodamas, koks darbas jam pavestas ir kokios taisyklės nustato darbo atlikimo sąlygas, darbuotojas dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių negali

<sup>37</sup> *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>38</sup> Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.lar.lt/Docs/etikoskodeksas.doc>>. [žiūrėta 2006 m. balandžio 2 d.].

paklusti darbo drausmei, o nevykdydamas neteisėtų darbdavio nurodymų darbo drausmės nepažeidžia. Darbdavio veiksmai, prieštaraujantys jo pareigoms tinkamai organizuoti darbą, užtikrinti darbo drausmę, nepažeisti įstatymų ir darbo sutarties, sąlygoję darbo drausmės pažeidimą, eliminuoja drausminės atsakomybės taikymo darbuotojui galimybę. Jeigu darbdavys duoda neteisėtus nurodymus ar nesupažindina darbuotojo su konkrečiomis jo pareigomis, tam tikro darbo neatlikimas, nežinant, jog jį reikia atlikti, negali būti pagrindas drausminei atsakomybei, nes būtinųjų drausminės atsakomybės sąlygų- darbuotojo neteisėtų veiksmų ir/ar kaltės dėl darbo drausmės pažeidimo- nėra. Darbdavio teisė patraukti darbuotoją drausminėn atsakomybėn atsiranda tik tada, kai paties darbdavio įvykdytas pažeidimas nėra darbo drausmės nesilaikymo priežastis (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. birželio 6 d. nutartis c.b. Albinas Čuprinskas v. VĮ Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 115*).

Darbo drausmės pažeidimas- tai savarankiška teisės pažeidimų rūšis, todėl jam būdingi tiek apskritai teisės pažeidimo, tiek specifiniai požymiai, padedantys jį geriau identifikuoti. Galima išskirti tokius darbo drausmės pažeidimo sudėties elementus:

a) subjektas- nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą. Kai kur greta nusižengusio darbuotojo kaip drausminės atsakomybės teisinio santykio subjektas išskiriama ir pažeidėjo darbovietė (darbdavys), kuri atsakinga už skiriamos nuobaudos pasekmes<sup>39</sup>.

b) objektas- darbovietėje darbo tvarkos taisyklėmis nustatyta darbo tvarka.

c) objektyvioji pusė- neteisėta veika (darbo drausmės pažeidimas).

d) subjektyvioji pusė- pažeidėjo kaltė (tyčia ar neatsargumas), kuri nėra preziumuojama (pareiga įrodyti darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui); žalingos pasekmės; priežastinis ryšys tarp darbuotojo veiksmų/neveikimo ir žalingų pasekmių.

Minėtieji požymiai sudaro darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygas, kurių bent vienos nesant, drausminės nuobaudos taikyti negalima. Vadinasi, darbo drausmės pažeidimas yra tada, kai vienu metu egzistuoja visos drausminės atsakomybės sąlygos: darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas (išorinis teisės pažeidimo pasireiškimas), darbo pareigų pažeidimas (neigiamos pasekmės), priežastinis ryšys tarp darbuotojo neteisėtų veiksmų, neveikimo ir darbo pareigų pažeidimo, kaltė.

Pabrėžtina, kad materialinė žala nėra drausminės atsakomybės pagal darbo teisę atsiradimo būtinoji sąlyga, jei pažeidimas formalus. Tačiau ji yra reikšminga nustatant

---

<sup>39</sup> DAMBRAUSKAS, Antanas; NEKRAŠAS, Vytautas; ir NEKROŠIUS, Ipolitas. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. P.217.

drausminės atsakomybės taikymo laipsnį, t.y. individualizuojant nuobaudą. Šia prasme reikšminga ir kaltės forma (tyčia ar neatsargumas). Svarbu tai, kad ir formalus, ir materialus (kai darbdavys patiria materialinių nuostolių) pobūdžio pažeidimai yra pakankamas pagrindas atsirasti drausminei atsakomybei.

Drausminė atsakomybė yra tik individuali, t.y. drausminė nuobauda skiriama tik tuomet, kai nustatomas konkretus darbuotojas, dėl savo kaltės nevykdantis darbinių pareigų ar jas atliekantis netinkamai ir kai konstatuojamas konkretus darbo drausmės pažeidimas, o ne tuomet, kai kolektyve susiformuoja bendra nuomonė, kad darbuotojas savo pareigas atlieka atmestinais ar pan.<sup>40</sup>

## 2.2. Tarnybinis nusižengimas

Tarnybinės atsakomybės pagrindo, tarnybinio nusižengimo, sąvoką VTĮ konstruoja taip pat, kaip DK drausminio nusižengimo sąvoką- tai kaltas *pareigų* neatlikimas ar netinkamas atlikimas, kuriuo nusižengiama nustatytiems taisyklėms ar darbo tvarkai. Valstybės tarnautojai darbo sutarties nesudaro, tačiau jų pareigos konkretizuojamos VTĮ, valstybės ir savivaldybės institucijų, įstaigų nuostatuose, darbo reglamentuose, pareigybių aprašymuose. Veikimas (ar neveikimas) laikomas tarnybinio nusižengimu tik tada, kai kartu yra trys sąlygos<sup>41</sup>: prieštaravimas teisei, tarnautojo kaltė, neįvykdymas ar netinkamas įvykdymas einamų tarnybinių pareigų.

Tarnybinio nusižengimo *objekto* specifika, lyginat su darbuotojų darbo drausmės pažeidimo objektu, yra ta, kad šiuo atveju apie objektą galima kalbėti dviem aspektais:

- valstybės tarnybos vidaus santykių ir tvarkos palaikymo požiūriu (objektas yra institucijos ar organizacijos vidaus drausmė, tvarka, vidaus administravimo, vykdomoji tvarkomoji veikla. Šiuo atveju, manytina, objektas yra artimas darbo drausmės pažeidimo darbo teisėje objektui, nes kalba eina apie atitinkamų vidaus taisyklių, vidaus tvarkos pažeidimą.);

- santykių su išorine aplinka atliekant viešąjį administravimą požiūriu (objektas- valstybės institucijų ir jų tarnautojų prestižas visuomenėje, pasitikėjimas, patikimumas).

Tarnybinio nusižengimo *objektyvioji pusė* išsiskiria tuo, kad teisei priešinga veika dažnai pasireiškia latentiniu neveikimu, viešu tarnybinių pareigų ignoravimu ar

---

<sup>40</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka. *Vadovo pasaulis*, 2004, Nr. 3. P. 55.

<sup>41</sup> СТАРИЛОВ, Ю. Н. *Курс общего административного права*. В 3 т. Т. I: История. Наука. Предмет. Нормы. Субъекты. Москва: Норма, 2002. Ст. 174.

neatlikimu. Diskutuotinas klausimas, ar tarnybinėje teisėje yra būtina teisei priešingos veikos ir padarinių tarpusavio priklausomybė. Rašto autorei priimtina nuomonė, kad traukiant tarnybinę atsakomybę pakanka nustatyti pažeidimo faktą, jog tarnautojas padarė teisės draudžiamą veiką, savo veiksmis/neveikimu sugriovė atstovaujamos valstybės tarnybos pasitikėjimą, autoritetą; materialūs padariniai nėra būtini norint kvalifikuoti veiką. Pvz., VTĮ 15 str. 1 d. 9 p. nustato tarnautojo pareigą saugoti tarnybinę paslaptį; pažeidus šią pareigą, materialinė žala dažniausiai neatsiranda (tai vadinamieji formalūs teisės pažeidimai).

Kad asmuo būtų tarnybinio nusižengimo *subjektu*, būtini požymiai- ėjimas pareigų valstybės tarnyboje bei viešojo administravimo veiklos atlikimas (VTĮ 2 str. 1d.). Tarnybinės teisės pažeidimo subjektas yra ypatingas: jį apibrėžia ne tik tarnybinės teisės institutu, normų, principų sistema, bet ir kiti principai, įtvirtinti etikos įstatymais, profesinio elgesio kodeksais<sup>42</sup>. Tiksliai tarnautojo sąvoka yra būtina sąlyga numatant jo atsakomybę, todėl viešojo administravimo valstybės tarnautojai atskiriami nuo viešąsias paslaugas teikiančių komunalinių tarnautojų, nustatomi tik viešojo administravimo tarnautojams taikomi pareigybių lygiai bei kategorijos, kvalifikacinės klasės- taip įtvirtinama tarnybinių santykių specifika.

---

<sup>42</sup> Dabar Lietuvoje priimta daugelio profesijų atstovams turėti savo etikos kodeksą (pvz., Lietuvos Banko tarnautojų etikos kodeksas, Policijos pareigūnų etikos kodeksas, Prokurorų etikos kodeksas, Muitinės pareigūnų etikos kodeksas), tačiau juose beveik nėra numatyta, kaip realiai turi būti įgyvendinti deklaruojami profesinės etikos principai ir kokių sankcijų reikėtų imtis profesijos atstovui juos ignoruojant. T.y. tam, kad realiai veiktų šis mechanizmas, trūksta aiškiai numatytos atitinkamos institucinės sąrangos, monitoringo mechanizmų. Atkreiptinas dėmesys, kad šie kodeksai būdingi viešajam sektoriui, nors elgesio kodeksai gali būti rengiami ir privačiame sektoriuje (pvz., Lietuvoje 2004 m. pasirašytas Lietuvos aludarių garbės kodeksas, ), tačiau čia jų paskirtis kiek kitokia- tai tam tikras savireguliacijos mechanizmas, kaip neteismine tvarka (vietiniame lygmeny) išspręsti kilusius ginčus su vartotojais.

Iki šiol nepriimti politikų, tarnautojų elgesio kodeksai, nes nesutariama dėl sankcijų bei elgesio standartų laikymosi kontrolės institucijų. 2005 m. gruozio 23 d. Seimui pateiktas Lietuvos Respublikos tarnautojų elgesio kodekso projektas (Nr. XP-1023) nėra visiškai suderintas su galiojančiais teisės aktais: nurodytas kitoks tarnybinių (drausminių) nuobaudų sąrašas nei VTĮ bei DK; neaiškus šių nuobaudų vykdymo mechanizmas; neaišku, ar neišplečiamas ratas subjektų, kuriems Kodekso nuostatos būtų taikomos šių subjektų išpareigojimų pagrindu; netikslūs sąvokų apibrėžimai (painiojama, pvz., „nusižengimai“, „pažeidimai“, „Kodekso pažeidimai“, „tarnautojų elgesio reikalavimų pažeidimai“); diskutuotina ir Kodekso teisinė galia lyginant su kitais aktais; etc.). Reikia tikėtis, kad visi teisiniai neaiškumai bus ištaisyti, atsižvelgus į detalias Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvadas. Apskritai, Vakarų valstybėse vyrauja skirtinga praktika: vienu elgesio kodeksus labiau linkstama artinti prie susitarimo normų (tai tiesiog etikos taisyklių rinkinys, nenumatant sankcijų), kitur- prie kodeksų (numatomos atsakomybės priemonės). Lietuva pasirinko antrąjį variantą. Palyginimui, atskirus elgesio kodeksus turi Airija, Lenkija, Jungtinė Karalystė. Kitose šalyse elgesio taisyklės įtrauktos į skirtingus teisės aktus, tokius kaip tam tikros įstaigos ar institucijos vidaus tvarkos taisyklės, interesų deklaravimo įstatymai. Kitur, pvz., Čekijoje, Slovakijoje, yra specialūs įstatymai dėl viešųjų ir privačių interesų konflikto. Skandinavijos šalyse, Nyderlanduose, Graikijoje, Portugalijoje etikos klausimai atsispindi bendruosiuose įstatymuose. Įstatymo patvirtintų kodeksų pažeidimai gali užtraukti baudžiamąją ar administracinę atsakomybę, bet už taisyklių ar rekomendacijų pažeidimus paprastai taikomos drausminės sankcijos, tokios kaip perkėlimas į kitas pareigas, į kitą darbą, atlyginimo sumažinimas, ir tik galiausiai taikoma griežčiausia nuobauda- atleidimas iš tarnybos (darbo).



Tarnybinės teisės pažeidimo *subjektyviosios pusės* struktūra sudėtinga. Kaltė, kaip ir darbo teisėje, nėra preziumuojama. Valstybės tarnautojo psichinį, moralinį santykį su padaryta veika sieja atskiras teisinės ir dorovinės pareigos šaltinis- priesaika tarnauti valstybei, vykdyti tarnybines pareigas, dėl to priežastinis ryšys tarp kaltės ir žalingų padarinių, kaip minėta, nebūtinai. Tai, kad tarnybinė teisė nustato ypatingą santykį su socialiniu būtinumu ir tai, kad kvalifikuojant tarnybinį pažeidimą išskyla teisinių bei moralinių vertinimų hierarchijos nustatymo problema, lemia tarnybinio teisės pažeidimo subjektyviosios pusės ypatumus: suponuoja specifinį tarnybinių santykių teorinį modelį, tiesioginę socialinę, teisinę, moralinę atsakomybę<sup>43</sup>.

Taigi tiek drausminės, tiek tarnybinės atsakomybės pagrindas- atitinkamas teisės pažeidimas. DK ir VTĮ jis suprantamas vienodai, t.y. kaip pareigų nevykdymas, netinkamas vykdymas. Be to, ir materialūs, ir formalūs pažeidimai yra pakankamas pagrindas atsirasti drausminei (tarnybinei) atsakomybei.

### 2.3. Šiurkštus pažeidimas

DK ir VTĮ pateikta drausminių (tarnybinių) nusižengimų klasifikacija į šiurkščius bei nešiurkščius leidžia diferencijuoti kalto asmens drausminę (tarnybinę) atsakomybę- šiurkštaus nusižengimo padarymas sukelia sunkesnes teises pasekmes kaltajam nei nešiurkštus nusižengimas. Pvz., užtenka darbuotojui vieną kartą šiurkščiai pažeisti darbo pareigas, ir jis gali būti atleistas iš darbo (DK 136 str. 3 d. 2 p.); analogiška norma taikoma ir valstybės tarnautojams (VTĮ 29 str. 4 d.). Priešingai, už vienkartinį nešiurkštų drausmės pažeidimą asmuo negali būti atleistas iš darbo.

Pagal DK 235 str. 1 d. nuostatas *šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu* pripažįstamas toks darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms. Šio straipsnio 2 d. išvardyta dešimt šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų. Sąrašas nebaigtinis- galimi ir kitokie nusižengimai (pastarųjų sąrašas DK nepateikiamas), kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. 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

---

<sup>43</sup> LAURINAVIČIUS, Alfonsas. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas*: monografija. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. P. 192.

darbo tvarka; b) kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 str. 2 d. 1–10 p. išdėstytą 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 (pvz., 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)<sup>44</sup>(*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*).

Svarbu, kad kai už tokį šiurkštų tiesiogiai DK neįvardintą darbo pareigų pažeidimą atleistas iš darbo darbuotojas ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą teisme, įrodymus (teisinius argumentus), pagrindžiančius nusižengimo kvalifikavimą šiurkščiu, turi pateikti darbdavys, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar padarytą nusižengimą darbdavys pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštų. Taigi pažeidimo kvalifikavimo šiurkščiu pareiga tenka darbdaviui; teismas tik konstatuoja, kad pažeidimas (ne)buvo šiurkštus (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c.b. Laima Karužienė v. AB „Lietuvos draudimas“, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2*). Pažymėtina, kad po naujojo DK priėmimo buvo diskutuojama, kokiais kriterijais reikia vadovautis priskiriant darbo tvarkos pažeidimus prie šiurkščių. Išsiskyrė dvi nuomonės. Pirmoji: tai palikta savarankiškai spręsti darbdaviui vien savo nuožiūra<sup>45</sup>. Antroji: DK 235 str. 2 d. 11 p. norma laikoma blanketine, t.y. darbdavys, priskirdamas konkretų nusižengimą prie šiurkščių, turi remtis teisės aktais, kuriuose jis būtų taip įvardintas, ar vadovautis aprobuota teismų praktika<sup>46</sup>. Įvertinus teismų praktiką, vis dėlto galima daryti išvadą, kad nėra būtina, jog darbdavys nurodytą konkrečią normą, nes išsamaus ir galutinio nusižengimo rūšių sąrašo neįmanoma pateikti. Spręsdamas klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, darbdavys turi analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyvius ir subjektyvius požymius- darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokias neigiamas

<sup>44</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ 9.11 p.

<sup>45</sup> MACIJAUSKIENĖ, Rasa. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32). P.48.

<sup>46</sup> 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.374.

pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes. Panaši tvarka taikoma ir daugelyje šalių: pvz., Didžiojoje Britanijoje, Austrijoje, Šveicarijoje darbdavys turi teisę traukti drausminėn atsakomybėn ir už nusižengimus, kurie nenumatyti norminiuose aktuose. Tokios pat tvarkos laikosi ir JAV, Kanada, Prancūzija, tačiau pabrėžiama, kad drausminis nusižengimas turi būti susijęs su darbuotojo darbine veikla<sup>47</sup>.

Pastebėtina, kad ir VTĮ (29 str. 5 d.) labai panašiai apibrėžia *šturkštų tarnybinių nusižengimą*. Tai nusižengimas, kuriuo 1) šturkščiai pažeidžiamos valstybės tarnybos bei kitų valstybės tarnautojo veiklą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba 2) kitaip šturkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo veiklos etikos principams. Pažymėtina, kad norminis valstybės tarnybos, tarnautojo veiklos, tarnautojo pareigų bei etikos principų, kuriuos šturkščiai pažeidus konstatuojamas šturkštus tarnybinis nusižengimas, reglamentavimas, lyginant su darbo teise, tarnybiniėje teisėje yra ganėtinai detalesnis. Tai seka iš to, kad tarnautojo pareigas konkrečiai apibrėžia gausybė teisės normų- VTĮ, kiti įstatymai, kaip antai, Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas<sup>48</sup>, Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas<sup>49</sup>, o etikos principai detalizuoti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 968 patvirtintose Valstybės tarnautojų etikos taisyklėse<sup>50</sup>.

VTĮ pateiktas šturkščių tarnybinių nusižengimų, kaip darbo teisėje, sąrašas nėra baigtinis: šturkščiu nusižengimu laikomi ir kiti nusižengimai, kuriais šturkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar etikos principams (VTĮ 29 str. 6 d. 8 p.). Taigi peršasi išvada, kad valstybės tarnyboje, kaip ir darbo teisėje, kiti šturkštūs nusižengimai, tiesiogiai nenurodyti įstatyme, yra *vertinamoji* sąvoka- reiškia, kad praktiškai bet kuris tarnybinis nusižengimas gali būti vertinamas kaip šturkštus, esant tam tikroms sunkinančioms aplinkybėms. Be to, atsižvelgiant į anksčiau minėtą pastebėjimą, kad norminis tarnautojo pareigų ir etikos reikalavimų reglamentavimas yra žymiai detalesnis ir išsamesnis nei darbo teisėje, manytina, kad tarnybinių nuobaudą skiriantis subjektas turėtų orientuotis į konkrečius teisės aktus, įvertindamas konkretų pažeidimą kaip šturkštų.

<sup>47</sup> КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Зарубежное трудовое право* : учебник для вузов. Москва: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. См. 102.

<sup>48</sup> *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1659; 2000, Nr. 18-431 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.

<sup>49</sup> *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 10- 236.

<sup>50</sup> *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 65-2656.

Pažymėtina, kad DK ir VTĮ pateikta šiurkštaus drausminio (tarnybinio) nusižengimo sąvoka yra platesnė nei nešiurkštaus drausminio (tarnybinio) nusižengimo sąvoka. Pvz., tarnybinis nusižengimas VTĮ apibrėžiamas tik kaip tarnautojo pareigų neatlikimas ar netinkamas atlikimas, o šiurkštaus tarnybinio nusižengimo sąvoka apima viso VTĮ (bet kurios jo nuostatos) ar kitų teisės norminių aktų pažeidimą su sąlyga, kad jis buvo šiurkštus. Be to, įstatymas, kaip minėta, atskirai išskiria šiurkštų nusižengimą valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo veiklos etikos principams. Tai suponuoja nuorodą į neapibrėžtą ratą teisės aktų- VTĮ bei kitus aktus, reglamentuojančius valstybės institucijų, kuriose dirba valstybės tarnautojai, steigimą ir veiklą, bei tuos teisės aktus, kuriuos savo veikloje įgyvendina valstybės tarnautojai.

Kaip matyti, ir darbo teisėje, ir valstybės tarnybos teisėje šiurkščių nusižengimų reglamentavimas grindžiamas taip pačiais principais. Tai patvirtina ir toliau pateikimas lyginamasis šiurkščių nusižengimų, tiesiogiai įvardintų DK ir VTĮ, atvejų sąrašas:

<b>DK 235 str. 2 d.</b>	<b>VTĮ 29 str. 3 d.</b>
1) neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;	valstybės tarnautojo elgesys, diskredituojantis valstybės tarnybą, žeminantis žmogaus orumą, ar kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;
2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei;	valstybės, tarnybos ar komercinės paslapties atskleidimas;
3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;	dalyvavimas su valstybės tarnyba nesuderinamoje veikloje;
4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtą pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;	piktnaudžiavimas tarnyba bei Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo reikalavimų pažeidimas;
5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;	– <sup>51</sup>
6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;	– <sup>52</sup>

<sup>51</sup> *Pastaba:* nors šis pažeidimas (seksualinis priekabiavimas) negali būti tarnybinės atsakomybės pagrindu, tačiau už diskriminaciją dėl lyties valstybės tarnautoją būtų galima patraukti tarnybinėn atsakomybėn pagal VTĮ 29 str. 6 d. 8 p. kaip už šiurkštų nusižengimą valstybės tarnautojo etikos principams, konkrečiai- teisningumo principui, kuris įpareigoja tarnautoją vienodai tarnauti visiems gyventojams, nepaisydamas jų lyties.

7) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn;	korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos požymių turinti veika, nors už šią veiką valstybės tarnautojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn;
8) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;	buvimas tarnybos (darbo) metu neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, jei valstybės tarnautojo elgesys įžeidžia žmogaus orumą ar diskredituoja valstybės ir savivaldybės institucijos ir įstaigos autoritetą;
9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą);	nebuvimas tarnyboje (darbe) vieną ar daugiau darbo dienų be pateisinamos priežasties;
10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi.	53

Kaip matyti, įstatymų leidėjas ir darbo teisėje, ir tarnybinėje teisėje gan panašiai reglamentuoja drausmės pažeidimo, kaip atsakomybės pagrindo, institutą. Žinoma, tai, kad valstybės tarnybos santykiai priskiriami viešajam sektoriui, suponuoja ir kiek specifinį- griežtesnį, detalesnį- šios srities reguliavimą. Pvz., darbuotojas drausminėn atsakomybėn pagal DK gali būti patrauktas tada, jei padarys bent vieną iš penkių veikų, turinčių vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo ar iššvaistymo, neteisėto alyginimo paėmimo požymių (DK 235 str. 2 d. 7 p.). Tuo tarpu atitinkama VTĮ norma numato žymiai platesnį ratą veikų, už kurias galima tarnybinė atsakomybė- tai korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos požymių turinčios veikos. Pagal Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymą<sup>54</sup> tai kyšininkavimas, tarpininko kyšininkavimas, papirkimas, kitos nusikalstamos veikos, jeigu jos padarytos viešojo administravimo sektoriuje arba teikiant viešąsias paslaugas siekiant sau ar kitiems asmenims naudos: piktnaudžiavimas tarnybine padėtimi arba įgaliojimų viršijimas, piktnaudžiavimas oficialiais įgaliojimais, dokumentų ar matavimo priemonių suklastojimas, sukčiavimas,

<sup>52</sup> *Pastaba:* Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas numato valstybės ir savivaldybių įstaigų prievolę teikti informaciją apie savo veiklą. Todėl valstybės tarnautojas, atsisakęs suteikti pagal įstatymus privalomą teikti informaciją, arba pateikęs melagingą informaciją, galėtų būti traukiamas tarnybinėn atsakomybėn pagal VTĮ 29 str. 6 d. 1 p.- už elgesį, diskredituojantį valstybės tarnybą, žeminantį žmogaus orumą ar kitus veiksmus, tiesiogiai pažeidžiančius žmonių konstitucines teises (šiuo atveju- konstitucinę teisę į informaciją).

<sup>53</sup> *Pastaba:* darbuotojai privalo tikrintis sveikatą ryšium dėl jų profesinės rizikos, naktinio ar pamaininio darbo, imonės veiklos ypatumų. Valstybės tarnyboje taip pat yra sektorių, kur privaloma tikrintis sveikatą. Pvz., pagal Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo (*Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514; 2003, Nr. 42-1919 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais) 26 str. 3 d. asmeniui, pateikusiam prašymą tarnauti prokuroru, būtina pasitikrinti sveikatą; jei iki tarnybos prokuroru pradžios paaiškėtų aplinkybių, dėl kurių paskirtas į prokuroro pareigas asmuo negali jų eiti (t.y. nesitiktino sveikatos), įsakymas dėl jo paskyrimo į prokuroro pareigas būtų panaikintas (įstatymo 26 str. 7 d.). Jei prokuroras atsisako pasitikrinti sveikatą, jis gali būti nušalintas nuo pareigų (įstatymo 43 str. 1 d.).

<sup>54</sup> *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 57-2297.

turto pasisavinimas ar iššvaistymas, tarnybos ar komercinės paslapties atskleidimas, neteisingų duomenų apie pajamas, pelną ar turtą pateikimas, nusikalstamu būdu įgytų pinigų ar turto legalizavimas, kišimasis į valstybės tarnautojo ar viešojo administravimo funkcijas atliekančio asmens veiklą ar kitos nusikalstamos veikos, kai tokių veikų padarymu siekiama ar reikalaujama kyšio, papirkimo arba nuslėpti ar užmaskuoti kyšininkavimą ar papirkimą.

Tokių platų reglamentavimą lemia tai, kad korupcinio pobūdžio veikos dažniausiai vykdomos viešajame sektoriuje ir kad korupcijos pasireiškimo būdai labai įvairūs. Taigi valstybės tarnautojas turi daugiau būdų nusižengti. Todėl valstybės tarnautojo tarnybinė atsakomybė turi būti reglamentuota už visus įmanomus nusižengimo būdus.

*Statutinėse valstybės tarnybos organizacijose* tarnybiniai nusižengimai paprastai reglamentuojami trimis būdais: 1) statute nepateikiamas apskritai joks nusižengimų sąrašas, pvz., Specialiųjų tyrimų tarnybos statusas tik numato, kad gavus informacijos apie pareigūno tarnybinį nusižengimą privalo būti atliekamas tyrimas; 2) statusas tiesiogiai pateikia šiurkščių tarnybinių nusižengimų sąrašą. Pvz., Kariuomenės drausmės statuto<sup>55</sup> II dalies I skyriuje- 25 detalios šiurkščių nusižengimų sudėtys. Pastebėtina, kad priešingai nei DK ar VTĮ, šie sąrašai baigtiniai; 3) statusas šiurkščius nusižengimus įvardina netiesiogiai: pateikia sąrašą nusižengimų, už kuriuos galima skirti tarnybinę nuobaudą- atleidimą iš tarnybos, pvz., Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statusas.

*Statutai*, reglamentuojantys Lietuvos Respublikos jūrų bei vidaus vandenų laivuose dirbančių *darbuotojų drausmę*, įtvirtina baigtinį sąrašą atvejų, kada darbo sutartis turi būti nutraukta. Beje, šie atvejai kone tapatūs abiejuose statuteuose. Tai, pvz., buvimas darbe neblaiviam, vengimas periodinio kvalifikacinio patikrinimo ir kt. Pagal teisinės pasekmės (darbuotojas atleidžiamas iš darbo) šie atvejai laikytini šiurkščiais nusižengimais. Be to, DK 136 str. 3 d. numato darbdaviui teisę nutraukti darbo sutartį, o statutai- *pareigą*. Taigi ryšium su tuo, kad nusižengimas dirbant padidinto pavojaus šaltinyje- laive gali sukelti didelę žalą ar grėsmę aplinkai, statutai įtvirtina sugriežtintą atsakomybę už šiurkštų drausminį nusižengimą. Kiek kitoks (analogiškas DK 136 str. 3 d.) reglamentavimas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statute: čia darbdaviui paliekama diskrecijos *teisė pasirinkti*, ar už šiurkštų nusižengimą darbuotoją atleisti, ar skirti kitą drausminę nuobaudą. Tiesa, šiame statute minimi kiek kitokie šiurkštūs nusižengimai (kai sukelia grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ar sveikatai; kai šiurkščiai pažeidžiamos keleivių vežimo bei aptarnavimo, krovinių saugojimo taisyklės), tačiau savo galimomis pasekmėmis jie vis tiek panašūs su aukščiau minėtais kitų dviejų statutų numatytais

---

<sup>55</sup> *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 51-1635; 2003, Nr. 38-1674 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.

šiurkščiais pažeidimais. Taigi tokia reglamentavimo diferenciacija, manytina, nėra pagrįsta.

Apibendrinant antrąją darbo dalį, akivaizdu, kad ir darbo drausmės pažeidimo, ir tarnybinio nusižengimo instituto norminis reglamentavimas grindžiamas tais pačiais principais, netgi minėtų institutų sąvokos konstruojamos kone tapachiai- abiem atvejais tai yra atitinkamame akte numatytų darbinių pareigų neatlikimas ar netinkamas atlikimas. Be to, akivaizdu, kad DK ir VTĮ pateikiamos kone analogiškos pavyzdinės šiurkščių nusižengimų sudėtys. Turint omenyje, kad nagrinėjama VTĮ redakcija pasirodė vėliau nei DK, peršasi išvada, kad VTĮ rengėjai tiesiog nukopijavo atitinkamas DK normas<sup>56</sup>. Žinoma, viešojo sektoriaus specifika tarnybinėje teisėje lieka. Kita vertus, nepaisant visų panašumų, darbo drausmės pažeidimas ir tarnybinis nusižengimas vis dėlto yra du savarankiški skirtingų teisės šakų institutai. Tai ypač akivaizdu kalbant apie drausminio ir tarnybinio nusižengimo objektą ir subjektą.

---

<sup>56</sup> 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. 373.

### 3. ATSAKOMYBĖS TAIKYMAS

Ryšiausias nuobaudų skyrimo tvarkos skirtumas darbo teisėje ir valstybės tarnybos teisėje yra tas, kad tarnybinių nuobaudų skyrimo procedūra detalai reglamentuojama atskiru teisės aktu. Tuo tarpu įstatymų leidėjas darbdaviui nurodo pagrindinius imperatyvus, o jų įgyvendinimo tvarką apsprendžia pats darbdavys. Taigi tarnybinių nuobaudų skyrimo tvarka labiau formalizuota. Tam, kad būtų išvengta pasikartojimų, darbo priede pateikiama struktūrinė tarnybinių nuobaudų skyrimo schema (žr. Priedas 1).

#### 3.1. Pažeidimo ir nusižengimo aplinkybių nustatymas

Ir DK 240 str. 1 d., ir Taisyklės<sup>57</sup> įtvirtina normas dėl nusižengusio asmens *pasiaiškavimo reikalavimo*. Šios nuostatos atitinka tiek nusižengusiojo, tiek nuobaudą skiriančiojo interesus, o jų pažeidimas prieštarauja abiejų minėtų šalių interesams. Nepareikalavęs pasiaiškinti, darbdavys ar valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo pats apsiriboja galimybe išsiaiškinti visas aplinkybes, reikšmingas atitinkamai drausminės ar tarnybinės atsakomybės taikymui ir drausminės ar tarnybinės nuobaudos parinkimui. Taip nuobaudą skiriantysis pats prisiima galimų neigiamų padarinių riziką, nes darbuotojas ar tarnautojas, nesutikdamas su paskirta nuobauda ir ją ginčydamas ginčus nagrinėjančiuose organuose, gali nurodyti aplinkybes, eliminuojančias galimybę jam taikyti drausminę (tarnybinę) atsakomybę arba skirti tam tikros rūšies nuobaudą. Tokiu būdu ginčus nagrinėjantiems organams nurodytos aplinkybės, kurių nubaustasis negalėjo nurodyti nuobaudą skyrusiajam, nes šis pažeidė minėtą savo pareigą, gali sudaryti pagrindą panaikinti paskirtą drausminę ar tarnybinę nuobaudą. Taigi reikalavimas pasiaiškinti dėl pažeidimo yra *būtinis* skiriant nuobaudas ir darbuotojams, ir tarnautojams.

Darbdavys pareigą raštu pareikalauti, jog darbuotojas prieš skiriant drausminę nuobaudą raštu pasiaiškintų, privalo vykdyti visais atvejais, nes šios normos tikslas – užtikrinti, kad prieš skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys būtų informuotas apie visas drausminės atsakomybės taikymui ir drausminės nuobaudos parinkimui reikšmingas aplinkybes. Darbdavio reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti turi būti išreikštas rašytine forma, rašte darbuotojui turi būti nurodytas konkretus darbo drausmės pažeidimas, dėl kurio reikalaujama pasiaiškinti, nustatytas terminas pasiaiškirimui raštu pateikti. Žodinis

---

<sup>57</sup> Tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių priede pateikiama pranešimo apie tarnybinių nusižengimą forma. Joje, be kitų duomenų, reikalaujama iš adresato pateikti pasiaiškirimą dėl nurodyto tarnybinio nusižengimo.



reikalavimas pasiaiškinti neatitinka įstatymų reikalavimų (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 6 d. nutartis c.b. A. Mačius v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-331/2005, kat.11.9.6* ). Iš to seka, kad, esant ginčui teisme, tik rašytiniais įrodymais gali būti patvirtinta aplinkybė, jog darbdavys pareiškė tokį reikalavimą (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso<sup>58</sup> (toliau- CPK) 177 str. 4 d.).

Valstybės tarnyboje pranešimas, kuriame prašoma pateikti paaiškinimą dėl tarnybinio nusižengimo, įtariamam tarnautojui įteikiamas kiekvieno tarnybinio nusižengimo tyrimo atveju. Todėl analogiškai kaip ir darbo teisėje, pareiga reikalauti pasiaiškinių yra įgyvendinama be išimties visais atvejais ir tarnybinės atsakomybės taikymo atveju.

Ryšiausias skirtumas tarp nagrinėjamo aspekto reglamentavimo darbo teisėje ir tarnybinėje teisėje yra *terminas* asmeniui pateikti paaiškinimą. DK tokio termino nekonkretizuoja- jo trukmę nusprendžia pats darbdavys, vadovaudamasis DK 25 str. 1 d. Darbdavys turėtų atsižvelgti tiek į konkretaus atvejo reikšmingas aplinkybes (pvz., darbo drausmės pažeidimo pobūdį, faktų, dėl kurių reikalaujama darbuotojo pasiaiškinti, gausumą bei sudėtingumą), tiek į abiejų darbo sutarties šalių reikšmingus interesus, tiek į tai, kad darbuotojui turi būti suteikiama reali galimybė pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo. Jeigu per nustatytą terminą darbuotojas be svarbių priežasčių nepateikia rašytinio pasiaiškinių, drausminę nuobaudą jam galima skirti ir *be pasiaiškinių* (DK 240 str. 2 d.). Šiuo atveju darbdavys turi atsižvelgti į jam žinomų objektyvių priežasčių, dėl kurių darbuotojas nepateikė pasiaiškinių, svarbą. Vadinasi, pasiaiškinių aktas nėra būtinas dokumentas; svarbiausia jo paskirtis yra užtikrinti įrodymus, kad pasiaiškinių buvo pareikalauta. Todėl įstatymo leidėjas ir nustato rašytinę pasiaiškinių pareikalavimo formą.

Tuo tarpu valstybės tarnautojo pasiaiškinių pateikimui, priešingai nei DK, yra nustatytas konkretus terminas- ne daugiau nei 2 darbo dienos nuo pranešimo apie tarnybinį nusižengimą gavimo dienos. Manytina, jog įstatymų leidėjas pasirinko tokią termino trukmę atsižvelgdamas į tai, kad apskritai visas tarnybinio nusižengimo tyrimas gali trukti ne ilgiau nei 10 darbo dienų. Vadinasi, taip siekiama nustatyti pusiausvyrą tarp abiejų šalių: kad įtariamam pažeidėjui užtektų laiko surašyti pasiaiškinimą ir kad nusižengimo tyrimą vykdančiam asmeniui pakaktų laiko tinkamai atlikti tą tyrimą. Laiku paaiškinių nepateikus, surašomas aktas, kurį pasirašo už įstaigos personalo tvarkymą

---

<sup>58</sup> *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36- 1340.

atsakingas asmuo ir du įstaigos valstybės tarnautojai. Tačiau tarnybinio nusižengimo tyrimo procedūra tęsiama toliau. Taigi tarnybinė nuobauda, kaip ir drausminė, gali būti skiriama ir be pasiaiškinimo. Manytina, todėl Taisyklės įtvirtina valstybės tarnautojui ne pareigą, o teisę pačiam laisvai pasirinkti, ar teikti pasiaiškinimą, ar jo neteikti. Taigi darbo teisės ir tarnybinės teisės norma įtvirtinta galimybė įtariamajam pasiaiškinti- tai ypač svarbaus procesinio principo *audiatur et altera pars* įgyvendinimas.

Apskritai, kalbant apie tarnybinio nusižengimo tyrimą, akivaizdu, jog ypač detaliam reglamentuojami procedūrinių veiksmų terminai ir kad jie yra gan trumpi. Taip siekiama išvengti valstybės tarnautojo nusižengimo tyrimo vilkinimo. DK, priešingai, atitinkamų terminų nenustato, nes darbdavys yra pats asmeniškai suinteresuotas, kad darbo drausmę pažeidęs darbuotojas būtų kuo greičiau nubaustas. Tuo tarpu viešajame sektoriuje valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas tokio suinteresuotumo gali ir neturėti.

DK nenurodo, kad darbdavio reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti turi būti įteiktas pasirašytinai. Darbuotojo atsisakymas ar vengimas priimti darbdavio rašytinį reikalavimą prilyginamas jo gavimui. Valstybės tarnautojui, atvirkščiai, pranešimas pateikiamas pasirašytinai. Jei valstybės tarnautojas pranešime nepasirašo, kad gavo šį pranešimą, kaip minėta, surašomas aktas, kurį pasirašo už įstaigos personalo tvarkymą atsakingas asmuo ir du įstaigos valstybės tarnautojai. Vadinasi, remiantis analogija su darbo teise, galima daryti išvadą, kad valstybės tarnautojo atsisakymas pasirašyti, kad gavo pranešimą, taip pat prilyginamas jo gavimui.

Svarbu atkreipti dėmesį, jog aplinkybė, kad iš darbuotojo nebuvo raštu pareikalauta pasiaiškinti, nėra pagrindas panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą. Tai formalus drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimas, kuris nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. balandžio 2 d. nutartis c.b. V. Kriaučiūnienė v. V. Sadlauskienės II „Sadarna“, Nr. 3K-3-446/2003, kat. 2.4.3.10; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. lapkričio 4 d. nutartis c.b. V. Metelica v. UAB „Pašventupio Baltutė“, Nr. 3K-3-1298/2002; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis c.b. G.E. Ramoška v. Kauno valstybinis muzikinis teatras, Nr. 3k-3-590/2004, kat. 2.4.3.10; ir kt.*).

Taigi galima apibendrinti, kad ir DK, ir VTĮ įtvirtina svarbią atitinkamai drausminės ir tarnybinės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantiją- rašytinį pasiaiškinimą tam, kad būtų tinkamai ištirtas darbo drausmės pažeidimas ar tarnybinės teisės pažeidimas bei įvykdytos

visos nuobaudos skyrimo sąlygos. Taip nuobaudą skiriantysis turi galimybę išsiaiškinti visas reikšmingas aplinkybes, o prasižengęs darbuotojas (tarnautojas)- galimybę pasiaiškinti (užtikrinams principo *audiatur et altera pars* įgyvendinimas).

### 3.2. Nuobaudos parinkimas

Darbuotojams už darbo drausmės pažeidimus gali būti skiriamos tik įstatymuose nustatytos drausminės nuobaudos. Jei paskiriama kitokia, pvz., įspėjimas, griežtas papeikimas, perkėlimas į kitą darbą, ji vertinama kaip neteisėta ir nesukelianti teisinių padarinių.

Analogiškai VTĮ 29 str. 1 d. įtvirtina, kad už tarnybinius nusižengimus gali būti skiriamos tik VTĮ nustatytos nuobaudos. Vadinasi, tiek DK, tiek VTĮ nenukrypsta nuo fundamentalaus- atsakomybės teisėtumo- principo reikalavimo, kad darbuotojai (valstybės tarnautojai) už drausminius (tarnybinius) nusižengimus gali būti baudžiami skiriant jiems vieną iš įstatyme minėtų nuobaudų- jokios kitos nuobaudos negali būti skiriamos.

*Bendrosios drausminės atsakomybės* subjektų atžvilgiu darbdavys gali skirti tik (DK 237 str. 1d.) pastabą, papeikimą ar atleidimą iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. Pastaroji gali būti skiriama dviem atvejais- už pasikartojančius darbo drausmės pažeidimus arba už vieną šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Pastebėtina, kad jeigu darbuotojas padarė nusižengimą, kuris gali būti vertinamas kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, tačiau kartu yra ir pakartotinis, darbdavys turi teisę pasirinkti, kuriuo pagrindu atleisti darbuotoją iš darbo, arba darbo sutartį gali nutraukti abiem pagrindais.

Analogiškai valstybės tarnautojui gali būti skiriamos tokios pat rūšies tarnybinės nuobaudos, be to, VTĮ numato ir dar vieną, kurios DK atsisako,- griežtas papeikimas. Dviejų tarnybinių nuobaudų- papeikimo ir griežto papeikimo- išskyrimas leidžia diferencijuoti valstybės tarnautojų tarnybines atsakomybę pagal padarytą tarnybinių nusižengimą<sup>59</sup>.

DK ir VTĮ nuobaudos išvardytos eilės tvarka nuo švelniausios (pastaba) iki griežčiausios (atleidimas iš pareigų), tačiau tai nereiškia, kad, parinkdamas nuobaudą, nuobaudą skiriantysis asmuo privalo laikytis nuobaudų eiliškumo jų griežtumo aspektu,

---

<sup>59</sup> Pagal Valstybės tarnautojų registro duomenis, valstybės tarnautojams kasmet skiriama nemažai tarnybinių nuobaudų: 2005 metais pagrindinių valstybės institucijų valstybės tarnautojams (2005 m. gruodžio 31 d. duomenimis- 26884 valstybės tarnautojai) buvo skirta 401 nuobauda, iš jų- 171 pastaba, 148 papeikimai, 74 griežti papeikimai ir 7 atleidimai iš pareigų.

nes nei DK 238 str., reglamentuojantis nuobaudos parinkimą, nei VTĮ tokio reikalavimo nenustato.

Palyginimui, 1972 m. birželio 1 d. redakcijos DĮK numatė šias drausmines nuobaudas: pastabą, papeikimą, griežtą papeikimą, perkėlimą į mažiau apmokamą darbą arba į žemesnes pareigas, atleidimą iš darbo. Drausminės atsakomybės įstatymuose ir drausmės statutuose atskiroms darbininkų kategorijoms galėjo būti numatytos ir kitos drausminės nuobaudos. 2002 m. birželio 20 d. DĮK redakcija (paskutinė redakcija, galiojusi iki DK priėmimo) numatė jau tik pastabą, papeikimą, griežtą papeikimą ir atleidimą iš darbo.

Tuo tarpu, pvz., kaimyninės Latvijos darbo įstatymai<sup>60</sup> nustato, kad darbuotojui darbdavys gali skirti rašytinę pastabą ar papeikimą. Vengrijos darbo kodeksas<sup>61</sup> 175 str. pateikia negalutinį drausminių nuobaudų sąrašą: darbuotojui galima skirti pastabą ar kitas drausmines sankcijas, kaip antai, bauda ar specialių teisių atėmimas, jei tokios nuobaudos numatytos šakos kolektyvinėje sutartyje. Bulgarijos darbo kodekso įstatymas<sup>62</sup> numato trijų rūšių drausmines sankcijas: papeikimas, įspėjimas apie galimą atleidimą iš darbo, atleidimas iš darbo. Pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo esant tinkamam pagrindui yra numatyti Rusijos Federacijos darbo kodekse<sup>63</sup>; be to, šis įstatymas nedraudžia federaliniais įstatymais, statutais ir darbo tvarkos taisyklėmis numatyti ir kitokių rūšių nuobaudų, taikomų atitinkamų kategorijų darbuotojams. Kitur numatytos nuobaudos yra draužiamos. Slovėnijos darbo santykių įstatymas<sup>64</sup> (175 str.), kaip ir Vengrijoje, leidžia skirti pastabą ar kitas drausmines sankcijas, pvz., baudą ar specialių teisių atėmimą, jei tokios nuobaudos numatytos šakos kolektyvinėje sutartyje.

Kaip matyti, kai kurios valstybės į galimų skirti nuobaudų sąrašą įtraukia ir piniginę nuobaudą, tuo tarpu DK tokios rūšies nuobaudos nenumato. Reikia paminėti, kad rengiant DK, galimybė numatyti piniginę nuobaudą buvo svarstyta: 1994 m. DK projektas kaip vieną iš drausminių nuobaudų rūšių įtvirtino *baudą*. Tai buvo vienas iš svarbiausių darbo drausmės reglamentavimo pakeitimų, lyginant su tarybiniu DĮK. Baudos dydis negalėjo būti didesnis nei ¼ darbuotojo vidutinio mėnesinio atlyginimo ir ji nebuvo įskaičiuojama į nuostolių atlyginimą. 1996 m. DK projekte bauda vis dar buvo įtraukta, tačiau svarstant

<sup>60</sup> The Labour Law of the Republic of Latvia (Darba likums). *The Newspaper of the Republic of Latvia „The Latvian Herald“ (Latvijas Republikas laikrasts „Latvijas Vēstnesis“)*, 2001, Nr. 105 (2492).

<sup>61</sup> Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/30158/64855/E92HUN01.htm#>> [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.].

<sup>62</sup> Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/61136/65254/E01BGR01.htm#>> [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.].

<sup>63</sup> Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm#>> [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.].

<sup>64</sup> Prieiga per internetą [interaktyvus]: <[http://www.gov.si/mdds/dz/doc/managed/943\\_e8272d33f8cac503d360341c5e41f5c4.pdf#](http://www.gov.si/mdds/dz/doc/managed/943_e8272d33f8cac503d360341c5e41f5c4.pdf#)> [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.].

projektą Seime, Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimas pasiūlė atsisakyti baudos, o Valstybinė darbo inspekcija- panaikinti kodekso straipsnį, reglamentuojantį baudas. Taip norėta išvengti galimų teisingo apmokėjimo už darbą principo pažeidimų, kai dėl baudos darbuotojui galėjo būti neišmokama netgi minimali mėnesinė alga<sup>65</sup>. Abiems šiems siūlymams Socialinių reikalų ir darbo komitetas pritarė<sup>66</sup>. Manytina, kad socialine prasme baudos įvedimas nebūtų visiškai teisingas, kadangi Lietuvoje žemas pragyvenimo lygis ir darbo užmokestis nedidelis, lyginant su kitomis valstybėmis. Tačiau pati bauda, kaip drausminė nuobauda, neabejotinai turėtų būti efektyvi drausminamoji priemonė.

Kalbant apie tarnybinės nuobaudos instituto raidą, pažymėtina, kad 1999 metų VTĮ redakcijoje, priklausomai nuo padaryto nusižengimo sunkumo, buvo numatytos šios tarnybinės nuobaudos: už lengvus nusižengimus- darbo užmokesčio sumažinimas 3 dienų pareiginės algos dydžio ar mažesne suma, papeikimas, išpėjimas žodžiu; už vidutinius nusižengimus- pareiginės algos sumažinimas 1 ar 2 kategorijomis iki 6 mėnesių, nušalinimas nuo pareigų nuo 10 dienų iki 1 mėnesio; už sunkius- atleidimas iš valstybės tarnybos, pareiginės algos sumažinimas 1 ar 2 kategorijomis nuo 6 mėnesių iki 3 metų, nušalinimas nuo pareigų nuo 1 iki 6 mėnesių, griežtas papeikimas. 2002 metų VTĮ redakcijoje beliko minėtosios- pastaba, papeikimas, griežtas papeikimas, atleidimas iš pareigų.

Palyginimui, Estijos<sup>67</sup> valstybės tarnautojams skiriamos skirtingos nuo Lietuvos valstybės tarnautojų nuobaudos: papeikimas; bauda, kurios dydis neviršija 10 tarnautojo dienos darbo užmokesčių; nušalinimas nuo pareigų, nemokant darbo užmokesčio ne ilgiau nei 10 iš eilės einančių dienų; perkėlimas į žemesnes pareigas iki vienerių metų; atleidimas iš pareigų. Slovėnijos valstybės tarnautojai už mažareikšmius tarnybinius nusižengimus gali būti nubausti pastaba ar bauda, neviršijančia 15 proc. viso darbo užmokesčio; o už rimtus nusižengimus- iki 20-30 proc. viso darbo užmokesčio dydžio bauda, kuri skiriama nusižengimo padarymo mėnesį; teisių atėmimu ar atleidimu iš esamų pareigų; atleidimu iš esamo rango ir paskyrimu į žemesnį rangą; įdarbinimo sutarties nutraukimu (pastaroji- tik už tyčinį nusižengimą ar už didelį neatsargumą).

---

<sup>65</sup> 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. 369-370.

<sup>66</sup> 2002 02 20 Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto išvada „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projekto IXP-1268(2)“ [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps?Condition1=160691-&Condition2+=>>>.

<sup>67</sup> Prieiga per internetą [interaktyvus]: <[http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?tyyp=SITE\\_ALL&ptyyp=I&m=000&query=labour](http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?tyyp=SITE_ALL&ptyyp=I&m=000&query=labour)>[žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.].

Drausminės nuobaudos *parinkimas* reglamentuojamas DK 238 str. Ši teisės norma turi būti taikoma parenkant drausminę nuobaudą už bet kurį darbo drausmės pažeidimą (šiurkštų ir nešiurkštų). Darbdavys, be to, turi vadovautis DK 35 str. 1 d.

DK 238 str. nustato, kad skiriant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgiama į: darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojo kalbę, aplinkybes, kurio- mis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 kovo 18 d. nutartis c.b. Božena Komosa v. AB „Naujasis Vilnius“, Nr. 3K-3-443/2002, kat. 8.2.1; 8.2.2; 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*).

Nuobauda turi būti parinkta įvertinus visus šiuos kriterijus, nėra būtina laikytis nuobaudų skyrimo eiliškumo pagal jų griežtumą, tačiau drausminė nuobauda privalo atitikti padaryto nusižengimo sunkumą, kurį apibūdina tai, kokius pareiginius nuostatus, įstatymus ar kitus teisės aktus pažeidė darbuotojas, kokios svarbos jam priskirtų pareigų nevykdė, koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas, kaip pasireiškė jo pasekmės. Skiriant nuobaudą už darbo drausmės pažeidimą, gali būti atsižvelgiama į tai, ar pažeidimas padarytas veikimu ar neveikimu, ar pažeidžiantys darbo drausmę darbuotojo veiksmai buvo šiurkštūs, intensyvūs, tęstinio pobūdžio, nuolat pasikartojantys ar vienkartiniai, ar pažeidimas yra susijęs ne tik su darbdavio nustatytos tvarkos, bet kartu ir viešosios tvarkos, su vieno, kelių asmenų teisėtų interesų nepaisymu. Minėtos aplinkybės labiau apibūdina objektyvinę drausmės pažeidimo pusę. Kadangi nuobauda yra asmeninio pobūdžio, tai pagrįstai turi būti atsižvelgiama ir į darbuotoją charakterizuojančius duomenis, t.y. jo ankstesnį darbą. Tai apima darbuotojo požiūrį į darbą, darbo drausmę, duomenis apie jo atliekamo darbo pobūdį ir apimtį, vykdymo kokybę, jam skirtus paskatinimus bei nuobaudas ir kitus duomenis, kurie jį apibūdina teigiamai ar neigiamai. Renkant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama ir į kitas reikšmingas aplinkybes, pvz., kai darbuotojo pareigybės aprašyme yra nustatyta, kad jis kiekvieną mėnesį privalo teikti raštiškas ataskaitas darbdaviui, tačiau pagal nusistovėjusią darbovietėje tvarką darbdavio atstovai keliolika mėnesių iš eilės nereikalavo tokių ataskaitų, o darbuotojas jų ne- teikė, į tokią nusistovėjusią darbovietėje tvarką bei darbdavio elgesį turėtų būti atsižvel- giama tiek sprendžiant drausminės atsakomybės pagrindo buvimo klausimą, tiek ir paren- kant drausminę nuobaudą.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbo teisėje ir valstybės tarnybos teisėje nėra skiriamos drausminio ir tarnybinio nusižengimo darymo stadijos (pasikėsinimas, baigtas teisės

pažeidimas). Tačiau kai kuriais atvejais veikslių intensyvumas, baigtumas gali turėti įtakos individualizuojant nuobaudą.

VTĮ taip pat nenukrypsta nuo atsakomybės proporcingumo principo, kadangi įtvirtina, kad tarnybinė nuobauda skiriama atsižvelgiant į nusižengusiojo kaltę, tarnybinio nusižengimo padarymo priežastis, aplinkybes ir padarinius, į valstybės tarnautojo veiklą iki tarnybinio nusižengimo padarymo bei į Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo numaytais atvejais ir tvarka pateiktą informaciją (VTĮ 29 str. 2 d.). Parenkant atsakomybės mastą, turi būti atsižvelgiama į tai, ar nusižengimas būtų sukėlęs kokias nors neigiamas pasekmes, kad dėl to būtų nukentėję kiti asmenys ar viešasis interesas. Reikšminga yra ir ta aplinkybė, ar pareiškėjas iki nusižengimo tarnybinių nuobaudų neturėjo<sup>68</sup>.

Siekiant tiksliau parinkti nuobaudą, turi būti atsižvelgiama ir į nusižengimo padarymo priežastis, kurios gali būti labai įvairios. Priežastys paprastai siejamos su pažeidimo padarymo motyvais: 1) teigiamai vertintinos (teigiamos paskatos, galinčios pasireikšti, pvz., pernelyg dideliu uolumu atliekant savo funkcijas); 2) neigiamai (neigiamos paskatos, kurias įstatymų leidėjas pats įvardija VTĮ 2 str. 13 d.: „savanaudiškais tikslais (neteisėtai pasisavinamas ar kitiems perleidžiamas svetimas turtas, lėšos ir t. t.) ar dėl kitokių asmeninių paskatų (keršto, pavydo, karjerizmo, neteisėtų paslaugų teikimo ir t. t.)”). Priežastys gali būti objektyvios: nepriklausomai nuo tarnautojo valios gali susidaryti tam tikros sąlygos, skatinančios ar verčiančios padaryti tarnybinių nusižengimą, pvz., gautas neteisėtas nurodymas. Gali būti ir priežasčių, netiesiogiai skatinusių valstybės tarnautoją padaryti tarnybinių nusižengimą, pvz., socialinės, ekonominės sąlygos.

Taigi bendrieji reikalavimai (atsižvelgti į kaltę, priežastis, aplinkybes ir padarinius, asmens elgesį) praktiškai yra analogiški reikalavimams, kurių turi laikytis ir darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą, tačiau valstybės tarnybos santykių ypatingumas lemia dar vieno specifinio tarnybinės nuobaudos parinkimo kriterijaus išskyrimą- tai Korupcijos prevencijos įstatymo tvarka valstybės tarnautoją paskyrusiam ar skiriančiam įstaigos vadovui ar valstybės politikui pateikta informacija. Informaciją surenka Specialiųjų tyrimų tarnyba ir raštu pateikia jos pačios bei Policijos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos, Valstybės tarnautojų registro, kitų teisėsaugos bei kontrolės institucijų turimą informaciją. Informacijos apie asmenį, siekiantį eiti arba einantį pareigas valstybės

---

<sup>68</sup>Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. kovo 31 d. nutartis byloje *S.Petrauskas v. Kaišiadorių rajono savivaldybės administracija*, Nr. A-2 -334/2004, kat. 19.4.

ar savivaldybės įstaigoje, pateikimas yra viena iš korupcijos prevencijos priemonių, siekiant, kad valstybės tarnyboje dirbtų tik nepriekaištingos reputacijos asmenys. Į pateiktą informaciją turi būti atsižvelgiama skiriant tarnybinę nuobaudą, nes ji yra vienas iš pagrindų, apibūdinančių valstybės tarnautojo patikimumą. Tokiu būdu yra įgyvendinama proaktyvioji korupcijos prevencijos kryptis<sup>69</sup> - kai šalinama prielaida, nesulaukus blogų padarinių<sup>70</sup>.

Kalbant apie nuobaudos parinkimą, svarbi DK 239 str. nuostata, kad už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti *tik vieną* drausminę nuobaudą. Tai reiškia draudimą skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną ir tą patį darbo drausmės pažeidimą. Analogiškai baudimo antrą kartą už tą patį nusižengimą neleistinumas (taip įgyvendinamas principas *non bis in idem*) nustatytas ir VTĮ 30 str. 3 d.

*Pakartotinai* drausminė nuobauda skiriama, kai darbuotojas nereaguoja į jau paskirtą drausminę nuobaudą ir toliau pažeidinėja darbo drausmę (DK 230 str.). Tada drausminė nuobauda skiriama už darbuotojo veiksmus/neveikimą, atliktus po tų veiksmų/neveikimo, už kuriuos jau yra paskirta drausminė nuobauda, t. y. už naują pažeidimą. Iš to galima daryti išvadą, kad darbdaviui nėra suteikta teisė skirti darbuotojui antrą drausminę nuobaudą už tą patį darbo drausmės pažeidimą, už kurį viena galiojanti drausminė nuobauda jau yra paskirta (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c.b. Irena Jundulienė v. viešoji įstaiga Plungės rajono pirminės svreikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12*). VTĮ, priešingai, nenumato, kaip būtų sprendžiamas tarnybinės atsakomybės klausimas, jei valstybės tarnautojas, gavęs tarnybinę nuobaudą, ir toliau vykdytų tą patį pažeidimą. Remiantis analogija ir protingumo principu, taip nevieną kart nusižengusiam tarnautojui turėtų būti skiriama pakartotinė tarnybinė nuobauda.

Dažnai praktikoje, pvz. po patikrinimo, paaiškėja ne vienas, o keletas darbuotojo padarytų darbo drausmės pažeidimų - tada paprastai skiriama viena drausminė nuobauda (DK 35 str. 1 d.). Jei įsakyme dėl nuobaudos paskyrimo nurodyta keletas pažeidimų kaip nubaudimo pagrindas, o darbo ginčą nagrinėjantis organas nustato, kad buvo padarytas tik vienas darbo drausmės pažeidimas, tai dar savaime nereiškia, kad paskirtoji nuobauda yra

---

<sup>69</sup> RAUDONIENĖ, Aida. Korupcijos prevencija- veikiantys etikos standartai. *Valstybės tarnybos aktualijos*, 2005, gruodis (3). P. 33.

<sup>70</sup> Manytina, kad efektyviausiai nuo korupcijos atgrasytų jau minėtas teisinės atsakomybės mechanizmas, kai asmeniniai tarnautojų įsipareigojimai bei elgesio normos, šių normų laikymosi priežiūros mechanizmas ir sankcijos, taikomos ignoruojant profesinius elgesio standartus, apjungiami į atitinkamos profesijos atostovų *elgesio kodeksą*.



neteisėta. Tai nereiškia, kad visiškai neliko pagrindo darbuotojo drausminei atsakomybei. Šiuo atveju, jeigu iš kelių nurodytų pažeidimų *suma summarum* konstatuojamas tik vienas, turi būti svarstoma, ar tinkamai darbuotojui buvo parinkta nuobauda, atsižvelgiant į pažeidimo aplinkybes, sunkumą, ankstesnę darbuotojo darbą, t.y. vertinant keleto pažeidimų sunkumą, būtina nustatinėti visas faktines pažeidimų aplinkybes. Konkrečiu atveju darbo ginčą nagrinėjanti institucija turi atsižvelgti taip pat į tai, kad pažeidimai buvo nurodomi kaip nevienkartiniai, o tapo vienu atveju- tai reiškia, kad jie galėjo būti traktuojami kaip sunkesni, o tapo lengvesni. Dėl to papildomai privaloma vertinti, ar paskirta nuobauda atitinka padaryto nusižengimo sunkumą (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 20 d. nutartis c.b. Riva Teitelbaumienė v. Kauno valstybinis akademinis teatras, Nr. 3K-3-312/2002, kat. 8.2.2; 94.1*).

Griežčiausia tarnybinė nuobauda- atleidimas iš pareigų- gali būti skiriama už šiurkštų tarnybinį nusižengimą. Už kitą tarnybinį nusižengimą galima atleisti, jei prieš tai valstybės tarnautojui nors kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikyta tarnybinė nuobauda- griežtas papeikimas. Taip diferencijuojamas valstybės tarnautojui skiriamas tarnybinės nuobaudos- atleidimo iš tarnybos- skyrimo pagrindas priklausomai nuo tarnybinio nusižengimo sunkumo. Toks atleidimo iš pareigų reglamentavimas praktiškai iš principo tapatus drausminės nuobaudos- atleidimo iš darbo- reglamentavimui, išskyrus tai, jog VTĮ konkretizuoja, kad anksčiau taikyta tarnybinė nuobauda privalo būti griežtas papeikimas, kai tuo tarpu DK kalba apie *bet kokią* galiojančią drausminę nuobaudą. Be to, galima daryti išvadą, jog šiuo pagrindu atleisti tarnautoją iš pareigų galima tik tuo atveju, kai jis nusižengia pažeidimo metu turėdamas galiojančią tarnybinę nuobaudą, t.y. griežtas papeikimas turi būti paskirtas ir įsiteisėjęs iki paskiriant atleidimą iš pareigų. Tokį patį analogiškos normos traktavimą darbo teisėje yra ne kartą aiškinęs Lietuvos Aukščiausias Teismas (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 22 d. nutartis c.b. R. Diogteva v. UAB „Nidos Rūta”, Nr. 3K-3-76/2001, kat. 2.4.3.6, 2.4.3.7, 5.2; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 27 d. nutartis c.b. M. Bieliauskaitė v. AB Panevėžio butų ūkis, Nr. 3K-3-1260/2000, kat. 1; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. kovo 29 d. nutartis c.b. J. Karavaiceva v. UAB „Alfenika”, Nr. 3K-3-389/2000, kat.; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. sausio 24 d. nutartis c.b. A.J. Vaišvila v. Kauno miesto valdyba, Nr. 3K-3-78/2000, kat. 1*).

Apskritai VTĮ 29 str. 4 d. esmė- draudimas skirti griežčiausią tarnybinę nuobaudą- atleidimą iš valstybės tarnybos, nesant šioje teisės normoje numatytų sąlygų (šiurkštaus tarnybinio nusižengimo arba atvejo, kai prieš tai valstybės tarnautojui nors kartą per

paskutinius 12 mėnesių buvo taikyta tarnybinė nuobauda– griežtas papeikimas). Ši teisės norma neįpareigoja visais atvejais atleisti iš valstybės tarnybos, kai tarnautojas padaro šiurkštų tarnybinį nusižengimą, o tik suteikia tokią galimybę<sup>71</sup>. Lygiai taip pat analogiška norma aiškinama ir darbo teisėje.

*Specialiosios drausminės atsakomybės* subjektams gali būti taikomos ir kitos, DK nenurodytos nuobaudos, jeigu jos nustatytos šių darbuotojų darbo drausmę reglamentuojančiuose teisės aktuose. Pvz., minėto Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 12 p. nustatyta, kad, be numatytųjų darbo įstatymuose, taikomos tokios drausminės nuobaudos: 1) mašinistams atimama teisė valdyti lokomotyvą, perkeliant juos iki 1 metų mašinistų padėjėjais, šaltkalviais, garvežių kūrikais; 2) ne-nuimamųjų riedmenų vairuotojams ir lokomotyvų mašinistų padėjėjams atimami pažymėjimai, perkeliant juos iki 1 metų į darbą, nesusijusį su traukinių eismu; 3) darbuotojas perkeliamas iki 3 mėnesių į darbą, nesusijusį su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu arba gabenamų krovinių bei bagažo saugumo užtikrinimu, atsižvelgiant į jo profesiją.

*Statutiniams valstybės tarnautojams* statutai be tokių nuobaudų, kokios įtvirtintos VTĮ, numato ir papildomų, kaip antai, laipsnio pažeminimas viena pakopa, perkėlimas į viena pakopa žemesnes pareigas, kvalifikacinės kategorijos pažeminimas arba žemiausios kvalifikacinės kategorijos atėmimas ir kt. Apibendrinant galima daryti išvadą, kad tokių pareigūnams taikomų nuobaudų pobūdį lemia subordinaciniai tarnybos statutinėje organizacijoje santykiai.

### **3.3. Išankstinis atitinkamo organo sutikimas skirti nuobaudą**

Ir darbo teisėje, ir tarnybinėje teisėje išankstinis atitinkamo organo sutikimas skirti nuobaudą vertinamas vienodai- tai garantija darbuotojui (tarnautojui) dėl jo ypatingo statuso ar atliekamos veiklos ypatumų. Dalyvavimas, tarkim, profesinės sąjungos veikloje darbuotojo ar tarnautojui statuso nekeičia ir nesukuria tokios jo padėties, dėl kurios jis galėtų būti traktuojamas iš esmės skirtingai nuo darbuotojų (tarnautojų), kurie nėra profesinės sąjungos nariai. Būtinybė gauti sutikimą yra garantija profesinės sąjungos nariams tam, kad būtų išvengta galimybės diskriminuoti darbuotojus (tarnautojus) dėl jų veiklos profesinėje sąjungoje, t. y. kad su jais nebūtų susidorota už tokią jų veiklą, taip pat užtikrinant lygias su kitais teises.

---

<sup>71</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. kovo 31 d. nutartis byloje *S.Petrauskas v. Kaišiadorių rajono savivaldybės administracija*, Nr. A-2 -334/2004 kat. 19.4.

Toliau bus konkretizuojama, kada reikalingas išankstinis atitinkamo organo sutikimas. Taigi prieš skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą, darbdavys neprivalo visuomet konsultuotis su darbuotojų atstovais. Prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys privalo gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą tik įstatymų numatytais atvejais (DK 240 str. 2 d.) (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 20 d. nutartis c.b. Lina Kėrienė v. VSDFV Klaipėdos skyrius, Nr. 3K-3-556/2004, kat. 8.2.1; 10*). Tokie atvejai nustatyti:

- Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo<sup>72</sup> 13 str. 2 d. (analogiška norma- Lietuvos Respublikos įstatyme Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse<sup>73</sup> 8 str. 2 d.), pagal kurią su Lietuvos Respublikoje veikiančiu Europos Bendrijos įmonės padaliniu ar su Lietuvos Respublikoje 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, o jeigu jie buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, sutikimą juos atleisti iš darbo turi teisę duoti Valstybinės darbo inspekcijos teritorinis skyrius;

- Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo (toliau- PSI)<sup>74</sup> 21 str. 2 d., pagal kurią darbuotojui- įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariui- skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus atleidimą iš darbo, reikalingas išankstinis tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo sutikimas;

- DK 134 str. 4 d., pagal kurią kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus kitų organų sutikimo;

- Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatyme<sup>75</sup>- darbo tarybos nariai jų kadencijos darbo taryboje laikotarpiu negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva be išankstinio darbo tarybos sutikimo.

- DK 134 str. 1 d. numato, kad profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo.

Kai įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje nenumatyta, kad prieš skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą, darbdavys neprivalo rūpintis tokio sutikimo buvimu. Jei darbdavio pareigą gauti išankstinį sutikimą

---

<sup>72</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271.

<sup>73</sup> Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2407.

<sup>74</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

<sup>75</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

numatyto kolektyvinė sutartis, ši pareiga turi būti įgyvendinta taip, kaip numatyta kolektyvinėje sutartyje. Jeigu pagal taikytinus teisės aktus reikia kelių organų išankstinio sutikimo, nuobauda negali būti skiriama be kiekvieno iš tų organų išankstinio sutikimo.

Kalbant apie viešąjį sektorių, diskutuotina, kokiems tarnautojams skiriant tarnybinę nuobaudą reikalinga gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą. Į šį klausimą bus mėginama atsakyti remiantis Vidaus tarnybos statutu (toliau- Statutas), nes praktikoje būtent vidaus tarnybos sistemos pareigūnai dažniausiai kreipiasi į teismą ginčydami paskirtąją tarnybinę nuobaudą, nesant išankstinio atitinkamo organo sutikimo. Statuto 43 str. 4 d. nustatyta, kad *profesinių sąjungų nariams* skiriant tarnybines nuobaudas, išskyrus atleidimą iš darbo, reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. To paties Statuto 44 str. 3 d. numato, kad pareigūnui, išrinktam į *renkamuosius* vidaus reikalų įstaigos profesinės sąjungos organus ir tarnaujančiam vidaus tarnyboje, skiriant tarnybines nuobaudas (išskyrus atleidimą) reikalingas išankstinis tos profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. Aiškinant šias teisės normas gramatiniu, taip pat šias normas bei PSĮ 21 str. sisteminiu būdu, akivaizdu, kad Statuto 43 str. 4 d. yra suformuluota santykinai savarankiška teisės norma. Ji nustato, kad profesinių sąjungų nariams skiriant tarnybines nuobaudas, išskyrus atleidimą iš darbo, reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. Taigi Statuto 43 str. 4 d. numato platesnes apsaugos garantijas vidaus reikalų sistemos pareigūnams- profesinių sąjungų nariams, nei jos nustatomos PSĮ 21 str. Tai reiškia, kad profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas skirti tarnybinę nuobaudą, išskyrus atleidimą iš tarnybos, yra privalomas visais atvejais skiriant nuobaudas profesinių sąjungų nariams, o ne tik profesinės sąjungos renkamojo organo nariams<sup>76</sup>.

Taigi, kaip matyti, darbdavys konsultuotis su darbuotojų atstovais privalo traukdamas drausminėn atsakomybėn tik tuos darbuotojus ir tik tada, kai tai numato konkretus įstatymas. Tai reiškia, jog praktikoje galima situacija, kad traukiant drausminėn atsakomybėn darbuotoją, kuris yra profesinės sąjungos narys, bet nėra tos profsąjungos renkamojo organo narys, jam aptariama garantija netaikoma. O darbuotojui, išrinktam į tos pačios profesinės sąjungos renkamąjį organą, ši garantija bus taikoma. Skiriant

---

<sup>76</sup> Atsižvelgiant į tai, kad šios Statuto nuostatos neabejotinai apsunkina vidaus reikalų įstaigos vadovo pareigą tinkamai užtikrinti tarnybos drausmę ir operatyviai reaguoti į pareigūno padarytą tarnybinį nusižengimą bei loginiu aspektu nedera su Statuto 43 str. 3 d. bei 44 str. 2 d. nustatytais vidaus reikalų įstaigose veikiančių profesinių sąjungų narių apsaugos garantijų apribojimais, lyginant su PSĮ nustatytais garantijomis, naujame 2006 m. kovo 28 d. Vidaus tarnybos statuto ir Vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo įgyvendinimo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo projekte Nr. XP-1239 Statuto 43 str. pakeičiamas siūlant *suvienodinti* vidaus reikalų įstaigose veikiančių profesinių sąjungų narių apsaugos garantijas su kitų profesinių sąjungų narių apsaugos garantijomis, nustatytais PSĮ.

tarnybinę nuobaudą vidaus reikalų sistemos pareigūnui, nepriklausomai nuo to, ar jis yra profesinės sąjungos narys ar profesinės sąjungos renkamojo organo narys, išankstinį tos profsąjungos sutikimą gauti būtina visada. Taigi galiojanti Statuto 43 str. 4 d. redakcija nustato platesnes apsaugos garantijas vidaus tarnybos sistemos pareigūnams– profesinių sąjungų nariams, nei jos nustatomos PSI.

Bendra tai, kad atitinkamo organo sutikimas turi būti išankstinis, t. y. gautas iki nuobaudos darbuotojui (tarnautojui) paskyrimo. Nuobaudos skyrimas be reikalingo išankstinio atitinkamo organo sutikimo vertintinas kaip neteisėtas. Jeigu tokiu būdu yra paskirta drausminė nuobauda- atleidimas iš darbo, tai, esant darbuotojo reikalavimui teisme, sukelia DK 297 str. 3 ar 4 d. numatytus teisinius padarinius. Sutikimas, gautas po to, kai darbuotojui (tarnautojui) jau yra paskirta nuobauda, neturi reikšmės teismui vertinant nuobaudos teisėtumą. Pažymėtina, kad kai organas duoda sutikimą skirti konkrečią nuobaudą, darbdavys ar skiriantysis tarnybinę nuobaudą turi teisę skirti tik tą konkrečią arba švelnesnę nuobaudą. Organas, davęs sutikimą arba atsisakęs duoti sutikimą, gali peržiūrėti ankstesnį savo sprendimą ir priimti kitokį sprendimą. Tokiu atveju sprendimas atsisakyti duoti sutikimą, priimtas peržiūrėjus ankstesnį kitokio turinio sprendimą, sukelia teisinius padarinius nuobaudos skyrimui tik tada, jeigu jis duotas nepraleidus atsakymui duoti nustatyto termino. O sprendimas duoti sutikimą skirti nuobaudą, priimtas peržiūrėjus ankstesnį kitokio turinio sprendimą,- kai jis duotas iki paskiriant darbuotojui (tarnautojui) nuobaudą. Tai reiškia, kad buvusi kliūtis (atsisakymas duoti sutikimą) skirti nuobaudą yra išnykusi.

Bendra ir tai, kad kilus ginčui dėl organo atsisakymo duoti sutikimą skirti drausminę ar tarnybinę nuobaudą, teismas turi teisę tokį *atsisakymą panaikinti*. Darbo ginčo atveju atsisakymas gali būti panaikintas, jei darbdavys įrodo, kad toks atsisakymas *iš esmės pažeidžia jo interesus* (DK 134 str. 3 d.). DK neapibrėžia, ką reikėtų laikyti esminiu darbdavio interesų pažeidimu- tai lieka vertinamąja sąvoka. T.y. kiekvienu konkrečiu atveju teismas, įvertinęs bylos aplinkybes, turi nuspręsti, ar minėtas atsisakymas iš esmės pažeidžia, ar nepažeidžia darbdavio interesus. Darbdavio interesų esminis pažeidimas nustatomas įvertinus darbdavio veiklos specifiką ir aplinkybes, padaryto darbo drausmės pažeidimo pobūdį ir padarinius, konkrečios drausminės nuobaudos taikymo tikslus, priežastis bei kitas reikšmingas aplinkybes.

Tuo tarpu tarnybinėje teisėje profesinės sąjungos atsisakymas duoti sutikimą paskirti tarnybinę nuobaudą yra naikinamas, kai tokį atsisakymą profesinė sąjunga grindė tarnautojui inkriminuojamo pažeidimo fakto bei nuobaudos pagrįstumo ir teisėtumo analize. Pvz., vertino, ar pažeidimo faktas įrodytas, kaip kvalifikuotina pažeidėjo veika,

kokia konkreči tarnybinė nuobauda skirtina tarnautojui. Tokia taisyklė atėjusi iš administracinių teismų praktikos: profesinės sąjungos renkamas organas, sprenddamas, ar duoti išankstinį sutikimą skirti tarnybinę nuobaudą tarnautojui – profesinės sąjungos nariui, privalo įvertinti tokios nuobaudos skyrimo pagrįstumą *tik* tais aspektais, ar tarnybinė nuobauda nėra skiriama tarnautojui dėl jo narystės profesinėse sąjungose, dėl atstovavimo profesinių sąjungų nariams arba dėl veiklos profesinėse sąjungose (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. balandžio 13 d. nutartis byloje *Vilniaus miesto Vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. A-3-170/2004, kat. 19.4.).

Taigi ir darbo teisėje, ir tarnybinėje teisėje yra įtvirtinta galimybė teismui panaikinti atitinkamo organo atsisakymą tam, kad būtų užkirstas kelias tam organui piktnaudžiauti šia savo teise ir taip pažeisti darbdavio teises. Nes atsisakant duoti sutikimą, užkertamas kelias adekvačiam ir greitam drausminio poveikio priemonių taikymui. Abiejose teisės šakose pagrįstumas atitinkamo organo atsisakymo duoti sutikimą skirti nuobaudą – teismo vertinimo dalykas.

### 3.4. Nuobaudos įforminimas

DK 240 str. 3 d. nustato, kad drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu), tačiau neįvardija tokio įsakymo (nurodymo) formos. Taisyklės tarnybinės nuobaudos skyrimo teisės akto formos taip pat nekonkretizuoja. Atsižvelgiant į tokio akto teisinę reikšmę, darytina išvada, kad drausminės ar tarnybinės nuobaudos paskyrimas turi būti įforminamas *rašytinės* formos dokumentu – įsakymu (nurodymu). Beje, VTĮ komentare kalbama irgi apie įsakymą (potvarkį)<sup>77</sup>.

Teisę skirti drausminę nuobaudą turi darbdavys arba atitinkamą kompetenciją turintis jo atstovas; tarnybinę – tik valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo, o ne tiesioginis valstybės tarnautojo vadovas. Tačiau kai kuriais atvejais jie gali sutapti viename asmenyje.

Teisės skirti drausminę ar tarnybinę nuobaudą (pvz., panaikinęs per griežtą nuobaudą, skirti švelnesnę) ar vienos nuobaudos pakeisti kita *teismas* neturi teisės. Tačiau teismui panaikinus, pvz., darbuotojui skirtą drausminę nuobaudą, darbdavys gali, esant drausminės atsakomybės pagrindui, laikydamasis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, iš naujo spręsti drausminės atsakomybės taikymo klausimą ir skirti drausminę nuo-

---

<sup>77</sup> BUDBERGYTĖ, Rasa.; ŠAKOČIUS, Alvydas.; ir ŽILINSKAS, Dainius. *Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P. 150.

baudą. Tačiau jeigu darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra pasibaigę (arba pasibaigę skyrimo terminai), darbdavys neturi teisės taikyti tokiam buvusiam darbuotojui drausminės atsakomybės, nes ji yra galima tik tarp subjektų, susijusių darbo santykiais (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c.b. Irena Jundulienė v. viešoji įstaiga Plungės rajono pirminės svreikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12*).

Ir darbuotojui, ir valstybės tarnautojui apie jam paskirtą nuobaudą pranešama pasirašytinai. DK šio procedūrinio momento nedetalizuoja, taigi DK 240 str. norma „darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai“ aiškintina taip, kad darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su įsakymu (nurodymu), kuriuo jam yra skirta drausminė nuobauda. Taisyklės, tuo tarpu, numato, kad su įsakymu (potvarkiu) dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo valstybės tarnautojas supažindinamas pasirašytinai ne vėliau kaip kitą darbo dieną po tarnybinės nuobaudos skyrimo.

Taigi įstatymų leidėjas imperatyvų reikalavimą supažindinti pasirašytinai įtvirtina kaip įrodymų užtikrinimo priemonę. Nes kilus ginčui, aplinkybė, kad asmuo buvo pasirašytinai supažindintas su įsakymu (nurodymu), kuriuo jam paskirta nuobauda, gali būti patvirtinta tik rašytiniais įrodymais, kuriuose užfiksuotas darbuotojo ar tarnautojo pasirašymas apie jo supažindinimą su minėtu dokumentu (CPK 177 str. 4 d.). Paminėtinas ir kitas pasirašytinio supažindinimo tikslas: informuoti asmenį, kad jis yra nubaustas, nes paskirtą nuobauda bus pasiekta jos tikslų tik tada, kai asmuo apie nuobaudos paskyrimą žinos.

Tuo atveju, kai tarnautojas atsisako pasirašyti, surašomas aktas, kurį pasirašo už įstaigos personalo tvarkymą atsakingas asmuo ir du įstaigos valstybės tarnautojai. Kaip ir darbuotojo, taip ir valstybės tarnautojo atsisakymas, vengimas būti supažindintam su įsakymu (nurodymu) dėl nuobaudos paskyrimo ir (arba) pasirašyti apie supažindinimą prilyginami tinkamam jo supažindinimui su paskirta nuobauda.

Faktas, jog darbuotojui ar tarnautojui buvo pranešta apie ankstesnę atitinkamai drausminę ar tarnybinę nuobaudą, įeina į juridinių faktų sudėtį, tik kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. ar atleisti tarnautoją iš pareigų pagal VTĮ 29 str. 4 d.

Kiekvienas žmogaus teisių apribojimas turi būti teisėtas ir pagrįstas. Todėl asmuo, kuriam toks apribojimas taikomas, turi turėti teisę apskusti jam pritaikytą drausminę ar tarnybinę prievartos priemonę. Dėl to DK nurodo, kad darbuotojas paskirtą drausminę nuobaudą turi teisę *apskusti* darbo ginčus nagrinėjantiems organams. Drausminės atsakomybės taikymo teisėtumo kontrolė gali būti *dvejopa*. Pirma, jei darbuotojas mano,

kad iš darbo buvo atleistas nepagrįstai, jis gali per mėnesį tiesiogiai teismui pareikšti ieškinį dėl grąžinimo į darbą. Antra, dėl kitų jam paskirtų nuobaudų (pastabos, papeikimo) darbuotojas turi teisę kreiptis į įmonės darbo ginčų komisiją, o jos nepalankų sprendimą apskusti teismui. *Tik teismine* tvarka ginčyti tarnybinės nuobaudos pagrįstumą gali valstybės tarnautojas. Sprendimas dėl tarnybinės nuobaudos paskyrimo gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo<sup>78</sup> nustatyta tvarka. Pažymėtina, kad ir darbuotojas, ir valstybės tarnautojas gali skusti sprendimą tik dėl nuobaudos paskyrimo, t.y. kol nuobauda dar nepaskirta, tiesiogiai į teismą kreiptis ir jo atžvilgiu atliekamų administracijos veiksmų ginčyti negali. Tačiau teismas, vertindamas nuobaudos pagrįstumą tiek darbo bylose, tiek bylose dėl ginčų valstybės tarnyboje, tikrina, ar nebuvo pažeistos pagrindinės procedūrinės taisyklės, privalėjusios užtikrinti objektyvų visų aplinkybių įvertinimą bei sprendimo pagrįstumą. T.y. administracijos veiksmai sprendžiant atsakomybės taikymo klausimą bei parenkant nuobaudą vis tiek yra vertinami.

### 3.5. Nuobaudos skyrimo ir galiojimo terminai

Atsakomybės veiksmingumas yra didesnis, jei ji greičiau pritaikoma. Laiku paskirtos nuobaudos prevenciškai reikšmingos ir kitiems asmenims, kurie linkę daryti teisės pažeidimus. Jeigu nuobauda nepaskiriama laiku, padariniai gali būti skaudūs- nauji teisės pažeidimai ar net nusikaltimai. Kita vertus, ilgai nepaskyrus nuobaudos, ją taikyti gali tapti netikslinga. Todėl ir DK, ir VTĮ numatyti konkretūs, pakankamai trumpi nuobaudų skyrimo terminai.

DK 241 str., VTĮ 30 str. 1 d. nustato terminus, per kuriuos drausminę ar tarnybinę atsakomybę taikantis subjektas turi teisę skirti drausminę ar tarnybinę nuobaudą, bei terminus, kuriems pasibaigus drausminė ar tarnybinė nuobauda negali būti skiriama. Taigi abu įstatymai terminus reglamentuoja pagal tą patį modelį.

Drausminė nuobauda skiriama *tuoj pat*, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip *per vieną mėnesį* nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Šios nuostatos taikymui reikšminga darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena, nes nustatytas vieno mėnesio terminas drausminei nuobaudai skirti prasideda kitą dieną po tos kalendorinės dienos, kurią pažeidimas paaiškėjo (DK 26 str. 1 d.). Darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena aiškintina kaip ta diena, kurią darbdaviui/jo atstovui tapo žinoma šių

<sup>78</sup> *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 13-308; 2000, Nr. 85-2566 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.



aplinkybių visuma: darbo drausmės pažeidimo faktas ir darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas.

Pats teisės pažeidimo faktas atitinkamais atvejais gali paaiškėti ir nežinant, kuris konkrečiai darbuotojas kaltas dėl teisės pažeidimo, tačiau kol konkretus darbo drausmės pažeidimą padaręs darbuotojas nėra nustatytas, drausminės atsakomybės taikymas yra negalimas. Jis tampa galimu tik nustačius konkretų darbuotoją, padariusį darbo drausmės pažeidimą, sukeltą drausminę atsakomybę (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. sausio 23 d. nutartis c.b. Nijolė Mikalauskienė v. VĮ Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1*). Todėl kol darbdaviui yra nežinomas konkretus pažeidimą padaręs darbuotojas, vieno mėnesio termino eiga neprasideda. Teismų praktikoje (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 22 d. nutartis c.b. Regina Šulskytė v. Šiaulių „Aušros“ muziejus, Nr. 3K-3-88/2001, kat. 8.2.1*) laikomasi nuostatos, kad jeigu apie darbo drausmės pažeidimą tapo žinoma darbdavio atstovui, neturinčiam teisės skirti drausminę nuobaudą, jis privalo nedelsdamas apie tai pranešti darbdaviui ar jo atstovui, turinčiam teisę skirti drausminę nuobaudą.

Analogiškai tarnybinė nuobauda turi būti paskirta taip pat ne vėliau kaip *per vieną mėnesį* nuo tarnybinio nusižengimo paaiškėjimo dienos, o iškėlus baudžiamąją bylą arba atliekant tarnybinį ar kitą kompetentingos institucijos patikrinimą- ne vėliau kaip *per du mėnesius* nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos, tarnybinio ar kito kompetentingos institucijos patikrinimo užbaigimo dienos. Vieno ir dviejų mėnesių terminas pradedamas skaičiuoti kaip ir darbo teisėje- kitą dieną po tos dienos, kurią pažeidimas paaiškėjo. Pažeidimo paaiškėjimo diena laikytina ta diena, kurią tapo žinomas tarnybinio nusižengimo padarymo faktas ir tarnybinį nusižengimą padaręs konkretus tarnautojas (kaip ir darbo teisėje).

Norma, kad tarnybinė nuobauda turi būti paskirta ne vėliau kaip per mėnesį nuo nusižengimo paaiškėjimo dienos, negali būti aiškinama plečiamai, taigi tarnybinės nuobaudos skyrimo terminas turi būti skaičiuojamas nuo nusižengimo paaiškėjimo dienos, o ne nuo tos dienos, kai padarytas nusižengimas turėjo paaiškėti<sup>79</sup>.

Iš VTĮ ir Taisyklėse įtvirtintų teisės normų seka, jog tarnybinė nuobauda gali būti skiriama tik atlikus tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūrą. Šios procedūros metu atliekamas tarnybinio nusižengimo tyrimas, kurio metu personalo tarnybos vadovas ar komisija tarnybiniam nusižengimui iširti atlieka tam tikrus tyrimo veiksmus. Pagal Taisyklių 10 p., ištyręs tarnybinį nusižengimą, personalo tarnybos vadovas ar komisija

---

<sup>79</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. sausio 13 d. nutartis byloje *A.Zanevskij v. Vilniaus miesto savivaldybės administratorius*, Nr. A-6-17/2003.

raštu pateikia įstaigos vadovui motyvuotą išvadą. Jeigu motyvuotoje išvadoje teigiama, kad valstybės tarnautojas įvykdė tarnybinį nusižengimą, turi būti nurodyta, koks tai nusižengimas, jo padarymo ir paaiškėjimo diena, įvykdymo aplinkybės, kaltės forma, pasekmės ir siūloma konkreti nuobauda. Taisyklių 11 p. nurodoma, kad įstaigos vadovas, atsižvelgdamas į išvadą, per 2 darbo dienas priima sprendimą. Kitaip tariant, tarnybinės nuobaudos skyrimo procedūros metu nustatomas teisinės atsakomybės faktinių pagrindų egzistavimas, todėl akivaizdu, kad procedūros pradėjimo metu dar gali būti nežinomi visi konkretaus tarnybinio nusižengimo sudėčiai reikšmingi požymiai. Vadinasi, tarnybinio nusižengimo paaiškėjimo momentu negalima pripažinti *visų* tarnybinės atsakomybės sąlygų požymių paaiškėjimo momento. Svarbu tai, kad pranešime dėl tarnybinio nusižengimo atsakomybėn traukiamam valstybės tarnautojui pranešama, kad yra duomenų, jog jis padarė tarnybinį nusižengimą. Atsižvelgiant į tai bei į VTĮ 30 str. 1 d. įtvirtintą normą, kad tarnybinių nuobaudų skyrimo procedūra pradedama valstybės tarnautoją priėmusio į darbą asmens iniciatyva arba jam gavus oficialią informaciją apie valstybės tarnautojo tarnybinį nusižengimą, konstatuotina, jog tarnybinio nusižengimo paaiškėjimo diena laikytina diena, kurią minėtas asmuo gavo duomenų ar sužinojo apie duomenis, iš kurių matyti, kad konkretaus valstybės tarnautojo veikoje yra tarnybinio nusižengimo požymių.

Taigi VTĮ 30 str. 1 d. numatyto vieno mėnesio termino eigos pradžia apibrėžiama tokių aplinkybių egzistavimu: duomenų, iš kurių matyti, kad yra tarnybinio nusižengimo požymių, buvimas; šių duomenų atskleidimas tarnautoją į darbą priėmusiam asmeniui; šių duomenų konkretumas, t.y. informacija apie konkretaus valstybės tarnautojo konkrečią veiką.

Darytina išvada, kad DK 241 str. 1 d. ir VTĮ nustatytas vieno mėnesio terminas yra terminas, per kurį turinčiam teisę skirti nuobaudą asmeniui reikia apsispręsti ir priimti sprendimą dėl atsakomybės taikymo ir konkrečios nuobaudos skyrimo, kuomet drausminis ar tarnybinis pažeidimas jam jau yra paaiškėjęs. Šis terminas neskirtas įvykiui, turinčiam darbo drausmės pažeidimo ar tarnybinio nusižengimo požymių, tirti ir darbo drausmės ar tarnybiniam nusižengimui bei jį padariusiam asmeniui nustatyti. Vadinasi, Taisyklėse nustatytas 10 darbo dienų terminas, per kurį privalo būti pateikta motyvuota išvada apie tarnybinio nusižengimo tyrimo rezultatus, nėra įskaitomas į minėtąjį vieno mėnesio terminą, nes tik po išvados pateikimo galima laikyti, kad tarnautoją į pareigas priėmusiam asmeniui paaiškėjo (tapo aiškus) tarnybinio nusižengimo padarymo faktas.

Kitas panašumas tas, kad ir į DK 241 str. 1 d., ir į VTĮ nustatytą vieno mėnesio terminą neįskaitomas darbuotojo (tarnautojo) ligos, komandiruotės arba atostogų

laikotarpiai. Šių laikotarpių neįskaičiavimo į terminą nuobaudai skirti paskirtis- užtikrinti prielaidas objektyviai nustatyti visas reikšmingas aplinkybes nuobaudai skirti ir garantuoti galimybę asmeniui gintis nuo gresiančios atsakomybės. Iš to seka logiška išvada, kad darbdavys ar valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo negali skirti drausminės ar tarnybinės nuobaudos ir tol, kol vyksta procedūros dėl atitinkamo organo išankstinio sutikimo gavimo arba teismo procesas dėl atsisakymo duoti sutikimą nuginčijimo.

Atkreiptinas dėmesys į drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės taikymą, kai paaiškėja, kad drausminis ar tarnybinis nusižengimas turi baudžiamosios veikos požymių. Esant analogiškai situacijai tarnybinio nusižengimo tyrimo metu, šis tyrimas sustabdomas ir tarnybinio patikrinimo medžiaga perduodama institucijai, kompetentingai tirti atitinkamas bylas (VTĮ 30 str. 4 d.). Nutraukus pradėtą ikiteisminį tyrimą arba įsiteisėjus teismo nuosprendžiui, dviejų mėnesių terminas tarnybinei nuobaudai skirti skaičiuojamas nuo įstatyme nustatytos dienos ikiteisminio tyrimo nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. T.y. tarnybinės nuobaudos procedūra bus tęsiama. Beje, VTĮ 30 str. 4 d. įtvirtina ypatumą (paaiškėjimas, kad tarnybinis nusižengimas turi administracinio teisės pažeidimo požymių), nes praktiškai dauguma VTĮ numatytų šiurkščių tarnybinių nusižengimų sudėčių turi administracinės teisės pažeidimo požymių. Tuo tarpu darbo teisėje praktiškai šiurkščiai pažeidus darbo pareigas tik veika, turinčia vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo ar iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, gali iškilti patraukimo baudžiamojon atsakomybėn klausimas.

VTĮ numato bendrąjį tarnybinės nuobaudos skyrimo senaties terminą- *šešis mėnesius* nuo nusižengimo padarymo dienos, išskyrus atvejus, kai nusižengimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją) arba tarnybinį ar kitą kompetentingos institucijos patikrinimą. Šiais atvejais nuobauda turi būti skiriama ne vėliau kaip per *trejus metus* nuo nusižengimo padarymo dienos. Šis trejų metų terminas ir yra vienintelis terminų skirtumas, lyginant drausminėje atsakomybėje (čia atitinkamai taikomas dviejų metų reikalavimas) ir tarnybinėje atsakomybėje taikomus nuobaudos skyrimo terminus.

Minėtieji dviejų mėnesių, šešių mėnesių ir trejų (dviejų) metų terminai laikytini naikinamaisiais terminais, nes teisės aktai nenumato jų atnaujinimo ar pratęsimo galimybes. Ginčą nagrinėjanti institucija neturi teisės pakeisti šių įstatymo nustatytų imperatyvių terminų. Šiems terminams pasibaigus, asmeniui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą ar tarnybinį nusižengimą, nebegali būti paskirta drausminė ar tarnybinė nuobauda. Šiuo atveju nėra svarbios priežastys, dėl kurių terminai yra praleisti.

Reikėtų pabrėžti, kad tiek VTĮ, tiek Taisyklės, nustatydami tikslią tarnybinių nuobaudų skyrimo procedūrą, koncentruojasi daugiau ties detaliu tarnybinio nusižengimo tyrimo procedūros reglamentavimu, kai tuo tarpu DK apie drausminio nusižengimo tyrimo eigą užsimena kur kas siauriau.

Darbo drausmės pažeidimai gali būti padaromi per tam tikrą ilgesnį ar trumpesnį laiką. Paprastai tokio pobūdžio pažeidimai pasireiškia veikimu ar neveikimu, susijusiu su aplaidžiu darbinių pareigų vykdymu. Jeigu darbuotojas veiksmais ar neveikimu padaro tęstinį nusižengimą, DK 241 str. 2 d. numatyto termino drausminei nuobaudai skirti skaičiavimas prasideda nuo tokių veiksmų (neveikimo) nutraukimo arba pabaigimo savo noru (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 13 d. nutartis c.b. Emilija Chalilovienė v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas, Nr. 3K-3-503/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.1*). Pagal analogiją, tokia pati skaičiavimo taisyklė taikoma ir valstybės tarnyboje.

Be abejo, jeigu nuobauda skiriama už keletą pažeidimų, nuobaudos skyrimo terminų būtina laikytis dėl kiekvieno iš pažeidimų.

Lietuvoje darbuotojas ir valstybės tarnautojas laikomas nebaustu atitinkamai drausmine ir tarnybine nuobauda, kai po nuobaudos paskyrimo datos praėjo vieneri metai. Tai suprantama kaip nuobaudos ir visų su ja susijusių pasekmių panaikinimas. Praėjus metams, atstatomas *status quo*, ir asmuo gali toliau tęsti darbą, tarnybą, nepatirdamas neigiamų pasekmių savo atžvilgiu už padarytą nusižengimą. Išimtis taikoma tik atleidimui iš darbo (tarnybos), nes ir praėjus vieneriems metams ji nepraranda galios ir atleistas asmuo atgal į darbą (tarnybą) negažinamas. Kadangi drausminės ir tarnybinės atsakomybės tikslai nėra vien tik asmens nubaudimas, tai ir nuobauda nesiekia daryti neigiamus padarinius prasikaltusiajam. Tačiau tam, kad asmuo būtų laikomas nebaustu, būtina, kad per šį vienerių metų laiką jis nepadarytų naujo drausminio (tarnybinio) nusižengimo. Šiuo laikotarpiu nusižengus pakartotinai, antrosios nuobaudos galiojimo terminas yra vieneri metai, o su ja nenustoja galiojusi ir pirmoji nuobauda.

Tarnybinė nuobauda ir drausminė nuobauda ją paskyrusio asmens motyvuotu sprendimu gali būti panaikinta anksčiau, negu sueis minėtasis vienerių metų terminas. Ši nuostata leidžia vadovams tokiu būdu skatinti darbuotojus (tarnautojus) geriau atlikti savo funkcijas ir motyvuoti juos siekti geresnių veiklos rezultatų. Pastebėtina, kad DK ir VTĮ neapibrėžia minimalaus termino, tik kuriam suėjus nuobaudą galima panaikinti iki sueis vieneri metai nuo paskyrimo. Galbūt būtų tikslinga įstatyme numatyti aplinkybę, kad, tarkim, šešis mėnesius nuo paskyrimo nuobauda negali būti panaikinta anksčiau laiko.

Toks minimalaus nuobaudos galiojimo terminas nustatymas užtikrintų bent minimalų nuobaudos tikslų įgyvendinimą.

Valstybės tarnautojui gavus valstybės apdovanojimą (DK apie tai nekalba), tarnybinė nuobauda taip pat nustoja galios. Nuobauda gali būti panaikinta ją paskyrusio subjekto ne tik asmeniui gerai ir sąžiningai dirbant, bet ir kitais atvejais, pvz., kai ją paskyręs subjektas pripažįsta, kad nuobauda paskirta nesant drausminės ar tarnybinės atsakomybės pagrindo arba pažeidžiant drausminių ar tarnybinių nuobaudų skyrimo taisykles.

## Išvados

1. Darbo drausmės būtinumą objektyviai nulemia visuomeninis darbo pobūdis. Siekiant našaus rezultato, visose kolektyvinės veiklos sferose būtina užtikrinti vidaus darbo tvarką ir drausmę. Todėl viena pagrindinių kiekvieno savo darbo jėgą parduodančio asmens pareigų- paklusti nustatytai darbo tvarkai. Jei ši pareiga yra pažeidžiama, dirbantysis privalo už tai atsakyti, nepriklausomai nuo to, ar jis dirba pagal darbo sutartį, ar eina pareigas valstybės tarnyboje. Taigi drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės prigimtis ir paskirtis ta pati.

2. Valstybės tarnybai būdingas tarnybinis pavaldumas, savarankiškas tarnybinės atsakomybės pagrindas (ypač- tarnybinio nusižengimo objektas ir subjektas), subjektai, taikantys tarnybinę atsakomybę yra tvirtas pagrindas išskirti savarankišką teisinės atsakomybės rūšį- tarnybinę atsakomybę. Būtent viešojo sektoriaus specifika nulemia tai, kad valstybės tarnyboje susiklostantys tarnybinės atsakomybės santykiai yra reguliuojami viešosios teisės normomis, o ne bendraisiais darbo įstatymais.

3. Yra situacijų, kai asmens, dirbančio pagal darbo sutartį, ir asmens, einančio pareigas valstybės tarnyboje, darbinės (tarnybinės) funkcijos yra tos pačios. Svarstyтина, ar teisingas yra toks reglamentavimas, kai atliekančiajam tas pačias funkcijas tarnybinė ar drausminė nuobauda yra *diferencijuojama* pagal tai, koku būdu jis užėmė tam tikras pareigas, t.y., priklausomai nuo to, ar jis dirba pagal darbo sutartį, ar yra valstybės tarnautojas. Pvz., vidaus auditoriai gali būti įdarbinami ir pagal darbo sutartį, ir pagal VTĮ. Tačiau, nors jie atlieka tas pačias funkcijas ir vykdo tą pačią veiklą, taikoma skirtinga- atitinkamai arba tarnybinė, arba drausminė- atsakomybė.

4. Drausminės ir tarnybinės atsakomybės panašią prigimtį liudija tai, kad ir DK, ir VTĮ kone tapačiai konstruoja atsakomybės pagrindo sąvoką, nusižengimus klasifikuoja į šiurkščius ir nešiurkščius. Abu įstatymai šiurkščius nusižengimus reglamentuoja bene vienodai: tiesiogiai numatyųjų įstatyme sudėtytys panašios; įstatyme pateikti negalutiniai sąrašai; abiejose teisės šakose tai interpretavimo dalykas, kas priskiriama „kitiems“ šiurkštiems nusižengimams; už šiurkštaus nusižengimo padarymą ir darbuotojas, ir tarnautojas gali būti, bet neprivalo būti atleistas.

5. Ir drausminė, ir tarnybinė atsakomybė *taikoma* įstatyme reglamentuota procesine tvarka. Jos nesilaikant, atsiranda potenciali galimybė pažeisti atsakomybėn traukiamo asmens teises. Tai savo ruožtu *gali būti* pagrindas teismui panaikinti paskirtąją drausminę priemonę. Pažymėtina, kad DK darbdaviui drausminės atsakomybės taikymo procese palieka daugiau laisvės savo nuožiūra atlikti įstatymo numatytas pareigas. Tai

sąlygoja potencialią galimybę darbdaviui naudotis savo, kaip stipresnės darbo teisinių santykių šalies, padėtimi, pvz., jis gali vilkinti procesą. Patraukimo tarnybinė atsakomybėn atveju privalomi atlikti procesiniai veiksmai yra sureguliuoti detaliau. Tai apsaugo valstybės tarnautoją nuo nepagrįsto piktnaudžiavimo.

6. Įstatymuose ypač akcentuojamas darbo, tarnybos vietose vykstančių drausminės ir tarnybinės *atsakomybės taikymo faktų įforminimas raštu*. Raštu turi būti reikalaujama pasiaiškinti, raštu skiriamos nuobaudos, įvairiais rašytiniais dokumentais (tarnybiniais pranešimais, pretenzijomis, kitų asmenų paaiškinimais ir pan.) gali būti įrodinėjami darbo drausmės pažeidimo ar tarnybinio nusižengimo faktai. Taigi rašytinė atitinkamų aktų forma vertinama kaip teisėtumo garantija: kilus ginčui dėl paskirtos nuobaudos pagrįstumo, įstatymo reikalaujamų procedūrų tinkamas laikymasis gali būti įrodinėjamas tik šiais rašytiniais dokumentais. Taip darbdaviui užtikrinama galimybė veiksmingai įgyvendinti drausminės, o tam tikrais atvejais ir materialinės atsakomybės institutus, jei darbuotojas pažeidžia savo įsipareigojimus.

7. Nei DK, nei VTĮ nenumato, kad nuobaudą anksčiau, negu sueis vieneri metai, galima panaikinti tik praėjus tam tikram laikotarpiui nuo jos paskyrimo. Tam, kad būtų užtikrintas bent minimalus drausminės (tarnybinės) nuobaudos poveikis, tikslų įgyvendinimas, siūlytina tokią aplinkybę numatyti. DK 244 str. po žodžių „nepasibaigus drausminės nuobaudos galiojimo terminui“ įtraukti žodžius „*bet ne anksčiau, negu sueis šeši mėnesiai nuo nuobaudos paskyrimo*“ ir DK 244 str. išdėstyti taip:

*„Jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba, jam skirtą drausminę nuobaudą galima panaikinti nepasibaigus drausminės nuobaudos galiojimo terminui, bet ne anksčiau, negu sueis šeši mėnesiai nuo nuobaudos paskyrimo“.*

Analogiška nuostata siūlytina papildyti ir VTĮ 31 str. 2 d. bei ją išdėstyti taip:

*„2. Tarnybinė nuobauda ją paskyrusio asmens motyvuotu sprendimu gali būti panaikinta anksčiau, negu sueis šio straipsnio 1 dalyje nustatytas terminas, bet ne anksčiau, negu sueis šeši mėnesiai nuo nuobaudos paskyrimo“ arba kai valstybės tarnautojas gauna valstybės apdovanojimą.“.*

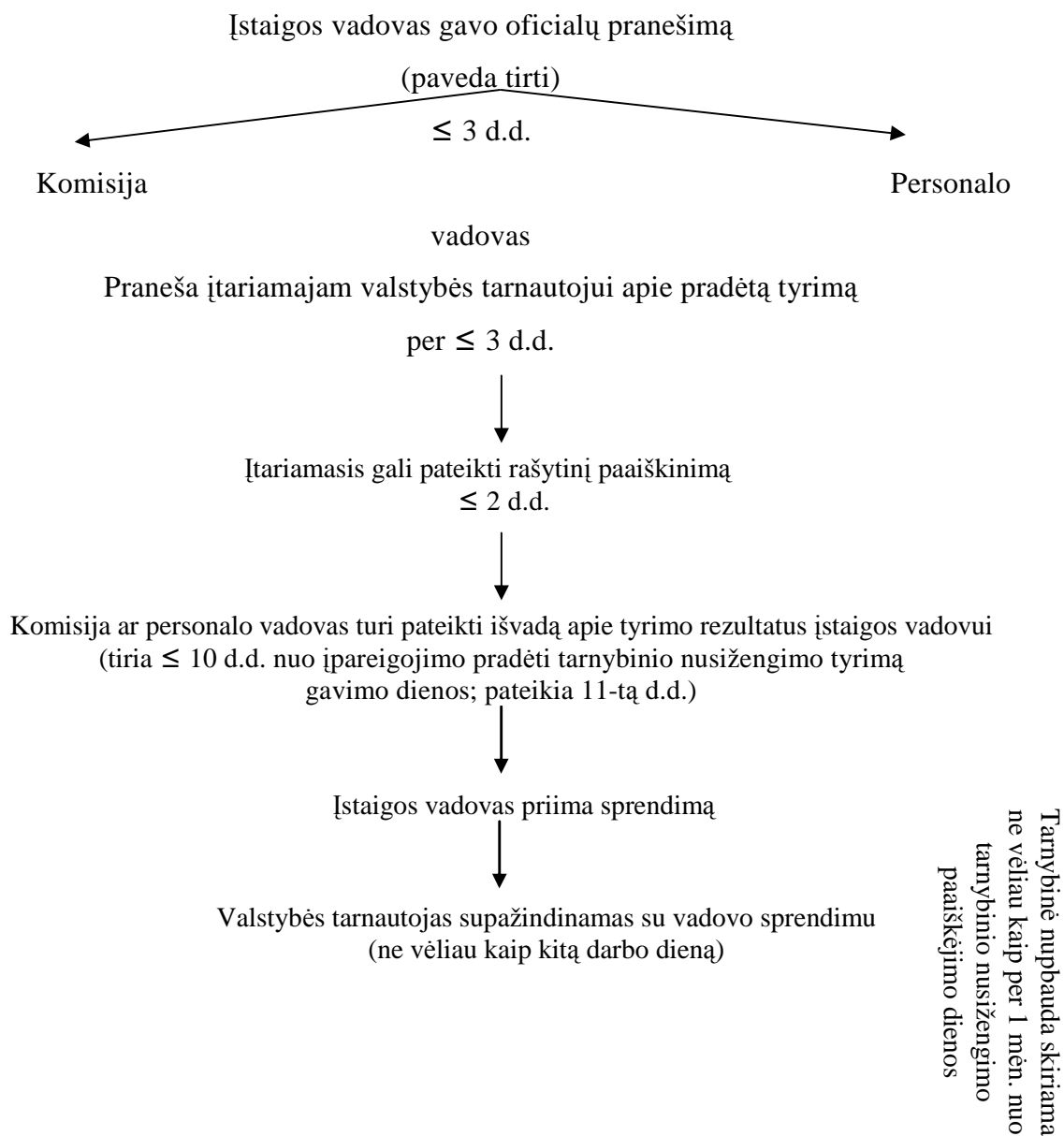
8. Tiek darbo, tiek valstybės tarnybos santykiai apima ir specifines veiklos sferas, kuriose labai svarbu atsižvelgti į ypatingas darbo (tarnybos) sąlygas. Tokių darbo santykių specifiką lemia ūkio šakos, kurioje jie susiklosto, ypatumai (t.y. didesnė nei įprastomis darbo sąlygomis potenciali grėsmė aplinkai). *Valstybės tarnyboje* tai liečia pareigūnus, kurie turi atitinkamus įgaliojimus jiems nepavaldžių asmenų atžvilgiu ir (ar) turi teisę panaudoti prievartos priemones kitų žmonių atžvilgiu (galimas piktnaudžiavimas savo galiomis). Todėl pagrįsta įstatymų leidėjo pozicija statutais

nustatyti didesnius drausminės (tarnybinės) drausmės reikalavimus, ir, žinoma, griežtesnę atsakomybę nei toji, kuri reglamentuojama DK ar VTĮ.

9. Atitinkamų profesijų atstovams dėl jų teisinio statuso teisės normas, atspindinčias elgesio taisykles, ne visada galima veiksmingai taikyti. Todėl palaikytina iniciatyva į vieną sistemą sujungti atskirų profesijų atstovams keliamus elgesio reikalavimus ir elgesio kontrolės mechanizmą- į *elgesio kodeksą*. Pastebėtina, kad elgesio kodeksai yra dažni tarp ypatingą moralinį aspektą turinčių profesijų, kurių atstovų veiklai yra taikomi reiklesni skaidraus elgesio standartai. Tai advokatai, teisėjai, auditoriai, notariai, kt. Akivaizdu, kad dažniausiai tai vadinamųjų laisvųjų profesijų atstovai, nes jie paprastai dirba individualiai (tik šios profesijos asmuo yra atsakingas už savo veiksmus ir jų pasekmes, t.y. darbdavio, kokį mes suprantam, paprastai nėra). Beje, šiems asmenims iškelti aukštesni etiniai reikalavimai gali būti vertinami ir kaip jų *profesinės atsakomybės* sudėtinė dalis (profesinės pareigos moralinis aspektas). Ypač svarbūs elgesio kodeksai statutinėse organizacijose, kur pareigūnams taikomi didesni nesavanaudiško, teisingo ir nešališko elgesio standartai- čia tokie kodeksai tampa prevencine priemone siekiant išvengti didelės žalos nesąžiningai naudojant suteiktus valdingus įgaliojimus.



## TARNYBINIO NUSIŽENGIMO TYRIMO PROCEDŪROS SCHEMA



# **DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ IR TARNYBINĖ ATSAKOMYBĖ: TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI**

## **Santrauka**

Magistro darbe analizuojami drausminės atsakomybės bei tarnybinės atsakomybės reglamentavimo panašumai ir skirtumai. Darbe, remiantis galiojančiais teisės aktais, konkrečiai- Valstybės tarnybos įstatymu ir Darbo kodeksu, mėginama aiškiai atriboti dvi savarankiškas teisinės atsakomybės rūšis. Kitas darbo tikslas- atskleisti panašią šių dviejų teisinės atsakomybės rūšių prigimtį.

Darbą sudaro trys dalys. Pirmoje analizuojami teoriniai nagrinėjamų institutų reglamentavimo klausimai, o trečioji skirta praktinėms problemoms, kylančioms taikant drausmines ir tarnybines nuobaudas. Drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės pagrindas analizuojamas antroje darbo dalyje. Darbe taip pat paliečiami kai kurie specialiosios atsakomybės aspektai.

Reziumuojant galima pastebėti, kad teisinis drausminės atsakomybės ir tarnybinės atsakomybės reglamentavimas yra gan panašus, tačiau valstybės tarnyboje išlieka viešojo sektoriaus specifika. Nepaisant to, Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko lygiagrečių atsakomybės už drausmės pažeidimus valstybės tarnyboje ir privačiame sektoriuje reguliavimą. Vis dėlto klausimas, ar nebūtų geriau visų dirbančiųjų drausminę atsakomybę reguliuoti vieningu teisės aktu, lieka diskutuotinas.

## **DISCIPLINARY RESPONSIBILITY AND RESPONSIBILITY IN CIVIL SERVICE: PECULIARITIES OF LEGAL REGULATION**

### **Summary**

The work comprises the analysis of similarities and disparities in the field of disciplinary liability in both- the sphere of labour relations and the sphere of civil service. On the grounds of the current legislation- Labour code of the Republic of Lithuania (since the 1st of January 2003) and the Law on the Civil Service (since the year 1999)- this paper tries to draw a clear distinction between these two kinds of legal responsibilities. Otherwise, the other objective of this paper is to try to unveil the similar nature of two legal institutes mentioned above.

The work consists of three main parts. The first one is devoted to theoretical legal backgrounds, while the third one is set for the practical application of disciplinary punishments. Afterwards, the ground of legal disciplinary liability is described in the second part of this paper. Some aspects in the field of special liability of specific servants are also mentioned.

In conclusion, after reviewing it can be said that legal regulation of disciplinary responsibility of ordinary employees and public officials is almost the same but with some specialties in public sector. Thereby Lithuania has chosen the particular regulation of disciplinary responsibility. In any case, it still remains a controversial question if it is better to regulate the disciplinary liability of all working persons in solid legal instrument or it is wiser to separate these legal questions considering the different nature of legal relations.

## Literatūros sąrašas

### A. Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 89-2741.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340.
6. Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse // *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67-2407.
7. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 164-5972.
8. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 39-1271.
9. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927.
10. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 57-2297.
11. Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38-1656.
12. Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 94-2917.
13. Lietuvos Respublikos tarnybos kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas // *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39-1088.
14. Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas // *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 10-236.
15. Lietuvos Respublikos kariuomenės drausmės statuto pakeitimo įstatymas // *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 51-1635; 2003, Nr. 38-1674 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.
16. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 38-1362; 2002, Nr. 45-1708 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.
17. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas // *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 13-308; 2000, Nr. 85-2566 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.
18. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas // *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 7-140.

19. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas // *Valstybės žinios*, 1997, Nr. 67-1659; 2000, Nr. 18-431 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.
20. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas // *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 33-759; negalioja nuo 1999 07 30.
21. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas // *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 81-1514; 2003, Nr. 42-1919 su vėlesniais pakeitimais ir papildymais.
22. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34–933.
23. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas // *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18- 137; negalioja nuo 2003 01 01.
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 25 d. nutarimu Nr. 997 pavirtinta 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.
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 968 patvirtintos Valstybės tarnautojų etikos taisyklės // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 65-2656.
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 10 d. nutarimu Nr. 1255 patvirtinti Valstybės tarnautojų registro nuostatai // *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 80-3440.
27. 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.
28. 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.
29. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas // *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 10-225.
30. Auditorių profesinės etikos kodeksas // Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.lar.lt/Docs/etikoskodeksas.doc>>[žiūrėta 2006 m. balandžio 2 d.].
31. The Labour Law of the Republic of Latvia (Darba likums). *The Newspaper of the Republic of Latvia „The Latvian Herald“ (Latvijas Republikas laikrasts „Latvijas Vēstnesis“)*, 2001, Nr. 105 (2492).

32. The Employment Relationships Act of the Republic of Hungary (Vengrijos darbo santykių įstatymas) [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/30158/64855/E92HUN01.htm#>>.

33. The Labour Code Act of the Republic of Bulgaria (Bulgarijos Respublikos darbo kodekso įstatymas) [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/61136/65254/E01BGR01.htm#>>.

34. The Labour Code of the Russian Federation (Rusijos Federacijos darbo kodeksas) [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm#>>.

35. The Employment Relationships Act of the Republic of Slovenia (Slovėnijos Respublikos darbo santykių įstatymas) [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.gov.si/mddsz/doc/managed/943e8272d33f8cac503d360341c5e41f5c4.pdf#>>.

36. The Public Service Act of the Republic of Estonia (Estijos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas) [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.legaltext.ee/en/andmebaas/ava.asp?tyyp=SITEALL&ptyyp=I&m=000&query=labour>>.

## **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. ANDRUŠKEVIČIUS, 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. 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.

5. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbo įstatymų komentaras: straipsnių rinkinys: praktinis vadovas darbdaviams, personalo tarnybų specialistams, finansininkams ir visiems, kurie domisi darbo įstatymais* straipsnių rinkinys. Kaunas: Kauno verslo konsultacinis centras, 2001. ISBN 9955-9343-0-1.

6. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka. *Vadovo pasaulis*, 2004, Nr. 3.

7. КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Зарубежное трудовое право* : учебник для вузов. Москва: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. ISBN 5-89123-187-5.
8. LAURINAVIČIUS, Alfonsas. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas*: monografija. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. ISBN 9955-563-57-5.
9. *Lietuvos administracinė teisė*. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005. ISBN 9955-19-005-1.
10. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas / Aut. kolektyvas, vadovas prof. Ipolitas Nekrošius. Vilnius: Justitia, 2004. ISBN 9955-616-00-8.
11. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas / Aut. kolektyvas, vadovas prof. Ipolitas Nekrošius. Vilnius: Justitia, 2003. ISBN 9986-567-86-6.
12. MACIJAUŠKIENĖ, Rasa. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32).
13. PETKEVIČIUS, Pranas. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 1996. ISBN 9986-567-08-4.
14. POVILAITIENĖ, Ieva. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje. *Teisė: mokslo darbai*, 2004, Nr. 53.
15. RAUDONIENĖ, Aida. Korupcijos prevencija- veikiančios etikos standartai. *Valstybės tarnybos aktualijos*, 2005, gruodis (3).
16. RUDAMINIENĖ, Sigita. *Drausminė atsakomybė pagal Valstybės tarnybos įstatymą ir Darbo kodeksą: magistro darbas*. Vilnius, 2004.
17. *Словарь по трудовому праву*. Ответственный редактор Юрий Петрович Орловский. Москва : Изд-во Бек, 1998. ISBN 5-85639-217-5.
18. СТАРИЛОВ, Ю. Н. *Курс общего административного права*. В 3 т. Т. I: История. Наука. Предмет. Нормы. Субъекты. Москва: Норма, 2002. ISBN 5-89123-595-1.
19. ŠEDBARAS, Stasys. *Administracinė atsakomybė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005. ISBN 9986-567-94-7.
20. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T.1. Vilnius: Justitia, 2005. ISBN 9986-616-13-X.
21. TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, Nr. 1 (49).
22. VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000. ISBN 9986-567-41-6.

23. VANSEVIČIUS, Stasys. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. ISBN 9986-567-35-1.

24. 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 2005 m. lapkričio 10 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 163<sup>2</sup> straipsnio (2002 m. liepos 5 d. redakcija) 5 dalies ir šio straipsnio (2003 m. liepos 4 d. redakcija) 6 dalies atitikties 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 Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 6 d. nutartis c.b. A. Mačius v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-331/2005, kat.11.9.6;

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c.b. Laima Karužienė v. AB „Lietuvos draudimas“,Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2;

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. gruodžio 20 d. nutartis c.b. V.Bakej v. Šilutės rajono vartotojų kooperatyvas, Nr. 3K-3-968/1999, kat. 1 ;

6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c.b. Irena Jundulienė v. viešoji įstaiga Plungės rajono pirminės svreikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12;

7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 20 d. nutartis c.b. Riva Teitelbaumienė v. Kauno valstybinis akademinis teatras, Nr. 3K-3-312/2002, kat. 8.2.2; 94.1;

8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 kovo 18 d. nutartis c.b. Božena Komosa v. AB „Naujasis Vilnius“, Nr. 3K-3-443/2002, kat. 8.2.1; 8.2.2;

9. 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;

10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 20 d. nutartis c.b. Lina Kėrienė v. VSDFV Klaipėdos skyrius, Nr. 3K-3-556/2004, kat. 8.2.1; 10;



11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. sausio 23 d. nutartis c.b. *Nijolė Mikalauskienė v. VĮ Vilniaus kraujo centras*, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 22 d. nutartis c.b. *Regina Šulskytė v. Šiaulių „Aušros“ muziejus*, Nr. 3K-3-88/2001, kat. 8.2.1;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 13 d. nutartis c.b. *Emilija Chalilovienė v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas*, Nr. 3K-3-503/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.1;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. birželio 6 d. nutartis c.b. *Albinas Čuprinskas v. VĮ Vilniaus kraujo centras*, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 115;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. balandžio 2 d. nutartis c.b. *V. Kriaučiūnienė v. V. Sadlauskienės II „Sadarna“*, Nr. 3K-3-446/2003, kat. 2.4.3.10;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. lapkričio 4 d. nutartis c.b. *V. Metelica v. UAB „Pašventupio Baltutė“*, Nr. 3K-3-1298/2002;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis c.b. *Vasilijus Žolobaila v. AB „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-178/2005, kat. 4.1; 11.9.10.7; 15.3.1;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 21 d. nutartis c.b. *Valdonė Klemčiukienė v. viešoji įstaiga Radviliškio ligoninė*, Nr. 3K-3-73/2005, kat. 15.3.3;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. nutartis c.b. *Vladimiras Tubolcevas (Vladimir Tubolcev) v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“*, Nr. 3K-3-109/2005, kat. 15.3.2; 114.11;
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. sausio 22 d. nutartis c.b. *R. Diogteva v. UAB „Nidos Rūta“*, Nr. 3K-3-76/2001, kat. 2.4.3.6, 2.4.3.7, 5.2;
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 27 d. nutartis c.b. *M. Bieliauskaitė v. AB Panevėžio butų ūkis*, Nr. 3K-3-1260/2000, kat. 1;
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. kovo 29 d. nutartis c.b. *J. Karavaiceva v. UAB „Alfenika“*, Nr. 3K-3-389/2000, kat.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. sausio 24 d. nutartis c.b. *A.J. Vaišvila v. Kauno miesto valdyba*, Nr. 3K-3-78/2000, kat. 1;
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 4 d. nutartis c.b. *R. Verbickas v. UAB „EM TRANS“*, Nr. 3K-3-78/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.2;
25. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. balandžio 13 d. nutartis byloje *Vilniaus miesto Vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. A-3-170/2004, kat. 19.4.

26. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. birželio 14 d. nutartis byloje *A. Puleris v. Lietuvos kriminalinės policijos biuras*, Nr. A11 – 697/2005, kat. 16.4.

27. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2003 m. sausio 13 d. nutartis byloje *A.Zanevskij v. Vilniaus miesto savivaldybės administratorius*, Nr. A-6 -17/2003.

28. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. kovo 31 d. nutartis byloje *S.Petrauskas v. Kaišiadorių rajono savivaldybės administracija*, Nr. A-2 -334/2004 kat. 19.4.

#### **D. Kiti šaltiniai**

1. Lietuvos Respublikos tarnautojų elgesio kodekso projektas [interaktyvus] // 2005 m. gruodžio 23 d., Nr. XP-1023. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=268177](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=268177)> [žiūrėta 2006 m. balandžio 2 d.].

2. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada “Dėl Lietuvos Respublikos tarnautojo elgesio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto” [interaktyvus] // 2006 m. sausio 16 d., Nr. XP-1023. Prieiga per internetą :<[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=269162](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=269162)> [žiūrėta 2006 m. balandžio 2 d.].

3. 2002 02 20 Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto išvada „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projekto IXP-1268(2)” [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps?Condition1=160691-&Condition2+=>>> [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.].

4. Vidaus tarnybos statuto ir Vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo įgyvendinimo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas [interaktyvus] // 2006 m. kovo 28 d., Nr. XP-1239. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=272809](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_1?p_id=272809)> [žiūrėta 2006 m. balandžio 17 d.].

5. CARDONA, Francisco. (SIGMA). Scope of Civil Services in European Countries. Trends and Developments [interaktyvus]. Seminar at the European Institute of Public Administration. Maastricht, 13-14 November 2000. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org/dataoecd/44/33/1850438.pdf>> [žiūrėta 2006 m. kovo 27 d.].

6. Valstybės tarnautojų registro 2005 m. gruodžio 31 d. Tarnybinių nuobaudų ataskaita [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.vtd.lt/index.php?-579406488>> [žiūrėta 2006 m. balandžio 1 d.].