

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Marjano Baniukevič,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studento

Magistro darbas

Drausminės atsakomybės sąvoka ir principai

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

Vilnius 2009

TURINYS

ĮVADAS	3
1. TEISINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA IR POŽYMIAI.....	5
2. DARBO DRAUSMĖS SAMPRATA, METODAI IR YPATUMAI	11
3. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS ASPEKTAI	19
3.1 DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS ŠĄVOKA.....	20
3.2 DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS PAGRINDAI IR SĄLYGOS	26
3.3 DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS.....	32
4. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS PRINCIPAI.....	47
IŠVADOS	58
NAUDOTA LITERATŪRA.....	60
SANTRAUKA.....	67
SUMMARY	68

IVADAS

Nuo seniausių laikų žinoma, kad nė vienas darbas negali būti atliekamas, jei nepaisomos galiojančios elgesio normos ir taisyklės. Kiekviena civilizuota valstybė priima įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie nustato tvarką ir drausmę darbo procese. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos (toliau – LR) darbo kodeksui¹ (toliau – DK), iš esmės reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti kai kurie darbo teisės institutai, įteisintas vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kuriame apjungtos pagrindinės Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos nuostatos. Teisingai reglamentuoti teisiniai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo padeda siekti gerų darbo rezultatų, kas naudinga ir darbdaviams ir darbuotojams. Darbdavio ir darbuotojo teisiniai santykiai turi būti reguliuojami užtikrinant socialinį kompromisą, nes, kaip žinoma minėtų subjektų ekonominė padėtis nėra lygiavertė (darbuotojas yra silpnesnė šalis). Todėl įstatymų leidėjų pareiga sureguliuoti drausminės atsakomybės santykius taip, kad nebūtų pažeisti teisėti darbuotojų interesai. Darbinė veikla neatskiriama nuo asmens, jos negalima realizuoti per atstovą. Darbinės teisės ir pareigas žmogus gali realizuoti tik pats asmeniškai.

Nagrinėjamos temos aktualumas, originalumas ir naujumas. Darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį, įsipareigoja paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Vidaus darbo tvarkos taisyklių, pareiginių nuostatų bei kitų teisės aktų nesilaikymas sukelia darbo drausmės pažeidimą. Kiekvieno teisei reikšmingo pažeidimo pasekmė yra atsakomybė. Darbo teisėje, už darbo drausmės pažeidimą taikoma drausminė atsakomybė. Drausminei atsakomybei, kaip vienai iš teisinės atsakomybės rūšių, yra būdingi bendrieji teisinės atsakomybės bruožai, tačiau ši atsakomybės rūšis, kaip ir kitos teisinės atsakomybės rūšys, turi ją iš kitų išskiriančių bruožų. Todėl yra labai svarbu išsiaiškinti drausminės atsakomybės sąvoką, jos bruožus bei drausminės atsakomybės principus. Darbe atkreipiamas dėmesys ir į drausminės atsakomybės rūšis (bendroji ir specialioji). Specialioji drausminė atsakomybė yra numatyta įstatymuose ir žemesnio rango teisės norminiuose aktuose. Temos aktualumas pasireiškia tuo, kad nagrinėjant šią temą yra atliekamas teisinės literatūros ir teisinės norminių aktų tyrimas, aptariamos drausminės atsakomybės sąlygos bei pagrindai. Temos originalumas ir naujumas pasireiškia tuo, kad Lietuvoje drausminės atsakomybės sąvoka ir principai nebuvo plačiau nagrinėjamos. Šiuo metu dar tik formuojasi teisminė praktika, aiškinant ir taikant drausminę atsakomybę reguliuojančias teisės normas.

¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

Nagrinėjamos temos tyrimo objektas - yra drausminės atsakomybės sąvoka ir principai.

Nagrinėjamos temos tikslai ir uždaviniai. Šio darbo tikslas yra ištirti drausminės atsakomybės sąvoką, jos bruožus bei nustatyti drausminės atsakomybės principus. Atsižvelgiant į tai, pagrindiniai uždaviniai yra: atskleisti, ištirti, palyginti ir apibrėžti teisės mokslininkų darbuose, Lietuvos ir kitų šalių norminiuose teisės aktuose, teismų praktikoje nurodytus teiginius, kurie yra svarbūs magistro darbo temai.

Tyrimo metodai.

- analitinis – analizuojant įstatymus bei kitus teisės aktus,
- loginis – sisteminis, kuriuo bus siekiama išsiaiškinti teisinio reguliavimo aspektus, tiriant problemas ir apibendrinant išvadas,
- lyginamasis – naudojamas išryškinti Lietuvos ir užsienio šalių drausminės atsakomybės skirtumus ir panašumus,
- lingvistinis – siekiant išsiaiškinti žodžių reikšmes.

Naudota literatūra ir šaltiniai. Darbe remiamasi, su tyrimo objektu tiesiogiai ar netiesiogiai susijusiais, Lietuvos, Lenkijos, Rusijos teisine literatūra ir teisės šaltiniais, reglamentuojančiais darbuotojų atsakomybę už savo pareigų neatlikimą ar netinkamą atlikimą. Svarbus šio darbo šaltinis yra Lietuvos Aukščiausiojo Teismo darbo bylose priimtos nutartys.

Magistro darbo struktūra. Magistro darbas susideda iš keturių dalių. Pirmoji magistro darbo dalis skirta teorinėms atsakomybės problemoms: filosofiniam, moraliniam atsakomybės suvokimui (pagrindimui), teisinės atsakomybės sąvokai ir pan. Antroje dalyje nagrinėjama darbo drausmės samprata, metodai ir kt. Trečioje dalyje analizuojama drausminės atsakomybės sąvoka, jos pagrindiniai bruožai, drausminės atsakomybės rūšys, taip pat tyrinėjami drausminės atsakomybės pagrindai ir sąlygos. Ketvirta dalis skirta Trečioji magistro darbo dalis skirta drausminės atsakomybės principų problematikai.

1. TEISINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA IR POŽYMIAI

Lietuvių kalbos žodyne terminas „atsakomybė“ suprantamas kaip - reikalingumas, būtinumas atsakyti, atsiskaityti². Vykstant įvairių visuomenės procesų raidai žmogus įgyja vis didesnę laisvę, tampa labiau savarankiškas, o ryšiai su jį supančia aplinka, su visuomene tampa vis tampresni. Tačiau vykstant įvairiems politiniams, ekonominiams, socialiniams procesams neišvengiamai didėja ir paties individo atsakomybė.

Atsakomybė kilusi iš žodžio „atsakyti“. „Atsakyti“ - tai pateikti ataskaitą apie savo veikimą ar neveikimą artimo teisių atžvilgiu: ar asmuo naudodamasis teisėmis įvykdė artimui atitinkamą pareigą: nepadarė jo teisėms žalos, o jei padarė, tai ar atlygino ją? Kitaip sakant „atsakyti“ - tai žinoti, kad naudojimąsi teisėmis būtina legalizuoti atitinkamų pareigų artimui vykdymu, ir kad tokių pareigų nevykdant bus atitinkamai ribojamos nevykdančiojo teisės. Tokia yra teisingumo esmė. Todėl atsakomybė yra tik juridinė šio teisingumo garantija. Tai subjektyvusis teisinės atsakomybės turinys, o objektyvusis - tai reali naudojimosi teise priklausomybė nuo pareigų vykdymo ir tie padariniai, kurių atsiranda asmeniui atsisakius vykdyti atitinkamas pareigas. Jei asmens teisių priklausomybė nuo pareigų vykdymo ar nevykdymo būtų nebūtina, tai būtų neaišku, iš kur ir kodėl atsiranda atsakomybė, kokia yra tikroji jos paskirtis ir vieta teisės sistemoje³.

Filosofinėje literatūroje teigiama, kad dvidešimtajame amžiuje atsakomybės problemą ypač aktualizavo egzistencializmo filosofija, išskeldama ją greta laisvės, pasirinkimo, kaltės ir kitų opiausių žmogaus būties problemų. Išskirtos politinė, juridinė, profesinė, ekologinė ir kitos atsakomybės rūšys. Filosofinėje, sociologinėje, o kai kuriais aspektais teisinėje literatūroje sąvoka „atsakomybė“ vartojama dviem reikšmėmis:

1. perspektyvine, kai žmogus imasi atsakomybės už savo veiksmus, žiūrėdamas į ateitį (atsako už sprendimų padarinius),
2. retrospektyvine, t.y. atgręžta į praeitį (atsako už praeityje padarytus veiksmus)⁴.

Filosofiniu požiūriu atsakomybė suprantama kaip asmens požiūris į visuomenę ir valstybę, į kitus asmenis tenkinant atitinkamus jų reikalavimus, savo pareigos visuomenei, valstybei ir kitiems asmenims įsisąmoninimas ir teisingas suvokimas. Atsakomybės aiškinimas pareiga grįstinas tuo, kad atsakomybės sąmonė atsiranda kartu su visuomene ir galima tik visuomenėje. Būtinybė žmonėms gyventi drauge reikalauja

² Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lkz.lt/startas.htm>.

³ VAIŠVILA A. *Teisės teorija: vadovėlis*. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 438.

⁴ ŽEMAITIS V. *Atsakomybė*. - Vilnius: Filosofijos ir sociologijos institutas, 1995. P. 3-7.

naudotis subjektinėmis teisėmis vykdant vienas kitam atitinkamas pareigas, kurių pagrindu tik ir galimas bendras žmonių gyvenimas ir kiekvieno asmens teisių sauga. Todėl pareigą laikome veiksmu, pajėgiu atverti duris tiek į teisinės atsakomybės, tiek į atsakomybės apskritai supratimą. Pareiga yra kita teisės dalis, o atsakomybė - kita laisvės pusė. Kas kalba apie laisvę jos nesiedamas su atsakomybe, tas jos visai nesuprato⁵.

Daugybė filosofijos gvildenamų problemų yra labai reikšmingos teisei. Filosofijos literatūroje atsakomybė aiškinama kaip žmogaus suvokimas, jog jis yra atsakingas už savo veiksmus ir, kad priklausomai nuo savo veiksmų pobūdžio, gali būti giriamas arba smerkiamas. Pažymėtina, kad apie žmogaus atsakomybę galima kalbėti tik tuomet, jeigu jis veikia laisvai, pavyzdžiui pats pasirenka konkretų elgesio modelį, būdą ir supranta savo veikos prasmę. Taigi galima teigti, kad filosofinis atsakomybės pagrindas yra laisvos valios teorija, numatanti, kad žmogus turi laisvo pasirinkimo galimybę, kaip jam elgtis tam tikroje situacijoje, o tokia laisvo pasirinkimo galimybė suponuoja jo atsakomybę už savo veikos neigiamas pasekmes. Toks filosofinis požiūris tiktų laisvoms, demokratinėms valstybėms. Antai visuomenėje, kurioje valdžia įgyvendinama autoritariniais, nedemokratiškais būdais, kurioje nėra privatinės nuosavybės, susiklosto socialiai pasyvios asmenybės tipas, kuris suvokia save kaip didelės mašinos sraigtelį. Jis laukia įsakymų ir vykdo juos, nejausdamas asmeninės atsakomybės už tų įsakymų vykdymo padarinius, o kai įsakymų negauna - tiesiog nežino kaip gyventi.

Kai kurie teisės teoretikai atsakomybę nagrinėja kaip socialinę kategoriją. Jų manymu, atsakomybė reikšminga tik tada, kai žmogus gyvena visuomenėje. Galima skirti dvi socialinės atsakomybės formas: neteisinę ir teisinę. Prie pirmos priskiriamos: moralinė, politinė ir korporacinė atsakomybė. Moralinė atsakomybė atsiranda kai pažeidžiamos tradicijų ar dorovės reikalavimai ir už tai visuomenė pasmerkia. Korporacinė neteisinė atsakomybė atsiranda, kai pažeidžiamos korporacinės taisyklės, kurios nustatytos socialinėje, teisinės reikšmės neturinčioje, struktūroje, ir pasireiškia tos struktūros nario pasmerkimu. Anot teoretikų, teisinė atsakomybė yra tik viena iš socialinės atsakomybės rūšių ir turi tik jai būdingus įstatyminio apibrėžtumo požymius⁶.

Paminėtina ir religijos įtaka, nors dabartinėje Europoje, nereliginų (ar bent nepraktikuojančių) žmonių ne taip jau mažai, krikščioniškosios idėjos ir vertybės nuo viduramžių iki šiol veikia visos Europos dvasinį gyvenimą, visų europiečių (aišku, ne vien tik jų) mąstyseną, jų požiūrį į atsakomybę ir pan. Todėl kai kurie teisės teoretikai prieš kalbėdami apie teisinę atsakomybę, pažymi atsakomybės kaip moralinės, religinės ir

⁵ VAIŠVILA A. Teisės teorija: vadovėlis. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 439.

⁶ ПОЛЯКОВ, А. В. *Общая теория права: Феноменолого-коммуникативный подход*. - Санкт Петербург: Юридический центр Пресс, 2003. P. 812 – 813.

etinės kategorijos reikšmę. Lenkų teisės teoretikai mano, kad atsakomybė galima ne tik už elgesį, bet ir už mintis bei vidinius išgyvenimus. Žmonės yra atsakingi prieš kitus žmones, prieš Dievą, prieš gamtą, ir prieš pačius save⁷. Tačiau pabrėžiama, kad demokratinėse valstybėse teisei reikšmingos tik priešingos teisei realizuotos mintys ar įsitikinimai. Kita vertus pasaulyje yra daug musulmoniškų šalių, kuriose religinės normos yra įtrauktos į valstybinius įstatymus, ir kur religijos įtaka teisėkūrai yra ypač didelė. Šiose valstybėse vyrauja griežtos baudmės, kurios pagrindžiamos islamo ar šariato teise.

Apibendrinant, galima teigti, kad socialinės atsakomybės rūšys yra tarpusavyje susijusios ir tam tikromis sąlygomis gali būti veiksmingos. Taip pat, dauguma iš jų neturi prievartinio pobūdžio priemonių, taikomų pažeidėjui. Toliau kalbėsime apie vieną iš svarbiausių socialinės atsakomybės rūšių - teisinės atsakomybės sampratą.

Kaip jau buvo minėta, teisinė atsakomybė tai viena iš socialinės atsakomybės rūšių. Teisės teorijoje teisinė atsakomybė apibrėžiama kaip teisinė priemonė, blokuojanti priešingą teisei elgesį ir skatinanti visuomenei naudingą veiklą. Teisinė atsakomybė suprantama kaip valstybės reakcija į padarytą teisės pažeidimą. Tokiu požiūriu teisinė atsakomybė yra asmens pareiga iškęsti atitinkamą teisinio pobūdžio, numatyto įstatyme už padarytą teisės pažeidimą, praradimą. Šitokia teisinės atsakomybės samprata reiškia, kad atsakomybė visada yra susijusi su valstybės prievarta ir tokia prievarta yra teisinės atsakomybės turinys⁸.

Kiti teisės teoretikai mano, kad teisinė atsakomybė - tai teisės subjektų įsipareigojimas ir teisinis jų įpareigojimas naudotis leidimais (teisėmis) vykdant atitinkamas pareigas, kartu nurodymas, kad tokių pareigų nevykdymas virs atitinkamų teisių praradimu ar siaurimu⁹. Jų nuomone, teisinės atsakomybės samprata negali būti kildinama tik iš pačios teisės prigimties. Todėl kaip suprasime teisę, toks bus ir požiūris į teisinę atsakomybę. Kol vyravo etatistinė (normatyvistinė) teisės samprata ir jos lemtas padidėjęs pasitikėjimas prievartos priemonėmis garantuojant socialinę tvarką, tol teisinė atsakomybė buvo suprantama tik kaip valstybės prievarta taikant teisės pažeidėjui asmeninio, turtinio, organizacinio pobūdžio ribojimus. Valstybės pirmavimo prieš asmenį sąlygomis, kitoks teisinės atsakomybės supratimas ir nebuvo galimas. Teisinė atsakomybė faktiškai tapatinta su sankcijų taikymu, su neigiamais padariniais teisės pažeidėjui. Atsakomybė pradedama teisės pažeidimu ir baigiama teisės pažeidėjo teisių varžymu. Šiomis sąlygomis net buvo sunku įsivaizduoti, kad galima ir su valstybės sankcijų (prievartos) taikymu nesusijusi teisinė atsakomybė.

⁷ STAWECKI T., WINCZOREK P. *Wstęp do prawoznawstwa*. - Warszawa: C. H. Beck, 2003. P. 219.

⁸ VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. - Vilnius: Justitia, 2000. P. 225.

⁹ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 441.

Galima teigti, kad teisinės atsakomybės samprata neatsiejama nuo pačios teisės sampratos. Pagal etatistinę (normatyvistinę) teisės sampratą, teisinė atsakomybė suprantama tik kaip valstybės prievarta teisės pažeidėjui taikant jam asmeninio, turinio, organizacinio pobūdžio apribojimus. Taigi teisinė atsakomybė čia kaip ir tapatinama su sankcijų taikymu, su neigiamais padariniais teisės pažeidėjui. Atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo ir baigiasi teisės pažeidėjo teisių suvaržymu. Atsižvelgiant į pilietinę (demokratinę) teisės sampratą, atsakomybė kildinama iš individų lygiaverčių mainų, teigiama, kad valstybė įsikiša į piliečių tarpusavio santykius tik ten ir tik tada, kai patys piliečiai negali teisėtomis priemonėmis išspręsti savo problemų - nepajėgia vykdyti vienas kitam pareigų nedalyvaujant valstybės institucijoms.

Teisinėje atsakomybėje išskiriamos dvi jos stadijos - pozityvioji ir negatyvioji. Teisės teoretikų nuomone, teisinė atsakomybė tai vientisas reiškinytis, apimantis pozityviają ir negatyviają atsakomybę¹⁰. Galima teigti, kad tai ne skirtingos teisinės atsakomybės formos, o vientisas procesas.

Pozityvioji teisinė atsakomybė - tai asmens suvokimas, kad naudodamasis subjektinėmis teisėmis jis privalo vykdyti atitinkamas pareigas ir savanoriškai atlyginti žalą, jei ši bus padaryta kito asmens teisėms. Tai ne tik žinojimas, kaip reikia elgtis kito žmogaus teisės atžvilgiu naudojantis teisėmis, bet ir žinojimas, kodėl šitai reikia daryti ir kokių teisių praradimą reikš atsisakymas vykdyti pareigas. Pozityvioji teisinė atsakomybė įgyvendinama netaikant sankcijų, nes savanoriškas žalos atlyginimas nėra sankcija. Pozityviosios atsakomybės atsiradimo pagrindai yra:

1) teisės norma, legalizuojanti subjektinę teisę ir įpareigojanti ją garantuoti atitinkamu pareigų vykdymu (pvz., valstybės pripažinta tvarka gautas teisininko ar mediko diplomas leidžia verstis tam tikra profesine veikla ir vykdyti iš jos išplaukiančias pareigas, valstybės institucijų išduotas specialus leidimas - licencija atidaryti privačią teisės paslaugų firmą, privatų stomatologijos kabinetą; šis leidimas yra asmens ir valstybės institucijos sutartis dėl abipusių pareigų ir atsakomybės),

2) naudojimasis subjektine teise,

3) žalos padarymas naudojantis šia teise ir savanoriškas jos atlyginimas.

Ilgą laiką pozityvioji atsakomybė buvo laikoma ne teisinės atsakomybės, o moralinės atsakomybės forma. Tačiau pozityvioji atsakomybė yra ne moralinė, o teisinė, nes ji suponuoja pareigų vykdymo privalomumą, garantuojamą valstybės prievarta: jeigu pareiga atlyginti padarytą žalą nebus vykdoma savanoriškai, tai pozityvioji atsakomybė

¹⁰ LASTAUSKIENĖ, G. Požiūrio į teisinę atsakomybę paieška. - Vilnius: *Jurisprudencija*, 2001, Nr. 19(11). P.163.

būtinai virs negatyviaja - žalos atlyginimas bus išieškomas valstybės prievartos priemonėmis¹¹.

Pažymėtina, kad rusų teisės teoretikai, pozityviosios teisinės atsakomybės plačiau nenagrinėja, o didžiausią dėmesį skiria atsakomybei, atsiradusiai pažeidus teisės normų reikalavimus ir taikant valstybės prievartą. Kai kurių autorių nuomone, tokia padėtis susidarė dėl to, nes dauguma dar tarybinių teisininkų laikėsi pozicijos, kad plačiąja prasme apibrėžiama teisinė atsakomybė tiesiog sutapatinama su teisėtu elgesiu. Be to, jie įspėja, kad dvejopas teisinės atsakomybės sąvokos vartojimas, jungiantis pozityvią ir negatyvią atsakomybę, gali sukelti nemažai painiavos¹². Tokios pozicijos, dalis rusų teisės teoretikų laikosi iki šiol¹³.

Kita teisinės atsakomybės stadija – negatyvioji (deliktinė) - tai valstybės sankcija, kai valstybė priverčia vieną iš teisinio santykio šalių įvykdyti kitos šalies naudai pareigą arba susiaurina teisės pažeidėjo subjektines teises iki jo paties susiaurintų pareigų apimties. Tai teisės pažeidėjo subjektinių teisių praradimas arba susiaurinimas tokia apimtimi, kokio pobūdžio pareigos vykdymo ir kokia apimtimi jis atsisakė. Šiuo požiūriu negatyvioji teisinė atsakomybė iš esmės sutampa su teisingumo vykdymu, ką ir akcentuodavo rusų teisės teoretikai.

Deliktinei teisei atsakomybei atsirasti reikalingos tokios sąlygos:

- 1) teisės norma, įpareigojanti teisės subjektą vykdyti pareigas, legalizuojančias jo teises,
- 2) teisės pažeidimas (atsisakymas vykdyti pareigas, su kuriomis įstatymas sieja naudojimąsi teisėmis),
- 3) deliktinės teisinės atsakomybės subjektas gali būti tik kaltas asmuo. Ji yra subjektyvusis teisinės atsakomybės pagrindas. Asmuo gali atsakyti tik už kaltai padarytą neteisėtą veiką.
- 4) teisės taikymo aktas, kuris yra juridinis pagrindas taikyti sankcijas konkrečiam teisės pažeidėjui¹⁴.

Pirma sąlyga, pavyzdžiui darbo teisėje pasireiškia tuo, kad atsakomybė už DK nustatytų teisių ir pareigų pažeidimus gali būti numatyta ne tik DK, įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose, bet ir kolektyvinėse sutartyse ar kituose susitarimuose. Pabrėžtina, kad atsakomybę už DK numatytų darbo teisių ir pareigų pažeidimus galima

¹¹ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 445.

¹² LASTAUSKIENĖ, G., Požiūrio į teisinę atsakomybę paieška. - Vilnius: *Jurisprudencija*, 2001, Nr. 19(11). P.162.

¹³ Žr. pavyzdžiui: КОЗБАХЕНКО, В. А. *Правоведение*. - Москва.: Дашков и К°, 2006. P. 196.

¹⁴ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 450.

numatyti tik tokiose sutartyse, kurios neprieštarauja įstatymams, bendriems darbo teisės principams.

Antra sąlyga - teisės pažeidimas - tai asmens naudojimas subjektinėmis teisėmis sąmoningai atsisakant vykdyti pareigas, kurių vykdymą įstatymas laiko būtina asmens naudojimosi subjektinėmis teisėmis visuomenėje legalumo sąlyga. Teisės pažeidimo turinys teisės teorijoje dažniausiai atskleidžiamas per objektyvius ir subjektyvius požymius, dar vadinamais teisės pažeidimo sudėtimi. Išskiriamos tokie teisės pažeidimo sudėties požymiai:

1. objektas - tai teisės normų saugomos asmeninės, socialinės ir kitokios vertybės (asmens gyvybė, sveikata, garbė, orumas, turtinės, politinės ir kitokios asmens teisės, taip pat viešoji tvarka, politinė santvarka ir kt.), į kurias neteisėtai kėsinamasi,

2. subjektas - tai asmuo (fizinis ar juridinis), pažeidęs teisės normų reikalavimus. Fizinis asmuo turi būti veiksnus, pakaltinamas - suvokti savo veiksmų priešingumą teisei,

3. objektyvioji pusė - veika (veikimas ar neveikimas); veikos padariniai (žala - reali ar galima, materialioji ar moralinė); tiesioginis priežastinis veikos ir jos sukeltų padarinių (žalos) ryšys, t. y. nustatymas, kad būtent tie teisei priešingi veiksmai yra tikroji atsiradusios žalos priežastis. Visi šie požymiai apibūdina teisės pažeidimą kaip materializuotą, išorinį elgesį.

4. subjektyvieji požymiai: veikos motyvai, tikslai ir kaltė. Motyvai yra tos paskatos, dėl kurių padarytas teisės pažeidimas. Pažeidimo tikslas - tai tas rezultatas, kurio siekiama teisei priešingais veiksmais. Kaltė - tai teisės pažeidėjo psichinis santykis su savo veika, priešinga teisei. Kaltės formos - tyčia ir neatsargumas.

Trečia sąlyga pasireiškia tuo, kad asmuo gali atsakyti tik už kaltai padarytą neteisėtą veiką. Jeigu jo veiksmuose nėra kaltės, tai jis neatsako už tokius veiksmus, nors jais ir būtų padaryta žalos teisės saugomoms vertybėms. Asmuo, teismo pripažintas nepakaltinamu, nėra teisinės atsakomybės subjektas, nors ir būtų padaręs žalos kito asmens teisėms, saugomoms įstatymo. Tada pripažįstama, kad jo veikoje nėra teisės pažeidimo sudėties, o tik žala, kurios atsiradimo priežastys prilyginamos gamtos stichijai.

Ketvirta sąlyga. Teisės taikymo aktai yra oficiali teisės taikymo forma. Teisės taikymo tvarką reguliuoja procesinės teisės normos, kurios nustato kompetentingos institucijos įgaliojimus. Šie įgaliojimai yra išreiškiami specialaus sprendimo vienkartinio individualaus teisės akto priėmimu. Toks aktas įtvirtina konkrečias subjektų teises ir pareigas ir turi bendrai privalomą pobūdį.

Apibendrinant teisinės atsakomybės sampratą, galima išskirti esminius jos bruožus:

1. teisinė atsakomybė atsiranda tik teisės pažeidimo padarymo atveju,

2. teisinės atsakomybės subjektas - kaltas teisę pažeidęs asmuo,
3. teisinė atsakomybė pasireiškia negatyviais padariniais teisės pažeidėjui,
4. teisinė atsakomybė demokratiškoje visuomenėje - ne visuomet reikalauja valstybinės prievartos taikymo,
5. teisinės atsakomybės ribos nustatomos griežtai laikantis įstatymų.

2. DARBO DRAUSMĖS SAMPRATA, METODAI IR YPATUMAI

Drausmė yra būtina normalaus visuomenės egzistavimo sąlyga, kitaip sakant, visuotinė drausmė palaiko vyraujančius visuomeninius santykius ir visų pirma, ekonominius¹⁵. Žmonių darbas būtų neefektyvus, jeigu nebūtų susitarta dėl darbo tvarkos, todėl darbo drausmė yra sėkmingo darbo viena iš pagrindinių sąlygų. DK XVI skyriuje „darbo drausmės“ sąvokos nepateikia, o tik DK 227 straipsnis numato kokiais būdais gali būti užtikrinama. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) darbo drausmę apibrėžia taip: „Darbo drausmė suvokiama kaip visuma teisės normų, nustatančių vidaus darbo tvarką, darbuotojų darbinės teisės ir pareigas, skatinimo ir drausminės atsakomybės rūšis, jų taikymo tvarką. Taip pat darbo drausmė gali būti suvokiama kaip darbuotojo pareiga laikytis norminių aktų reikalavimų, kylančių iš darbo sutarties“¹⁶.

Teisės doktrinoje darbo drausmė turi kelis aspektus ir suprantama kaip:

1. darbo teisės institutas, teisės normų, reglamentuojančių darbo drausmę, visuma,
2. kolektyvinis darbo organizavimo principas,
3. darbo teisės principas,
4. teisinio darbo santykio turinio elementas (darbuotojo paklusimas nustatytai darbovietėje darbo tvarkai),
5. konkretus darbuotojo elgesys (jo pareigingumas, laikymasis nustatytų elgesio taisyklių)¹⁷.

Teisės doktrinoje drausmė plačiąja prasme apibrėžiama kaip visų visuomenės narių elgesio tvarka, pagrįsta teisės ir moralės normomis¹⁸. Taip pat darbo drausmė teisės doktrinoje suprantama objektyviaja ir subjektyviaja prasme¹⁹. Objektyviai tai visuma

¹⁵ КИСЕЛЕВ, И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. - Москва: НОРМА - ИНФРА, 1998. P. 101.

¹⁶ 2004 m. liepos 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. L. S. v. Šiaulių „Beržyno“ pagrindinė mokykla, Nr.3K-3-397/2004, kat. 8.2.2.

¹⁷ Nekrašas V., et. al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 317.

¹⁸ MIDVIKIS R., TOLIŠIŪTĖ A. *Darbo drausmė*. Vilnius: Mintis, 1984. P. 5.

¹⁹ СМИРНОВ В. Н. Дисциплина труда: Социальные и правовые проблемы. - Ленинград: ЛГУ, 1972. P. 11.

teisės normų, nustatančių darbuotojų darbo tvarką (režimą), darbuotojo, darbdavio ir administracijos pareigas, darbuotojų skatinimo priemones, drausminės atsakomybės pagrindus ir drausminių nuobaudų taikymą, reguliuojančių kitus su darbo drausme susijusius santykius.

Subjektyviaja prasme darbo drausmė suvokiama kaip konkretaus darbuotojo pareiga paklusti jam privalomų norminių teisės aktų nuostatoms ir vykdyti teisėtus darbdavio bei administracijos nurodymus, duodamus sudarytos darbo sutarties pagrindu²⁰.

Literatūroje išskiriamos ir labai artimos darbo drausmei sąvokos. Tai:

Gamybinė drausmė - tai laikymasis griežtų nustatytų sąlygų, keliamų šiuolaikinės gamybos procesui ir darbuotojų kolektyvų darbui. Gamybos procesas normaliai gali vykti tik laikantis griežtų reikalavimų. Gamybinės drausmės esmė: tiksliai nustatyti gamybinės užduoties, laikytis darbo saugos ir saugumo technikos taisyklių, laiku aprūpinti darbo vietas reikalingomis žaliavomis, įrankiais, sudaryti optimalias darbo ir poilsio sąlygas. Gamybinės drausmės laikymasis - tai kova su neūkiškumu, aplaidumu bei gamybos reikalavimų nesilaikymu. Gamybinė drausmė užtikrinama tik esant gerai darbo drausmei²¹.

Technologinė drausmė - tai darbo drausmės rūšis, kuri susijusi su technologinių taisyklių laikymusi. Darbuotojų technologinės drausmės pažeidimai pasireiškia gamybiniu aplaidumu, todėl tai yra pagrindas patraukti darbuotoją drausminės atsakomybėn²².

Darbo drausmė nustatoma tam, kad darbas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būtų efektyvus. Rusų teisės teoretikai nurodo svarbiausius darbo drausmės nustatymo privalumus:

1. kiekvienam darbuotojui leidžia parodyti iniciatyvą ir išradingumą darbe,
2. keliamas darbo našumas ir efektyvumas, tiek atskiro darbuotojo, tiek viso kolektyvo,
3. tausojama darbuotojų sveikata ir darbingumas, esant blogai darbo drausmei darbe įvyksta daugiau nelaimingų atsitikimų,
4. racionaliai planuojamas darbo laikas,
5. keliami produkcijos ir paslaugų kokybė.

Darbo drausmė darbovietėje užtikrinama sudarant geras organizacines ir ekonomines sąlygas, laikantys darbo santykius reglamentuojančių teisės normų, taip pat skatinant darbuotojus bei rūpinantys įvairiais darbuotojų poreikiais. Savo ruožtu,

²⁰ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 382.

²¹ MIDVIKIS R., TOLIŠIŪTĖ A. *Darbo drausmė*. 1984. P. 5.

²² ГУСОВ, К., ТОЛКУНОВА, В., *Трудовое право России*. - Москва: Проспект, 2004. P. 319.

darbuotojai privalo paklusti darbdavio teisėtiems įsakymams, sąžiningai atlikti pavestą darbą bei laikytis darbo drausmės ir saugumo reikalavimų. Teisinėje literatūroje galima surasti daug darbo drausmės užtikrinimo metodų. Rusų teoretikai išskiria tokius:

- 1) reikalingų organizacinių ir ekonominių sąlygų sukūrimas,
- 2) atsakingo požiūrio į darbą formavimas. Dauguma darbuotojų suvokia darbo drausmės būtinumą kolektyviniame darbe ir jos laikosi,
- 3) įtikinėjimo, auklėjimo, skatinimo metodai,
- 4) už darbo drausmės pažeidimus taikomos drausminio poveikio priemonės²³.

Visi šie metodai yra arba buvo labai svarbūs. Teisinėje literatūroje vyrauja nuomonė, kad šiuo metu aktualiausi yra skatinimo bei sankcijų taikymo metodai. Darbo drausmė įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra užtikrinama vadinamoju „saldainio ir lazdos principu - tai yra skatinimo ir drausminės atsakomybės taikymu“²⁴. Pirmasis metodas pasireiškia kai darbdavys skatina pavyzdinę darbuotoją už gerą darbą (pvz. išmoka premiją ar oficialiai padėkoja). Moraliu požiūriu tai yra svarbu, nes dėl to gerėja santykiai, rodomas siektinas elgesys ir pan. Antras ir veiksmingas metodas pasireiškia tuo, kad darbuotojas yra baudžiamas drausminio poveikio priemonėmis už nustatytos darbo drausmės pažeidimus. Toliau aptarsime svarbiausius darbo drausmės užtikrinimo metodų aspektus.

Įtikinėjimo ir auklėjimo metodai. Šiuo metu darbo rinkoje esant tam tikrų profesijų, specialybių darbingų asmenų pertekliui, įtikinėjimo ir auklėjimo metodai yra iš dalies netekę savo aktualumo ir reikšmingumo. Šiuo metu tikrai nereikia įtikinėti, ugdyti sąmoningos pažiūros į darbą, nes įtikinėjimo metodas grindžiamas darbuotojo skatinimu sąmoningai laikytis darbo drausmės pagal jo valią ir interesus, įtikinėjimas - tai auklėjimo, poveikio į darbuotojo sąžinę, siekiant sužadinti jo naudingą veiklą arba pristabdyti nepageidaujamus poelgius, metodas. Buvo įtikinėjama, kad darbu galima daug pasiekti, svarbu dirbti sąžiningai, atsidavusiai, siekti geresnių rezultatų²⁵. Rinkos ekonomikos sąlygomis, vykstant struktūrinei reformai ar ekonominės krizės atveju įmonės, įstaigos, organizacijos ir jų darbuotojai turi būti pasirengę neišvengiamoms permainoms, todėl būtina visokeriopai skatinti jų gebėjimus prisitaikyti prie aplinkos pokyčių. Darbo įstatymų nustatytos skatinimo priemonės yra įtikinėjimo metodo teisinis reguliavimas.

Sąmoningos pažiūros į darbą ugdytyme svarbią vietą užima auklėjamasis darbas, kuris kiekvienam gamybos dalyviui padėtų suprasti jo vykdomų gamybinių užduočių būtinumą

²³ ГУЦОВ, К., ТОЛКУНОВА, В., *Трудовое право России*. - Москва: Проспект, 2004. P. 320.

²⁴ PETRAVIČIUS, R. *Darbo teisės žinynas. Konsultacijos vadovui*. - Vilnius: Verslo žinios, 2008.

²⁵ KEINA K. *Darbo drausmės teisinis reguliavimas*. - Vilnius: Mintis, 1984. P. 19.

ir tikslingumą. Darbo drausmės stiprinimo pagrindu turi būti nuolatinis, kasdieninis gerai apgalvotas auklėjamasis darbas. Auklėjamasis darbas turi būti vykdomas individualiai, atsižvelgiant į gyventojų grupių profesinius, amžiaus, nacionalinius, išsilavinimo bei kitus ypatumus, taip pat į jų darbo bei buitines sąlygas. Darbo drausmei svarbūs tiek darbdavio tiek darbuotojų požiūriai ir veiksmai. Drausmės stiprinimas, tai kruopštus kasdieninis darbas kolektyve, reiklumo ir atsakingumo atmosferos kūrimas kiekvienoje darbovietėje. Tokioje aplinkoje žmogus atranda savyje daugiau pasitikėjimo, profesinio meistriškumo ir pan.

Darbo drausmės užtikrinimas priklauso ir nuo darbdavio. Darbo drausmę neigiamai veikia sutrikimai, prastovos dėl darbuotojų ar darbdavių aplaidumo ne nuo visai gerai apgalvotų sprendimų ir pan. Didelę auklėjamąją įtaką turi asmeninis darbdavio pavyzdys, jų autoritetas ir sugebėjimas veikti kolektyvą, palaikyti jo iniciatyvą, kūrybiškumą, nustatyti kolektyve draugiškos savitarpio pagalbos ir pagarbos vienas kitam santykius, garantuoti gerą darbo organizavimą, teisingą darbų paskirstymą ir pan. Svarbiausia darbdavio ir jo pavaldinių santykiuose pasiekti, kad darbuotojas ne iš baimės, o iš pagarbos vykdo teisėtus reikalavimus. Tarp darbdavių ir darbuotojų esant teigiamai darbo atmosferai padidinamas darbo našumas. Svarbu darbdaviui pažinti žmones, juos suprasti. Svarbu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje parodyti, kad ir darbuotojo interesai, jo teisės taip pat labai svarbūs.

Skatinimo metodas. Skatinimas tai teisės normų numatytas viešas darbuotojų nuopelnų pripažinimas, valstybinės ir visuomeninės pagarbos jam išreiškimas. Darbo drausmė įmonėse gali būti užtikrinama ne tik taikant drausmines nuobaudas ar įtikinėjimu, bet ir skatinant darbuotojus už sąžiningą ir gerą darbą²⁶. Pažymėtina, kad skatinimas turi didelę įtaką stiprinant darbo drausmę, ugdant darbuotojų kūrybinę iniciatyvą, keliant jų pasitikėjimą savimi ir tuo pačiu didinant jų veiklos kūrybiškumą. Skatinimas yra labai jautrus instrumentas administracijos rankose, todėl juos taikant turi būti griežtai laikomasi įstatymų nustatytų jiems taikyti sąlygų ir tvarkos, garantuojamas visapusiškas objektyvumas, teisingumas. Skatinimo priemonių pritaikymas turi sukelti darbuotojų pasitikėjimą administracijos veiksmais. Tik griežtai laikantis nurodytų reikalavimų bus garantuotas teisingumas, pasiektas reikiamas skatinimo priemonių efektyvumas stiprinant darbo drausmę, skatinant darbuotojus dirbti našiau, kokybiškiau, kelti savo kvalifikaciją, siekti naujovių.

Skatinimo pagrindus ir tvarką reglamentuoja DK 233 straipsnis, darbo tvarkos taisyklės, drausmės statutai, nuostatai ir lokaliniai norminiai teisės aktai. DK pateikia tik

²⁶ KEINA K. *Darbo drausmės teisinis reguliavimas*. - Vilnius: Mintis, 1984. P. 14.

dalį skatinimo būdų, o kitos skatinimo formos turi būti numatytos atitinkamos organizacijos vidaus tvarkos taisyklėse, t.y. įtvirtintos lokaliniu teisės aktu. Dažniausiai darbdavys skatina darbuotojus už gerą nepriekaištingą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus. Kaip jau minėjome šis straipsnis darbdaviui leidžia pareikšti padėką, apdovanoti dovana, premijuoti, suteikti papildomų atostogų, pirmumo teise pasiūsti tobulintis ir kt. Paskatinimai skelbiami administracijos įsakymais (potvarkiais) ir su jais supažindinami visi darbuotojai. Pažymėtina, kad DK 233 straipsnyje įtvirtintus darbdavio taikomus paskatinimus reiktų suprasti ne vien kaip administracijos teisę, bet kartu kaip atitinkamą jos pareigą skirti minėtame straipsnyje nurodytus paskatinimus. administracija neturi teisės ignoruoti darbuotojų pasiektų objektyvių darbo rezultatų, kurie apsprendžia jo teisę į paskatinimą. Tik tokiu atveju darbuotojas gali būti garantuotas, kad pasiekęs tam tikrų rodiklių, jis bus paskatintas. Jeigu šios garantijos nebus, vargu ar darbuotojas bus suinteresuotas savo darbinės veiklos rezultatais kuo nors išsiskirti iš kitų ar pasižymėti kokiomis nors kitomis papildomomis dorybėmis lyginant su kitais. Tokia padėtis mažina darbuotojų aktyvumą.

DK pateiktas pavyzdinis darbuotojų skatinimo būdų sąrašas. Įmonių, įstaigų, organizacijų darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse sutartyse, kituose lokaliniuose norminiuose teisės aktuose, taip pat specialiuose norminiuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo drausmę, gali būti numatyta ir kitokių paskatinimų, kuriuos skiria darbdavys. Šiuose norminiuose teisės aktuose turi būti reglamentuota ir paskatinimų skyrimo tvarka. Skatinimo būdai:

1. Premija, kurią darbdavys skiria darbuotojui kaip paskatinimą, skiriasi nuo premijų, kurios pagal savo pobūdį priskiriamos prie darbo užmokesčio ir yra jo sudedamoji dalis (DK 186 straipsnio 2 dalis). Premijuoti už išdirbio, laiko, aptarnavimo normų ar kitokių rodiklių įvykdymą gali būti numatyta kolektyvinėse sutartyse ir darbo sutartyse. Tokiu atveju darbuotojas, įvykdęs nustatytas darbo normas, įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo numatytą premiją išmokėti. Tuo tarpu premijos, kaip skatinimo formos, atžvilgiu darbuotojas tokios teisės neturi. Ji skiriama darbdavio nuožiūra.

Darbuotojams paskatinimus skiria darbdavys. Tai jis įformina teisės taikymo aktu (įsakymu, potvarkiu, sprendimu ir kt.). Taikydamas paskatas darbdavys paprastai atsižvelgia į darbuotojų atstovų nuomonę. Tuo pačiu metu gali būti taikoma keletas skatinimo (tiek materialinio, tiek moralinio) būdų. Darbuotojams paskatinimai turėtų būti skiriami ir skelbiami iškilmingoje aplinkoje. Tai turi didelės reikšmės ne tik pačiam

skatinamajam, bet ir visiems kolektyvo nariams, kurie kartu kviečiami siekti atitinkamų rezultatų.

2. Už gerą darbo pareigų vykdymą ir kitus darbo rezultatus, esant įstatymų nustatytoms sąlygoms, darbdavys gali siūlyti apdovanoti darbuotojus valstybės apdovanojimais, ginklais, suteikti geriausią metų tos specialybės darbuotojo vardą ir kt. Siūlymą suteikti valstybės apdovanojimą darbdavys pateikia LR Valstybės apdovanojimų įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje išvardintoms valstybės institucijoms ir pareigūnams²⁷. Siūlymą darbuotojus apdovanoti ginklais darbdavys pateikia Apdovanojimo ginklais taisyklių nustatyta tvarka²⁸. Geriausio metų darbuotojo vardai paprastai suteikiami ministerijų, žinybų norminių teisės aktų nustatyta tvarka. Pavyzdžiui, geriausio metų bibliotekininko vardas ir premija skiriama vadovaujantis Geriausio metų bibliotekininko vardo suteikimo ir premijų skyrimo nuostatais²⁹. Pažymėtina, kad kai kuriais atvejais paskatinimus darbuotojams skiria ne darbdavys, o centrinių žinybų, kitų institucijų vadovai (pvz., pasižymėjusių sportininkų treneriams, gydytojams, masažuotojams, mokslinių grupių nariams piniginius prizus skiria Kūno kultūros ir sporto departamentas prie LR Vyriausybės, geriausio metų bibliotekininkams vardus suteikia ir premijas skiria kultūros ministras.

Apibendrinant galima teigti, kad skatinimas sustiprina pasitikėjimą savimi, pažadina norą geriau dirbti. Svarbu, kad kiekvienas paskatinimas būtų pamatuotas objektyviais rodikliais. Toliau aptarsime darbdavio įtaką darbo drausmės sąvokos formavime ir apžvelgsime subjektiškumo klausimą.

DK 228 straipsnyje numatyta, kad darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. DK 229 straipsnyje teigiama, kad darbdavys ir administracija privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais. Kiekvienos iš numatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas gali suponuoti mintį, jog taip pat yra nesilaikoma ir darbo drausmės. Iš to galima spręsti, kad DK naudoja tam tikrą modelį - jeigu darbuotojas ir darbdavys vykdys

²⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr. 68-2762.

²⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 8 d. nutarimas Nr. 431 „Dėl Apdovanojimo ginklais taisyklių tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 35-1486.

²⁹ Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2003 m. kovo 24 d. įsakymas Nr. IV-113 „Dėl Geriausio metų bibliotekininko vardo suteikimo ir premijų skyrimo nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 33-1395.

atitinkamas pareigas, reiškia, kad jie laikysis darbo drausmės. Iš to galima suprasti, kad darbo drausmės sąvoka yra pateikiama per darbo drausmės sąlygas.

Darbuotojų pareigas laikantis darbo drausmės yra gana aiškios. Svarbu aptarti darbdavio pareigas darbo drausmės atžvilgiu. Tam, kad darbo drausmė neprarastų savo prasmės yra būtina: darbo santykius pastoviai ir tinkamai palaikyti pagrįstus teisiniais santykiais; pastoviai tobulinti darbuotojų savimone, padėti jiems siekti sąžiningai vykdyti savo darbo pareigas; sudaryti įmonės viduje tokią darbinę aplinką, kurioje darbo drausmės reikalavimai būtų išskelti aukščiau už darbuotojo asmeninius interesus; ugdyti nepakantumą neūkiškumui ir aplaidumui darbe; sukurti įmonės viduje tokius darbinius santykius tarp vadovo ir darbuotojo, kad šie santykiai neskatintų psichologinio klimato blogėjimo, o būtų pagrįsti pagarba darbo žmogui ir jo orumui bei atliekamam darbui. Natūralu, kad drausmės reikalavimai savaime nebus tinkamai vykdomi, jeigu bus darbuotojams sudarytos blogos darbo ir poilsio sąlygos, nebus aukštas gamybos ar vadybos valdymo lygmuo ar nebus tinkamai ir laiku apmokama darbuotojui už atliktą darbą. Pagal DK 227 straipsnio 1 dalį darbdavys ir turėtų sudaryti tokias darbo sąlygas, kurios paskatintų darbuotojus laikytis darbo drausmės. Normalias darbo sąlygas galima suskirstyti į dvi grupes: socialines-ekonomines ir organizacines-technines:

1. Organizacinės - techninės. Darbovietės viduje darbo drausmės reikalavimus nustato darbo vidaus tvarkos taisyklės. Šios taisyklės konkrečiai savo apimtimi yra taikomos visiems be išimčių darbuotojams. Paprastai tai būna pirmas vidaus norminis aktas, su kuriuo susipažįsta priimamas į darbą darbuotojas. Vėliau darbuotojai susipažįsta su kitais įmonės norminiais aktais tokiais kaip konkrečiomis savo pareigybinėmis instrukcijomis, darbo saugos ir sveikatos instrukcijomis, techniniais reglamentais, kolektyvinėmis sutartimis, priešgaisrinę saugą reglamentuojančiomis taisyklėmis ir kt. Darbo drausmės reikalavimų vykdymą užtikrina ir tokia dokumentacija, kaip pareigybių sąrašai, darbo laiko grafikai, darbo ir atostogų grafikai ir kiti įmonės viduje leidžiami įsakymai ar potvarkiai, su kuriais visi darbuotojai privalo būti supažindinti. Darbo drausmės reikalavimų vykdymą turi užtikrinti ne tik gerai, protingai ir apgalvotai paruošta dokumentacija, bet ir pats darbdavys. Darbdavys, atsižvelgdamas į konkretaus darbo specifiką nustato papildomas normalaus darbo sąlygas tam darbui atlikti. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas neturi reikiamos kvalifikacijos ir darbo įgūdžių tai gerai atlikti darbą jis vargu ar sugebės. Todėl norminių teisės aktų nustatyta tvarka darbdavys turi sudaryti tinkamas sąlygas darbuotojams kelti savo kvalifikaciją. Tai ypač svarbu, kai keičiasi darbo technologija, o darbuotojai nėra su ja susipažinę, neturi reikalingų naudojimo instrukcijų. Taip pat svarbu, kad darbui atlikti netrūktų kokybiškų medžiagų ir įrankių.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos³⁰ 48 straipsnis (toliau – Konstitucija) skelbia, kad žmogus [...] turi teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas [...]. Kad atlikti tam tikrą darbą ir gauti visiems naudingą rezultatą, būtinos tam tikros sąlygos - darbuotojo sveikatos būklė, leidžianti susidoroti su darbo krūviu, kuris būdingas reguliariai darbinei veiklai ir žinios bei įgūdžiai, reikalingi tam tikrame darbe. Tai reiškia, kad darbdavys privalo sudaryti tokias darbo sąlygas, kurios tausotų žmogaus sveikatą. Nes, tik darbingas žmogus gali atlikti jam patikėtą darbą kokybiškai ir efektyviai, tuo pačiu metu panaudodamas savo organizmo jėgas ir tuo pačiu tobulindamas savo profesinius įgūdžius. Ypatinga padėtis šiuo atžvilgiu taikoma jauniems asmenims. Darbdaviai ne tik privalo užtikrinti jų amžių atitinkantį darbą, jo sąlygas, bet ir sudaryti galimybę fiziniam ir protiniam ugdymuisi, nepakenkti mokymuisi. Tik darbdavio protingais veiksmais gali būti sukurta normali darbo aplinka su gerai veikiančiu organizaciniu aparatu, kuris užtikrintų darbo drausmės reikalavimų vykdymą ir laikymąsi. DK įpareigoja darbdavį elgtis taip, kad būtų laikomasi darbo drausmės, ir naudoti jam suteiktas galias ne tik bausti darbuotojus už padarytus darbo drausmės pažeidimus, bet ir skatinti už gerą ir pavyzdinę elgesį.

2. Socialinės – ekonominės. Savitarpio santykiai gerėja, darbuotojai darosi drausmingesni, kai yra gerai organizuojamas poilsis ar laikomasi kolektyve susidariusių tradicijų. Gerai organizuotas laisvalaikis, kolektyvo susirinkimai, įvairūs konkursai, sportinės varžybos veikia drausminamai, mobilizuojamai.

Darbo drausmė priklauso ir nuo tam tikrų buitinių gyvenimo sąlygų. Darbuotojas, gyvendamas blogomis gyvenimo sąlygomis ir negalintis jų pagerinti, dažnai pradeda apšaldyti žiūrėti į atliekamas pareigas, vėluoja į darbą arba anksčiau iš jo išeina ir pan. Subjektyvios sąlygos, atsiliepiantios darbo drausmei, priklauso ir nuo tam tikrų darbuotojo asmeninių savybių - amžiaus, lyties, šeimyninės padėties, sveikatos būklės ir kt. Šios sąlygos yra nevaldomos, jų negalima pakeisti ar paveikti, tačiau, kovojant su darbo drausmės pažeidimais, į jas būtina atsižvelgti.

DK įtvirtintos darbdavio pareigos yra labai svarbios darbo drausmei. Tačiau, kai kurie teoretikai teigia, kad laikytis darbo drausmės yra įpareigoti tik darbuotojai, o darbdaviui tokių pareigų nepriskiria³¹. Tai aiškintina tuo, kad darbdavys nevykdo darbinių funkcijų ir todėl neišpareigoja laikytis darbo drausmės. Darbdavys suteikia darbuotojui darbo sutartyje numatytą darbą, todėl jis išpareigoja sudaryti jam sąlygas tinkamai ir drausmingai dirbti. Darbdavys turi daugybę kitų pareigų, kurios nesusijusios su darbo

³⁰ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

³¹ КАЗАНЦЕВ В.И., КАЗАНЦЕВ С.Я., ВАСИН В.Н. *Трудовое право*. – Москва: Academia, 2003. P. 150.

drausme. Taip pat darbdavys negali būti patrauktas drausminėn atsakomybėn, bet užtat pats gali patraukti darbuotojus drausminėn atsakomybėn. Tačiau, jei darbdavys įstatymiškai yra įpareigotas tinkamai organizuoti darbo drausmės laikymąsi ir užtikrinti tinkamas sąlygas, tai tokių pareigų nevykdymas reikštų, kad darbuotojas gali būti atleistas nuo drausminės atsakomybės. Kitaip DK numatytos darbdavio pareigos turėtų tik deklaratyvų pobūdį. Tai patvirtina ir LAT praktika, kur teigiama, kad darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą – visų pirma užtikrindamas, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką – supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymu ir darbo nuostatais (DK 227 straipsnio 1 dalis, 229-232 straipsniai)³². Todėl reiktų pripažinti, kad tarp darbdavio ir darbuotojų pareigų darbo drausmės sferoje yra tam tikra pusiausvyra, o jos santykį galima išreikšti taip: nuo to kaip darbdavys užtikrina darbo drausmės sąlygas, iš dalies priklauso darbuotojo drausmės laikymasis.

Skirtingai negu Lietuvos DK, Rusijos Federacijos DK 189 straipsnyje (toliau - RFDK) įtvirtina darbo drausmės sąvoką - visi darbuotojai privalo elgtis taip, kaip numatyta Kodekse, kituose federaciniuose įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, susitarimuose, darbo sutartyse, bendrovės lokalinuose norminiuose aktuose. Darbdavys, vadovaudamasis numatytais teisės aktais, privalo užtikrinti sąlygas, būtinas darbo drausmei užtikrinti³³. Kai kurių Rusijos teisininkų nuomone, RFDK pateiktoje darbo drausmės sąvokoje yra tam tikrų netobulumų, kuriais protingas ir išvalgus teisininkas, gindamas darbuotojo teises, galėtų pasinaudoti. Visoje darbo drausmės sąvokoje neminima darbuotojų pareiga vykdyti darbdavio ar administracijos nurodymus, laikytis darbo tvarkos taisyklių ir etikos normų. Dažniausiai būtent už tokių pareigų nevykdymą darbuotojai ir traukiami drausminėn atsakomybėn³⁴. Todėl galima teigti, kad Lietuvos DK darbo drausmės reguliavimas yra pranašesnis už RFDK.

3. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS ASPEKTAI

Darbo drausmei palaikyti, darbuotojams, kurie žino jų elgesį darbe reguliuojančias teisės normas, dažniausiai neprireikia taikyti sankcijas. Darbo įstatymai numatydami pavyzdingų ir sąžiningų darbuotojų skatinimą, kartu numato ir drausminio poveikio priemones, darbo drausmės pažeidėjams. Kaip jau minėta, vienas iš efektyvesnių darbo

³² 2008 m. spalio 14 d. nutartis LAT CBS teisėjų kolegijos c. b. R. B. v. VĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11.

³³ Трудовой кодекс российской федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_38.html#p2698.

³⁴ КАЗАНЦЕВ В.И., КАЗАНЦЕВ С.Я., ВАСИН В.Н Трудовое право. - Москва, Academia, 2003. P. 152.

drausmės užtikrinimo metodų yra drausminio poveikio priemonių taikymas. Šio metodo pagrindinės funkcijos yra apsauginė ir prevencinė. Pirmoji skirta apsaugoti ir nubausti darbuotoją už padarytą darbo drausmės pažeidimą, o antroji skirta užkirsti kelią drausmės pažeidimams ateityje.

Rusijos teisės teoretikai išskiria du drausminės atsakomybės nagrinėjimo aspektus: pirma, drausminė atsakomybė yra darbo drausmės instituto dalis, ir suprantama kaip valstybės atsakas į darbo teisinių santykių pažeidimą, taikant teisės aktuose numatytas drausmines nuobaudas; antra, drausminė atsakomybė yra kaip darbuotojo konkrečių darbo pareigų (funkcijų) nevykdymo ar netinkamo vykdymo pasekmė, ir suprantama kaip baudmės (sankcijos) pažeidėjui paskyrimas ir taikymas. Kitaip tariant, darbo drausmę pažeidusiam subjektui atsiranda pareiga atsakyti už pažeidimą, o kitam subjektui, kuris turi teisę skirti drausminę nuobaudą, atsiranda teisė reikalauti atsakyti už pažeidimą bei taikyti teisės aktuose numatytas sankcijas³⁵.

3.1 DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS SĄVOKA

Kai kurie autoriai drausminę atsakomybę apibrėžia kaip darbo santykiais, darbo sutartimi su taikančiuoju atsakomybe subjektu susieto asmens nubaudimą³⁶. Dar kiti apibrėžia, kad drausminė atsakomybė - tai represinių sankcijų taikymas už darbo drausmės pažeidimus³⁷.

Lietuvoje drausminė atsakomybė tyrinėta nedaug, todėl vieningos sąvokos taip pat nėra. DK tiesioginės drausminės atsakomybės sąvokos taip pat nepateikia. Doc. dr. Juozas Šatas drausminę atsakomybę apibrėžia taip: „Drausminė atsakomybė - tai drausminio poveikio priemonių darbo drausmės pažeidėjams taikymas. Jas skiria darbdavys ar jo įgaliotas administracijos vadovas“³⁸.

Naujausioje teisinėje literatūroje drausminė atsakomybė apibrėžiama kaip teisinės atsakomybės rūšis, kuri taikoma už darbo drausmės pažeidimus, t.y. už priešingą teisei veiką, kurią darbuotojas padaro pažeisdamas nustatytą vidaus darbo tvarką³⁹.

Analizuojant įvairių šalių teisinę literatūrą galima pastebėti, kad teisės teoretikai nepateikia vieningos drausminės atsakomybės sąvokos. Teisės mokslo atstovai dažniausiai tik nurodo drausminės atsakomybės požymius, taip pat skirtumus nuo kitų

³⁵ КУПЕННОВА, А. М. *Трудовое право России*. - Москва: Юрист, 2004. P.340.

³⁶ ŠEDBARAS S. *Administracinė atsakomybė*. - Vilnius: Justitia, 2005. P. 68.

³⁷ FLOREK, L., ZIELINSKI, T. *Prawo pracy*. - Warszawa: C. H. Beck, 2007. P. 206.

³⁸ G. DAMBRAUSKIENĖ, A. MARCIJONAS, E. MONKEVIČIUS et al. *Lietuvos teisės pagrindai*. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 54.

³⁹ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. - Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008. P. 383.

teisinių atsakomybės rūšių. Pastebėtina, kad iki maždaug 1990 metų, teisės studentams skirtose mokymo priemonėse drausminė atsakomybė plačiau nebuvo eskaluojama. Tai ypač pastebima Rytų Europos teisinėje literatūroje.

Teisės literatūroje ir įstatymų leidyboje sąvoka „drausminė atsakomybė“ naudojama nevienareikšmiškai, pavyzdžiui Rusijos Federacijoje „Дисциплинарная ответственность“, kuri išvertus į lietuvių kalbą reikštų - „disciplinarinė atsakomybė“. Kitas pavyzdys, Lenkija: „odpowiedzialność porządkowa” lietuviškai reikštų - „atsakomybė už tvarką“. Pažymėtina, kad Lenkijoje yra ir „disciplinarinė atsakomybė“ (rusų kalba reiškia - „Дисциплинарная ответственность“), kuri taikoma valstybės pareigūnams. Matyti, kad skirtingos sąvokos naudojamos kaip sinonimai, nors jų reikšmės skirtingos. Galima pateikti pavyzdį, kad ir Lietuvoje šios sąvokos painiojamos: Įsigaliojus LR Valstybės tarnybos įstatymo⁴⁰ (toliau – VTĮ) 5 straipsniui ir naujajam DK, specialiosios drausminės atsakomybės sritis darbo teisėje sumažėjo. Nuo darbo teisės reguliavimo sferos atribota prokuratūra, vidaus reikalų, muitinė ir kitos institucijos. Principinė nuostata skelbia, kad valstybės tarnautojams darbo įstatymų nuostatos taikomos tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja VTĮ, o DK numato, kad specialioji drausminė atsakomybė atitinkamoje sferoje taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems darbuotojams. Todėl nesuprantama kodėl pavyzdžiui, LR Valstybės saugumo departamento statute⁴¹ numatyta, kad už atitinkamas pražangas saugumo pareigūnams skiriamos drausminės nuobaudos, o LR Muitinės įstatyme⁴² ar LR Prokuratūros įstatyme⁴³ nurodoma tarnybinė atsakomybė, kai pareigūnams už tarnybinius nusižengimus skiriamos tarnybinės nuobaudos. Vengiant tokio neaiškumo, tikslinga būtų LR Valstybės saugumo departamento statute naudojamą sąvoką pakeisti.

DK drausminę atsakomybę įtvirtina dvejuose straipsniuose: DK 85 straipsnio 4 dalyje, kuris nustato, kad drausminė atsakomybė atsiranda įmonės, struktūrinio padalinio vadovui ir kitiems pareigūnams, dėl kurių kaltės kilo streikas arba kurie nevykdė ar uždelsė įvykdyti taikinimo komisijos (darbo arbitražo, trečiųjų teismo) sprendimą; ir DK 236 straipsnyje, kuris įtvirtina drausminės atsakomybės pagrindus. Pažymėtina, kad ir kitų šalių darbo kodeksuose drausminės atsakomybės sąvoka taip pat nėra įtvirtinta. Pavyzdžiui, Lenkijos darbo kodeksas⁴⁴ (toliau – LDK) drausminę atsakomybę įtvirtina: LDK 104¹ str. 2 d., kur teigiama, kad darbo tvarkos taisyklėse privaloma nurodyti

⁴⁰ Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

⁴¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3101.

⁴² Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2517.

⁴³ Valstybės žinios, 1994, Nr. 81-1514.

⁴⁴ Kodeksy Pracy. Dz. U. 1974 nr 24 poz. 141, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą:

<http://isip.sejm.gov.pl/servlet/Search?todo=file&id=WDU19740240141&type=3&name=D19740141Lj.pdf>.

informacija apie drausmines nuobaudas; LDK IV skyriaus VI skirsnyje, kuris pavadintas „Darbuotojų drausminė atsakomybė“, ir kuriame nustatyti drausminės atsakomybės pagrindai ir skyrimo tvarka; ir LDK 281 str. 4 p., kuris numato darbdavio atsakomybę už neteisėtą drausminės nuobaudos paskyrimą.

Tiesioginės drausminės atsakomybės sąvokos neįtvirtinimas reiškia, kad paliekama daug laisvės įvairioms interpretacijoms. Kita vertus ne vien tik sąvoka „drausminė atsakomybė“ nėra įtvirtinta tiesiogiai. Egzistuoja eilė sąvokų, kurių įstatymų leidėjas sąmoningai neįtvirtina, tačiau tai jokių būdu nereiškia, kad tai nereikšminga teisei. Galima preziumuoti, kad įstatymų leidėjas laikosi pozicijos, kad nereikia vartoti teisės sąvokų ten, kur galima be jų apsieiti neiškreipiant įstatymo esmės. Be to, keičiantis visuomeniniams santykiams, konkrečių teisinių rėmų nustatymas, ne visuomet yra tikslingas.

Kaip jau buvo minėta, teisės mokslininkai dažniausiai tik nurodo drausminės atsakomybės požymius, taip pat skirtumus nuo kitų teisinių atsakomybės rūšių ir panašiai. Teisės teoretikų nuomone, sąvoka išreiškiama tokia grupe požymių, iš kurių kiekvienas atskirai atitinkamam objektui yra būtinas, o visų kartu pakanka jį individualizuoti ir išskirti iš kitų objektų⁴⁵. Remiantis tokia pozicija, būtų galima išskirti tam tikrus požymius, kurie leis suprasti ir apibrėžti drausminės atsakomybės sąvoką. Išanalizavus teisės teorinę literatūrą bei teisės norminius aktus, sistemiškai galima išskirti tokius drausminės atsakomybės požymius: 1. drausminę atsakomybę reglamentuojantys teisės aktai, 2. drausminės atsakomybės pagrindas, 3. drausminės atsakomybės subjektas, 4. drausminės atsakomybės taikymo ribos, 5. drausminės nuobaudos skyrimo subjektai, 6. drausminės atsakomybės individualumas, 7. drausminių nuobaudų spektras, 8. drausminės nuobaudos privalomumas, 9. drausminės nuobaudos poveikis darbuotojui, 10. drausminių nuobaudų taikymo aspektai.

Toliau trumpai aptarsime kiekvieną iš minėtų požymių.

1. Drausminę atsakomybę reglamentuojantys teisės aktai. Sistemiškai aiškinant DK 3 ir 4 straipsnius, galima teigti, kad Lietuvoje darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, drausminę atsakomybę nustato DK ir kiti darbo drausmę reglamentuojantys norminiai teisės aktai. Pažymėtina, kad DK 4 straipsnio 2 dalis nurodo, jog negalima priimti tokių teisės aktų, kurių nuostatos pablogintų darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK ir kiti darbo įstatymai. Aiškumo dėlei, kitus darbo drausmę reglamentuojančius norminius teisės aktus galima suskirstyti į grupes:

⁴⁵ MIKELĖNAS, V., MIKELĖNIENĖ, D. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. - Vilnius: Justitia, 1999. P. 95.

a. lokaliniai teisės aktai: pareigybės aprašymai ir nuostatai, darbo tvarkos taisyklės, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai, kolektyvinė sutartis ir kiti. Svarbu aptarti ir lokalinio teisės akto ir kitų teisės aktų teisinės galios santykį. Kaip pavyzdį, būtų galima pateikti darbuotojų atstovų garantijas: LR Darbo tarybų įstatymo⁴⁶ 18 straipsnis numato, kad darbo tarybos nariai savo pareigas paprastai vykdo darbo metu. Tuo tikslu jie atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 valandų per metus. Tai yra įstatyme numatyta darbuotojų atstovų garantija, ir jeigu kolektyvinėje sutartyje su darbdaviu nesusitarta dėl ilgesnės atleidimo nuo darbo aptariamu atveju trukmės, darbo tarybos nariai, vykdydami darbuotojų atstovų funkcijas ilgiau nei 60 valandų per metus, pažeistų darbovietėje nustatytą darbo drausmę.

b. kiti įstatymai:

- LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁴⁷,
- Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas⁴⁸.

c. kiti norminiai teisės aktai:

- LR Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statusas⁴⁹,
- LR susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 364 patvirtintas „Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statusas“⁵⁰,
- LR susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 12 d. Nr. 12 įsakymu patvirtintas „Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statusas“⁵¹.

2. Drausminės atsakomybės pagrindas. Darbuotojų drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, kurio sąvoka pateikiama DK arba kita pražanga, jeigu įstatymai ar kiti darbo drausmę reglamentuojantys norminiai teisės aktai nustato, kad drausminė atsakomybė taikoma ir už kitas pražangas.

3. Drausminės atsakomybės subjektas. Drausminės atsakomybės subjektu gali būti tik darbuotojas, kuris nusižengė darbo tvarkai Pagal DK 15 straipsnį darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą bei dirbantis pagal sutartį už atlyginimą. Darbuotojas darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja vienu metu ir juos galima apibrėžti kaip asmens gebėjimą įgyti ir savo veiksmais įgyvendinti darbinės teises ir pareigas⁵².

⁴⁶ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

⁴⁷ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

⁴⁸ Valstybės žinios, 2002, Nr. 53-2042.

⁴⁹ Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225.

⁵⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr. 121-2858.

⁵¹ Valstybės žinios, 1998, Nr. 12-283.

⁵² NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 68.

4. Drausminės atsakomybės taikymo ribos. Drausminę atsakomybę konkrečiam darbuotojui taikoma tik tuo atveju, jei darbdavys ir konkretus prasižengęs darbuotojas yra susiję teisiniais darbo santykiais.

5. Drausminės nuobaudos skyrimo subjektai. Sankciją (drausminę nuobaudą) už darbo drausmės pažeidimą skiria darbdavys arba jo įgalioti atstovai (administracija) įsakymu. Tam tikrais atvejais būtinas kitų subjektų išankstinis sutikimas.

6. Drausminės atsakomybės individualumas. Tai reiškia, kad drausminės atsakomybės paskirtis yra ne tik nubausti darbuotoją, bet ir padaryti įtaka jo elgesiui ateityje. Darbuotojo nubaudimas prevenciškai įtakoja ir kitus darbuotojus. Individualumas kartu užtikrina, kad kol drausmės pažeidėjas nėra nustatytas, tol drausminės atsakomybės taikyti negalima.

7. Drausminių nuobaudų spektras. Už drausminės atsakomybės pažeidimus skiriamos ypatingos drausminės nuobaudos: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo. Darbuotojams, kurių darbo drausmę nustato specialūs teisės aktai, be minėtų drausminių nuobaudų, gali būti taikomos ir kitokios, numatytos jų darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose. Parenkant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgiama į pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis pažeidimas buvo padarytas bei į ankstesnį darbo funkcijų vykdymą. Pasekmės gali būti materialios – sukeliančios neigiamus padarinius, ir formalios – nesukeliančios konkrečių neigiamų padarinių. Nors formalūs padariniai yra mažiau žalingi negu materialūs, tačiau drausminė nuobauda vis tiek gali būti skiriama. Parenkant nuobaudą, darbdavys nėra įpareigotas laikytis drausminių nuobaudų eiliškumo tvarkos.

8. Drausminės nuobaudos privalomumas. Darbdavys atsižvelgdamas į visus veiksnius, gali nuobaudos ir neskirti. Tai rodo, kad įstatymų leidėjas atsižvelgia į privačius darbuotojo ir darbdavio darbo teisinių santykių pobūdį. Valstybė numato darbo santykių apsaugos saugiklius kai kyla ginčai dėl drausminių nuobaudų teisėtumo.

9. Drausminės nuobaudos poveikis darbuotojui. Drausminė atsakomybė pasireiškia psichologiniu poveikiu. Drausmės pažeidimai būna dažnai susiję su darbuotojo motyvacijos stoka. Sunku vienareikšmiškai atsakyti, ar reikalingos dvi panašaus pobūdžio nuobaudos (pastaba ir papeikimas), nes jų efektas yra identiškas.

10. Drausminių nuobaudų taikymo aspektai (apskundimas, terminai, panaikinimas etc). Kaip jau buvo minėta, drausminę atsakomybę taiko darbdavys. Visa procedūra atliekama griežtai laikantis įstatymų nustatytos tvarkos.

Apibendrinant visus požymius galima teigti, kad drausminė atsakomybė tai – viena iš teisinės atsakomybės rūšių, kuri gali būti taikoma darbuotojui tik už kaltai padarytą

darbo drausmės pažeidimą. Minėti požymiai leidžia suvokti ir išskirti drausminę atsakomybę nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių, pavyzdžiui:

Atsakomybė pagal darbo teisę gali būti dvejopa: materialinė ir drausminė. Materialinė ir drausminė atsakomybė yra susijusios, tačiau tarp jų esama ir skirtumų.

Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kurį gali padaryti tiek fiziniai asmenys (dažniausiai darbuotojai), tiek juridiniai asmenys (įmonės, įstaigos, organizacijos ir pan.)⁵³.

Materialinė atsakomybė pagal darbo teisę yra valstybinės prievartos, kuri taikoma už darbo teisės normų pažeidimą, rūšis. Ji laikytina apsauginio santykio forma, o jos tikslas – padarytų nuostolių atlyginimas nukentėjusiajai šaliai darbo teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka. Darbdaviui padaryta žala atlyginama nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas traukiamas drausminės, administracinės arba baudžiamojon atsakomybėn už veiką, kuria padaryta žala. Be to, darbuotojas neatleidžiamas nuo materialinės atsakomybės, jeigu už tuos pačius veiksmus jam taikomos kitokio pobūdžio poveikio priemonės: sumažinama premija, neišmokamas atlyginimas už metų darbo rezultatus ir pan.⁵⁴

Rusų autoriai mano, kad drausminę ir materialinę atsakomybę vienija sutartinis santykių pobūdis: darbo funkcijos, už kurių nevykdymą taikomos darbo sankcijos, turi būti numatytos darbo sutartyje. Jeigu teisės aktai arba darbo sutartis nenumato atitinkamų darbuotojo darbo funkcijų, tai darbuotojo veiksmai negali būti laikomi kaip priešingi teisei⁵⁵.

Materialinės ir drausminės atsakomybės skirtumai:

1. Atsakomybės pagrindas. Sąrašas veikų, už kurias gali būti taikoma materialinė atsakomybė, yra įvardytas įstatyme arba kolektyvinėje sutartyje. Darbdavys, darbuotojo sveikatos sužalojimo ar mirties atveju, atsako pagal DK ir CK. Drausminės atsakomybės pažeidimų sąrašas yra daug platesnis.
2. Taikymo tikslai. Materialinės atsakomybės taikymo tikslas – žalos kompensavimas. Drausminės atsakomybės tikslas - nubausti darbuotoją už netinkamą darbo funkcijų atlikimą.
3. Kaltė. Kalbant apie materialinę atsakomybę, darbdavio kaltė yra preziumuojama, t. y., darbdavys laikomas kaltu tol, kol jis neįrodo savo nekaltumo. Tuo tarpu darbuotojų, padariusių žalą darbdaviui, nekaltumas preziumuojamas (kaltę įrodinėja nukentėjusi šalis

⁵³ NEKROŠIUS, V., NEKROŠIUS, I., DAVULIS, T. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. Vilnius: Justitia, 2004. P. 355.

⁵⁴ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. - Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008. P. 347.

⁵⁵ ДРАЧУК, М. А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда. - Москва: *Правоведение*, 2008. № 1. P.107.

- darbdavys). Tik išimtiniais atvejais (pavyzdžiui, kai taikoma visiška materialinė darbuotojų atsakomybė) yra preziumuojama darbuotojo kaltė⁵⁶.

4. Subjektų ratas. Materialinės atsakomybės atveju atsakingu už žalą subjektu gali būti ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys (fizinis ir juridinis). Drausminės atsakomybės atveju, atsako tik darbuotojas. Abiejų atsakomybių atveju sankcijas taiko darbdavys, tačiau, materialinės atsakomybės atveju, jas gali taikyti ir teismas, pagal nukentėjusios šalies reikalavimą.

Taigi, matyti, kad drausminės atsakomybės požymiai, leidžia greičiau suvokti ir išskirti drausminę atsakomybę nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.

3.2 DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS PAGRINDAI IR SĄLYGOS

Drausminė atsakomybė, kaip teisinės atsakomybės rūšis, atsiranda darbo drausmės pažeidimo, ar atitinkamai kitos pražangos, jei įstatymuose ir kituose darbo drausmės reglamentuojančiuose teisės aktuose yra nustatyta, kad drausminė atsakomybė atsiranda ir už kitas pražangas, pagrindu. DK 234 straipsnis nustato, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. DK 264 straipsnio 4 dalis detalizuoja darbo drausmės pažeidimą ir įvardija kaip darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymu. Manytina, kad toks darbo drausmės pažeidimo apibrėžimas yra tarsi blanketinė norma, kuri norodo atitinkamus teisės aktus, kuriose yra išvardintos darbuotojų pareigos, o jų pažeidimas ir yra suprantamas kaip darbo drausmės pažeidimas.

Darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, todėl jam yra būdingi tokie pat kaip ir kitiems teisės pažeidimams sudedamieji elementai:

1. objektas,
2. subjektas,
3. objektyvinė pusė,
4. subjektyvinė pusė.

Darbo drausmės pažeidimo objektu yra įmonės, įstaigos ar organizacijos nustatyta vidaus darbo tvarka. Ši tvarka suprantama kaip visuma teisės normomis reguliuojamų tarpusavio santykių tarp darbuotojų kolektyvo atskirų narių ar jų grupių, taip pat

⁵⁶ DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė: vadovėlis*. - Vilnius: Mintis, 1990. P. 231.

darbuotojų kolektyvo narių, jiems atliekant darbo funkcijas, ir darbdavio⁵⁷. Pažymėtina, kad darbo tvarka gali būti apibrėžiama ne tik įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros darbo tvarkos taisyklėse, bet ir darbo, kolektyvinėse sutartyse, pareiginėse instrukcijose, darbo saugos instrukcijose ir kituose lokalinuose aktuose.

Darbo drausmės pažeidimo subjektas yra nusižengęs nustatyta darbo tvarkai darbuotojas, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą (DK 13 ir 15 str.). Drausminei atsakomybei atsirasti privalu nustatyti konkretų darbo drausmės pažeidėją. Tai aiškintina tuo, kad tam tikrais atvejais darbo drausmės pažeidimo faktas yra žinomas, tačiau nėra žinomas konkretus darbuotojas, kuris tą pažeidimą padarė. Tai reiškia, kad drausminė atsakomybė galima tik tarp subjektų, kuriuos sieja darbo teisiniai santykiai.

Kai asmuo nusprendžia įgyvendinti darbinį teisinį subjektiškumą bei pradeda dirbti, jis įgyja atitinkamas teises ir pareigas ir atsako įstatymų nustatytais pagrindais. Darbuotojo teisingumo ir veiksnumo sąvokos yra glaudžiai tarpusavyje susijusios. Tai lemia pati darbo teisinių santykių prigimtis. Viena vertus, tik turėdamas galimybę turėti tam tikras teises ir pareigas asmuo gali jas realiai įgyti, pakeisti ir panaikinti. Kita vertus, tik turėdamas galimybę atlikti teisiškai reikšmingus veiksmus, asmuo gali atrasti savybę turėti tam tikras teises ir pareigas. Tokiu būdu išryškėja darbuotojo teisingumo ir veiksnumo specifika darbo teisėje. Čia skirtingai nei civilinėje teisėje asmuo turi teisingumą tik tada, kai turi ir veiksnumą (vadinamą teisinį subjektiškumą) ir tik tokios apimties, kokia gali veikti. Todėl darbuotojo teisingumas kyla ne nuo gimimo momento, kaip civilinėje teisėje, o tik sulaukus tam tikro amžiaus kartu su darbinio veiksnumo kilimu. Jos sudaro bendrą visumą, kuri apibrėžia aiškiai darbuotojo kaip darbo teisės subjekto charakteristiką. Darbo teisiniame santykiyje visiškai darbinis teisingumas ir darbinis veiksnumas atsiranda fiziniui asmeniui nuo šešiolikos metų. Darbinis veiksnumas pagal apimtį skirstomas į visišką (kai asmuo sulaukia pilnametystės); dalinį (nuo 14 iki 18 metų amžiaus); suvaržytą (asmeniui apribojus teises, jei jų apribojimas tiesiogiai ar netiesiogiai susijęs su darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo apribojimu)⁵⁸. Darbinis veiksnumas, skirtingai nuo darbinio teisingumo, gali būti skiriamas pagal apimtį, jis negali būti ir nėra vienodas. Pavyzdžiui, sulaukęs 14 metų asmuo turi abstrakčius sugebėjimus dirbti, tai reiškia, kad jis gali turėti darbines teises ir pareigas, tačiau tai nereiškia, kad asmuo gali atlikti bet kokios srities darbą. Tačiau, pažeidus darbo drausmę, jam turi būti taikoma

⁵⁷ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 378.

⁵⁸ BAGDANSKIS, T., G. DAMBRAUSKIENĖ, R. GUOBAITĖ et al. *Darbo Teisė. Vadovėlis*. - Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. P. 49.

drausminė atsakomybė, nes jis pasirašo darbo sutartį ir įsipareigoja paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai.

Darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda tik tiems asmenims, kurie gali suprasti savo veiksmų reikšmę ir juos valdyti. Tai reiškia, kad neveiksnūs asmenys negali būti darbo teisės subjektais. Tačiau kai kurie teoretikai teigia, kad darbinis teisnumas ir veiksnumas turi būti pripažintas ir psichiškai nesveikiems asmenims, kuriems paskirta globa, jeigu jie iš dalies darbingi, nes globa psichiškai nesveikiems asmenims esą skiriama siekiant užtikrinti jų gydymą ir išlaikymą, o ne reguliuoti teisnumą⁵⁹.

Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai. Išimtis gali nustatyti įstatymai, pavyzdžiui LR Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties⁶⁰, kuris nustato, kad nenuolatiniai Lietuvos gyventojai, norėdami Lietuvos Respublikoje pradėti darbinę veiklą, turi gauti leidimą dirbti. Apibendrinus tai kas pasakyta, galima nurodyti šiuos darbuotojų teisnumo ir veiksnumo specifikos požymius:

1. darbuotojų teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui sukakusiam 16 metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis,
2. darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda vienu metu,
3. darbo teisių ir pareigų darbuotojas negali įgyvendinti per atstovą, todėl drausminė atsakomybė gali būti tik individuali.

Taip pat reikia aptarti darbdavio subjektiškumo klausimą. Darbdavys, pagal DK 16 straipsnį 1 dalį, gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinti darbinį veiksnumą ir teisnumą, o DK 14 straipsnio 2 dalis detalizuoja, kad darbdaviai įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo organus ir administraciją. Administraciją sudaro pareigūnai, kuriems suteikta teisė pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą. Administracijos pareigūnai yra asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis su darbdaviu (t. y. darbuotojai). Administracijos sudėtis ir pareigybės turi būti nustatytos įmonei, įstaigai ar organizacijai taikytinuose įstatymuose ir/ar darbdavio steigimo ir veiklos dokumentuose. Pažymėtina, kad vadovas ir kiti administracijos pareigūnai, atstovaudami darbdaviui, esant teisiniams darbo santykiams, ne tik privalo nepažeisti savo kompetencijos, bet ir

⁵⁹ Н. Г. АЛЕКСАНДРОВ, Г. В. МУЦИНОВ, А. А. АБРАМОВА. *Советское трудовое право.* – Москва: Юридическая лит., 1972. Р. 165.

⁶⁰ Valstybės žinios, 2004. Nr. 73-2539.

darbdavio teisinio subjektiškumo, apibrėžto tam tikruose įstatymuose ir darbdavio veiklos dokumentuose.

Darbdaviu taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo, kurio teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas⁶¹ (toliau – CK). Darbdaviu gali būti tik teisnus ir veiksnus asmuo, kai jis su kitu fiziniu asmeniu sudaro darbo sutartį.

Sąlygiškai kaip mišrią darbdavių – fizinių asmenų ir tuo pačiu juridinių asmenų – grupę galima išskirti individualių įmonių savininkus. Individualių (personalinių įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys. Tai jų teisė, o ne pareiga. Todėl minėtų įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys turi teisę įgaluoti ir kitus asmenis veikti jų vardu⁶².

Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusė darbo teisėje vadinamos drausminės atsakomybės sąlygomis. Išskiriamos tokios drausminės atsakomybės sąlygos:

1. neteisėta veika,
2. žala,
3. priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos,
4. kaltė.

Toliau pakalbėsime apie kiekvieną iš drausminės atsakomybės sąlygų plačiau.

Neteisėta veika - tai teisei priešinga veika. Veika yra laikoma neteisėta, kai asmuo pažeidžia teisinę pareigą, t. y. pareigą, įtvirtintą teisės normose⁶³. Neteisėta veika gali pasireikšti: 1) neteisėtu veikimu, kai atsakomybė atsiranda atlikus veiksmus, kuriuos teisės normos draudžia atlikti; 2) neteisėtu neveikimu, kai atsakomybė atsiranda neįvykdžius teisės normose nustatytos pareigos. Neveikimas pripažįstamas neteisėtu, jei buvo reali galimybė atlikti pareigas, bet ja nepasinaudota.

Darbuotojas privalo žinoti darbo pareigų turinį, jų įgyvendinimo tvarką ir sąlygas, nustatytas įmonės, įstaigos, organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklėse, nes jų pažeidimas yra pagrindas darbuotojo drausminei atsakomybei atsirasti. DK 99 straipsnio 4 dalis nustato, kad darbdavys turi ne tik detalizuoti darbo pareigas darbo tvarkos taisyklėse, pareigybių aprašymuose ar kituose aktuose, bet ir su jomis supažindinti darbuotojus. Darbuotojų informavimo pareiga įtvirtinta Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje, kuri numato, kad kiekvienas darbuotojas privalo gauti rašytinį dokumentą,

⁶¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁶² BAGDANSKIS, T., G. DAMBRAUSKIENĖ, R. GUOBAITĖ et al. *Darbo Teisė. Vadovėlis*. - Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. P. 51.

⁶³ BAGDANSKIS, T., G. DAMBRAUSKIENĖ, R. GUOBAITĖ et al. *Darbo Teisė. Vadovėlis*. - Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. P. 278.

kuris informuotų apie visus esminius sutarties arba darbo santykių su juo aspektus⁶⁴. LAT pažymėjo, kad jei darbdavys neįvykdo pareigos supažindinti darbuotoją su jo teises ir pareigas reglamentuojančiais aktais, dėl nežinojimo pažeidusio darbuotojo veiksmai negali būti drausminės atsakomybės pagrindas⁶⁵. Pažymėtina, kad jei darbdavys duoda darbuotojui neteisėtus nurodymus, tokių nurodymų neįvykdymas taip pat negali būti pagrindas drausminei atsakomybei (iš neteisės neatsiranda teisė). Taip pat galima išskirti aplinkybes, kurios šalina veikos neteisėtumą: nenugalima jėga (force majeure), būtinasis reikalingumas ir būtinoji gintis.

Nenugalima jėga yra apibrėžiama kaip nenumatytas, neišvengiamas išorinis įvykis, kurio asmuo negalėjo numatyti ir kontroliuoti. Tai gamtos reiškiniai (stichinės nelaimės): audros, potvyniai, žemės drebėjimas, žaibo sukelti gaisrai ir panašiai; socialiniai reiškiniai: karai, masiniai neramumai, riaušės, netgi smurtiniai nusikaltimai, kuriems neprotinga priešintis ir kt. Atleidimą nuo atsakomybės šiuo atveju lemia asmens negalėjimas numatyti šių įvykių ir neturėjimas galimybės jų išvengti⁶⁶. Tačiau, LAT pažymi, kad nenugalimos jėgos atsiradimo priežastis turi ypatingos reikšmės – jei subjektas savo veiksmais prisidėjo prie šios aplinkybės atsiradimo arba ji atsirado dėl jo neveikimo, tokia aplinkybė nelaikytina force majeure⁶⁷.

Kita aplinkybė, kuri pašalina veikos neteisėtumą, yra būtinasis reikalingumas. Asmens veiksmai nebus laikomi neteisėtais, jeigu jis yra priverstas atlikti veiksmus, kurie padaro žalos, bet padeda išvengti didesnės žalos nukentėjusiajam arba trečiajam asmeniui. Būtinasis reikalingumas yra teisėtas, jei: 1) pavojus realus; 2) pavojus neišvengiamas ir nepašalinamas kitomis priemonėmis; 3) padaryta žala mažesnė nei išvengtoji. Esant būtinojo reikalingumo situacijai, gali būti sunku greitai ir adekvačiai įvertinti galimai atsirasiančią žalą. Todėl akivaizdžiai viršijus būtinojo reikalingumo ribas gelbėtojui kyla pareiga atlyginti visą ar dalį padarytos žalos.

Būtinoji gintis taip pat priskirtina prie aplinkybių, šalinančių veikos neteisėtumą. Tačiau būtinoji gintis turi atitikti pagrindinius požymius: užpuolimu arba kėsanimusi siekiama pažeisti svarbius interesus, užpuolimas arba kėsinimasis yra realus ir neišvengiamas, tokie veiksmai yra neteisėti, gynyba atitinka kėsinimosi pobūdį ir pavojingumą.

⁶⁴ Europos Bendrijos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. Direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 19 d.] Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/cbin/eu/getgr?C1=bin&c2=29782&c3=11284>.

⁶⁵ 2005 m. gegužės 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. I. T. V Šiaulių lopšelis-darželis „Trys nykštukai“, Nr. 3K-3-314/2005, kat. 11.9.10.7; 15.3.1.

⁶⁶ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 351.

⁶⁷ 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“, Nr. 3K-3-534/2005, kat. 60; 61.

Žala kaip drausminės atsakomybės sąlyga. Žala – tai nukentėjusio asmens turtinio intereso pažeidimas, tai yra jo turtiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas neigiamas poveikis kitokiems jo interesams (gyvybei, sveikatai, garbei, orumui ir t. t.)⁶⁸. Žala pagal pobūdį skirstoma į dvi grupes:

1. materialaus pobūdžio pažeidimai, sukeliantys neigiamų padarinių, pavyzdžiui, darbuotojo pravaikšta ir dėl to sutrinka visas gamybos procesas darbovietėje, darbdaviui atsiranda nuostolių,

2. formalaus pobūdžio pažeidimai, dėl kurių konkrečių neigiamų padarinių gali ir neatsirasti, pavyzdžiui, darbuotojas pažeidžia darbo saugos taisykles, sukeldamas pavojų kitų darbuotojų sveikatai, gyvybei. Tiek materialūs, tiek ir formalūs pažeidimai yra pakankamas pagrindas drausminei atsakomybei atsirasti⁶⁹.

Priežastinis ryšys kaip drausminės atsakomybės sąlyga. Darbuotojo drausminė atsakomybė atsiranda tik tada, jei yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir padarytos žalos. Kitaip sakant, žala turi atsirasti dėl neteisėtos pažeidėjo veikos. Visus reiškinius, tarp jų ir žalos atsiradimą, paprastai sukelia daugelis veiksnių, tačiau ne visi jie yra lemiami, teisiškai reikšmingi, o tuo pačiu ne visada galima darbuotojui taikyti drausminę atsakomybę. Teisiškai reikšmingam priežastiniam ryšiui nustatyti būtina išsiaiškinti visas aplinkybes, kurios sukėlė žalos atsiradimą.

Kaltė kaip drausminės atsakomybės sąlyga. Ilgą laiką Lietuvos darbo teisės teorijoje buvo laikomasi subjektyvaus kaltės aiškinimo doktrinos, kuri kaltę traktuoja kaip paties asmens vidinį įsitikinimą ir požiūrį į daromą veiką. Po naujųjų LR CK ir DK įsigaliojimo kaltė traktuojama kaip asmens išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus. CK 6.249 str. 3 d. numato, kad asmuo yra kaltas, jei atsižvelgiant į prievolės esmę ir kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Šiuo klausimu yra pasisakęs ir LAT: „Asmuo pripažįstamas kaltu dėl žalos padarymo, jeigu jo elgesys neatitinka įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytų veikimo tam tikroje situacijoje standartų, nes jis nesugebėjo pasielgti taip, kaip turėtų pasielgti protingas žmogus⁷⁰. Kaltė gali pasireikšti tyčia ar neatsargumu. Tyčia pasireiškia tada, kai asmuo sąmoningai siekia padaryti žalos arba sąmoningai leidžia jai atsirasti. Neatsargumas pasireiškia tuo atveju, kai asmuo atitinkamomis aplinkybėmis elgiasi

⁶⁸ BAGDANSKIS, T., G. DAMBRAUSKIENĖ, R. GUOBAITĖ et al. *Darbo Teisė. Vadovėlis*. - Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. P 278.

⁶⁹ DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990, P. 218.

⁷⁰ 2001 m. vasario 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. AB „Lietuvos energija“ v. V. L., Nr. 3K-3-184/2001, kat. 39.6.2.13, 31.4, 40.5.

nepakankamai atidžiai, rūpestingai, jo elgesys neatitinka protingo asmens elgesio kriterijų.

Pažymėtina, kad darbuotojas ir darbdavys teisės pažeidimo metu ir drausminės atsakomybės taikymo momentu turi būti susiję darbo teisiniais santykiais. Taip pat svarbu, kad darbo drausmės pažeidimas turi būti susijęs su darbo funkcijų atlikimu. Jei nėra susijęs, tokiu atveju drausminė atsakomybė netaikytina. Tačiau yra valstybių, kur tokia galimybė egzistuoja. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje darbuotojas buvo atleistas todėl, kad su darbu nesusijusioje baudžiamojoje byloje jis buvo pripažintas kaltu dėl vagystės įvykdymo⁷¹.

Apibendrinant tai kas pasakyta, galima teigti, kad darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas, žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų pasekmių, darbuotojo kaltė. Nesant bent vienos iš minėtų sąlygų, drausminės atsakomybės taikymas negalimas. Tuo pačiu minėtos sąlygos parodo, kad drausminė atsakomybė gali būti tik individuali. Darbuotojui teisme ginčijant jam paskirtą drausminę nuobaudą, pareiga įrodyti drausminės atsakomybės sąlygų buvimą tenka darbdaviui⁷².

3.3 DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS

DK 228 straipsnis nustato, kaip turi elgtis darbuotojas, kad jo elgesys būtų vertinamas kaip darbo drausmės laikymasis: dorai ir sąžiningai dirbti, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Tai nėra baigtinis sąrašas, nes skirtingo pobūdžio darbas gali reikalauti iš darbuotojo skirtingo elgesio, atitinkančio darbo drausmės standartus, todėl įstatymų leidėjo lakoniškumas šiuo atveju yra sveikintinas. Todėl kiekvienoje darbovietėje egzistuoja vidaus darbo taisyklės, kurias tvirtina darbdavys, suderinęs tai su darbuotojų atstovais (DK 230 str.). Tarybiniais laikais buvo tipinės vidaus darbo tvarkos taisyklės, paskutinį sykį patvirtintos 1984 metais. Jų esmė ta, kad buvo aprašyta darbo laiko pradžia ir darbo panaudojimas, priėmimo į darbą tvarka, pagrindinės darbuotojo ir darbdavio pareigos ir teisės, darbo grafikai, paskatinimų ir drausminių nuobaudų taikymo tvarka.

⁷¹ The UK Employment Appeal Tribunal Moore v. C&A Modes, [1981], [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: www.emplaw.co.uk/load/4frame/data/09703601.htm.

⁷² 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. V. B. v. AB „Lietuvos spauda“, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.

Kiekvienoje įmonėje turėjo būti vidaus tvarkos taisyklės, konkretizuojančios tipines taisykles⁷³. Dabartiniu metu, privačiame sektoriuje veikiančios įmonės, įstaigos ir organizacijos privalo turėti patvirtintas vidaus darbo tvarkos taisykles. Tuo tarpu kai kuriuose ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja kiti specialūs teisės aktai. Iš esmės darbo tvarkos taisyklės sudaro darbuotojų įsipareigojimai, nes jos yra teisės normų, nustatančių darbuotojui privalomas elgesio taisykles, rinkinys. Kitaip sakant, tai pagrindinių darbuotojo pareigų, kuriomis siekiama užtikrinti darbo drausmę darbovietėje sąvadas. Galima teigti, kad darbo tvarkos taisyklių egzistavimas įmonėse turi dvigubą teigiamą poveikį: darbdavys taisyklėse išsamiai išdėsto savo reikalavimus darbuotojui, o šis, susipažinęs su taisyklėmis, turi besąlygiškai jų laikytis, kitaip atsiranda neigiamų teisinių pasekmių⁷⁴.

Teisės teorijoje skiriamos dvi drausminės atsakomybės rūšys: bendroji ir specialioji. Bendroji drausminė atsakomybė nustatoma įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis, o reglamentuojama DK normomis. Specialioji - ta, kuri numatyta kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose įstatymuose, drausmės statuteuose ir kituose specialiose norminiuose teisės aktuose. Toliau aptarsime detaliau kiekvieną iš minėtų drausminės atsakomybės rūšių. Didesnį dėmesį skirsime specialiajai drausminei atsakomybei.

Bendroji drausminė atsakomybė. Bendroji drausminė atsakomybė taikoma visiems darbuotojams, taip pat ir tiems, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė. Taikant bendrąją drausminę atsakomybę, darbdavys pažeidėjui - darbuotojui gali skirti tik DK 237 straipsnyje numatytas drausmines nuobaudas: pastabą, papeikimą arba atleidimą iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalį:

Pastaba. Darbuotojams, kuriems taikoma bendroji drausminė atsakomybė, darbdavys gali skirti vieną iš DK 237 str. 1 d. nurodytą drausminę nuobaudą - pastabą. Darbuotojams įsisažinęs jų elgesį darbe reguliuojančias normas, darbo tvarka palaikoma be išorinių sankcijų ir prievartos. Jeigu normos netampa darbuotojų vidiniais veiklos motyvais, kyla įvairiausių elgesio nukrypimų, kurie reguliuojami priverstinai. Priverstinis drausminių nusižengimų sureguliuavimas, atstatymas pasiekiamas taikant drausmines nuobaudas. viena iš lengviausių drausminių nuobaudų yra pastaba. Tačiau DK nenurodytos darbo drausmės pažeidimų, už kuriuos darbdavys gali skirti pastabą sudėty. Šią drausminę nuobaudą darbdavys gali skirti savo nuožiūra praktiškai už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą. Pastaba dažniausiai skiriama už formalius

⁷³ TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G; *Darbo teisė*.- Vilnius: Justitia, 1999. P. 165.

⁷⁴ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. – Vilnius: *Jurisprudencija*, 2004, 56(48). P. 98.

pažeidimus, kadangi tokie pažeidimai nesukelia konkrečių neigiamų padarinių, pavyzdžiui pavėlavimas į darbą. Pažymėtina, kad pastaba turi būti skiriama laikantis raštu drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių. Todėl pastaba negali būti tapatinama, pavyzdžiui su įspėjimu.

Papeikimas. DK nenurodytos darbo drausmės pažeidimų, už kuriuos darbdavys gali skirti papeikimą sudėtys. Šią drausminę nuobaudą darbdavys gali skirti savo nuožiūra praktiškai už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą. Skiriant šią drausminę nuobaudą, darbdavys kaip ir skiriant pastabą, turi atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kalbę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.

Atleidimas iš darbo. Atleidimas iš darbo esant darbuotojo kalbei yra griežčiausia iš visų drausminių nuobaudų. Griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo darbdavys gali skirti tik DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose numatytais atvejais:

1) kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos,

2) kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DK 235 straipsnis).

Darbo teisės normos, reglamentuojančios drausminės atsakomybės taikymą ir darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, turi būti aiškinamos sistemiškai ir taikomos atsižvelgiant į tai, kad jų tikslas - teisingai suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio teisių apsaugą⁷⁵.

DK 235 straipsnis nustato, ką reikia pripažinti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. DK 235 straipsnis konstatuoja, jog šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Suprantama, kad tai gali būti ne tik darbo tvarkos taisyklės, bet ir pareiginiai nuostatai, instrukcijos, darbo reglamentai ir panašiai. Toliau paminėsime atvejus, kurie pagal DK 235 straipsnio 2 dalį yra laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu:

1) neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises. Šiuo atveju neleistas elgesys su lankytojais

⁷⁵ 2004 m. birželio 18 d. LAT Teisėjų senato 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“.

ar interesantais suprantamas kaip toks darbuotojo elgesys darbe su lankytojais ar interesantais, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai tvarkai, pavyzdžiui asmenų aptarnavimas paslaugų veiklos įmonėse ir įstaigose. Veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises ir laisves, suprantami kaip veiksmai, kuriais pažeidžiamos Konstitucijoje nustatytos žmogaus teisės ir laisvės, pvz., teisės į žmogaus asmens, privataus gyvenimo, nuosavybės, būsto neliečiamumą, laisvė reikšti įsitikinimus ir panašiai.

2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Pagal LR Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymą⁷⁶: valstybės paslaptis - LR Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo nustatyta tvarka įslaptinta politinė, karinė, žvalgybos, kontržvalgybos, teisėsaugos, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali sukelti grėsmę Lietuvos Respublikos suverenitetui, teritorijos vientisumui, gynybinei galiai, padaryti žalos valstybės interesams, sukelti pavojų žmogaus gyvybei. Tarnybos paslaptis - LR Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo nustatyta tvarka įslaptinta politinė, karinė, ekonominė, teisėsaugos, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pakenkti valstybės ar jos institucijų interesams arba sudaryti prielaidas neteisėtam valstybės paslaptį sudarančios informacijos atskleidimui, sukelti pavojų žmogaus sveikatai.

Kas laikoma komercine (gamybinę) paslaptimi, nustatyta CK 116 straipsnyje: Informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Informaciją, kuri negali būti laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, nustato įstatymai. Kokia informacija konkrečiu atveju priskirtina komercinių (gamybinių, technologinių) paslapčių kategorijai sprendžia atitinkamos komercinės įmonės vadovybė.

Tai gali būti duomenys, atitinkantys tokius požymius: 1) nevieša informacija; 2) saugojama informacija, 3) turinti komercinę vertę informacija. Pagal šiuos požymius komercine paslaptimi gali būti informacija, kuri neprivaloma viešai skelbti, nėra žinoma tretiesiems asmenims ir ją pagal įstatymą nedraudžiama pripažinti komercine paslaptimi; kurią savininkas saugo protingomis pastangomis, pavyzdžiui, fizinėmis, techninėmis,

⁷⁶ Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019.

teisinėmis, organizacinėmis ar kitokiomis priemonėmis; ir kuri turi komercinę vertę arba jos praradimas būtų komerciškai žalingas⁷⁷.

3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Tai reiškia, kad kai kuriems darbuotojams gali būti teisės norminiais aktais ar lokaliais teisės aktais teisėtai ribojama darbinė veikla, o darbuotojas šių ribojimų nepaiso, pvz. eina antraeiles pareigas kitoje darbovietėje, tačiau teisės aktais yra nustatyta, kad jis tokių pareigų eiti negali ir panašiai.

4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savivaliavimas ar biurokratizmas. Šiuo atveju nebūtina, kad nurodytos veikos būtų patvirtintos teismo ar ikiteisminio tyrimo įstaigos pareigūnų. Tačiau yra būtina, kad darbdavys turėtų darbuotojo kaltės įrodymų.

5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Konstitucijos 29 straipsnyje nustatyta, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties. Ši konstitucinė nuostata taip pat išplėtotą LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme⁷⁸ bei LR Lygių galimybių įstatyme⁷⁹.

6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas. Šiuo atveju kalbama apie informacijos pateikimą vykdant darbo funkcijas, bet nevykdant aptarnavimo paslaugų, pavyzdžiui įmonės buhalterijos darbuotojas atsisako išduoti darbuotojui pažymą apie išmokėtą darbo užmokestį.

7) veiklos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Šį punktą būtina skirti nuo DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto aprašytos situacijos, kur kalbama tik apie pasinaudojimą situaciją siekiant naudos, tačiau nebūtinai pažeidžiant baudžiamuosius ar administracinius įstatymus.. Šiuo atveju turi būti nusikalstamos veikos ar administracinio pažeidimo požymiai.

8) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos

⁷⁷ 2006 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. *G. Z. v. AB „Parex bankas“*, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8 „(S)“.

⁷⁸ Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100

⁷⁹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115

procesai. Darbdavys neblaivumą gali nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti teisės aktams.

9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Teisės literatūroje neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) vadinamas pravaikšta. Tačiau pravaikštą reikia skirti nuo pavėlavimo į darbą. Manytina, kad pavėlavimas į darbą, jei jis nėra sistemingas nėra šiurkštus darbo drausmės pažeidimas. Taip pat nebus darbuotojo nusižengimo, jei jis neatvyks į darbą dėl svarbių priežasčių, kurių DK nenumato, todėl darbdavys kiekvienu atveju jų svarbumo klausimą sprendžia atsižvelgdamas į faktines aplinkybes.

10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi. Profesijų, darbų, kuriuos dirbantys asmenys įsidarbindami ir vėliau privalo periodiškai tikrintis sveikatą, sąrašą, sveikatos patikrinimų tvarką nustato Vyriausybė. Darbuotojas, atsisakęs nustatytų laiku pasitikrinti sveikatą gali būti nušalinamas nuo darbo. Nutraukti darbo sutartį už šį nusižengimą nebūtina sistema tokių pažeidimų, pakanka ir vieno atsisakymo ar nenuvykimo pagal grafiką tikrintis sveikatą.

11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis:

- a) faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas;
- b) darbdavio iniciatyva.

Drausminė atsakomybė gali būti tik individuali. Ją taikant turi būti nustatyti konkretūs darbuotojo veiksmai arba neveikimas ir kitos šio darbuotojo drausminės atsakomybės sąlygos. Teismų praktikoje laikomasi nuostatos, kad darbuotojo atsisakymas dirbti pasikeitus darbo sąlygoms (pakeitus darbo vietą toje pačioje įmonėje ir toje pačioje vietovėje, pavedus dirbti kitu mechanizmu, agregatu) ar kitomis sąlygomis (lengvatoms, darbo režimui, materialinės atsakomybės dydžiui, pareigų pavadinimui ir kt.) nėra darbo drausmės pažeidimas ir už tai negali būti skiriama drausminė nuobauda⁸⁰.

Teismų praktikoje buvo pripažinta, kad darbuotojui nevykdant arba netinkamai vykdant darbo pareigas drausminė atsakomybė negali kilti, jei darbuotojas šia nustatyta tvarka nebuvo supažindintas su jo darbo sąlygomis. Lietuvos darbo teisėje yra teisinių nuostatų, kurių pagrindu darbuotojas informuojamas apie jo pagrindines darbo sąlygas. Apie darbo sąlygas darbuotojui pranešama privaloma rašytine darbo sutartimi pagal pavyzdinę formą arba darbdaviui atliekant numatytą pareigą informuoti darbuotoją apie

⁸⁰ 1996 m. birželio 21 d. LAT Teisėjų Senato nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus“.

būsimo darbo sąlygas. Pirmuoju atveju informacijos pateikimo būdas atitinka direktyvos 91/533/EEB reikalavimus valstybės narėms, nors darbdavys dar neįpareigojamas darbuotojui suteikti visą direktyvoje numatytą informaciją apie jo darbo sąlygas, taip pat apie darbo sąlygas komandiruotės į užsienį atveju. Tuo tarpu pranešimas apie darbuotojo darbą reglamentuojančius aktus pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalį neatitinka ne tik informavimo pareigos turinio, bet ir informacijos pateikimo būdo. Vyriausybės nutarimu patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje reikalaujant aptarti visas direktyvos reikalaujamas darbo sąlygas, kyla pavojus išderinti sutartinio darbo sutarties sąlygų nustatymo ir keitimo tvarką. Direktyvos reguliavimo tikslus ir nacionalinės teisės tradicijas labiau atitiktų kitas kelias - išplėsti Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalies normos turinį ir įpareigoti darbdavį pranešti darbuotojui apie visas direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje (komandiruotės į užsienį atveju - ir direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje) numatytas darbo sąlygas bei jų pasikeitimus atskiru rašytiniu dokumentu⁸¹.

Specialioji drausminė atsakomybė yra numatyta specialiuose norminiuose teisės aktuose ir skirta darbuotojams, dirbantiems ypatingomis sąlygomis ar specialios paskirties objektuose. Dažnai šių darbuotojų darbo sąlygos yra susijusios su didesne rizika žmogaus sveikatai ar net gyvybei, taip pat visuomenės ar aplinkos saugumui.

Svarbiausi specialiosios drausminės atsakomybės atribojimo nuo bendrosios drausminės atsakomybės skirtumai:

1. ji taikoma tik tam tikrai asmenų grupei,
2. numatoma platesnė drausminio nusižengimo samprata,
3. didesnė drausminių nuobaudų ir kitų poveikio priemonių įvairovė, griežtesnis jų pobūdis,
4. specifinė nuobaudų skyrimo tvarka ir kt.⁸²

Įsigaliojus LR Valstybės tarnybos įstatymo 5 str. ir naujam DK specialiosios drausminės atsakomybės sritis darbo teisėje sumažėjo. Principinė nuostata skelbia, kad valstybės tarnautojams darbo įstatymų nuostatos taikomos tiek, kiek jų statuso nereguliuoja VTĮ, o DK numato, kad specialioji drausminė atsakomybė atitinkamoje sferoje taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems, sekančiame sakinyje nurodytiems, kategorijų darbuotojams. Nuo darbo teisės reguliavimo sferos atribota prokuratūra, vidaus reikalų, muitinė ir kitos institucijos, todėl elementaru, kad norminių teisės aktų, nustatančių specialiąją drausminę atsakomybę darbo santykių srityje, liko labai nedaug.

⁸¹ PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas darbo teisėje*. – Vilnius: registru centras, 2008. P. 198.

⁸² NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. - Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008. P. 383.

Šiuo metu svarbiausi norminiai teisės aktai, kurie reguliuoja specialiąją drausminę atsakomybę yra:

1. Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas, patvirtintas 1995 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 118,
2. Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas, patvirtintas 1996 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos įsakymu Nr. 364,
3. Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas, patvirtintas 1998 m. sausio 12 d. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos įsakymu Nr. 12.

Iš minėtų pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo drausmę reguliuojančių statutų tik Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas yra skirtas išimtinai darbo drausmei reguliuoti. Tuo tarpu Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose ir Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutai išvardija Lietuvos Respublikos jūrų laivuose bei vidaus vandenų laivuose tarnaujančių darbuotojų pareigybes, joms priskiriamas funkcijas, laivo įgulos veiksmus, esant pavojingai situacijai ir tik paskutinis abiejų šių statutų skyrius reglamentuoja laivo įgulos atsakomybę už statuto nuostatų nevykdymą. Vis tik paminėtus statutus reikėtų priskirti prie specialių teisės aktų, reglamentuojančių atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę DK 231 straipsnio prasme, nes juose yra kai kurių normų, nustatančių laivo įgulos narių drausminės atsakomybės ypatumus.

Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas reglamentuoja įmonės „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojų drausminės atsakomybės ypatumus, o taikymą numato LR Geležinkelių transporto kodeksas⁸³. Minėto kodekso 31 str. 3d. nustato, kad geležinkelių transporto darbuotojų drausmę reglamentuoja šis kodeksas, DK ir Vyriausybės patvirtintas Geležinkelių transporto drausmės statutas. Minėtas statutas taikomas įmonės „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojams, kurių veikla gali sukelti įmonės darbo sutrikimus, susijusius su didelio masto avarijomis, jų sunkiais padariniais žmonėms ir gamtai. Tai reiškia, kad statutas taikomas tik tiems darbuotojams, kurie savo veiksmais ar neveikimu gali sukelti minėtus padarinius. Statutas tik kai kuriuose punktuose numato konkrečias pareigybes, todėl galutinį subjektų ratą yra sunku apibrėžti, pavyzdžiui 16 Statuto punktas įvardija darbuotojus, kurių darbas tiesiogiai susijęs su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu ir krovinių bei objektų saugumo užtikrinimu.

Statuto 12 punktas nustato papildomas (be DK numatytų) ir specifines nuobaudų rūšis. Toks įstatymo leidėjo apdairumas sveikintinas, kadangi geležinkelio atliekamos funkcijos kartais gali sukelti neigiamus padarinius, todėl papildomų saugumo ir

⁸³ Valstybės žinios, 2004, Nr. 72-2489.

prevencijos saugiklių nustatymas yra būtinas. Statuto 12 punktą numato tokias nuobaudų rūšis:

- 1) mašinistams atimama teisė valdyti lokomotyvą, perkelti juos iki vienerių metų į žemesnes pareigas - mašinistų padėjėjais, šaltkalviais, garvežių kūrėjais,
- 2) nenuimamų riedmenų vairuotojams ir lokomotyvų mašinistų padėjėjams atimami pažymėjimai, perkelti juos iki vienerių metų į darbą, nesusijusį su traukinių eismu,
- 3) perkėlimą iki trijų mėnesių į darbą, nesusijusį su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu arba gabenamų krovinių bei bagažo saugumo užtikrinimu, atsižvelgiant į darbuotojo turimą profesiją (specialybę),
- 4) atleidimą iš pareigų, susijusių su geležinkelio eksploatavimu arba darbu, užtikrinančiu eismo ir gabenamų krovinių bei bagažo saugumą, nesuteikiant kito darbo.

Statuto 14 ir 15 punktuose išdėstytos nuobaudos verčia suabejoti jų tikslingumu ir griežtumu lyginant su DK..

Statuto 14 punktą numato, kad lokomotyvų mašinisto, lokomotyvų mašinisto padėjėjo ir nenuimamųjų riedmenų vairuotojo pažymėjimai atimami, jeigu dėl šių darbuotojų kaltės įvyksta katastrofa, avarija, jeigu jie važiuoja esant draudžiamam signalui (nepriklausomai nuo padarinių), taip pat, jeigu jie pasirodo darbe neblaivūs, apsvaigę nuo narkotikų ar nuodingųjų medžiagų.

Statuto 15 punktą numato pažeidimus, už kuriuos nustatytosios papildomos nuobaudos, išskyrus atleidimą iš pareigų:

- 1) vienkartinis šiurkštus drausmės pažeidimas, keliantis grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ar sveikatai,
- 2) už pasirodymą darbe neblaiviams, apsvaigusiams nuo narkotikų ar nuodingųjų medžiagų,
- 3) už keleivių vežimo bei aptarnavimo ir krovinių bei objektų saugumo taisyklių šiurkštą pažeidimą.

Iš to galima spręsti, kad lokomotyvų mašinistams, jų padėjėjams ir nenuimamųjų riedmenų vairuotojams, darbe pasirodžius neblaiviams, apsvaigusiams nuo narkotikų ar nuodingųjų medžiagų, atleidimas iš darbo negresia. DK (235 str. 2d.) už tokius nusižengimus numato atleidimą iš darbo be įspėjimo (136 str.).

Statuto 16 punktą numato, kad darbuotojas gali būti atleistas iš darbo už vienkartinį šiurkštą drausmės pažeidimą, keliantį grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai, taip pat už keleivių vežimo bei aptarnavimo ir krovinių bei objektų saugumo taisyklių šiurkštą pažeidimą. Atleidimas iš darbo yra pakankamai griežta bausmė, tačiau norma dėl atleidimo, kaip drausminės nuobaudos, taikymo, suformuluota taip kaip ir DK,

tai yra, darbdaviui paliekama pasirinkimo teisė atleisti šiurkštų nusižengimą padariusį darbuotoją ar ne.

Minėtame punkte taip pat nustatoma tam tikra privilegija profesinės sąjungos nariams. Darbuotojų, kurie yra profesinės sąjungos nariai, atleidimas iš darbo už vienkartinį šiurkštų drausmės pažeidimą, keliantį grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai, taip pat už keleivių vežimo bei aptarnavimo ir krovinių bei objektų saugumo taisyklių šiurkštų pažeidimą turi būti suderintas su atitinkama profesinės sąjungos institucija, išskyrus įstatymų numatytus atvejus, taip pat atvejus, nurodytus šiurkščių pažeidimų, keliančių grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai, sąraše, patvirtintame valstybinės įmonės „Lietuvos geležinkeliai“ generalinio direktoriaus ir suderintame su Lietuvos geležinkelininkų profsąjungomis.

Statuto 20 punktas numato, kad kiekvienas aukštesniojo rango vadovas, skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą, gali naudotis žemesniojo rango vadovo teisėmis. Vadovas, paskyręs drausminę nuobaudą, ne vėliau kaip kitą darbo dieną įsakymą dėl jos paskyrimo išsiunčia struktūrinio padalinio, kuriame dirba šis darbuotojas, vadovui.

Statuto 22 punktas numato, kad aukštesniojo rango vadovas turi teisę panaikinti, sušvelninti arba sugriežtinti (pagal suteiktas jam teises) žemesniojo rango vadovo paskirtą drausminę nuobaudą, jeigu šis sprendimas yra pakankamai pagrįstas. Sugriežtinti drausminės nuobaudos neleidžiama, jeigu klausimas dėl jos nagrinėjamas pagal drausmę pažeidusiojo skundą.

Lietuvos Respublikos Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas keistas ir papildytas tik vieną kartą. Galima spręsti, kad šis statutas papildė DK kai kurias nuostatas, tačiau kai kurios nuostatos galėtų būti griežtesnės. Nepaisant to, specialus teisės aktas yra būtinas šiai ypatingai ūkio šakai.

Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose ir Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutai dar nėra nustatyta tvarka paskelbti, o tai teisinėje valstybėje netoleruotina. Įstatymo dėl LR Įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos⁸⁴ 11 str. 2d. numato, kad valstybės institucijų vadovų bei kolegialių institucijų norminiai teisės aktai negalioja, kol jie nepaskelbti oficialiame leidinyje „Valstybės žinios“. Su Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutu galima susipažinti Susisiekimo ministerijos Vandens transporto departamente. Žemės ūkio ministerijos Žuvų ūkio departamente ir Klaipėdos valstybinio jūrų uosto Kapitono valdyboje, o su Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutu galima

⁸⁴ Valstybės žinios, 1993, Nr. 12-296.

susipažinti Susisiekimo ministerijos Vandens transporto departamente, Valstybinėje vidaus vandenų laivybos inspekcijoje.

Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose ir Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutai buvo priimti vadovaujantis galiojančiomis LR Vidaus vandenų transporto kodeksu⁸⁵, LR Saugios laivybos įstatymo⁸⁶ ir LR Prekybinės laivybos įstatymo nuostatomis⁸⁷. Vidaus vandenų transporto kodekso 18 str. skelbia, kad vidaus vandenų transporto personalo priėmimo ir atleidimo tvarką, jo teises bei pareigas ir tarnybos laivuose sąlygas nustato greta kitų teisės aktų ir Susisiekimo ministerijos patvirtintas Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas. Lietuvos Respublikos saugios laivybos įstatymo 14 str. 2 d. minimas Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas, kurį tvirtina susisiekimo ministras. Tuo tarpu LR prekybinės laivybos įstatymo 86 str. skelbia, kad jūrininkų (laivo įgulos narių) teisės ir pareigos jūrininkų reiso metu numatomos ir Susisiekimo ministerijos patvirtintame Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statute.

Minėtų statutų turinys yra labai panašus. Drausminės atsakomybės subjektais yra laivo įgulos nariai. Abejų statutų laivo įgulos nariai atsako už sąžiningą savo pareigų, pagal pareigines instrukcijas, vykdymą.

Abejuose statutuose minimi atleidimo pagrindai bei drausminės nuobaudos už kurias numatytas atleidimas iš darbo taip pat yra panašūs. Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose VIII skyriaus 235 str. numato, jog darbo sutartis turi būti nutraukta ir laivo įgulos narys atleistas iš darbo, kai:

1. laivo įgulos narys darbo metu yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotikų ar toksinių medžiagų,
2. laivo įgulos narys nevykdo kapitono arba laivo vadovaujančių asmenų įsakymų kilus grėsmei žmonių ar laivo saugumui, jei jam prieš tai nors vieną kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos,
3. laivo įgulos nariai, įgalioti duoti privalomus vykdyti nurodymus, grubiai pažeidžia drausmę, dėl ko gali kilti grėsmė laivybos saugumui, žmonių sveikatai ir gyvybei,
4. vengia periodinio kvalifikacijos patikrinimo ir dėl to netenka galios jo profesiniai diplomai, jūrinio laipsnio liudijimai, pažymėjimai,
5. prekybinės laivybos valstybinės priežiūros institucijų arba teismo panaikintas jūrinis laipsnis, leidžiantis užimti atitinkamas pareigas laive.

⁸⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr. 105-2393.

⁸⁶ Valstybės žinios, 2000, Nr. 75-2264.

⁸⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 101-2300.

Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statute pateikiami panašūs atleidimo pagrindai. Visi šie pažeidimai DK prasme gali būti laikomi šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais (pagal 235 str. 2 d. 11 p.). Priėmus naująjį DK tapo neaišku, kokiais kriterijais reikia vadovautis priskiriant darbo tvarkos pažeidimus prie šiurkščių. Vieni teisės mokslo atstovai teigė, kad tai palikta savarankiškai spręsti darbdaviui⁸⁸. Kiti teigė, kad DK 235 str. 2 d. 11 p. norma yra blanketinė, t.y. darbdavys, priskirdamas konkretų nusižengimą prie šiurkščių, turi remtis teisės aktais, kuriuose jis būtų taip įvardintas, ar vadovautis aprobuota teismų praktika⁸⁹. Teismų praktikos analizė rodo⁹⁰, kad įrodymus, 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. 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, priežastinį ryšį pažeidimo ir pasekmių, kaltę ir kitas svarbias aplinkybes. LAT išaiškino, vienoje iš savo nutarčių, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 str. 2 d. 11 p. Gali būti laikoma⁹¹:

1. kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodekse ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka,
2. kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose 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 (pavyzdžiui, darbuotojo tyčinis darbdavio turto sunaikinimas; darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu,gabenimu, įvykdytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą; ir kt.).

⁸⁸ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia pareigas. – Vilnius: *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32). P.48.

⁸⁹ VĖGELIS V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d.* - Vilnius : Forzacas, 2004. P.374.

⁹⁰ 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. L. K. v. AB „Lietuvos draudimas“, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 2003 m. gegužės 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. R. B. v. UAB „Statoil“, Nr. 3K-3-584/2003, kat. 2.4.3.11.

Remiantis LAT išaiškinimu, Tarnybos LR jūrų laivuose ir Tarnybos LR vidaus vandenų laivuose statutuose minėti drausminės atsakomybės pagrindai priskirtini DK 235 str. 2 d. 11 p.

Sugriežtintos atsakomybės nustatymas paaiškinamas tuo, kad tarnyba laivuose vyksta ypatingomis sąlygomis, todėl neatsakingas, pažeidžiantis nustatytą darbo tvarką, jūrininko ar vidaus vandenų laivo įgulos nario veiksmas gali sukelti grėsmę žmonių ar laivo saugumui, žmonių sveikatai ir gyvybei, taip pat žalą aplinkai. Svarbu paminėti, kad abejuose statutuose įsakmiai nurodyta, jog už minėtus darbo drausmės pažeidimus, darbuotojai turi būti atleisti.

Tai reiškia, jog minėti statutai vykdo savo pagrindinę misiją - nustatyti griežtesnę drausminę atsakomybę negu yra numatyta DK. DK 136 str. 3 d., kuri reglamentuoja atleidimą už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, numato, kad darbdavys turi diskrecijos teisę: atleisti darbuotoją ar tiesiog skirti kitą drausminę nuobaudą.

Daugiau drausminės atsakomybės klausimų minėti statutai nereglamentuoja, tik nurodo, kad drausminės nuobaudos laivo įgulos nariams skiriamos LR įstatymų nustatyta tvarka. Tai reiškia, kad papildomų nuobaudų nėra, todėl minėti subjektai drausmine tvarka atsako pagal DK 235 str. 2 d. Todėl galima teigti, kad minėti laivininkystės statutai savo originalumu neprilygsta Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto darbuotojų statutui.

Apibendrinant specialiaisiais norminiais teisės aktais nustatytą darbo drausmės reglamentavimą galima teigti, jog visi trys statutai, reguliuojantys pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo drausmę, yra tiesiogiai susieti su DK, visi jie papildoma DK nuostatas, atsižvelgiant į reglamentuojamos veiklos ypatumus. Palyginus su DK, visuose aptartuose statutuose, numatoma griežtesnė drausminė atsakomybė už nustatytos darbo drausmės pažeidimus. Tai paaiškinama tuo, jog darbuotojų nusižengimai darbo drausmei, šiose ūkio šakose, daugeliu atvejų gali sukelti tiesioginę grėsmę žmonių saugumui, sveikatai ir gyvybei arba žalą aplinkai.

Taip pat reikėtų siekti, kad specialiosios drausminės atsakomybės normos būtų įtvirtintos įstatymuose, ir tik tada – žemesnio rango teisės aktuose. Todėl įdomumo dėlei, paminėsime kitus teisės aktus, kuriuos būtų galima priskirti prie specialiąją drausminę atsakomybę reglamentuojančių aktų.

Prie specialiosios drausminės atsakomybės reikėtų priskirti dar vienos grupės darbuotojų drausminę atsakomybę. Tai antstolių padėjėjai. Tokią išvadą galima daryti atsižvelgiant į šios atsakomybės specialius subjektus, specifinius drausminės valdžios subjektus (nuobaudas taiko specialus organas – Antstolių garbės teismas), įstatyme

numatytų drausminių nuobaudų rūšių ypatumus (pavyzdžiui, teisės vykdyti antstolio padėjėjo veiklą atėmimas), specifinę nuobaudų apskundimo tvarką (skundžiama Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka).

LR Antstolių įstatymo 28 str. 1 d. numato, kad antstolio padėjėju gali būti nepriekaištingos reputacijos LR pilietis, turintis aukštąjį teisinį išsilavinimą, sudaręs darbo sutartį su antstoliu dėl darbo antstolio padėjėju ir turintis teisę vykdyti antstolio padėjėjo veiklą.

Antstolio padėjėjas privalo laikytis darbo drausmės, LR Antstolių profesinės etikos kodekso⁹² reikalavimų, nepriekaištingai vykdyti antstolio pavedimus, elgtis taip, kad nežemintų antstolio vardo, apie pavedimo įvykdymą nedelsdamas pranešti antstoliui. Už antstolio pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą antstolio padėjėjui gali būti taikoma drausminė atsakomybė ir paskirta drausminė nuobauda - teisės vykdyti antstolio padėjėjo veiklą atėmimas. Ši nuobauda yra pagrindas nutraukti su juo darbo sutartį dėl darbo antstolio padėjėju. Drausmės bylą antstolio padėjėjui gali iškelti teisingumo ministras arba Lietuvos antstolių rūmų prezidiumas savo iniciatyva arba antstolio, su kuriuo antstolio padėjėjas yra sudaręs darbo sutartį, teikimu.

Pažymėtina, kad 2009 m. balandžio 1 d. įsigalios nauja Antstolių įstatymo redakcija, kurios 15 str. 2 d. ir 3 d. numato tokias drausminės atsakomybės nuobaudų rūšis antstolio padėjėjui:

1. pastaba,
2. papeikimas,
3. teisės vykdyti antstolio padėjėjo veiklą atėmimas (kartu ir pagrindas nutraukti darbo sutartį),
4. kaip papildoma nuobauda - įpareigojimas atsiprašyti asmens Antstolių garbės teismo nustatyta tvarka.

Pagrindu padidinti antstolio padėjėjo drausminę atsakomybę yra padidėjęs darbo funkcijų skaičius: saugoti (administruoti) turtą vykdymo procese; teikti teises konsultacijas, patarimus teisės klausimais; tarpininkauti vykdant turtines prievoles ir kt.

Kiek kitokia yra situacija su kandidatais į notarus. Šiuo metu LR Notariato įstatymo⁹³ 62 str. nustato, kad kandidatas į notarus (asesorius) gali dirbti pagal darbo sutartį notaro biure, kuriame jis atlieka praktiką, tačiau drausminė atsakomybė asesoriams

⁹² Valstybės žinios, 2003, Nr. 34-1447.

⁹³ Valstybės žinios, 1992, Nr. 28-810.

tik kol kas netaikoma, nes Seimui yra pateiktas naujas Notariato įstatymo projektas⁹⁴. Projekto 75 str. 2 d. numato, kad asesoriumi gali būti fizinis asmuo, turintis aukštąjį universitetinį teisinį išsilavinimą ir pagal darbo sutartį dirbantis notaro biure asesoriumi.

Asesorius privalo laikytis darbo drausmės, Notarų garbės ir etikos kodekso reikalavimų, nepriekaištingai vykdyti notaro pavedimus, elgtis taip, kad nežemintų notaro vardo, apie pavedimo įvykdymą nedelsdamas pranešti notarui. Už darbo drausmės pažeidimą ar padarytą žalą asesorius įstatymų nustatyta tvarka atsako notarui, su kuriuo sudaryta darbo sutartis.

Notarų garbės teismas, išnagrinėjęs asesoriaus, įrašyto į asesorių sąrašą, drausmės bylą, gali:

- 1) nutraukti drausmės bylą,
- 2) ją išteisinti,
- 3) įpareigoti viešai atsiprašyti Notarų garbės teismo nurodytą asmenį (asmenis),
- 4) pareikšti jam pastabą,
- 5) pareikšti jam papeikimą,
- 6) pareikšti jam griežtą papeikimą,
- 7) pasiūlyti notarui, kuris yra asesoriumi suteikęs teisę notaro vardu atlikti notarinius veiksmus, laikinai iki trijų mėnesių panaikinti įgaliojimą;
- 8) pasiūlyti notarui, kurio biure dirba asesorius, tris mėnesius nesuteikti šiam asesoriumi teisės notaro vardu atlikti notarinius veiksmus;
- 9) išbraukti asesorių iš asesorių sąrašo.

Notarų rūmų garbės teismas bylos nagrinėjimo metu gali pasiūlyti notarui, kuris yra asesoriumi suteikęs teisę notaro vardu atlikti notarinius veiksmus, laikinai, kol nagrinėjama drausmės byla, panaikinti įgaliojimą, taip pat pasiūlyti notarui, kurio biure dirba asesorius, bylos nagrinėjimo metu nesuteikti šiam asesoriumi teisės notaro vardu atlikti notarinių veiksmų.

Apibendrinant, galima pastebėti, jog ateityje specialiosios drausminės atsakomybės taikymo sfera plėsis. Tai rodo, jog įstatymo leidėjas išvelgia specialiosios drausminės atsakomybės atliekamų funkcijų visuomeninę svarbą. Visi šie pokyčiai sukuria teisinės prielaidas pasiekti Lietuvos darbo teisės reformos šioje srityje tikslus ir vystyti bei tobulinti specialiosios drausminės atsakomybės institutą. Nepaisant to, kol kas šioje srityje nuo priklausomybės atgavimo yra mažai kas nuveikta.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos notariato įstatymo 2008 m. sausio 10 d. projektas, Nr. XP-2823, [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 07 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=313709&p_query=&p_tr2.

4. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS PRINCIPAI

Principas (lot. principium) „Tarptautinių žodžių žodyne“⁹⁵ apibūdinamas kaip:

1. įsitikinimas, lemiantis žmogaus santykių su tikrove, jo elgesio ir veiklos normas;
2. pagrindinė kurios nors teorijos, koncepcijos idėja, pradinis teiginys;
3. svarbiausioji kurios nors organizacijos (partijos, sąjungos, valstybės, žinybos) struktūros arba veiklos taisyklė;
4. pagrindinė kurio nors įrengimo, mechanizmo sandaros arba veikimo savybė.

Teisės doktrinoje pripažįstama, kad teisės principas atlieka teisėkūrą nukreipiančias, aiškinimo, teisės spragų užpildymo ir kolizijų šalinimo funkcijas. Reglamentuodama visuomeninius santykius, valstybė turi paisyti teisės principų, išleistas teisės normas privalu aiškinti ir taikyti sistemiskai, remiantis teisės principais, esant teisės spragai ir nesant galimybės ją užpildyti įstatymo analogijos būdu, reikia taikyti teisės principus, o esant dviejų normų kolizijai, pirmenybę teikti labiau teisės principų esmę atitinkančiai normai⁹⁶.

Teisės principai – pagrindinės jos nuostatos (pradai), idėjos, išreiškiančios teisę, kaip specifinę socialinių santykių reguliuotoją. Teisės principai atskleidžia teisės dėsningumus, jos prigimtį ir socialinę reikšmę. Teisės esmę sudaro leidimų ir paliepiamų vienovė. Pereinant nuo teisės esmės prie praktinio jos įgyvendinimo, kyla poreikis išskaidyti ją į atskiras pagrindines idėjas, vertybines orientacijas, t.y. į teisės principus, kuriais būtina vadovautis, reguliuojant santykius. Teisės principai dažniausiai yra išreiškiami teisės normomis, t.y. jie nurodo, kokio pobūdžio teisės normos turėtų būti kuriamos. Teisės principų formavimui turi įtakos valstybė, kita vertus, jų turinį lemia ekonominiai dėsningumai, valstybės socialinės ir politinės sąlygos. Visi teisės principai yra tarpusavyje susiję. Teisės principais remiamasi ir įgyvendinant teisę. Pažymėtina, kad teisės principais gali būti vadovaujama ir priimant sprendimą konkrečioje byloje, teisme. Taikymo atvejais, teisės principai turi taisykles, nes, kitaip, gali kilti „konfliktų“ tarp pačių teisės principų, taip pat, tarp principo ir konkrečios teisės normos. Pavyzdžiui, teisės principų prieštaravimo (kolizijos) atveju, pirmumas teiktinas bendresniam principui. Esant teisės principo ir teisės normos prieštaravimui, taikomas teisės principas. Teisės principo ir imperatyviosios teisės normos konkurencijos atveju, taikoma pozityviosios teisės norma.

⁹⁵ BENDORIENĖ, A., BOGUŠIENĖ, V., DAGYTĖ, E. *Tarptautinių žodžių žodynas*. – Vilnius: Alma Littera, 2001. P. 601.

⁹⁶ MIKELĖNAS, V.; VILEITA, A.; TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. – Vilnius: Justitia 2001. P. 60-61.

Principai pagal taikymą skirstomi į bendruosius, tarpšakinius, šakinius ir teisės institutų. Bendrieji principai būdingi visai teisės sistemai, tarp jų ir darbo teisei – tai teisingumo, humanizmo, piliečių teisinės lygybės įstatymui ir teismui, teisių ir pareigų vienovės, demokratiškumo ir kt. Tarpšakiniai principai (pvz., teismo nagrinėjimo viešumas) būdingi kelioms teisės šakoms. Šakiniai principai būdingi tik kuriai nors vienai teisės šakai. Darbo teisės principai yra bendrųjų principų konkretizavimo ir reguliavimo forma, jie nagrinėjami atskleidžiant jų turinį. Pagrindiniai darbo teisės principai suformuluoti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, asociacijų laisvė – 35 str., laisvė pasirinkti darbą – 48 str., teisė į tinkamas darbo sąlygas – 48 str., teisė į poilsį, streiko teisė – 51 str. ir kt. Principai turi ne tik deklaruoti subjektų teises ir pareigas, bet užtikrinti jų įgyvendinimą⁹⁷. Darbo teisės principai yra tarptautiniai, regioniniai ir nacionaliniai. Tarptautiniai darbo teisės principai įtvirtinti TDO konvencijose ir rekomendacijose, taip pat JTO aktuose. Regioniniai darbo teisės principai įtvirtinti Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje⁹⁸, pasirašytoje 1950 m. lapkričio 4 dieną Romoje, konvencijos papildomame Protokole, pasirašytame 1952 m. kovo 20 d. Paryžiuje, ir ES teisės aktuose. Tie principai buvo apibendrinti Europos socialinėje chartijoje, priimtoje 1961 m. spalio 18 d. Turine.

Teisinės atsakomybės principai kyla iš tų tikslų, kurie keliami teisei atsakomybei. Teisinėje literatūroje nurodomi tokie tikslai:

1. sumažinti teisės pažeidėjo subjektinių teisių lygį iki jo paties susimąntų pareigų,
2. atlyginti žalą padarytą teisės pažeidimu,
3. ugdyti žmonių pagarbą teisei ir teisingumui,
4. vykdyti teisės pažeidimų prevenciją⁹⁹.

Drausminė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių, todėl jai su tam tikrais ypatumais ir tam tikra apimtimi gali būti taikomi teisinės atsakomybės principai. Teisinėje literatūroje išskiriami tokie negatyviosios teisinės atsakomybės principai¹⁰⁰:

1) atsakomybė gali būti taikoma tik už neteisėtą veiką. Šis principas adresuotas įstatymų leidėjui ir reikalauja nustatyti teisinės atsakomybės rūšis tik už visuomenei žalingas veikas, neteisėtas, priešingas visuomenės vertybėms; šis principas galioja ir teisės taikymo institucijoms, jis išplaukia iš konstitucijos,

⁹⁷ BAGDANSKIS, T., G. DAMBRAUSKIENĖ, R. GUOBAITĖ et al. *Darbo Teisė. Vadovėlis*. - Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. P. 29.

⁹⁸ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

⁹⁹ VAIŠVILA A., *Teisės teorija*. – Vilnius: 2004. P. 454.

¹⁰⁰ МАТУЗОВ, Н. И., МАЛЬКО, А.В. *Теория государства и праваю Курс лекций*. 2-е изд. - Москва: Юристъ, 2001. P. 329-330.

2) atsakomybė galima tik už kaltą veiką, ir yra nekaltumo prezumpcija; patrauktas atsakomybėn asmuo yra laikomas nekaltu, kol jo kaltė nebus įrodyta ir nustatyta teisės taikymo aktu,

3) teisingumo principas, apimantis reikalavimus: už nusižengimus negalima skirti baudžiamosios teisės numatytų bausmių; nustatantis atsakomybę ar ją didinantis įstatymas negali veikti atgal; už vieną teisės pažeidimą galima tik viena bausmė,

4) teisėtumo principas — teisinė atsakomybė galima tik už veiką, numatytą įstatyme, ir taikoma laikantis proceso įstatymų nustatytos tvarkos,

5) tikslingumo principas – parinkta teisės pažeidėjui bausmė turi atitikti atsakomybės tikslus; šis principas reikalauja taikyti prievartos priemonę atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą, asmenines pažeidėjo savybes, galimybę sušvelninti priemonę arba jos netaikyti, jeigu galima pasiekti tikslą kitu būdu,

6) atsakomybės neišvengiamumo principas — nė vienas teisės pažeidimas neturi būti nepastebėtas ir už padarytą pažeidimą turi būti greitai ir operatyviai pritaikyta atsakomybės priemonė.

Šie principai yra glaudžiai susiję su valstybės nustatytos prievartos taikymu, todėl kaip atsvara jiems būtų tikslinga išskirti ir pozityviuosius teisinės atsakomybės principus, kurie yra labai svarbūs drausminės atsakomybės institutui:

- 1) sutarčių reikia laikytis. Tai reiškia, kad asmuo, naudodamasis subjektine teise, privalo vykdyti iš tos teisės išplaukiančias konkrečias pareigas, su kuriomis įstatymas ar sutartis sieja naudojimosi ja legalumą,
- 2) žala, kuri padaroma naudojantis savo teisėmis, turi būti atlyginama. Negatyvioji šio principo modifikacija: „Nė vienas žmogus neturi pasipelnyti iš to, ką jis padarė blogą" (R. Krossas)¹⁰¹.

Drausminės atsakomybės paskirtis: ne tik nubausti darbuotoją už darbo drausmės pažeidimą, bet ir prevenciškai jį įtakoti, įspėti bei auklėti, todėl drausminės atsakomybės principai pasižymi tam tikra specifika. Atsižvelgiant į tai, būtų galima išskirti tokius drausminės atsakomybės principus, kurie padeda pasiekti nustatytą drausminės atsakomybės tikslų:

1. Drausminės atsakomybės teisėtumo principas,
2. drausminės atsakomybės už kaltą veiką principas,
3. vienkartinės drausminės atsakomybės principas,
4. drausminės atsakomybės teisingumo principas,
5. sutarties laikymosi principas.

¹⁰¹ VAIŠVILA A., *Teisės teorija*. – Vilnius: 2004. P. 453.

Toliau pakalbėsime apie kiekvieną iš šių principų detaliau.

1. Drausminės atsakomybės teisėtumo principas. Šis principas išplaukia iš Konstitucijos 31 str., taip pat iš Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 9 ir 10 straipsnių. Atsakomybės teisėtumo principas įpareigoja laikytis materialinių ir procesinių teisės normų reikalavimų bei tiksliai juos vykdyti neperžengiant suteiktą kompetencijos ribų. Tai reiškia, kad drausminė atsakomybė gali būti taikoma tik Konstitucijai neprieštaraujančio įstatymo nustatytu pagrindu ir laikantis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos. Materialinių teisės normų laikymasis – drausminė atsakomybė tik už įstatyme numatytą pagrindą, o procesinių teisės normų laikymasis, darbo drausmės instituto prasme, gali būti suprantamas kaip drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos laikymasis. DK 240 str. reglamentuojantis drausminės atsakomybės skyrimo tvarką, numato, kad darbuotojas turi pasiaiškinti per darbdavio ar administracijos nustatytą terminą. DK suteikia teisę konkretų terminą nustatyti pačiam darbdaviui. Turint omenyje, kad darbuotojas yra silpnesnė šalis, būtų tikslinga nustatyti DK kokį nors protingą terminą, kad darbdavys negalėtų piktnaudžiauti nustatant neprotingus, pavyzdžiui per trumpus terminus.

Tiek darbdaviams, tiek ir darbuotojams labai svarbu išmanyti drausminės atsakomybės taikymo tvarką, nes neteisingas, pavyzdžiui net drausminės nuobaudos parinkimas gali sukelti tam tikrų teisinių pasekmių, dėl kurių drausminės nuobaudos skyrimas būtų pripažintas neteisėtu. Tačiau kaip konstatavo LAT, neesminiai šios tvarkos pažeidimai, pavyzdžiui, nepareikalavimas pasiaiškinti raštu, darbuotojo nesupažindinimas su įsakymu, nėra besąlyginis pagrindas atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu¹⁰².

Kitas šio principo aspektas yra darbuotojų atstovų teisių apsauga. DK 240 straipsnio 2 dalyje numatytas specialus subjektas, dalyvaujantis skiriant drausminę nuobaudą - įstatymų nustatytais atvejais prieš skiriant drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą. LR Profesinių sąjungų įstatymo¹⁰³ 15 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad profesinės sąjungos atstovauja savo nariams ir įstatymų nustatyta tvarka gina savo narių teises ir teisėtus interesus valstybės organuose. Vykdydamos šią nuostatą, profesinės sąjungos savo narių teises ir teisėtus interesus civilinėse bylose teisme dažniausiai gina šiais būdais:

1) reiškia ieškinius profesinių sąjungų narių teisėms ir teisėtiems interesams ginti (CPK 49 straipsnio 1 dalis, DK 22 straipsnio 1 dalies 8 punktas, Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio. 3 dalis),

¹⁰² 2003 m. gruodžio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. *E.S. v. UAB "Dinaka"*, Nr. 3K-3-1193/2003, kat. 2.6; 2.8.

¹⁰³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

2) atstovauja profesinės sąjungos nariams – dalyvaujantiems byloje asmenims – darbo teisinių santykių bylose (CPK 56 straipsnio 1 dalies 5 punktas).

Profesinių sąjungų teisės reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus teisinis reglamentavimas įgalina teigti, kad profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti drausminę nuobaudą, jų (profesinių sąjungų) nariui paskirtą pažeidžiant DK 240 straipsnio 2 dalies, Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalies nuostatas, o darbdaviui ne vėliau kaip per 10 dienų neišnagrinėjus ar nepatenkinus reikalavimo, profesinės sąjungos įgyja teisę kreiptis su ieškiniu tiesiogiai į teismą (Profesinių sąjungų įstatymo 15 straipsnio 1 dalis). Profesinės sąjungos renkamojo organo išankstinis sutikimas skirti drausminę nuobaudą yra pakankama darbuotojo, esančio profesinės sąjungos renkamo organo nariu, teisių apsaugos garantija. LAT praktika rodo, kad profesinės sąjungos dažnai naudojasi šia teise ir atsisako duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą¹⁰⁴. Tačiau jeigu darbdavys mano, jog profesinė sąjunga nepagrįstai atsisako duoti skirti drausminę nuobaudą sutikimą, darbdavys turi teisę kreiptis į teismą.

Sekantis svarbus drausminės atsakomybės teisėtumo principo aspektas – terminai (DK 241 straipsnis). Drausminė nuobauda turi būti 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, o iškėlus baudžiamąją bylą - ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos. Problema šiuo atveju būtų nustatant tęstinio drausmės pažeidimo padarymo momentą, pvz. ilgalaikės pravaikštos atveju (DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktas). Pagal Rusijos Federacijoje susiklosčiusią teismų praktiką, mėnesio senaties terminas pradedamas skaičiuoti ne nuo pirmosios pravaikštos dienos, bet nuo paskutinės, kai darbuotojas pasirodo darbe ir kai atsiranda galimybė sužinoti pravaikštų priežastis bei tokiu pagrindu skirti drausminę atsakomybę¹⁰⁵. Komentuojant šį DK straipsnį, matyti, kad terminai skaičiuojami dvejopai: nuo pažeidimo padarymo dienos ir nuo pažeidimo

¹⁰⁴ 2006 m. kovo 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. *Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. AB „Lietlinen“*, Nr. 3K-3-181/2006, kat. 3.2; 18.1; 118.2. 2005 m. gegužės 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. *Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“*, Nr. 3K-3-317/2005, kat. 6.3; 9.

¹⁰⁵ КИСЕЛЕВ Я., ЛЕОНОВ А. С. *Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации*. - Москва: Дело, 2003. P. 387.

paaiškėjimo dienos. Taikomas specialus senaties terminas - šeši mėnesiai, kuris reiškia, kad praėjus šešių mėnesių terminui nuo pažeidimo padarymo dienos, darbuotojas negali būti traukiamas drausminėn atsakomybėn. Maksimalus senaties terminas – dveji metai, jeigu darbo drausmės pažeidimas buvo nustatytas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją). Būtent šiuo atveju numatytasis šešių mėnesių senaties terminas prailginamas iki dviejų metų. Darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena laikoma ta diena, kurią apie darbuotojo padarytą pažeidimą tapo žinoma darbdaviui arba jo atstovams - įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui ar administracijos pareigūnams (DK 16 ir 24 straipsnis). Jeigu administracijos pareigūnas pats neturi teisės skirti nuobaudos, apie darbo drausmės pažeidimą jis privalo nedelsdamas informuoti darbdavį ar jo atstovą, turintį teisę skirti darbuotojui nuobaudą.

Dar labiau specializuojant šį principą galima išvelgti ir kitą aspektą – darbuotojo elgesį. Asmens atsakomybė atsiranda tuo atveju, kai jo elgesys yra neteisėtas (teisinės pareigos nevykdymas ar netinkamas vykdymas). Paaiškėjus pažeidimui, darbdavys turi išsiaiškinti, ar padarytas pažeidimas prieštarauja norminiams teisės aktams. Drausminė atsakomybė galima tik už žalingas, neteisėtas veikas. Pažymėtina, kad darbuotojas gali atsisakyti vykdyti darbdavio įpareigojimus atlikti teisei priešingus veiksmus arba vykdyti kitus neteisėtus nurodymus, ir tai laikytina darbo drausmės pažeidimu. Konstitucijos 25 straipsnis teigia, kad kiekvienas žmogus turi teisę laisvai reikšti savo mintis ir įsitikinimus, laikytis savo nuomonės, gauti bei skleisti informaciją ir idėjas. Naudojimasis šiomis laisvėmis gali būti apribotas tik siekiant apsaugoti valstybės saugumo, teritorinio vientisumo ar viešosios tvarkos interesus, užkirsti kelią teisės pažeidimams ir nusikaltimams, apsaugoti žmogaus sveikatą, garbę ir orumą, užkirsti kelią konfidencialios informacijos atskleidimui ir kt. Įgyvendindamas šias pagrindines konstitucines teises, asmuo ne tik nenusižengia teisinei tvarkai, bet ir užsitikrina valstybės apsaugą. Darbuotojo veika gali pasireikšti tik aktyviais veiksmais ar neveikimu, todėl drausminė atsakomybė galima tik už elgesį, o ne už nerealizuotas mintis ar įsitikinimus. Pažeisdamas šią nuostatą, darbdavys rizikuoja ne tik pažeisti drausminės atsakomybės teisėtumo principą, bet ir konstitucinį lygiateisiškumo principą, kuris taip pat yra detalizuotas DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte.

2. Drausminės atsakomybės už kaltą veiką principas. DK 234 str. nurodo, kad drausminė atsakomybė darbuotojui gali būti taikoma tik už kaltus neteisėtus veiksmus arba neveikimą. Šis principas įtvirtina asmeninę subjekto atsakomybę. Drausminė atsakomybė gali būti patrauktas tik toks asmuo, kuris pats kaltai padarė drausmės

pažeidimą (tyčia arba neatsargiai). Asmens patraukimas drausminėn atsakomybėn be jo kaltės, be jo kaltai padarytos veikos yra nesuderinamas su drausminės atsakomybės pagrindais ir teisinės valstybės principais. Tai reiškia, kad tik suvoktas, sąmoningas arba neatsargus darbo pareigų, nustatytų norminių teisės aktų pažeidimas gali būti drausminės atsakomybės pagrindu. Pažymėtina, kad darbuotojo kaltė negali būti preziumuojama, o pats darbuotojas neprivalo įrodinėti savo nekaltumo. Tai patvirtina LAT nutartis, kurioje teigiama, kad darbuotojo tyčinės arba neatsargios veikos buvimą visada turi įrodyti darbdavys¹⁰⁶.

Kitas šio principo aspektas yra drausminės atsakomybės individualumas. Tam tikrais atvejais gali kilti neaiškumų, kuris konkrečiai darbuotojas yra kaltas dėl drausmės pažeidimo. Drausminės atsakomybės taikymas, nenustačius konkretaus darbuotojo kaltės yra negalimas. LAT suformavo praktiką, kad drausminė atsakomybė konkrečiam darbuotojui gali būti taikoma tada, kai nustatoma, jog jis padarė darbo drausmės pažeidimą, sukeltą drausminę atsakomybę. Drausminė atsakomybė gali būti tik individuali. 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 (drausminės nuobaudos skyrimas) yra negalimas. Jis tampa galimu tik nustačius konkretų darbuotoją, padariusį darbo drausmės pažeidimą, sukeltą drausminę atsakomybę. Galimybė skirti drausminę nuobaudą tuoj pat paaiškėjus nusižengimui gali būti realizuojama tik tuo atveju, kai jau yra nustatytos visų konkretaus darbuotojo drausminės atsakomybės sąlygų egzistavimas¹⁰⁷.

3. Vienkartinės drausminės atsakomybės principas. Šis principas išplaukia iš konstitucinio principo *non bis in idem*, kuris draudžia bausti du kartus už tą patį nusikaltimą. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pažymi, kad šis principas savaime nepaneigia galimybės už tą patį teisės pažeidimą taikyti asmeniui ne vieną sankciją; sprendžiant, ar už tą patį teisės pažeidimą įstatymu nustačius ne vieną sankciją nėra pažeidžiamas konstitucinis principas *non bis in idem*, reikia įvertinti teisės pažeidimų, už kuriuos yra nustatytos atitinkamos sankcijos, pobūdį, taip pat visuomeniškai reikšmingus tikslus, kurių siekia įstatymų leidėjas¹⁰⁸.

¹⁰⁶ 2005 m. lapkričio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. A. B. v. UAB „Kautra“, Nr. 3K-3-536/2005, kat. 125.7.

¹⁰⁷ 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. N. M. v. VĮ Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-143/2002 m., kat. 8.2.1.

¹⁰⁸ 2008 m. sausio 21 d. LRKT nutarimas dėl teismo galių sprendžiant dėl licencijų verstis didmenine ar mažmenine prekyba alkoholio produktais galiojimo panaikinimo, Nr. 02/06-23/06-37/06-50/06-31/07.

Drausminės atsakomybės prasme tai reiškia, kad darbuotojui padariusiam vieną drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą (DK 239 str.). Tai reiškia, kad darbuotojo negalima bausti už tą patį darbo drausmės nusižengimą net ir praėjus tam tikram laikotarpiui nuo pirmosios nuobaudos paskyrimo, jeigu darbuotojas pakartotinai nepažeidė darbo drausmės. Darbdavys drausminę nuobaudą gali skirti pakartotinai tik esant tęstiniam darbo drausmės pažeidimui, kai darbuotojas, paskyrus jam drausminę nuobaudą, į tai nereaguoja ir toliau pažeidžia darbo drausmę, ir tai jokių būdu nereikš dvigubo nubaudimo. Teisės teoretikų nuomone, besitęsiančių darbo drausmės pažeidimų atvejais pakartotinė drausminė nuobauda skiriama ne už tą patį darbo drausmės pažeidimą, o už analogišką¹⁰⁹. Svarbu paminėti, kad kai darbdavys nustato, kad paskyrė darbuotojui drausminę nuobaudą neteisėtai, pažeisdamas įstatymo reikalavimus, jis privalo pašalinti neteisėtumą, panaikindamas įsakymą, ir, jeigu nėra pasibaigęs DK 241 str. 1 d. nustatytas terminas skirti nuobaudai už padarytą pažeidimą, gali paskirti nuobaudą laikydamasis įstatymo. Toks drausminės nuobaudos paskyrimas, panaikinus neteisėtai paskirtą nuobaudą, nėra kelių drausminių nuobaudų skyrimas už vieną darbo drausmės pažeidimą. Darbuotojui nesutikus su paskirta nuobauda, jis gali darbdavio įsakymą skusti teismui¹¹⁰. Esant materialaus pobūdžio nusižengimams, kai darbuotojo veika padaro žalą darbdaviui, darbuotojui gali būti taikoma kartu ir drausminė, ir materialinė atsakomybės. Pažymėtina, kad patraukimas drausminėn atsakomybėn taip pat nepriklauso nuo administracinės, civilinės ar baudžiamosios atsakomybės taikymo.

4. Drausminės atsakomybės teisingumo principas. LAT praktika rodo, kad paskirta nuobauda turi būti teisinga. Šis principas reiškia, kad darbuotojui už darbo drausmės pažeidimą gali būti paskirta tik tokia drausminė nuobauda, kurią nustato darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. DK drausminės nuobaudos yra išdėstytos nuo švelniausios iki griežčiausios. Darbdavys skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą, turi atsižvelgti į tam tikrus kriterijus:

- 1) darbo drausmės pažeidimo sunkumą,
- 2) darbo drausmės pažeidimo pasekmes,
- 3) darbuotojo kaltę,
- 4) aplinkybes, kuriomis buvo padarytas darbo drausmės pažeidimas,
- 5) ankstesnį darbo funkcijų vykdymą.

¹⁰⁹ ЛУШНИКОВА, М. В., ЛУШНИКОВ, А. М. *Курс трудового права: учебник*. Том II. - Москва: Проспект, 2004. Р. 487 - 488.

¹¹⁰ 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.b. I. J. v. Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

Darbdavys gali atsižvelgti ir į kitus darbo drausmės pažeidimo padarymo veiksnius, kuriuos manytų esant reikšmingus, pavyzdžiui nusižengimo motyvus, darbuotojo mentalitetą ir pan.¹¹¹

DK 227 str. nustato, kad darbuotojams, pažeidusiems darbo drausmę, gali būti taikomos drausminio poveikio priemonės. „Gali būti“ reiškia, kad drausminė nuobauda gali būti skiriama, o gali būti ir neskiriama. Tai reiškia, kad DK, atsižvelgdamas į privačius darbuotojo ir darbdavio santykius, leidžia pačiam darbdaviui nuspręsti, skirti darbuotojui drausminę nuobaudą ar neskirti, nes DK imperatyviai neįpareigoja to daryti. O DK 244 str. leidžia galiojančią drausminę nuobaudą panaikinti nepasibaigus jos galiojimo terminui tuo atveju, jei darbuotojas gerai ir sąžiningai atlieką savo darbo funkcijas. Kitaip tariant drausminės atsakomybės teisingumo principas reiškia, kad:

1. taikant drausminę atsakomybę svarbu atsižvelgti į tikslus ir rezultata. Tam tikrais atvejais, pasiekti norimą rezultatą, nėra būtinybės taikyti drausminės atsakomybės. Tarp darbdavių ir darbuotojų esant teigiamai darbo atmosferai padidinamas darbo našumas, vadovo pritarimas jų veiksams, palaikymas iniciatyvos gali pagerinti darbą,
2. taikant drausminę atsakomybę negalima skirti tokių nuobaudų, kurios būtų neadekvačios pažeidimo sunkumui. Parinkdamas drausminę nuobaudą, darbdavys privalo tirti tiek tiesiogines aplinkybes susijusias su drausmės pažeidimu, tiek asmenines, o parinkta nuobauda neturi būti pernelyg griežta,
3. paaiškėjus, kad drausminės atsakomybės tikslas yra įgyvendintas, drausminė nuobauda gali būti panaikinta anksčiau. Panaikinti turi teisę subjektas, kuris paskyrę drausminę nuobaudą. Iniciatyvos teisė panaikinti drausminę nuobaudą priklauso pačiam darbuotojui, darbuotojų atstovui ar darbo kolektyvui.

LAT ne kartą akcentavo, kad drausminė nuobauda turi būti teisinga¹¹². Drausminė atsakomybė yra individuali, taikoma asmeniui, siekia daryti įtaką jo elgesiui nubaudimu ir prevenciniu poveikiu. Paskirta nuobauda turi būti teisinga, kadangi kitu atveju ji gali turėti neproporcingą baudžiamąją reikšmę, dėl to susilpnėtų jos auklėjamoji įtaka pažeidėjui ir išpėjamas poveikis jam ir kitiems darbuotojams. Kitiems darbuotojams tokia nuobauda atrodys ne teisinga, bet gąsdinanti, dėl to jos prevencinis poveikis neduos reikiamo efekto. Kai drausminės nuobaudos taikymas reiškia darbo santykių pasibaigimą, tai nuobaudos auklėjamasis poveikis darbuotojui netenka prasmės, o prevencinė įtaka

¹¹¹ NEKROŠIUS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas II.. – Vilnius: Justitia, 2004, p. 347.

¹¹² 2005 m. rugsėjo 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. S.G. v. Tauragės Jovarų vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-403/2005, kat. 11.9.10.7.

darbuotojui yra tik netiesioginė. Darbdaviui nėra taip svarbu, kaip toliau darbuotojas elgsis, ar jis padarys išvadas iš savo nusižengimo, o darbuotojas turi padaryti išvadas, kokių darbo drausmės nesilaikymo atvejų gali netoleruoti kiti darbdaviai. Drausminės nuobaudos paskyrimas turi didelę reikšmę darbo kolektyve, kadangi kiti darbuotojai gali daryti išvadą, jog panašaus pobūdžio nusižengimai galės būti analogiškai įvertinti.

5. Sutarties laikymosi principas. LAT ne kartą yra pasisakęs apie šio principo svarbą drausminės atsakomybės taikymui¹¹³. Kaip jau buvo minėta, drausminė atsakomybė taikoma esant drausmės pažeidimui. Darbo drausmės pažeidimas, kaip pagrindas drausminei atsakomybei taikyti, yra darbo funkcijų nevykdymas ar jų netinkamas vykdymas. Darbuotojas savo veiksmais ar neveikimu pažeisdamas drausmę, pažeidžia ir teisę. Kaip pažeidžiantys teisę vertinami sutarčių pažeidimai, nes sutartis yra prievolių teisės institutas, vienas iš įstatyminių sutarčių teisės principų yra tai, kad sutarčių reikia laikytis ir jas privalu vykdyti. Darbo sutartis yra viena iš sutarčių. DK 94 str. nustatyta, kad darbo sutarties šalys, sulygdamos dėl sutarties sąlygų, apibrėžia savo teises ir pareigas. Pagal DK 95 str. 1 d. darbo sutartyje sulygstama dėl darbo funkcijų. Joje gali būti susitariama ir nustatoma, ką darbuotojui pavadama atlikti. Atlikdamas savo darbo funkciją, darbuotojas privalo paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai ir darbdavio instrukcijoms, pavyzdžiui darbuotojas turi paisyti darbo laiko režimo ir privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Kadangi darbo teisiniuose santykiuose kaip būtina darbo organizavimo sąlyga yra šalių pavaldumas, už šio įsipareigojimo pažeidimą darbuotojas gali būti patrauktas drausminėn atsakomybėn. Darbuotojui pažeidus darbo drausmę, tai yra neįvykdžius ar netinkamai vykdžius darbo pareigas, t. y. nesąžiningai dirbant, nesilaikant darbo drausmės, laiku ir tiksliai nevykdant teisėtų darbdavio ir administracijos nurodymų, darbo normų, nesilaikant techninės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, netausojant darbdavio turto, gali būti taikomos drausminio poveikio priemonės. Iš viso to galima teigti, kad darbuotojas pažeisdamas darbo drausmę, pažeidžia ir darbo sutartį. Jeigu darbuotojas pažeidžia teisės, etikos arba moralės normas ir tas pažeidimas nėra susijęs su darbo funkcijų vykdymu, tai manytume, jog tokiu atveju drausminės atsakomybės taikymas yra negalimas.

Įdomu dėlei, būtų galima išskirti ir **žalos atlygintinumo**, kuri padaryta naudojantis subjekcinėmis teisėmis, **principą**. Lietuvoje šis principas nėra aktualus, tačiau, pavyzdžiui Lenkijoje, jis yra vienas iš drausminės atsakomybės principų. LDK 108 straipsnio 2 dalis numato, kad už darbo saugos ir higienos, pravaikštą be pateisinamos priežasties ir girtumą

¹¹³ 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. A. M. v. *Sodininkų bendrija „Volungėlė“*, Nr. 3K-3-542/2008, kat. 4.3; 11.9.10.7; 11.9.7; 15.4.

darbe, skiriama pinigine bauta. Pažymėtina, kad bauta laikytina kaip viena iš drausminių nuobaudų rūšių, o ne kaip papildoma nuobauda už drausmės pažeidimą.

Apibendrinant galima teigti, kad visi minėti drausminės atsakomybės principai tarpusavyje yra glaudžiai susiję. Visi minėti principai yra labai svarbūs, todėl darbo teisės subjektai privalo jais vadovautis taikant drausminę atsakomybę. Pažymėtina, kad drausminės atsakomybės principai nėra visiškai tapatūs teisinėms atsakomybės principams. Tai aiškintina tuo, kad darbo teisiniai santykiai yra specifiniai ir jiems keliami specialūs reikalavimai. Vienas ir tas pats teisinės atsakomybės principas vienos teisinės atsakomybės rūšies atveju gali būti taikomas plačiau, o kitos teisinės atsakomybės rūšies atžvilgiu - siauriau. Svarbu pabrėžti, kad drausminės atsakomybės principai skirti visų pirma teisių apsaugai, o ne nubaudimui. Principų analizė rodo, kad drausminės atsakomybės tikslai pasiekiami nebūtinai skiriant drausmines nuobaudas. Darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis, todėl taikant drausminę atsakomybę svarbu laikytis jos principų. Visuma drausminės atsakomybės principų padeda suprasti ar veiksminga yra darbuotojų teisių apsauga, ir taip parodo ar valstybė tikrai yra demokratinė.

IŠVADOS

1. Darbo drausmė priklauso nuo daugelio sąlygų: socialinių-ekonominių, techninio ir gamybinio pobūdžio, darbuotojo sveikatą užtikrinančių, subjektyvių darbuotojo savybių, skatinimo ir drausminio poveikio metodų taikymo ir panašiai. Tarp darbdavio ir darbuotojo pareigų darbo drausmės sferoje yra tam tikra pusiausvyra, o jos santykį galima išreikšti taip: nuo to kaip darbdavys užtikrina darbo drausmės sąlygas, iš dalies priklauso darbuotojo drausmės laikymasis.
2. Užtikrinant darbo drausmę svarbesni, aktualesni bei plačiau taikomi yra skatinimo ir drausminio poveikio priemonių būdai. Pats veiksmingiausias darbo drausmės užtikrinimo metodas – drausminių poveikio priemonių taikymas. Metodas taikomas tik tada kai, darbuotojas nusižengia nustatytai darbo tvarkai ir padaro darbo drausmės pažeidimą.
3. Darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas, žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų pasekmių, darbuotojo kaltė. Nesant bent vienos iš minėtų sąlygų, drausminės atsakomybės taikymas negalimas.
4. Darbo teisės teorijoje nėra bendros nuomonės dėl drausminės atsakomybės sąvokos. Drausminės atsakomybės požymiai, leidžia lengviau suvokti ir išskirti drausminę atsakomybę nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių. Sąvoka išreiškiama tokia grupe požymių, iš kurių kiekvienas atskirai atitinkamam objektui yra būtinas, o visų kartu pakanka jį individualizuoti ir išskirti iš kitų objektų
5. Norminiai teisės aktai reglamentuojantys specialiąją drausminę atsakomybę yra tiesiogiai susieti su DK, visi jie papildo DK nuostatas, atsižvelgiant į reglamentuojamos veiklos ypatumus. Palyginus su DK, visuose aptartuose teisės aktuose, numatoma griežtesnė drausminė atsakomybė už nustatytos darbo drausmės pažeidimus. Ateityje specialiosios drausminės atsakomybės sfera galėtų plėstis ūkio srityse, kuriose atliekamos funkcijos kelia grėsmę visuomenės ar aplinkos saugumui. Kol kas pastebima tendencija nustatant specialiosios drausminės atsakomybės taikymą antstolių padėjėjams taip pat artimiausiu metu ir kandidatams į notarus. Taip pat svarbu, kad specialioji drausminė atsakomybė būtų reglamentuota įstatymuose, o ne žemesnio rango teisės norminiuose teisės aktuose.
6. Visi drausminės atsakomybės principai tarpusavyje yra glaudžiai susiję ir yra labai svarbūs, todėl darbo teisės subjektai privalo jais vadovautis taikant drausminę

atsakomybę. Pažymėtina, kad drausminės atsakomybės principai nėra visiškai tapatūs teisinėms atsakomybės principams. Tai aiškintina tuo, kad darbo teisiniai santykiai yra specifiniai ir jiems keliami specialūs reikalavimai. Vienas ir tas pats teisinės atsakomybės principas vienos teisinės atsakomybės rūšies atveju gali būti taikomas plačiau, o kitos teisinės atsakomybės rūšies atžvilgiu - siauriau.

NAUDOTA LITERATŪRA

I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. Tarptautiniai teisės aktai

- 1) 1995 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

2. Regioniniai teisės aktai

- 2) Europos Bendrijos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. Direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/cbin/eu/getgr?C1=bin&c2=29782&c3=11284>.

3. Lietuvos Respublikos teisės aktai

3.1 Lietuvos Respublikos įstatymai

- 3) Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 53-2042.
- 4) Lietuvos Respublikos antstolių profesinės etikos kodekso. Valstybės žinios, 2003, Nr. 34-1447.
- 5) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
- 6) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, Nr. 64-2569.
- 7) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
- 8) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
- 9) Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 72-2489.
- 10) Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos. Valstybės žinios, 1993, Nr. 12-296.
- 11) Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
- 12) Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.
- 13) Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.
- 14) Lietuvos Respublikos muitinės įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2517.
- 15)
- 16) Lietuvos Respublikos notariato įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 28-810.

- 17) Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 101-2300.
- 18) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
- 19) Lietuvos Respublikos saugios laivybos įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 75-2264.
- 20) Lietuvos Respublikos valstybės apdovanojimų įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 68-2762.
- 21) Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymą. Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019.
- 22) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.
- 23) Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3101.
- 24) Lietuvos Respublikos vidaus vandenų transporto kodeksu. Valstybės žinios, 1996, Nr. 105-2393.
- 25) Lietuvos Respublikos užsieniečių teisinės padėties įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

3.2 Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai

- 26) Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 364 patvirtintas „Tarnybos LR jūrų laivuose statutas“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 121-2858.
- 27) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225.
- 28) Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 12 d. Nr. 12 įsakymu patvirtintas „Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 12-283.
- 29) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 8 d. nutarimas Nr. 431 „Dėl Apdovanojimo ginklais taisyklių tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 35-1486.
- 30) Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2003 m. kovo 24 d. įsakymas Nr. IV-113 „Dėl Geriausio metų bibliotekininko vardo suteikimo ir premijų skyrimo nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 33-1395.

3.3 Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai

31) Lietuvos Respublikos notariato įstatymo 2008 m. sausio 10 d. projektas, Nr. XP-2823, [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008 m. gruodžio 07 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=313709&p_query=&p_tr2.

4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimai

32) 2008 m. sausio 21 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas *dėl teismo galių sprendžiant dėl licencijų verstis didmenine ar mažmenine prekyba alkoholio produktais galiojimo panaikinimo*, Nr. 02/06-23/06-37/06-50/06-31/07.

5. Užsienio valstybių teisės aktai

33) Трудовой кодекс российской федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_38.html#p2698.

34) Kodeks Pracy. Dz. U. 1974 nr 24 poz. 141, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://isip.sejm.gov.pl/servlet/Search?todo=file&id=WDU19740240141&type=3&name=D19740141Lj.pdf>.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Spausdintinės monografijos ir kitos knygos bei jų dalys

35) BAGDANSKIS, T., G. DAMBRAUSKIENĖ, R. GUOBAITĖ et al. *Darbo Teisė. Vadovėlis*. - Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. 478 p. ISBN 978-9955-19-108-7.

36) DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. 356 p.

37) DAMBRAUSKIENĖ, G., MARCIJONAS, A., MONKEVIČIUS, E. et al. *Lietuvos teisės pagrindai*. - Vilnius: Justitia, 2004. 574 p. ISBN 9955-616-03-2.

38) FLOREK, L., ZIELINSKI, T. *Prawo pracy*. - Warszawa: C. H. Beck, 2007. 369 p. ISBN 978-83-7483-776-7.

39) KEINA K. *Darbo drausmės teisinis reguliavimas*. - Vilnius: Mintis, 1984. 51 p.

40) MIDVIKIS R., TOLIŠIŪTĖ A. *Darbo drausmė*. - Vilnius: Mintis, 1984. 69 p.

41) MIKELĖNAS, V., MIKELĖNIENĖ, D. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. - Vilnius: Justitia, 1999. 280 p. ISBN 9986-567-23-8.

42) MIKELĖNAS, V., VILEITA, A., TAMINSKAS, A. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001, p 350. ISBN 9986-567-54-8.

- 43) NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p. ISBN 978-9955-30-027-4.
- 44) NEKROŠIUS, I., TIAŽKIJUS, V., KOVEROVAS, P. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas I. - Vilnius: Justitia, 2003, p. 287. ISBN 9986-567-87-4.
- 45) NEKROŠIUS, V., NEKROŠIUS, I., DAVULIS, T. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas II. - Vilnius: Justitia, 2004, p. 319. ISBN 9955-616-00-8.
- 46) PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas darbo teisėje*. – Vilnius: registrų centras, 2008. 492 p. ISBN 978-9955-30-043-4.
- 47) STAWECKI T., WINCZOREK P. *Wstęp do prawoznawstwa*. - Warszawa: C. H. Beck, 2003. 250 p. ISBN 83-7387-181-0.
- 48) ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė: vadovėlis*. - Vilnius: Justitia, 2005. 343 p. ISBN 9986-567-94-7.
- 49) TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G; *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, 414 p. ISBN 9986-567-24-6.
- 50) VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. 2-asis papild. ir patais. leid. Vilnius: Justitia, 2004. 525 p. ISBN 9955-313-07-5.
- 51) VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. - Vilnius: Justitia, 2000. 375 p. ISBN 9986-567-41-6.
- 52) VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija: mokomoji priemonė*. - Vilnius: Justitia, 2000. 253 p. ISBN 9986-567-35-1.
- 53) ŽEMAITIS V. *Atsakomybė*. -Vilnius: Filosofijos ir sociologijos institutas, 1995. 13 p. ISBN 9986-523-12-5.
- 54) АЛЕКСАНДРОВ, Н. Г., МУЦИНОВ, Г. В., АБРАМОВА, А. А. *Советское трудовое право*. – Москва: Юридическая лит., 1972.
- 55) ГУСОВ, К., ТОЛКУНОВА, В., *Трудовое право России*. - Москва: Проспект 2004. 496 p. ISBN 5-98032-136-5.
- 56) КАЗАНЦЕВ В.И., КАЗАНЦЕВ С.Я., ВАСИН В.Н. *Трудовое право*. – Москва: Academia, 2003. 282 p. ISBN 5-7695-1009-9.
- 57) КИСЕЛЕВ И. Я., ЛЕОНОВ А. С. *Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации*. - Москва: Дело, 2003. 896 p. ISBN: 5-7749-0281-1.
- 58) КИСЕЛЕВ, И. Я. *Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов*. - Москва: НОРМА - ИНФРА, 1998. 263 p. ISBN 5-89123-187-5.

- 59) КОЗБАНЕНКО, В. А. *Правоведение*. - Москва.: Дашков и К°, 2006. 1072 p. ISBN 5-94798-848-8.
- 60) КУРЕННОЙ, А. М. *Трудовое право России*. - Москва: Юрист, 2004. 493 p. ISBN 5-7975-0719-6.
- 61) ЛУШНИКОВА, М. В.; ЛУШНИКОВ, А. М. *Курс трудового права: учебник*. Том II. - Москва: Проспект, 2004. 608 p. ISBN 5-98032-499-2.
- 62) МАТУЗОВ, Н. И., МАЛЬКО, А.В. *Теория государства и праваю Курс лекций*. 2-е изд. - Москва: Юристъ, 2001. 776 p. ISBN 5-7975-0269-0.
- 63) ПОЛЯКОВ, А. В. *Общая теория права: Феноменолого-коммуникативный подход*. - Санкт Петербург: Юридический центр Пресс, 845 p. ISBN 5-94201-136-2.
- 64) СМИРНОВ В. Н. *Дисциплина труда: Социальные и правовые проблемы*. - Ленинград: ЛГУ, 1972. 118 p.

2. Straipsniai iš žurnalų ir kitų spausdintinių testinių leidinių

- 65) LASTAUSKIENĖ, G. Požiūrio į teisinę atsakomybę paieška. - Vilnius: *Jurisprudencija*, 2001, Nr. 19(11). ISSN 1392-6195.
- 66) MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. – Vilnius: *Jurisprudencija*, 2004, 56(48). ISSN 1392-6195.
- 67) MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šurkščiau pažeidžia pareigas. – Vilnius: *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32). ISSN 1392-6195.
- 68) VĖGELIS, V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Forzacas, 2004. ISBN 9955-9702-0-0.
- 69) ДРАЧУК, М. А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда. - Москва: *Правоведение*, 2008. Nr. 1. 304 p. ISSN 0131-8039.

3. Informacinė literatūra

- 70) BENDORIENĖ, A., BOGUŠIENĖ, V., DAGYTĖ, E. Tarptautinių žodžių žodynas. – Vilnius: Alma Littera, 2001. 790 p. ISBN 9955-08-100-7.
- 71) *Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus]*. [Žiūrėta 2009 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lkz.lt/startas.htm>.
- 72) PETRAVIČIUS, R. Darbo teisės žinynas.- Vilnius: Verslo žinios, 2008, 9955-460-08-3.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

- 73) 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“, Nr. 3K-3-542/2008, kat. 4.3; 11.9.10.7; 11.9.7; 15.4.
- 74) 2008 m. spalio 14 d. nutartis LAT CBS teisėjų kolegijos c. b. R. B. v. *VĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11.
- 75) 2006 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. G. Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8 „(S)“.
- 76) 2006 m. kovo 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. *Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. AB „Lietlinen“*, Nr. 3K-3-181/2006, kat. 3.2; 18.1; 118.2.
- 77) 2005 m. lapkričio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. A. B. v. UAB „Kautra“, Nr. 3K-3-536/2005, kat. 125.7.
- 78) 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“, Nr. 3K-3-534/2005, kat. 60; 61.
- 79) 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. L. K. v. AB „Lietuvos draudimas“, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2;
- 80) 2005 m. rugsėjo 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. S.G. v. *Tauragės Jovarų vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-403/2005, kat. 11.9.10.7.
- 81) 2005 m. gegužės 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. *Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“*, Nr. 3K-3-317/2005, kat. 6.3; 9.
- 82) 2005 m. gegužės 30 d. nutartis LAT CBS teisėjų kolegijos c. b. I. T. V. *Šiaulių lopšelis-darželis „Trys nykštukai“*, Nr. 3K-3-314/2005, kat. 11.9.10.7; 15.3.1.
- 83) 2004 m. liepos 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. L. S. v. *Šiaulių „Beržyno“ pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-397/2004, kat. 8.2.2.
- 84) 2004 m. birželio 18 d. LAT Teisėjų senato 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“.
- 85) 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. I. J. v. *Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.
- 86) 2003 m. gruodžio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. E.S. v. UAB „Dinaka“, Nr. 3K-3-1193/2003, kat. 2.6; 2.8.
- 87) 2003 m. gegužės 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. R. B. v. UAB „Statoil“, Nr. 3K-3-584/2003, kat. 2.4.3.11.
- 88) 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. N. M. v. *VĮ Vilniaus kraujo centras*, Nr. 3K-3-143/2002 m., kat. 8.2.1.

- 89) 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. V. B. v. AB „Lietuvos spauda“, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.
- 90) 2001 m. vasario 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. AB „Lietuvos energija“ v. V. L., Nr. 3K-3-184/2001, kat. 39.6.2.13, 31.4, 40.5.
- 91) 1996 m. birželio 21 d. LAT Teisėjų Senato nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus“.
- 92) The UK Employment Appeal Tribunal *Moore v. C&A Modes*, [1981], [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: www.emplaw.co.uk/load/4frame/data/09703601.htm.

SANTRAUKA

DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS SĄVOKA IR PRINCIPAI

Nuo seniausių laikų žinoma, kad nė vienas darbas negali būti atliekamas, jei nepaisomos galiojančios elgesio normos ir taisyklės. Kiekviena civilizuota valstybė priima įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie nustato tvarką ir drausmę darbo procese.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui, iš esmės reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti kai kurie darbo teisės institutai, įteisintas vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kuriame apjungtos pagrindinės Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos nuostatos. Teisingai reglamentuoti teisiniai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo padeda siekti gerų darbo rezultatų, kas naudinga ir darbdaviams ir darbuotojams. Darbdavio ir darbuotojo teisiniai santykiai turi būti reguliuojami užtikrinant socialinį kompromisą, nes, kaip žinoma minėtų subjektų ekonominė padėtis nėra lygiavertė (darbuotojas yra silpnesnė šalis). Todėl įstatymų leidėjų pareiga sureguliuoti drausminės atsakomybės santykius taip, kad nebūtų pažeisti teisėti darbuotojų interesai. Darbinė veikla neatskiriama nuo asmens, jos negalima realizuoti per atstovą. Darbines teises ir pareigas žmogus gali realizuoti tik pats asmeniškai. Darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį, įsipareigoja paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Vidaus darbo tvarkos taisyklių, pareiginių nuostatų bei kitų teisės aktų nesilaikymas sukelia darbo drausmės pažeidimą. Kiekvieno teisei reikšmingo pažeidimo pasekmė yra atsakomybė. Teisinė atsakomybė suprantama kaip teisinis įpareigojimas teisės subjektams garantuoti naudojimąsi savo teisėmis atitinkamų pareigų vykdymu nurodant, kad tokių pareigų nevykdymas virs atitinkamų teisių praradimu. Darbo teisėje, už darbo drausmės pažeidimą taikoma drausminė atsakomybė. Darbo drausmės pažeidėjai trukdo įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms spręsti ūkinius, socialinius, kultūrinius, administracinius ir kitokius uždavinius. Drausminei atsakomybei, kaip vienai iš teisinės atsakomybės rūšių, yra būdingi bendrieji teisinės atsakomybės bruožai, tačiau ši atsakomybės rūšis, kaip ir kitos teisinės atsakomybės rūšys, turi ją iš kitų išskiriančių bruožų.

Šiame magistro darbe analizuojami svarbiausi probleminiai klausimai susiję su drausminės atsakomybės sąvoka, drausminės atsakomybės principais, drausminės atsakomybės rūšimis ir jų vystymo perspektyvomis bei kitais svarbiais darbo drausmei užtikrinimo klausimais.

SUMMARY

THE CONCEPT AND PRINCIPLES OF DISCIPLINARY LIABILITY

It is known for a long time that there is no work which could be done regardless of standing regulations and norms of behaviour. Each civilized country passes laws and other law acts defining order and discipline in the process of work.

On 1st January, 2003, Labour Code came into force, labour law was reformed, institutes of labour law were newly regulated, the unified labour law codificated source was legitimated, in which the main European Union and International Labour Organization law acts and European Social Charter regulations were united. Right reglamentations in labour relations governed by law between employers and employees help to reach good work results, that are useful to employers and employees. Legal relations between employers and employees should be regulated ensuring social compromise, because it is known that those subjects' economical position is not equal (an employee is a weaker side). That is the reason why legislators' duty is to regulate disciplinary amenability relations in such a way that legal interests of employees would not be broken.

Work is not distinguished from a person. It can not be realized through representatives. Labour rights and duties can only be realized by a person himself. Employee making an agreement obligates to meeting employer's engagements and work discipline. Nonobservance of inner work order rules and official regulations or other legal acts make violation of discipline. Amenability is the consequence of any significant violation of law. Amenability is comprehended like a legal obligation for law subjects to guarantee the usage of labour rights of work indicating that unfullfilment of such duties will meet with the loss of appropriate rights. Violation of discipline brings a disciplinary amenability in labour law. Disturbers of discipline are disturbing offices, organisations and institutions attempts to solve economical, social, cultural and other problems. Disciplinary amenability as one of the sorts of amenabilities has some common features. However, that sort of amenability like other ones has got some differences.

The most important problematic points related to concept of disciplinary amenability, main principles of it, sorts of disciplinary amenabilities, perspective of their development and other important questions of assurance of work discipline are analized in this research.