

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Astos Bliūdžiutės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS BE ĮSPĖJIMO

Vadovas: asist. Donatas Zdanavičius

Recenzentas: asist. Vidmondas Vėgelis

Vilnius 2006

TURINYS

Ižanga	4
I. Darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo	6
1. Reguliavimo priešastys	6
2. Nutraukimo pagrindų skirstymas	8
II. Privalomas darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo	10
1. Įsiteisėjęs teismo sprendimas arba teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo	12
2. Darbuotojo specialios teisės tirti tam tikrą darbą atėmimas įstatymų nustatyta tvarka	13
3. Įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimas	15
4. Negalėjimas eiti šių pareigų ar dirbti šį darbą pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą....	16
5. Nepilnamečio nuo keturiolikos iki šešiolikos metų arba vieno iš tėvų arba vaiko atstovo pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo, arba mokyklos, kurioje vaikas mokosi reikalavimas nutraukti darbo sutartį, kai darbuotojui yra nuo keturiolikos iki šešiolikos metų	19
6. Darbdavio likvidavimas, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo	21
7. Darbdavio mirtis, kai darbo sutartis sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo	23
III. Neprivalomas darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo	25
1. Pakartotinio darbo pareigų pažeidimo padarymas per paskutiniuosius dvylika mėnesių	26
2. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas	30
2. 1. Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises	32
2. 2. Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei	34
2. 3. Dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis	37
2. 4. Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas	38
2. 5. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų	40
2. 6. Atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas	41
2. 7. Veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn	42
2. 8. Faktas, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai	44
2. 9. Neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą	49
darbo dieną (pamainą)	49
2. 10. Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi	51

2. 11. Kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama.....	53
darbo tvarka	53
Išvados.....	55
Santrauka.....	57
Summary.....	57
Literatūros Sąrašas	59

IŽANGA

Iki 2003 m. sausio 1 d. Lietuvoje galiojo dar 1971 m. priimtas Darbo įstatymų kodeksas¹ (toliau DĮK), kuris buvo jau pasenęs. Juridinės technikos požiūriu tik vientisas, kodifikuotas teisės aktas galėjo užtikrinti tobulesnį teisinį reguliavimą nei atskiri įstatymai (kuriais buvo stengiamasi užpildyti reglamentavimo spragas per visus šešiolika Nepriklausomybės metų). Dar daugiau – toks teisės aktas sudarė galimybę pasiekti geresnę atskirų teisės normų sąveiką bei jų suderinamumą. Nuo 2003 metų pradžios įsigaliojo naujasis Darbo Kodeksas² (toliau DK), kuris buvo kiek įmanoma suderintas su Europos Sąjungos teisės aktais, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO) teisės aktais, kitais svarbiais tarptautiniais aktais. Laikantis DK rengimo koncepcijos bei tarptautinės praktikos ir patirties, buvo atsisakyta ankstesnio darbo sutarties pasibaigimo pagrindų skirstymo. Taigi ir darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo išskyrimas yra visiškai naujas Lietuvos teisinių darbo santykių reguliavime. Dėl šios priežasties darbo tema yra *aktuali* ir reikalaujanti kuo daugiau dėmesio iš teisinės visuomenės.

Būtent dėl to darbo *tikslas* buvo kuo detaliau išnagrinėti praktikoje galimus tokio darbo sutarties nutraukimo atvejus (privalomas arba neprivalomas darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo bei kiekvieno jų pasireiškimo būdai), apžvelgti kylančius probleminius klausimus ir išvadose pasiūlyti galimus vienos ar kitos situacijos sprendimus. Visgi autorė supranta, kad kintant ekonominiams santykiams, ateityje atsiras ir naujų, darbe neįvardintų atvejų, tačiau iki dabar (2006 m. pavasario) iškilusias problemas stengtasi kuo išsamiau aptarti.

Šio darbo *objektas* – įstatymo leidėjo DK 136 straipsnyje numatyti darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo atvejai. Kadangi šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kaip pagrindas nutraukti teisinius darbo santykius be įspėjimo, numatytas DK 235 straipsnyje, šio straipsnio teisės normos taip pat sudaro žymią dalį nagrinėjimo objekto. Svarbu pabrėžti tai, kad atleidžiant darbuotoją dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymo, dažniausiai ir kyla daug teisminių ginčų, tad šis juridinis faktas išnagrinėtas ypač išsamiai.

Nagrinėjant tikrai gausų darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo pagrindų skaičių, naudotasi doktrininio, istoriniu-lyginamuoju, sisteminiu, teleologiniu ir kitais *metodais*, siekiant kuo visapusiškiau ištirti ir išanalizuoti kiekvieną iš jų (darbo sutarties nutraukimo be

¹ Valstybės Žinios, 1972, Nr. 18-137.

² Valstybės Žinios, 2002, Nr. 64-2569.

įspėjimo pagrindus). Doktrininis metodas buvo ypatingai svarbus aiškinantis šio teisinių darbo santykių nutraukimo vietą visoje Lietuvos darbo teisės sistemoje, taip pat sprendžiant apie Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių vietą mūsų teisinėje sistemoje³. Istorinis-lyginamasis metodas labai naudingas tiriant darbo įstatymų, o konkrečiai – darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo – raidą Lietuvoje bei lyginant jo reglamentavimą trijose Baltijos valstybėse. Teleologinis metodas buvo labai naudingas suvokimui, ko gi siekė įstatymų leidėjas, nustatydamas tokį reguliavimą⁴. Neabejotinai reikšmingas ir gramatinis metodas, nes kiekvienas žodis teisės normoje labai svarbus, pavyzdžiu galėtume laikyti žodžių „gali būti“ išbraukimą DK 235 straipsnio 2 dalyje 2005 m. gegužės 12 d. DK pakeitimais⁵.

Šia tema parašytų darbų yra nedaug. Daugelis autorių apsiriboja bendru tokio darbo sutarties nutraukimo pagrindo įvardinimu ir trumpu aptarimu, tuo tarpu kompetentingos ir išsami analizės dar niekas nepateikė, tad šis darbas *originalus* tiek savo tematika, tiek pasirinkto skirstymo būdu (privalomas ir neprivalomas darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo), tiek plačiai naudojamu istoriniu-lyginamuoju metodu, tiek nuodugnia susiformavusios teismų praktikos analize.

Kaip ne kartą minėta, specialiosios literatūros *šaltinių*, susijusių su darbo tema, nebuvo daug – keletas vadovėlių, Darbo kodekso komentaras (Antras tomas), keletas straipsnių, tačiau buvo pakankamai norminės literatūros – įvairių norminių, poįstatyminių ir kitų teisės aktų. Didelis dėmesys buvo skiriamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau LAT) praktikai (tiek byloms, tiek nutarimui dėl DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktų taikymo), nes teismai, kaip nešališkas trečiasis asmuo tarp darbo teisės subjektų, aiškina teisės normas, taip formuodami vienodą normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo, suvokimą visoje valstybėje.

³ Vaišvila A. Teisės teorija, Vilnius: Justitia, 2000;

Mikelėnienė D.; Mikelėnas V. Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai. Vilnius: Justitia, 1999; Šimašius R. Teisės aiškinimas ir jo privalomumas// Teisės problemos. 2004. Nr. 2.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, V. Blinkėvičiūtė 2001 12 10, Nr. IXP-1268.

⁵ Valstybės žinios, 2005 05 28, Nr. 67-2400.

I. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS BE ĮSPĖJIMO

1. REGULIAVIMO PRIEŽASTYS

Naujasis DK pateikė kiek kitokį darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašą. Buvo atsisakyta jokioje kitoje pasaulio šalyje nesutinkamo dvejopo atleidimo iš darbo, inicijuojamo darbdavio, kai darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva esant darbuotojo kaltei arba be jos ir darbdavio valia⁶. Tarptautiniai dokumentai, reguliuojantys darbo sutarties nutraukimo sąlygas ir tvarką, užsienio valstybių praktika tokio dvejopo atleidimo pagrindo nenumatė. Priėmus DK, buvo atsisakyta teoriškai nepagrįsto ir praktiškai sunkiai pritaikomo prieš tai galiojusiam Darbo sutarties įstatyme įtvirtinto darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo⁷. Tarp darbo sutarties nutraukimo pasireiškimo būdų atsirado ir nutraukimas be įspėjimo. Šio būdo įtvirtinimas – sveikintinas reiškinys, nes įnešė teisinio aiškumo – dabar darbuotojas gali tiksliai žinoti, už kokius veiksmus su juo gali būti nutraukta darbo sutartis, o darbdaviui aišku, kokiais atvejais jis teisėtai gali atleisti darbuotoją prieš tai jo neįspėjęs. Tokioje socialiai jautrioje srityje kaip darbuotojų atleidimas teisės normos turėtų būti kuo detalesnės ir aiškesnės, nes tik taip galima užtikrinti stipresnės šalies nepiktnaudžiavimą savo teise (pavyzdžiui, DK 136 straipsnio 3 dalis).

Kalbant apie privalomą darbo sutarties nutraukimą (DK 136 straipsnio 1 dalis, iš dalies ir 2 dalis), pagrindinis darbo teisės aktas imperatyviai nurodo, kada nei darbdavys, nei darbuotojas neturi jokios dispozicijos teisės dėl teisinių darbo santykių tęsimo. Tokiais atvejais svarbi ne darbo subjektų valia, o atsiradusios tam tikros objektyvios aplinkybės, dėl kurių darbo sutartimi priimtų įpareigojimų nebegalima toliau vykdyti. Kai kurie privalomo darbo sutarties nutraukimo atvejai buvo įvardinti DĮK (pavyzdžiui, teismo sprendimo įsiteisėjimas) bei Darbo sutarties įstatyme⁸ (pavyzdžiui, tėvų reikalavimas nutraukti darbo sutartį, įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų motyvuotas reikalavimas, specialiosios teisės netekimas ir kiti), tačiau tokios sistemos, kuri yra dabar galiojančio DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse, nebuvo. Naujoji sistema atitinka pagrindines Europos Sąjungos ir TDO teisės aktų bei

⁶ *Cit. op. 4.*

⁷ *Cit. op. 4.*

⁸ Valstybės Žinios, 1991, 36-973.

Europos socialinės chartijos nuostatas, nes DK rengėjų tikslas ir buvo sujungti minėtas nuostatas, kad jos įgautų teisinį pagrindą Lietuvoje⁹.

Detalus darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo reguliavimas esant darbuotojo kaltei (DK 136 straipsnio 3 dalis) buvo būtinas todėl, kad šiuo atveju darbdavys turi teisę, nebe pareigą nutraukti teisinius teisinius darbo santykius (neprivalomas darbo sutarties nutraukimas be išpėjimo). TDO Konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“¹⁰ 11 straipsnyje numatyta, kad darbuotojui, su kuriuo nutraukiama darbo sutartis, privalo būti nustatytas protingas išpėjimo terminas ar kompensacija, nebent darbuotojas yra kaltas dėl rimto darbo pareigų pažeidimo padarymo, dėl kurio būtų neprotinga toliau tęsti teisinius darbo santykius su darbuotoju. Taigi ši Konvencija numato galimybę atsisakyti išpėjimo, kai darbuotojas padaro rimtą darbo pareigų pažeidimą. Pagal Lietuvos darbo teisę „rimtu“ darbo pareigų pažeidimu galėtume laikyti tiek pakartotinį darbo pareigų pažeidimą, tiek ir šurkštų darbo pareigų pažeidimą. Pakartotinis darbo pareigų pažeidimas (darbo autorė jį supranta kaip naujo darbo pareigų pažeidimo padarymą, kai darbuotojui per paskutiniuosius dvylika mėnesių jau buvo skirta drausminė nuobauda; jis plačiau aptartas III skyriaus 1 poskyryje) buvo reglamentuojamas ir seniau (DĮK, Darbo sutarties įstatyme), akivaizdu, kad tolesnis nepakitęs reglamentavimas buvo būtinas, nes praktikoje labai dažnai iškildavo problemų dėl atleidimo šiuo pagrindu, kai tuo tarpu pati teisės normos koncepcija buvo pažangi. Būtent todėl Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 6 punktą buvo perkeltas į naujojo DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą.

Šurkštaus darbo pareigų pažeidimo reglamentavimas – visiškai naujas dalykas Lietuvos teisinėje sistemoje, nes prieš tai galiojusiuose teisės aktuose buvo užsimenama, kad tokie pažeidimai egzistuoja, bet jie nedetalizuoti, buvo neaiški pažeidimo kvalifikavimo šurkščiu tvarka. Tad DK įtvirtino naują, aiškia ir konkrečią šurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą. Tai tik dar labiau patvirtino kodifikacijos naudą visai darbo teisės sistemai bei DK taikytojams. Visgi praktikoje neretai šios naujos normos taikomos neteisingai, todėl civilinių bylų, kylančių iš teisinių darbo santykių ir išnagrinėtų kasacine tvarka, vis daugėja. Siekdamas formuoti vieningą praktiką, 2004 m. birželio 18 d. LAT Senatas priėmė Nutarimą Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo

⁹ Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šurkščiai pažeidžia darbo pareigas// Jurisprudencija, 2003, t. 40(32), p. 46.

¹⁰ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> Tarptautinė darbo organizacija, žiūrėta 2006 04 18. Lietuva šios Konvencijos nėra ratifikavusi, tačiau dar ruošiant DK, jo rengėjai atsižvelgė į jos nuostatas kaip į tarptautinį standartą.

sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje¹¹, kuris padeda orientuotis, kokia įvardintų teisės normų interpretacija yra vyraujanti ir priimtina Lietuvoje.

2. NUTRAUKIMO PAGRINDŲ SKIRSTYMAS

Darbo autorė darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo pagrindus, kurie įvardinti DK 136 straipsnyje, skirsto pagal tai, kiek laisvės nutraukti darbo sutartį turi darbdavys – ar jis neturi jokio pasirinkimo, ar visgi tai yra jo teisė spręsti dėl teisinių darbo santykių tęsimo. Remiantis šiuo skirstymo kriterijumi, darbo sutarties nutraukimas be išpėjimo skirstomas į:

1. Privalomą darbo sutarties nutraukimą be išpėjimo;
2. Neprivalomą darbo sutarties nutraukimą be išpėjimo.

Šis skirstymo būdas pasirinktas gramatiniu būdu išanalizavus teisės normų (DK 136 straipsnio 1-3 dalių) dispozicijas. Gramatinis metodas, autorės nuomone, yra vienas svarbiausių analizuojant teisės normas, nes kiekvienas žodis ypatingai svarbus pačiai normos sampratai, pavyzdžiui, kaip nagrinėjamos temos atveju – „turi būti“ ir „turi teisę“.

DK 136 straipsnio 1 dalyje įstatymų leidėjas nurodo, kad numatytais atvejais darbo sutartis „**turi būti**“ nutraukta, taip suponuodamas išvadą, kad darbo sutarties nutraukimas visiškai nepriklauso nuo šalių valios. DK 136 straipsnio 2 dalyje net nekalbama apie darbo sutarties nutraukimą – minimas darbo sutarties pasibaigimas, tad labai keistas atrodo įstatymo leidėjo šio pagrindo priskyrimas straipsniui, kurio pavadinimas yra „darbo sutarties **nutraukimas** be išpėjimo“. Šioje vietoje pastebimas nuoseklumo darbo sutarties pasibaigimo poįstatyčio reglamentavime trūkumas – DK rengėjai galėjo šį pagrindą inkorporuoti į DK 124 straipsnį, nes darbdavio mirties atveju, darbo sutartis tiesiog negali būti nutraukta – ji pasibaigia. Kadangi DK 136 straipsnio 2 dalis savo turiniu labiau panaši į DK 136 straipsnio 1 dalį (nes teisinių darbo santykių pasibaigimą sąlygoja nuo šalių valios nepriklausanti aplinkybė) nei į DK 136 straipsnio 3 dalį, ji priskirta prie privalomo darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo.

DK 136 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad darbdavys „**turi teisę**“ nutraukti darbo sutartį, kas reiškia darbdavio galimybę kiekvieno pakartotinio ar šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo padarymo atveju spręsti, ar tęsti, ar ne teisinius darbo santykius. Todėl ši dalis

¹¹ Teismų praktika, 2004.07.20, Nr. 21.

kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį ir apibrėžta kaip neprivalomas darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo.

Kituose skyriuose bus išsamiai išnagrinėti abu minėti darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo atvejai.

II. PRIVALOMAS DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS BE ĮSPĖJIMO

Darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo, numatytas DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse (2 dalies priskyrimo prie darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo atvejų priežastys nurodytos I skyriaus 2 poskyryje), yra vienas iš galimų darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai aplinkybės, lemiančios tokį darbo sutarties nutraukimą, nepriklauso nuo darbo teisinių santykių šalių valios. Taigi, darbdavys neturi jokio pasirinkimo – nutraukti ar ne darbo sutartį. Pagrindinis darbo įstatymas nustato darbdavio *pareigą* nutraukti darbo sutartį atsiradus DK 136 straipsnio 1 dalyje ir 2 dalyje numatytiems juridiniams faktams.

Toks darbo teisinių santykių nutraukimas dažniausiai sukelia neigiamas pasekmes abiem darbo subjektams: tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Darbuotojas praranda darbą, kartu ir pagrindinį pragyvenimo šaltinį – darbo užmokestį. Tokiam darbo sutarties nutraukimui netaikomas įspėjimo terminas, taigi darbuotojas netenka galimybės iš anksto pasiruošti nepalankiai susiklostysiančioms aplinkybėms, sušvelninti jų padarinius (ramiai ieškotis naujo darbo). Tuo tarpu darbdavys netenka kvalifikuoto darbuotojo, kuriam pakeisti ne taip lengva surasti kitą asmenį.

Visgi šiuo atveju įspėjimo nebuvimas yra pateisinamas, nes, atsiradus numatytiems pagrindams, darbo santykių tęstinumas yra tiesiog neįmanomas, pavyzdžiui, jei darbuotojui nustatomas visiškas nedarbingumas, nesant jo ar darbdavio kaltės, sulygtas darbo sutartimi darbas negali būti dirbamas, nes darbuotojas visiškai neįgalus, o ir darbdavys negali vykdyti savo sutartinį įsipareigojimą suteikti darbą. Privalomas darbo sutarties nutraukimas kartu reiškia ir kitų su tuo susijusių įstatyminių darbdavio pareigų vykdymą, pavyzdžiui, tinkamą ir teisėtą darbo sutarties nutraukimo įforminimą, atsiskaitymą su darbuotoju.

„DK 136 straipsnio 1 dalyje numatyti privalomi darbo sutarties nutraukimo pagrindai yra nevienarūšiai. Vienais atvejais atleidimo iš darbo priežastis yra tam tikra kalta darbuotojo veika, pavyzdžiui, kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo. Kitais atvejais darbuotojas dėl aplinkybių, kuriomis grindžiamas būtinumas nutraukti darbo sutartį, gali būti kaltas, bet gali būti ir nekaltas. Pavyzdžiui, teisė vairuoti automobilį ar kitą motorinę transporto priemonę gali būti atimta ne tik dėl to, kad vairuotojas pažeidė Kelių eismo taisykles, bet ir todėl, kad pablogėjo jo

sveikata. <...> Trečiu atveju, numatytu DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punkte, darbuotojo kaltės apskritai nenumatoma¹².

Minėto DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyti šeši darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo bei vienas darbo sutarties pasibaigimo dėl nuo darbo šalių valios nepriklausančių aplinkybių atvejai:

1. įsiteisėjęs teismo sprendimas arba teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo;
2. darbuotojo specialios teisės dirbti tam tikrą darbą atėmimas įstatymų nustatyta tvarka;
3. įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimas;
4. negalėjimas eiti šių pareigų ar dirbti šį darbą pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą;
5. vieno iš tėvų arba vaiko atstovo pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo, arba mokyklos, kurioje vaikas mokosi reikalavimas nutraukti darbo sutartį, kai darbuotojui yra nuo keturiolikos iki šešiolikos metų;
6. darbdavio likvidavimas, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo;
7. darbdavio mirtis, kai darbo sutartis sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra darbdavio teisių perėmėjo.

Kai kurių juridinių faktų atsiradimas (pavyzdžiui, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo reikalavimas ar įsiteisėjęs teismo sprendimas arba teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo) ir darbo sutarties nutraukimas be išpėjimo jų pagrindu praktikoje problemų nesukelia, nes yra aiškus ir suprantamas tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, tačiau yra ir „problematiškų“ juridinių faktų, tokių kaip darbdavio likvidavimas, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, negalėjimas eiti pareigų ar dirbti darbo dėl medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą ir pan.

Toliau šiame skyriuje bus aptartas ir išanalizuotas kiekvienas iš šių pagrindų.

¹² Nekrošius I., Bužinskas G., Davulis T. (*et al*) Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai, Vilnius: Justitia, 2004, p. 154.

1. ĮSITEISĖJĘS TEISMO SPRENDIMAS ARBA TEISMO NUOSPRENDIS, PAGAL KURĮ DARBUOTOJAS NUTEISIAMAS BAUSME, DĖL KURIOS JIS NEGALI TĘSTI DARBO

Darbo sutarties nutraukimui šiuo pagrindu būtinas 2 sąlygų visetas:

- įsiteisėjęs kaltinamasis teismo sprendimas arba nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas;
- dėl paskirtos bausmės darbuotojas netenka galimybės tęsti darbą.

Teismo sprendimas ar nuosprendis privalo būti įsiteisėjęs. Pagal Baudžiamojo proceso Kodekso¹³(toliau BPK) 336 straipsnį pirmosios instancijos teismo nuosprendis įsiteisėja, jei pasibaigus apeliacinio skundo padavimo terminui, jis nėra apskūstas. Jei paduotas apeliacinis skundas, pirmosios instancijos teismo nuosprendis įsiteisėja nuo apeliacinės instancijos teismo sprendimo priėmimo dienos. Pavyzdžiui, teismas darbuotojui gali skirti bausmę – terminuotą laisvės atėmimą (Baudžiamojo Kodekso¹⁴ (toliau BK) 50 straipsnis), kuri turi būti atliekama atviroje kolonijoje, pataisos namuose ar kalėjime, taigi darbuotojas negalės tuo pačiu metu būti nurodytose įkalinimo vietose ir atlikti darbo sutartyje numatytą darbo funkciją.

Toks pat ir civilinėse bylose priimtų sprendimų įsiteisėjimo momentas – jį nurodo Civilinio proceso Kodekso¹⁵ (toliau CPK) 279 straipsnis.

DK nenurodo, kokių sprendimų – civilinių, baudžiamųjų ar administracinių – įsiteisėjimas yra pagrindas nutraukti darbo teisinius santykius remiantis DK 136 straipsnio 1 dalies 1 punktu. Kol kas teisės teoretikai dar nėra pareiškę nuomonės dėl administracinių teismų priimtų sprendimų reikšmingumo darbo sutarties nutraukimui be įspėjimo. Atsižvelgiant į šiais sprendimais galimas sukelti teisinės pasekmes, t.y. galimas administracines nuobaudas, kurios numatytos Administracinių teisės pažeidimų kodekso¹⁶ (toliau ATPK) 21 straipsnyje, darytina išvada, kad tik įsiteisėjus administracinio teismo nutarimui skirti administracinį areštą atveju (arešto maksimali trukmė gali būti iki trisdešimt parų), galima nutraukti darbo sutartį vadovaujantis DK 136 straipsnio 1 dalies 1 punktu, nes darbuotojas objektyviai negali tęsti darbo. Jei administracinis teismas priima nutarimą atimti

¹³ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 37-1341.

¹⁴ Valstybės Žinios, 2000, Nr. 89-2741.

¹⁵ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 36-1340.

¹⁶ Valstybės Žinios, 1985, Nr. 1-1.

specialiąją teisę, reikalingą darbo funkcijoms atlikti, darbuotojas atleidžiamas pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

Pažymėtina, kad netgi esant įsiteisėjusiam teismo sprendimui ar nuosprendžiui, įmanoma situacija, kad tokio sprendimo buvimas netrukdo darbuotojui atlikti darbą, pavyzdžiui, teismas baudžiamojoje byloje priima apkaltinamąjį nuosprendį, tačiau jo vykdymą atideda. Tokiu atveju vien nuosprendžio įsiteisėjimas neįgalina darbdavį atleisti darbuotoją pagal nagrinėjamą teisės normą, nes, kaip minėta, būtinas abiejų sąlygų visetas, o pateikto pavyzdžio atveju darbuotojas gali tęsti darbą.

2. DARBUOTOJO SPECIALIOS TEISĖS DIRBTI TAM TIKRĄ DARBĄ ATĖMIMAS ĮSTATYMŲ NUSTATYTA TVARKA

Norminiai teisės aktai nustato specialius kvalifikacijos reikalavimus kai kuriems darbuotojams, dirbantiems tam tikrus darbus, pavyzdžiui, gydytojams, medicinos seserims, vairuotojams ir kt. Pavyzdžiui, gydytojas, norintis verstis gydymo praktika, privalo turėti gydytojo licenciją, vairuotojas – atitinkamos kategorijos vairuotojo pažymėjimą. Minėta, kad ATPK 27, 324-330 straipsniuose numatyta administracinė nuobauda – piliečiui suteiktos teisės specialiosios teisės atėmimas. „Pagal ATPK 27 straipsnį asmeniui suteiktos specialiosios teisės (teisės vairuoti transporto priemones, teisės skraidyti orlaivio įgulos nariu, atlikti orlaivių techninę priežiūrą, dirbti skrydžių vadovu, teisės medžioti arba žvejoti, teisės naudoti arba įvežti aparatūrą, įrenginius, radijo siuntimo arba radijo stebėsenos įrenginius, naudoti elektroninių ryšių išteklius, užsiimti radijo mėgėjų ir kitų radijo stočių naudotojų veikla) atėmimas skiriamas iki penkerių metų už šiurkštų arba sistemingą naudojimosi šia teise tvarkos pažeidimą“¹⁷. Asmenys laikomi netekę specialiosios teisės nuo nutarimo atimti šią teisę priėmimo dienos.

Kai atimamos specialiosios teisės, darbuotojas negali atlikti savo darbo pareigų dėl objektyvių priežasčių ir turi būti atleistas iš darbo. Specialiąją teisę atimti gali ne tik teismas, bet ir kiti kompetentingi asmenys įstatymų nustatyta tvarka. Tarkime, asmuo, esantis orlaivio įgulos nariu, kuriam privaloma turėti galiojančią specialisto licenciją, naudojosi licencijos suteiktomis teisėmis būdamas apsvaigęs nuo alkoholio, narkotikų, psichotropinių arba kitų medžiagų. Tokiu atveju Susisiekimo ministro nustatyta tvarka Civilinės Aviacijos

¹⁷ Tiažkijus V. Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas, Vilnius: Justitia, 2005, p. 480.

Administracija gali nutraukti arba sustabdyti licencijos galiojimą, remdamasi Aviacijos įstatymo¹⁸ 48 straipsnio 1 dalies 2 punktu. Nutraukus licencijos galiojimą, prarandama specialioji teisė skraidyti orlaiviu kaip įgulos nariui, taigi nebegalima tęsti ir darbo sutarties.

Kitas charakteringas pavyzdys, kai neteisminės kompetentingos institucijos atima specialiąją teisę dirbti darbą, yra licencijos verstis gydymo praktika panaikinimas. Medicinos praktikos įstatymo¹⁹ 4 straipsnyje numatyta, kad verstis medicinos praktika Lietuvos Respublikoje turi teisę gydytojas, turintis šio įstatymo nustatyta tvarka išduotą ir galiojančią licenciją. Kai Sveikatos apsaugos ministerija savo iniciatyva arba minėtame įstatyme išvardytų institucijų teikimu panaikina licencijos galiojimą (kai asmens kvalifikacija neatitinka licencijoje nurodytos specialybės reikalavimų; asmuo padarė šiurkščią medicinos praktikos klaidą ar dažnai pasikartojančių medicinos praktikos klaidų; šiurkščiai pažeidė paciento teises), darbdavys privalo su tokiu gydytoju nutraukti darbo sutartį.

LAT teisėjų kolegija 2005 m. rugsėjo 28 d. priėmė nutartį²⁰ byloje dėl gydytojo licencijos perregistravimo reikalavimo, kuris, galiojant įvairioms Medicinos praktikos įstatymo redakcijoms, kito, tinkamo neįgyvendinimo ir jo pasekmių. Ieškovei buvo išduota terminuota licencija verstis gydytojos pediatrės praktika, terminui pasibaigus pagal galiojančią teisinį santykį reguliuojančio įstatymo redakciją, licencijos buvo išduodamos jau neterminuotam laikui. Kadangi pereinamajam laikotarpiui reguliuoti teisės normų nebuvo, teismas rėmėsi Sveikatos apsaugos ministro 2004 m. birželio 28 d. įsakymo Nr. V-469 „Dėl Medicinos praktikos profesinių kvalifikacijų rūšių sąrašo patvirtinimo“ nuostatomis, kad tokiu kaip ieškovės atveju licencijos turėtojas turi kreiptis į licencijas išduodančią instituciją dėl naujo pavyzdžio medicinos praktikos licencijos išdavimo ir kartu su tokia paraiška turi pateikti dokumentus, kad per praėjusius penkerius metus teisės aktų nustatyta tvarka buvo tobulinama gydytojo profesinė kvalifikacija ir buvo teisėtai verčiamasi medicinos praktika. Visu nurodytų veiksmų atlikimo metu licencijos galiojimas sustabdomas. Tuo tarpu atsakovas licencijos sustabdymą prilygino licencijos panaikinimui dėl tų pačių pasekmių sukėlimo (t. y. negalėjimo atlikti sulygto darbo), tačiau teismas konstatavo, kad licencija tik sustabdyta, dėl ko „atsiranda ne tik draudimas gydytojui verstis medicinos praktika, bet ir darbdavio pareiga nušalinti darbuotoją nuo pareigų licencijos galiojimo sustabdymo laikotarpiui“. Nušalinimas yra tik laikinas darbo funkcijų vykdymo sustabdymas.

¹⁸ Valstybės Žinios, 2000, Nr. 94-2918.

¹⁹ Valstybės Žinios, 1996, Nr. 102-2313.

²⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartis c. b. A. Andriūnienė v. Vš. Įstaiga „Greitosios medicinos pagalbos stotis“, Nr. 3K-3-429/2005, b. k. 11.9.10.2.

Sustabdžius licenciją galima kreiptis dėl naujos išdavimo, tad nėra teisinio pagrindo nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

3. ĮSTATYMŲ ĮGALIOTŲ ORGANŲ AR PAREIGŪNŲ REIKALAVIMAS

Norminiai teisės aktai numato, kad tam tikri organai ar pareigūnai turi teisę siūlyti darbdaviui nutraukti su darbuotoju teisinius santykius. Darbdavys turi vykdyti pareigūnų, kuriems norminiai teisės aktai suteikia teisę įpareigoti nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, nutarimus. Šie nutarimai yra vienas iš savarankiškų darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindų.

LAT teisėjų kolegija 2001 m. gruodžio 10 d. kasacine tvarka išnagrinėjo bylą²¹, kurioje buvo ginčijamas darbo sutarties nutraukimas Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos ieškiniu dėl Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo pažeidimo. Teismas pripažino atsakovę pažeidusia minėto įstatymo nuostatą, kad asmuo, nustojęs eiti pareigas valstybinėje tarnyboje, vienerius metus neturi teisės įsidarbinti įmonių valdymo ar revizijos institucijose, jeigu per paskutinius darbo metus jo tarnyba buvo tiesiogiai susijusi su įmonių veiklos priežiūra arba kontrole: atsakovė, nutraukusi tarnybinius santykius su Valstybės kontrolės Utenos kontrolės skyriumi, nepraėjus vieneriems metams įsidarbino VĮ „Utenos regiono keliai“ Vidaus Audito tarnyboje, kurios veiklą prieš tai kontroliavo. Įdomu tai, kad Vyriausiajai tarnybinės etikos komisijai priėmus sprendimą dėl Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo pažeidimo, darbdaviui – VĮ „Utenos regiono keliai“ atsirado pareiga nutraukti darbo sutartį, tačiau ji nutraukta nebuvo. Taigi ir darbdavys pažeidė DK reikalavimus, tad buvo patrauktas bendraatsakoviu kartu su atsakove, kuri pažeidė Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymą.

Darbdavys turi vykdyti pareigūnų, kuriems norminiai teisės aktai suteikia teisę įpareigoti nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, nutarimus. Aukščiau esančioje pastraipoje pateikta reali situacija tik paryškina skirtumą tarp deklaratyvių įstatymo nuostatų ir „realaus“ jų įgyvendinimo.

²¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio 10 d. nutartis c.b. *Lietuvos Respublikos Vyriausioji tarnybinės etikos komisija v. R. Kisilienė ir VĮ „Utenos regiono keliai“*, Nr. 3K-3-1211/2001, b. k. 2.4.5.

4. NEGALĖJIMAS EITI ŠIŲ PAREIGŲ AR DIRBTI ŠĮ DARBĄ PAGAL MEDICINOS AR NEĮGALUMO IR DARBINGUMO NUSTATYMO TARNYBOS PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS IŠVADĄ

Prieš pradėdant nagrinėti šį darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo atvejį būtina pažymėti, kad siekiant suderinti DK nuostatas su naujojo Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo²² nuostatomis, 2005 m. birželio 30 d. priimtas kai kurių DK straipsnių pakeitimo įstatymas²³. Šie pakeitimai susiję su terminija – vietoj „invalidumo“ sąvokos įvestos „neįgalumo“ ir „netekto darbingumo“ sąvokos, kurios atspindi naują požiūrį į žmogų su negalia (atsisakoma neįgaliųjų atžvilgiu vartojamų diskriminacinių nuostatų, kurios pabrėžia neįgalaus žmogaus išskirtinumą²⁴).

Teisinis pagrindas nutraukti su darbuotoju minėtu pagrindu darbo sutartį yra medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, kad darbuotojas dėl sveikatos būklės negali dirbti sutartimi suldyto darbo, šioje išvadoje taip pat nurodoma darbuotojo darbo charakteristika. Jeigu darbo charakteristikoje nurodyta, kad darbuotojas „nedarbingas“, jis atleistas pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą. Jeigu darbo charakteristikoje nurodoma, kad darbuotojas gali dirbti kitą darbą, darbdavys, jį atleisdamas iš darbo, įgyvendina DK 273 straipsnio nuostatas, nurodančias darbdavio pareigą perkelti darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą. Tokiam perkėlimui būtinas pačio darbuotojo sutikimas bei siūlomo darbo atitikimas darbuotojo turimą kvalifikaciją. Jeigu darbuotojas nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą arba įmonėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas, darbdavys atleidžia darbuotoją iš darbo, išskyrus atvejį, nustatytą DK 212 straipsnyje, t. y. jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo) ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją, nes įmonėje nėra darbo, kurį darbuotojas pagal savo sveikatą galėtų dirbti, jam mokama įstatymų dydžio ligos pašalpa, kol bus gauta Medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvada dėl darbuotojo darbingumo.

²² Valstybės Žinios, 2004, Nr. 83-2983.

²³ Valstybės žinios, 2005, Nr. 85-3138.

²⁴ <http://www.lna.lt/Soc.htm> ; <http://www.socmin.lt/index.php?-578972563>.

„Remiantis medicinos išvada, darbuotojas negali atlikti tam tikrų pareigų ir darbdavys privalo jį atleisti. Pats neįgalumo ar atitinkamo fakto nustatymas nėra pagrindas atleisti darbuotoją, atleidimas siejamas su tuo, kad darbuotojas negali atlikti pavesto darbo. Medicinos pažyma yra tik darbuotojo sveikatos pablogėjimo įrodymas. Įvairūs norminiai teisės aktai nustato, kad tam tikrus darbus gali dirbti tik tam tikros sveikatos žmonės, tokiems darbuotojams nustatyti tam tikri sveikatos standartai, pavyzdžiui, vairuotojas, kurio regėjimas susilpnėja labiau, nei nustatyta leistina riba, nebeturi teisės vairuoti. Medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvada, kad darbuotojas negali eiti konkrečių pareigų ar dirbti konkretaus darbo, yra pakankamas pagrindas nutraukti darbo sutartį“²⁵.

Tokį atleidimo pagrindą reikėtų skirti nuo darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, jeigu darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį, nurodytų svarbias priežastis, susijusias su darbuotojo sveikatos būkle, pavyzdžiui, negalėjimas tinkamai atlikti darbo sutartyje sulygto darbo, kai nėra pakankamo pagrindo jį pripažinti visiškai nedarbingu.

Šio sutarties nutraukimo be išpėjimo įvairūs aspektai išnagrinėti ir teismų praktikoje.

Vertėtų paminėti, kad ir iki naujojo DK įsiteisėjimo 2003 m. sausio 1 d. galiojusio Darbo sutarties įstatymo 26 straipsnio 10 punkte buvo numatytas analogiškas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas. LAT teisėjų kolegija 1999 m. gruodžio 22 d. nutartyje²⁶ nurodė, kad darbuotojas pagal Darbo sutarties įstatymo 26 straipsnio 10 punktą gali būti atleistas iš darbo tik esant teisės aktų nustatytos formos medicinos ar neįgalumą nustatančios komisijos išvadai, kurioje nurodyta, kad darbuotojas negali dirbti būtent darbo sutartyje nurodyto darbo ar eiti būtent darbo sutartyje nurodytų pareigų. Kitoje nutartyje²⁷ LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad, atleidžiant darbuotoją iš darbo pagal Darbo sutarties įstatymo 26 straipsnio 10 punktą, svarbu, kad darbuotojas negali atlikti tų darbo funkcijų ar dalies jų, dėl kurių atlikimo su juo sudaryta darbo sutartis. Teisėjų kolegija šioje byloje taip pat konstatavo, kad neįgalumo pažymėjimas (tuo metu invalidumo pažymėjimas) – tai oficialus, nustatytos formos, vardinis, su individualiu numeriu, remiantis neįgalumą nustatančios institucijos aktu išduotas dokumentas, kuriame konstatuotas asmens darbingumo laipsnis ir nustatyta, kokias darbo funkcijas atliekant ir kokiomis sąlygomis galimas darbas. Neįgalumo pažymėjimas yra pagrindinis dokumentas, kuriuo vadovaudamasis darbdavys sprendžia apie darbuotojo

²⁵ *Cit. op.17*, p. 483.

²⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. gruodžio 22 d. nutartis c.b. *J.R. Osipauskas v. AB „Trikotažas“*, Nr. 3K-3-984/99, b. k. 5.

²⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis c.b. *R.Gogelis v. SP UAB „Anykščių šiluma“*, Nr. 3K-3-594/2003, b. k. 2.11.

galimybę dirbti tam tikrą darbą. 2003 m. rugsėjo 10 d. nutartyje²⁸ LAT pripažino, kad gydytojų rekomendacijos dėl darbo sąlygų pobūdžio negali būti pripažįstamos medicininio ar neįgalumo pažymėjimo išvada.

Vienoje iš vėliau LAT kasacine tvarka nagrinėtų bylų²⁹ kasatorius teigė, kad minėtos dvi nutartys (1999 m. gruodžio 22 d. ir 2003 m. gegužės 14 d.) rodo nevienodą LAT praktiką. LAT teisėjų kolegija, atsakydama į kasatoriaus skundą, konstatavo, kad anksčiau aptarta LAT suformuota praktika negali būti laikoma nevienoda. Aiškinant ir taikant aptariamas teisės normas, laikomasi bendros nuomonės, kad pagrindas nutraukti darbo sutartį yra medicinos ar neįgalumą nustatančios komisijos (tarnybos) sprendimas, iš kurio galima daryti išvadą, kad darbuotojas negali eiti darbo sutartyje nustatytų pareigų ar dirbti darbo sutartyje nurodyto darbo, t.y. negali atlikti tų darbo funkcijų, dėl kurių atlikimo su juo buvo sudaryta darbo sutartis. Šioje išvadoje turi būti aiškiai ir nedviprasmiškai nurodyta, kad darbuotojas negali dirbti būtent darbo sutartyje apibrėžto darbo ar eiti būtent darbo sutartyje numatytų pareigų. Aplinkybę, kad darbuotojas negali eiti darbo sutartyje numatytų pareigų ar dirbti joje nurodyto darbo, patvirtina ir tokia neįgalumą nustatančios komisijos išvada, kurioje konkrečiai nenurodoma, kokio darbo ir pareigų asmuo negali eiti, tačiau nustatoma, kad asmuo nedarbingas, o tai reiškia, kad jis negali atlikti darbo sutartyje nustatyto darbo ar eiti pareigų, bet kartu jis negali atlikti jokio kito darbo ar eiti kitokių pareigų ir specialiomis darbo sąlygomis.

²⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo 10 d. nutartis c.b. *J. Makarenko v. VĮ Ignalinos atominė elektrinė*, Nr. 3K-3-791/2003, b. k. 2.4.3.3.

²⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 12 d. nutartis c.b. *A. Misevičius v. AB „Krekenavos agrofirma“*, Nr. 3K-3-307/2004, b. k. 2.4.3.3.

**5. NEPILNAMEČIO NUO KETURIOLIKOS IKI ŠEŠIOLIKOS METŲ
ARBA VIENO IŠ TĖVŲ ARBA VAIKO ATSTOVO PAGAL ĮSTATYMĄ,
ARBA VAIKO SVEIKATĄ PRIŽIŪRINČIO GYDYTOJO, ARBA
MOKYKLOS, KURIOJE VAIKAS MOKOSI REIKALAVIMAS
NUTRAUKTI DARBO SUTARTĮ, KAI DARBUOTOJUI YRA NUO
KETURIOLIKOS IKI ŠEŠIOLIKOS METŲ**

DK 13 straipsnio 2 dalyje nustatyta bendra taisyklė, kad fiziniai asmenys įgyja darbinį veiksnumą sukakę šešiolika metų. Ši amžiaus riba yra nustatyta atsižvelgiant į tai, kad nuo šešiolikos metų kiekvienas asmuo gali pradėti dirbti, nedarydamas žalos savo sveikatai ir visuomenei. Tokio darbinio veiksnumo išimtis gali nustatyti DK ir kiti įstatymai. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo³⁰ 36 straipsnis numato galimybę darbo teises ir pareigas įgyti asmenims, nesukakusiems šešiolika metų. Šie asmenys gali dirbti tik jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus ir laikantis specialių įdarbinimo sąlygų. Pažymėtina, kad asmenys iki šešiolikos metų dirba vieno iš tėvų arba kito juos auginančio asmens ir darbdavio rašytiniu susitarimu, taigi esant vieno iš tėvų reikalavimui nutraukti tokią darbo sutartį, ji privalomai nutraukiama.

Pagal Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimą Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo“³¹ darbdavys, gavęs mokyklos, kurioje vaikas mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą rašytinį sutikimą ir vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą (pažymą) su išvada apie vaiko sveikatą ir tinkamumą dirbti konkrečius darbus, numatytus darbo sutarties sąlygų aprašyme, gali sudaryti darbo sutartį su vaiku nuo keturiolikos iki šešiolikos metų dirbti leidžiamus darbus (jų sąrašas pateiktas minėtame nutarime).

„Darbo sutartis gali būti nutraukta bet kuriuo metu vaiko, vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo ar mokyklos, kurioje vaikas mokosi, reikalavimu“³². Įdomu tai, kad DK nenumato, koku pagrindu minėti subjektai gali

³⁰ Valstybės Žinios, 2003, Nr. 70-317.

³¹ Valstybės Žinios, 2003, Nr. 13-502.

³² *Cit. op.* 17, p. 484.

reikalauti nutraukti darbo sutartį su nepilnamečiu. Autorės nuomone, tokiomis priežastimis galėtų būti nepilnamečių įdarbinimo reikalavimų nesilaikymas, pablogėjusi nepilnamečio sveikata, blogas mokymasis mokykloje ir kt. Tuo tarpu „Estijoje darbo sutartis, sudaryta su nepilnamečiais, gali būti nutraukta reikalaujant nepilnamečių atstovams ar darbo inspektoriui, jei buvo nesilaikyta nepilnamečių įdarbinimo tvarkos. Latvijos darbo kodeksas suteikia tėvams arba darbo inspekcijai teisę reikalauti, kad būtų nutraukta darbo sutartis su asmeniu iki 18 metų, kai atliekamas darbas pažeidžia jo saugumą, sveikatą, ar neigiamai veikia jo vystymąsi arba išsilavinimą“³³. Priežasčių nurodymo, reikalaujant nutraukti darbo sutartį su asmeniu nuo keturiolikos iki šešiolikos metų amžiaus, neprivalomumas pagal Lietuvos DK, darbo autorės nuomone, nėra teisinių darbo santykių reglamentavimo spraga, nes minėti nepilnamečiai yra labai pažeidžiami, ir darbo sutartis bet koku atveju nutraukiama tik dėl jų interesų. Dar daugiau – toks paprastas teisinių santykių nutraukimo būdas netiesiogiai skatina tėvus leisti dirbti jų vaikams.

Nutraukęs darbo sutartį, darbdavys per tris darbo dienas praneša apie tai Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam inspektavimo skyriui, nurodo asmenis, iš kurių gautas reikalavimas nutraukti darbo sutartį, ir darbo sutarties nutraukimo priežastis.

Aptariama teisės norma teismų praktikoje visiškai neišaiškinta. Galima tik daryti hipotetines prielaidas, kodėl susidarė tokia situacija. Pagrindinė priežastis, autorės nuomone, yra ta, kad dirbančių asmenų nuo keturiolikos iki šešiolikos metų yra nedaug. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad, norint įdarbinti tokį asmenį, reikia daug ir įvairių leidimų bei išvadų, kurių gavimas ilgai užtrunka. Tuo tarpu leistini dirbti darbai tokiam asmeniui dažnai būna trumpalaikio pobūdžio (pavyzdžiui, nukritusių kankorėžių rinkimas, reklamų, laikraščių, afišų klijavimas gatvių stenduose). Ši teisės norma orientuota į ateitį, kai darbdaviai bus drąsesni įdarbinti tokius asmenis, o ir patys nepilnamečiai iniciatyvesni.

³³ Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse// Jurisprudencija, 2005, Nr. 74 (66).

6. DARBDAVIO LIKVIDAVIMAS, JEIGU PAGAL ĮSTATYMUS JO DARBO PRIEVOLĖS NEBUVO ĮPAREIGOTAS VYKDYTI KITAS ASMUO

Pagal Civilinio Kodekso (toliau CK)³⁴ 2.95 straipsnio 1 dalį likvidavimas yra vienas iš juridinio asmens pabaigos būdų. Likvidavimą reikėtų skirti nuo reorganizavimo, nes reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros (2.95 straipsnio 2 dalis). DK 138 straipsnyje nustatyti apribojimai nutraukti darbo sutartį, kai įmonė reorganizuojama: įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos, organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.

Pagal CK 2.106 straipsnį juridinio asmens likvidavimo pagrindai gali būti tik šie:

- 1) juridinio asmens dalyvių sprendimas nutraukti juridinio asmens veiklą;
- 2) teismo ar kreditorių susirinkimo sprendimas likviduoti bankrutavusį juridinį asmenį;
- 3) teismo priimtas sprendimas likviduoti juridinį asmenį dėl to, kad juridinio asmens veikla yra netinkama;
- 4) teismo sprendimas likviduoti juridinį asmenį juridinių asmenų registro tvarkytojo iniciatyva;
- 5) laikotarpio, kuriam buvo įsteigtas juridinis asmuo, pabaiga;
- 6) juridinio asmens dalyvių skaičiaus sumažėjimas mažiau nei įstatymų leidžiamas minimumas, jeigu juridinio asmens dalyvis per šešis mėnesius po tokio sumažėjimo nenutaria juridinio asmens reorganizuoti ar pertvarkyti;
- 7) juridinio asmens steigimo pripažinimas negaliojančiu.

Kai likviduojamas darbdavys, atleidžiami visi darbuotojai. Likvidavimas gali būti tiek savanoriškas (juridinio asmens dalyvių sprendimu), tiek priverstinis (teismo ar kreditorių susirinkimo sprendimu). Pats likvidavimas yra tęstinis procesas, kurio metu juridinis asmuo visiškai nenutraukia veiklos. Pagrindiniu likvidavimo procesu uždaviniu tampa juridinio asmens kreditorių reikalavimų patenkinimas. CK 2.113 straipsnyje, nustatančiame likviduojamo juridinio asmens kreditorių reikalavimų tenkinimo eilę, numatyta, kad pirmąją eilę tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, reikalavimai atlyginti žalą

³⁴ Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.

dėl suluošinimo ar kitokio sveikatos sužalojimo, susirgimo profesine liga arba žuvus dėl nelaimingo atsitikimo darbe. „Tais atvejais, kai juridinio asmens turto nepakanka patenkinti visų kreditorių interesus, likvidavimas vykdomas atsižvelgiant į Įmonių bankroto įstatymo nuostatas“³⁵.

Darbo teisės mokslininkas V. Tiažkijus atkreipė dėmesį į nagrinėjamos normos formuluotę – joje nurodyta, kad darbo sutartį galima nutraukti tik *likvidavus* darbdavį, bet ne jį likviduojant. Akivaizdu, kad šios sąvokos nėra tapačios. „Likviduojant“ reiškia likvidavimo procesą, o „likvidavus“ jau turimas omenyje likvidavimo proceso rezultatas. Daroma išvada, kad likvidavimo proceso inicijavimas negali būti pagrindu nutraukti darbo sutartį, nes sutartis pagal minėtą normą gali būti nutraukiama tik darbdavį likvidavus. Tačiau tokiu atveju darbo sutarties nutraukimo pagrindu galėtų būti svarbi priežastis, kuria būtų įvardijamas įmonės likvidavimo procesas. Pažymėtina, kad Darbo sutarties įstatyme vienu iš darbo sutarties nutraukimo pagrindų buvo įvardytas atvejis, kai įmonė likviduojama.

Darbo sutarčių nutraukimo klausimas išsprendžiamas teismo proceso metu arba juridinio asmens dalyvio susirinkime priimtame sprendime dėl juridinio asmens savanoriško likvidavimosi. „Darbo sutarties nutraukimą su likviduotos įmonės darbuotojais turi įforminti įmonės likvidatorius“³⁶.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nutraukiant darbo sutartį pagal šį punktą, darbuotojui turi būti išmokėta tokio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, kuri paskaičiuota atsižvelgiant į nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje (gali būti nuo vieno iki šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio), tuo tarpu nutraukiant darbo sutartį pagal visus kitus DK 136 straipsnio 1 dalies punktus, maksimali išeitinė išmoka yra tik dviejų mėnesių vidutinis darbo užmokestis (DK 140 straipsnis).

Darbdavio likvidavimo, kai jo prievoles vykdyti kitas asmuo neįpareigotas, kaip vienintelio atvejo, kai nutraukus darbo sutartį be įspėjimo, išmokama išeitinė išmoka, paskaičiuota pagal visą nepertraukiamąjį darbo stažą toje įmonėje, išskyrimas nėra logiškas. Tokio teiginio motyvai būtų šie – bendra taisyklė išeitinės įmokos skaičiavimui tais atvejais, kai darbuotojas atleidžiamas be kaltės, nustatyta DK 140 straipsnio 1 dalyje. Taigi kiekvienu atveju, kai teisinių darbo santykių nutraukimo pagrindas yra DK 129 straipsnis, darbuotojas įgyja teisę į minėtu būdu apskaičiuotą išeitinę išmoką, nes nėra jo kaltės. Tačiau ir DK 136

³⁵ *Cit. op.* 17, p. 486.

³⁶ *Cit. op.* 12, p. 155.

straipsnio 1 bei 2 dalyse taip pat yra tokių darbo sutarties nutraukimo pagrindų, kai nėra darbuotojo kaltės, pavyzdžiui, kai darbuotojas negali dirbti darbo ar eiti pareigų pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą, darbdavio likvidavimas. Įstatymo leidėjas suteikė teisę gauti didesnę išeitinę išmoką tik tiems darbuotojams, kurių darbdavys likviduotas. Dabartinis išeitinės išmokos skaičiavimo būdo nustatymas DK 140 straipsniu netobulas, nes visiškai nenuoseklus.

7. DARBDAVIO MIRTIS, KAI DARBO SUTARTIS SUDARYTA PATARNAVIMO DARBAMS ASMENIŠKAI JAM ATLIKTI, TAIP PAT KAI NĖRA JO TEISIŲ PERĖMĖJO

Šios teisės normos priskyrimas privalomam darbo sutarties nutraukimui be įspėjimo yra diskutuotinas, nes darbdavio mirties atveju, nesant jo teisių perėmėjo, teisiniai darbo santykiai pasibaigia, o ne nutraukiami. Neaišku, kodėl DK rengėjai šį darbo sutarties pasibaigimo pagrindą priskyrė prie darbo sutarties *nutraukimo* be įspėjimo pagrindų. Pakankamai įtikinama priežastis būtų ta, kad ir šiuo atveju nėra jokio išankstinio darbuotojo įspėjimo, o sąvoka „nutūkimas“ tiesiog aplaidžiai panaudotas vietoj sąvokos „nutūkimas“. Darbo autorės nuomone, kuo greičiau turėtų būti ištaisyta ši sąvokų painiava, nes reikalinga vieninga teisinė terminija. Akivaizdu, kad jeigu šias sąvokas painioja net pats įstatymų leidėjas, tai įstatymų taikytojui tik dar sunkiau atskirti darbo sutarties nutraukimą nuo pasibaigimo. Šių sąvokų turinį išaiškino LAT Senatas „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo Kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgoje³⁷. Sąvoka „darbo sutarties pasibaigimas“ reiškia bet kokį atvejį, kai pasibaigia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, tuo tarpu „darbo sutarties nutraukimas“ – vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai „sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų“³⁸. Darbdavio mirties valiniu veiksmu nutraukti darbo sutartį tikrai negalima laikyti.

Darbo autorės nuomone, šio darbo sutarties pasibaigimo pagrindo vieta – DK 124

³⁷ Teismų praktika, 2004.03.01, Nr. 20.

³⁸ *Cit. op.* 17, p. 408.

straipsnyje, nes jis jau numato darbdavio – juridinio asmens pabaigą – likvidavimą, kaip darbo sutarties pasibaigimo pagrindą. Lygiai toks pat pagrindas yra ir darbdavio – fizinio asmens – mirtis, tad užtektų DK 124 straipsnio 2 dalyje numatyti tokį darbo sutarties pasibaigimo pagrindą – darbdavio mirtis ar darbdavio – juridinio asmens – pabaiga, kai nėra teisių perėmėjo. Išimtį, kad darbdavio mirties atveju išpėjimas neįmanomas, būtų galima numatyti DK 130 straipsnyje, reglamentuojančiame išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą.

Taigi, kol įstatymų leidėjas darbdavio mirtį priskiria prie darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo atveju, tol ir darbo autorė struktūriškai jį priskiria prie darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo nepriklausomai nuo šalių valios atveju (kaip ir DK).

Teisės mokslininkai DK 136 straipsnio 2 dalis numato 2 galimus darbo sutarties pasibaigimo pagrindus:

- kai sudaryta patarnavimo sutartis teikti asmeninio pobūdžio paslaugas darbdaviui (darbdavio slaugos, asmeninio vairuotojo, sekretorės ir pan.);
- kai sudaryta patarnavimo sutartis namų ūkio paslaugoms (sodininko, kiemsargio, auklės ir pan.) teikti ir po darbdavio mirties jo teisių, o kartu ir pareigų, niekas neperima.³⁹

Pirmuoju atveju darbdaviui mirus darbo sutartis pasibaigia besąlygiškai. Antruoju atveju, norint pripažinti darbo santykius pasibaigusiais, reikia dar įrodyti, kad darbdavio teisių niekas neperima. Esant teisių perėmėjui, nutraukti darbo sutartį galima tik bendrais DK nustatytais pagrindais.

³⁹ *Cit. op.* 12, p. 155.

II. NEPRIVALOMAS DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS BE ĮSPĖJIMO

Ankstesniame šio darbo skyriuje išnagrinėtos DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtintos teisės normos, kurios yra imperatyvios – darbdavys suvaržytas aplinkybių atsiradimo ir neturi jokios pasirinkimo dėl teisinių darbo santykių baigties. Situacija yra visai kitokia, kai darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra DK 136 straipsnio 3 dalis (1 arba 2 punktai). Tada būtent darbdavys sprendžia – nutraukti ar ne – darbo sutartį, nes darbuotojas pažeidžia vieną savo pareigų – laikytis darbo drausmės. Ši išvada padaryta lingvistiškai išaiškinus DK formuluotę “turi teisę nutraukti darbo sutartį”, kuri darbdaviui suteikia teisę, o ne pareigą pasirinkti savo elgesio variantą. Gali praktikoje pasitaikyti ir tokių atvejų, kai, nors darbuotojas ir pažeidinėja darbo drausmę, su juo darbo sutartis nenutraukiama, nes darbdaviui ekonomiškai labiau apsimoka turėti tokį darbuotoją nei jį atleisti (pavyzdžiui, jei sunku surasti kitą tokios kvalifikacijos darbuotoją). Visais atvejais nutraukiant darbo sutartį minėtos normos pagrindu, privalo būti darbuotojo kaltė.

Atleidžiant darbuotoją pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą (už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą), darbuotojas iš anksto gali numatyti galimo pakartotinio pažeidimo pasekmes (atleidimą), nes prieš tai darbdavys įsakymu jau buvo skyręs drausminę nuobaudą, tuo tarpu atleidžiant pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, su darbuotoju teisiniai darbo santykiai nutraukiami už vienkartinį nusižengimą. Ar darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus, sprendžia darbdavys, tad dažnai kyla konfliktų dėl teisingo ir „taisyklingo“ tam tikrų aplinkybių, susijusių su darbuotojo veiksmais, įvertinimo. Dėl šios priežasties DK rengėjai stengėsi tiksliai nurodyti, kokie veiksmai laikytini šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais (DK 235 straipnis), tačiau, vėlgi, palikta vietos ir kitiems, nenumatytiems atvejams (DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas). Minėtas DK nuostatas aktyviai aiškina teismai. Toliau bus aptariami visi DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose numatyti neprivalomo darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo atvejai.

1. PAKARTOTINIO DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMO PADARYMAS PER PASKUTINIUSIOS DVYLIA MĖNESIŲ

Darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas arba jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Darbuotojo atleidimą be išpėjimo, kai jis nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę daugiau nei vieną kartą per 12 mėnesių, ir prieš tai jau buvo paskirta drausminė nuobauda, numato DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktas. Toks atleidimas yra drausminė nuobauda. Šis atleidimo pagrindas yra *kompleksinis* – yra daugybė sąlygų, kurių visetui esant galima nutraukti darbo sutartį su darbuotoju jo iš anksto neįspėjus. Nors panašus pagrindas buvo numatytas DĮK⁴⁰ 43 straipsnio 1 dalies 3 punkte (jame tik nebuvo apibrėžtas laikotarpis, per kurį darbuotojas negali pažeisti darbo drausmės pakartotinai – apsiribota tokia teisės normos išraiška – „<...> jei darbininkui ar tarnautojui pirmiau buvo skirtos drausminės arba visuomeninės nuobaudos“), o Darbo sutarties įstatymo⁴¹ 29 straipsnio 1 dalies 6 punkte šis pagrindas skamba identiška kaip ir dabar galiojančiame DK, visgi, anot LAT Senato, teismai ne visuomet teisingai taiko teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą. Dėl šios priežasties 2004 m. birželio 18 d. buvo priimtas 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“⁴², kuriame Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kaip turėtų būti taikomos minėtos teisės normos, taip įgyvendindamas Teismų įstatymo⁴³ jam pavestą funkciją formuoti vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus.

Įvardinęs minimos teisės normos svarbą derinant darbo santykių subjektų interesus (garantuojant tiek darbuotojo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio teisių apsaugą), LAT teisėjų Senatas nurodė, kad nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą „leidžiama, kai yra šių juridinių faktų sudėtis:

- a) faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą;
- b) faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniusios dvylia mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda;

⁴⁰ *Cit. op.* 1.

⁴¹ *Cit. op.* 8.

⁴² *Cit. op.* 11.

⁴³ Valstybės Žinios, 1994, Nr. 46-851.

- c) faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę nuobaudą (DK 240 straipsnio 3 dalis);
- d) faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti;
- e) darbdavio iniciatyva⁴⁴.

Faktą, kad darbuotojas jau yra padaręs darbo drausmės pažeidimą, patvirtina ankstesnių drausminių nuobaudų (pastabos ar papeikimo) skyrimas. Trečioji ir griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo (šiuo atveju pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą) – gali būti taikoma tik esant drausminės atsakomybės pagrindui (DK 10 straipsnio 1 dalis, to paties 136 straipsnio 4 dalis), kaip, beje, ir skiriant kitas dvi minėtas drausmines nuobaudas. Nustatant drausminės atsakomybės pagrindą ir sąlygas, vertinant darbuotojo elgesį ir skiriant drausminę nuobaudą, privalu laikytis DK XVI skyriaus „Darbo drausmė“ normų. Šis faktas taip pat reiškia ir tai, kad vien to, kad per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo padarytas darbo pareigų pažeidimas, nepakanka, jog bet kada darbdaviui užsinorėjus, jis galėtų nutraukti darbo sutartį su darbuotoju. Darbuotojas turi padaryti *naują* nusižengimą.

Drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas arba atitinkama kita pražanga, jeigu įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose teisės aktuose yra nustatyta, kad drausminė atsakomybė taikoma ir už kitas atitinkamas pražangas. LAT teisėjų Senatas pateikė tokius pavyzdžius: drausminę atsakomybę už kitas pražangas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas⁴⁵, 2000 m. spalio 10 d. Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. VIII-1986 patvirtintas Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutas⁴⁶ ir kt.

Drausminė atsakomybė galima tik tarp subjektų, kuriuos sieja teisiniai darbo santykiai. Drausminė atsakomybė gali būti tik individuali. Labai svarbu tai, kad darbuotojo kaltė nepreziumuojama – jos buvimą turi įrodyti darbdavys. Pažeidimas – neteisėtų veiksmų atlikimas arba neveikimas – teisiniuose darbo santykiuose pasireiškia darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu vykdymu dėl darbuotojo kaltės. Darbuotojo pareigos nurodomos DK (228 ir kiti straipsniai), kituose įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, darbo sutartyse ar

⁴⁴ *Cit. op.* 11.

⁴⁵ Valstybės Žinios, 2004, Nr. 72-2489.

⁴⁶ Valstybės Žinios, 2004, Nr. VIII-1986.

kituose darbuotojo darbą reglamentuojančiuose lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose, taisyklėse.

Norint nutraukti darbo sutartį su darbuotoju pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, per paskutiniuosius dvylika mėnesių turi būti skirta viena ar daugiau drausminių nuobaudų tam pačiam darbuotojui. Šioje sąlygoje svarbūs du aspektai: terminas ir ankstesniosios ar ankstesniųjų drausminių nuobaudų skyrimas griežtai laikantis DK nustatytos tvarkos. Dvylikos mėnesių terminas, per kurį atsižvelgiama į darbuotojui anksčiau skirtą nuobaudą, skaičiuojamas nuo darbo sutarties nutraukimo datos⁴⁷. Pažymėtina tai, kad net jeigu nuobauda ir buvo skirta per dvylika mėnesių, tačiau ji buvo panaikinta, darbo sutartį nutraukti vadovaujantis DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktu negalima. Akivaizdu, kad kiekvienas darbo sutarties nutraukimo tvarkos taisyklių, numatytų tiek DK, tiek kituose teisinius darbo santykius reglamentuojančiuose aktuose, pažeidimas padidina riziką, kad darbuotojui kreipusis į teismą, pastarasis pripažins darbo sutarties nutraukimą neteisėtu. Taigi, tiesiog privalu laikytis DK XVI skyriaus „Darbo drausmė“ normų, beje, tai išakmiai nurodo ir DK 136 straipsnio 4 dalis.

Viena iš darbo drausminės nuobaudų skyrimo sąlygų yra galimybės pasiaiškinti darbuotojui suteikimas. Toks darbdavio reikalavimas pasiaiškinti iš dalies atlieka ir kitą funkciją – darbuotojo informavimą apie skiriamą nuobaudą. Jei jau darbuotojas aiškina savo vienokio ar kitokio elgesio, kuriuo pažeista darbo drausmė, priežastis, jis automatiškai sužino apie tai, kad darbdavys ketina jam skirti drausminę nuobaudą. „Darbdavys, vykdydamas DK 240 straipsnio 1 dalyje numatytą pareigą (reikalauti pasiaiškinimo), savo rašte darbuotojui turi nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą, dėl kurio reikalaujama pasiaiškinti, bei protingą terminą pasiaiškinimui raštu pateikti, taip pat turėtų pasiūlyti, kad darbuotojas nurodytų visas aplinkybes, turinčias reikšmės drausminės atsakomybės jo (darbuotojo) atžvilgiu taikymui (DK 35 straipsnio 1 dalis)“⁴⁸. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad LAT teisėjų Senatas užakcentavo, kad tiek darbdavio reikalavimas pasiaiškinti, tiek darbuotojo pasiaiškinimas privalo būti rašytiniai. Tokio rašytinių dokumentų svarbos pabrėžimo priežastis aiški – siekiama atkreipti darbo subjektų dėmesį į savo veiksmų užfiksavimą rašytiniais dokumentais, kad vėliau teisme įrodinėjimas būtų daug lengvesnis.

„Pasiaiškinimai asmenims, kurie neturi įgalinimų skirti drausminę nuobaudą, negali būti prilyginami darbuotojo pasiaiškinimams darbdaviui, ruošiančiam drausminės

⁴⁷ *Cit. op.* 12, p. 156.

⁴⁸ *Cit. op.* 11.

atsakomybės byla. Darbuotojo pasiaiškinimai ne darbdaviui, o kitiems asmenims, gali būti vertinami kaip rašytiniai įrodymai (CPK 177 straipsnis, 197 straipsnio 1 dalis). Darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija. Šios garantijos nepaisymas trukdo tinkamai ištirti darbo drausmės pažeidimą ir drausminės nuobaudos skyrimo sąlygas bei parinkti drausminę nuobaudą⁴⁹. LAT teisėjų kolegija 2005 metų spalio 12 dienos nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-447/2005, konstatavo, kad „darbdavys (atsakovas), prieš skiriant ieškovui drausminę nuobaudą, *raštu* nepareikalavęs ieškovą pasiaiškinti *raštu* dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo, pažeidė DK 240 straipsnio 1 dalies nuostatą⁵⁰. Visgi LAT suformavo praktiką, kad “formalus drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą⁵¹. Šiuo atveju vien tik darbdavio nepareikalavimas darbuotojo raštiško pasiaiškinimo būtų laikomas formaliu drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimu, jei pati nuobauda atitiktų darbo drausmės pažeidimą. Po pasiaiškinimo darbdavys gali nuspręsti nebeskirti drausminės nuobaudos. Jei drausminė nuobauda skiriama, su įsakymu ją skirti darbuotojas supažindinamas *pasirašytinai* (DK 240 straipsnio 3 dalis). Būtent šis raštiškas supažindinimas ir yra įrodymas, kad darbuotojui buvo pranešta apie anksčiau skirtą ar skirtas drausmines nuobaudas.

LAT teisėjų Senato nutarime Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ vienu iš faktų, kuriuos privaloma nustatyti nutraukiant darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, yra tai, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra *galiojanti*. Šis faktas glaudžiai siejasi su darbo autorės minėtu dvylikos mėnesių termino, per kurį padarytas pakartotinis darbo drausmės pažeidimas, skaičiavimu, nes tik galiojančios nuobaudos priskiriamos dvylikos mėnesių laikotarpiui. „Drausminė nuobauda gali būti panaikinta ją paskyrusio subjekto (darbdavio) ne tik DK 244 straipsnyje numatytu atveju, bet ir kitais atvejais, pavyzdžiui, kai ją paskyręs subjektas nustato (pripažįsta), kad drausminė nuobauda

⁴⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 25 d. nutartis c. b. *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, b. k. 11.9.10.8.

⁵⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 12 d. nutartis c.b. *G.Solovjovas v. UAB “Rokiškio autobusų parkas”*, Nr. 3K-3-447/2005, b. k. 11.9.10.7.

⁵¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis c.b. *G. E. Ramoška v. Kauno valstybinis muzikinis teatras*, Nr. 3K-3-590/2004, b. k. 2.4.3.10.

paskirta nesant drausminės atsakomybės pagrindo arba pažeidžiant drausminių nuobaudų skyrimo taisykles (DK 35 straipsnio 1 dalis, 229 straipsnis)⁵². Subjektas, turintis teisę skirti drausminę nuobaudą, panaikinęs neteisėtai paskirtą drausminę nuobaudą, gali, esant drausminės atsakomybės pagrindui, laikydamasis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, iš naujo spręsti drausminės atsakomybės taikymo klausimą ir skirti drausminę nuobaudą⁵³.

Be abejo, nemažiau svarbi ir darbdavio iniciatyva atleidžiant darbuotoją be įspėjimo, kai šis daro pakartotinius darbo drausmės pažeidimus. Jei nebus darbdavio iniciatyvos, darbo sutarties nutraukimo pagrindas galės būti tik kitas DK straipsnis, pavyzdžiui DK 126 straipsnis (darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui), DK 127 straipsnis (darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu). Vertėtų dar kartą pabrėžti, kad darbdavys turi teisę nuspręsti, tęsti ar ne teisinius darbo santykius su darbuotoju, kuris nesilaiko darbo drausmės, ir jo (darbdavio) sprendimas nutraukti darbo sutartį galimas tik išreiškus savo iniciatyvą.

2. ŠIURKŠTUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMAS

DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte numatyta darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, kartu ši norma yra blanketinė, nes nukreipia į DK 235 straipsnį, kuris detalai reglamentuoja šiurkščius darbo pareigų pažeidimus. Norėdama kuo išsamiau išanalizuoti DK nurodytus darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo atvejus, darbo autorė detalai išnagrinės pastarąjį straipsnį.

Prieš pradėdant nagrinėti DK 235 straipsnį, derėtų paminėti, kad Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 12 punktas numatė, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta, kai darbuotojai, turintys įgaliojimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Tačiau kokie tai darbuotojai ir ką reikia laikyti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, apibrėžta nebuvo. DĖK buvo numatytos tam tikros kategorijos darbininkų ir tarnautojų, kurie galėjo būti atleidžiami padarę šiurkštų darbo pareigų pažeidimą⁵⁴. Tačiau nė viename minėtame teisės akte nebuvo nurodyta, kas yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kokie galimi tokio pažeidimo

⁵² *Cit. op.* 11, 13 punktas.

⁵³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. I. *Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, b. k. 2.4.3.12.

⁵⁴ *Cit. op.* 9, p. 47.

padarymo būdai, kokia pripažinimo šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu tvarka. Priėmus DK, jo 235 straipsnyje jau detaliam reglamentuojamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad per trejus DK galiojimo metus, 235 straipsnis vieną kartą buvo keistas. Buvo pakeista 2 dalies formulė – vietoj to, kad šiurkštaus darbo pareigų pažeidimų sąrašas buvo pavyzdinis (normos formulė buvo “šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma <...>”), jis tapo privalomu, nes cituotoje formulėje buvo išbrauktas žodžių junginys “gali būti”, ir ji dabar yra “šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma”. Ši išvada padaryta remiantis gramatiniu teisės normų aiškinimo metodu.

Taigi DK 235 straipsnio 1 dalis pateikia šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą. Tai yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Darbo drausmės pažeidimas – darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, todėl jam yra būdingi tokie pat kaip ir kitiems teisės pažeidimams sudedamieji elementai: A) subjektas; B) objektas; C) subjektyvioji pusė; D) objektyvioji pusė. Tik vienu metu esant visiems šiems elementams galima konstatuoti, jog yra darbo drausmės pažeidimas.

Panašiai suformuluota ir šiurkštaus tarnybinio nusižengimo sąvoka Valstybės tarnybos įstatyme⁵⁵ (29 straipsnio 5 ir 6 dalys). Šiame įstatyme pateikiamos šiurkščių pažeidimų sudėtys yra beveik analogiškos DK 235 straipsnio 2 dalyje numatytoms sudėtims. Toks panašumas yra “akivaizdus pavyzdys to, kad darbo teisei ir teisei, reglamentuojančiai valstybės tarnybos santykius, būdingos panašios vystymosi tendencijos”⁵⁶.

Įstatymų leidėjas, siekdamas pabrėžti savo negatyvą požiūrį į tam tikrus veiksmus, nurodo konkrečias šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėtis minėto straipsnio 2 dalyje. Čia pateikta dešimt šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėčių: nuo neleistino elgesio su interesantais iki atsisakymo tikrintis sveikatą, kai tai privaloma. Tačiau šis sąrašas nėra baigtinis. To paties straipsnio 2 dalies 11 punktą numato, kad prie šiurkščių pažeidimų gali būti priskirti ir kitokie nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Ši nuostata orientuoja darbdavį, vertinant konkretų pažeidimą ir priskiriant konkrečius nusižengimus prie

⁵⁵ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 45-1708.

⁵⁶ Vėgelis V. Darbo drausmės institutas Lietuvos Respublikos darbo kodekse// Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 spalio 16-18. Vilnius: Forzacas, 2004.

šiuurkščių darbo tvarkos pažeidimų, remtis teisės aktais (tiek įstatymais, tiek poįstatyminiais, tiek lokaliniais), kuriuose jie būtų taip įvardinti, ar vadovautis teismų praktika.

Toliau bus aptariamos visos šiuurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėty.

2. 1. NELEISTINAS ELGESYS SU LANKYTOJ AIS AR INTERESANT AIS ARBA KITI VEIKSM AI, TIESIOG IAI PAŽEIDŽ IANTYS ŽMONIŲ KONSTITUCINES TEISES

Ši šiuurkštų darbo pareigų pažeidimą būtų galima išskirti į 2 dalis:

- a) neleistinas elgesys su lankytojais ir interesantais;
- b) kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises ir laisves.

Akivaizdu, kad teoriškai tiek vienas, tiek kitas minėtas veiksmas pažeidžia žmogaus konstitucines teises laisves, tik pirmuoju atveju nurodomas konkretus veiksmas, o antruoju atveju apsiribojama abstrakčia nuoroda į Konstitucijos garantuojamas teises ir laisves.

Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais paprastai suprantamas kaip toks darbuotojo elgesys su lankytojais ar interesantais, kai šiuurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šiuurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta tvarkai. Darbuotojo neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais laikomas šiuurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar jis padaromas tiesiogiai lankytojų ar interesantų akivaizdoje, ar bendraujant telefonu, ar nagrinėjant šių prašymus bei skundus, ar kitokiu būdu⁵⁷. Tam tikrais atvejais gali užtekti kliento skundo dėl netinkamo padavėjos, kambarinės elgesio. Aišku, darbuotojas gali ginčyti tokį skundą, motyvuodamas, kad jis nepagrįstas, tačiau, jeigu yra kitų įrodymų, pavyzdžiui, darbuotojas netinkamai elgėsi kito personalo akivaizdoje, skundą nuginčyti bus sudėtinga.

Aiškiiai nurodyti asmenys, su kuriais neleistinas elgesys – lankytojai, interesantai. Dėl šios priežasties galima teigti, įstatymų leidėjas turėjo omenyje daugiausia aptarnavimo sritį – įvairių rūšių prekybos įmones, restoranus, kavines, įvairias gydymo įstaigas ir pan.

Kaip elgtis su lankytojais ir interesantais viešojo administravimo ir kitose valstybės institucijose ir įstaigose, nustatyta Viešojo administravimo įstatymu⁵⁸, Vyriausybės 2002 m.

⁵⁷ *Cit. op.* 11.

⁵⁸ Valstybės Žinios, 1999, Nr. 60-1945.

rugsėjo 25 d. nutarimu Nr. 1491 „Dėl piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos patvirtinimo“⁵⁹. „Šiuo nutarimu patvirtinta tvarka rekomenduota vadovautis Lietuvos Respublikos Seimui ir Respublikos Prezidentui atskaitingoms valstybės institucijoms ir įstaigoms, kitiems viešiesiems asmenims, aptarnaujant piliečius ir kitus asmenis, nagrinėjant jų prašymus ir skundus“⁶⁰. Autorės nuomone, minėtas nutarimas galėtų būti laikomas pavyzdiniu dokumentu, numatančiu, kaip turėtų būti elgiamasi su lankytojais ar interesantais ir privačiame sektoriuje. Be to, kiekviena įmonė gali priimti savo tvarką, kuria vadovaujantis turėtų būti aptarnaujami jos klientai.

Veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises ir laisves, paprastai suprantami kaip tokie, kuriais pažeidžiamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje numatytos žmogaus teisės ir laisvės, pavyzdžiui, teisė į žmogaus asmens neliečiamumą, privataus gyvenimo neliečiamumą, nuosavybės neliečiamumą, laisvė reikšti įsitikinimus. Pagrindiniame valstybės įstatyme taip pat numatyti draudimai žeminti žmogaus orumą, žiauriai su juo elgtis, kėsintis į jo garbę, persekioti jį už kritiką, versti priklausyti kokiam nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai ir t. t. Negalima pamiršti ir to, kad, įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis, žmogus privalo laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų, nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių⁶¹. Tokie darbovietėje ar kitoje vietoje, kurioje darbuotojas yra dėl darbo funkcijų vykdymo, darbuotojo atlikti veiksmai laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, kieno – lankytojo, intereso ar kito asmens – atžvilgiu tie veiksmai atlikti.

Konstitucijos įvardintų teisių ir laisvių gynimas numatytas ir įstatymuose. Pavyzdžiui, Lygių galimybių įstatymo⁶² tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Taigi jei darbuotojas, bendraudamas su lankytoju ar interesantu, diskriminuos vienu iš Lygių galimybių įstatyme numatytu pagrindu (pavyzdžiui, lytinės orientacijos), darbdavys galės nutraukti su juo darbo sutartį be įspėjimo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą (šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymas – netinkamas elgesys su klientais ar interesantais), jei bus diskriminuojamo asmens skundas. Tik jei darbuotojas ginčytų tokį atleidimą, būtų susidurta su įrodinėjimo problema, nes pagal bendrą

⁵⁹ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 95-4105.

⁶⁰ *Cit. op.* 12, p. 333.

⁶¹ Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁶² Valstybės Žinios, 2003, Nr. 114-5115.

taisyklę darbuotojo kaltų veiksmų padarymą turi įrodyti darbdavys. Norėdamas tai įrodyti, darbdavys turėtų siūlyti diskriminuojamam asmeniui kreiptis į teismą dėl diskriminacijos. Šioje byloje teismui konstatavus, kad asmuo buvo diskriminuojamas, darbuotojo atleidimas būtų teisėtas. Kaip viena iš alternatyvų teismo konstatuotam diskriminacijos faktui, kaip neginčijamam diskriminacijos įrodymui, galėtų būti ir Lygių galimybių kontrolieriaus siūlymas darbdaviui įspėti darbuotoją dėl padaryto pažeidimo (diskriminavimo).

2. 2. VALSTYBĖS, TARNYBOS, KOMERCINIŲ AR TECHNOLOGINIŲ PASLAPČIŲ ATSKLEIDIMAS ARBA JŲ PRANEŠIMAS KONKURUOJANČIAI ĮMONEI

Šis DK 235 straipsnio 2 dalies punktą vėlgi numato dviejų rūšių šiurkščius darbo pareigų pažeidimus:

- a) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimą;
- b) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių pranešimą konkuruojančiai įmonei.

Derėtų paminėti, kad naujasis DK praplėtė paslapčių ratą, t.y. vietoje Darbo sutarties įstatymo numatyto komercinės bei technologinės paslapties atskleidimo ar pranešimo, atsirado ir valstybės, tarnybos paslapčių atskleidimas. Komercinė ir technologinė paslaptis kaip aptariamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėties dalykas išliko ir naujajame DK.

LAT išaiškino, kad paslapties atskleidimu reikėtų laikyti tokį veiksmą, kaip “darbuotojo, kuriam paslaptis buvo patikėta arba žinoma dėl darbo, veikimas arba neveikimas, dėl kurio paslaptis tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti. Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo”⁶³. Neturi reikšmės, kokiam subjektui – fiziniam ar juridiniam ir koku būdu, t.y. kokiais veiksmais, paslaptis bus atskleista⁶⁴.

Paslapties pranešimas konkuruojančiai įmonei – atitinkamų duomenų perdavimas žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, pateikiant susipažinti ir pan., taip pat tam tikrų daiktų perdavimas, persiuntimas, parodymas ir pan. Šis pažeidimas padaromas tik tyčiais veiksmais, tuo tarpu iki 2003 m. teismų praktikoje buvo susiformavusi nuostata, kad

⁶³ *Cit.op.* 11.

⁶⁴ *Cit. op.* 9, p. 50.

paslaptis gali būti pranešta konkuruojančiai įmonei ir netyčiais veiksmais, kurią panaikino 2004 m. birželio 18 d. priimtas LAT Senato nutarimas Nr. 45.

Konkuruojančių įmonių (konkurentų) sampratą formuoja Konkurencijos įstatymas⁶⁵, kuris jas apibrėžia kaip ūkio subjektus, kurie toje pačioje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija.

Pagal susiformavusią teismų praktiką grėsmės komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimui sukėlimas būtų kvalifikuotinas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą (kitas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka)⁶⁶.

Valstybės ir tarnybos paslaptis, jas sudarančios informacijos išlaptinimą, saugojimą, naudojimą reglamentuoja Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas⁶⁷. Šis įstatymas nustato griežtus reikalavimus subjektams, kurie gali dirbti ar susipažinti su valstybės paslaptį sudarančia informacija. Suprantama, teisti asmenys tokio darbo dirbti negali. Svarbu tai, kad darbo santykių nutraukimas arba perkėlimas į kitas pareigas ar atleidimas iš pareigų neatleidžia asmens nuo išipareigojimo saugoti jam patikėtą ar tarnybos metu sužinotą išlaptintą informaciją bei nuo atsakomybės už tokios informacijos atskleidimą.

Komercinės paslapties sąvoka apibrėžta CK 1.116 straipsnio 1 dalyje. Tai tokia informacija, kuri 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.

Technologinė paslaptis yra viena iš informacijos, sudarančios komercinę paslaptį, rūšių. Autorės nuomone, technologinės paslapties, kaip atskiros paslapties, išskyrimas tarp paslapčių, kurias atskleidus padaromas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, yra perteklinis, jeigu, kaip minėta, technologinė paslaptis yra komercinės paslapties rūšis.

Kokia informacija yra konkretaus subjekto komercinė ar technologinė paslaptis, nustatoma pagal to subjekto (jo atitinkamo organo) sprendimus dėl atitinkamos informacijos pripažinimo tokia paslaptimi ir ėmimąsi priemonių išsaugoti jos slaptumą, bei pagal tai, ar įstatymai tokios informacijos nepriskiria prie viešos informacijos, kuri negali būti laikoma komercine ar technologine paslaptimi. Norint pripažinti, jog darbuotojas, atskleisdamas komercinę ar technologinę paslaptį, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, būtina

⁶⁵ Valstybės Žinios, 1999, Nr. 30-856.

⁶⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. *L. Karužienė v. UAB "Lietuvos draudimas"*, Nr. 3K-3-532/2005, b. k. 11.9.10.8.

⁶⁷ Valstybės Žinios, 1999, Nr. 105-3019.

nustatyti, kad jis buvo supažindintas, kad atitinkama informacija yra pripažinta kaip komercinė arba technologinė paslaptis⁶⁸. Jei tik įmanoma, darbuotojai, jau sudarant su jais darbo sutartis, privalo būti informuoti, supažindinti pasirašytinai su dokumentais (ar sąrašais) ar kitais tam tikrais įrašais, jog vieni ar kiti šiuose dokumentuose įvardinti dalykai yra traktuojami kaip komercinė bei technologinė paslaptis⁶⁹. Praktikoje įgyvendinti tokį reikalavimą – darbuotoją iš anksto informuoti apie įmonės komercines ar technologines paslaptis – sunku, nes paslaptimi gali būti bet kas, net, pavyzdžiui, darbo organizavimas ar darbo užmokesčio skaičiavimas.

Jeigu darbuotojas įrodo, kad komercinės ar technologinės paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais, jam negali būti taikoma drausminė atsakomybė (CK 1.1 straipsnio 3 dalis, 1.116 straipsnio 4 dalis, DK 36 straipsnio 1 dalis).

“Profesinės paslapties (CK 1.116 straipsnio 5 dalis) arba banko paslapties (CK 6.925 straipsnis, Bankų įstatymo 55 straipsnis) atskleidimas nekvalifikuojamas kaip šurkštus darbo pareigų pažeidimas, numatytas DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte. Jeigu profesinę paslaptį sudarančios informacijos atskleidimu tiesiogiai pažeidžiamos žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės (pavyzdžiui, informacijos apie žmogaus privatų gyvenimą atskleidimas), tai laikoma šurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktą, o kitais atvejais profesinės paslapties atskleidimas laikomas šurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Kai atskleidžiama banko paslaptis, tai laikoma šurkščiu darbo pareigų pažeidimu atitinkamai pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 1 arba 11 punktą“⁷⁰.

Darbo autorė mano, kad LAT Senato pozicija dėl banko paslapties yra kritikuotina, nes banko paslaptis, kurią reglamentuoja Bankų įstatymo 55 straipsnis, savo turiniu labai artima komercinei paslapčiai (visi bankui žinomi duomenys ir informacija apie klientus turi komercinę 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).

⁶⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 18 d. nutartis *Ž. Minkauskaitė v. UAB “Omnitel”* Nr. 3K-3-455/2001, b. k. 2.4.3.11.

⁶⁹ Cit. op. 9, p. 50.

⁷⁰ Cit. op. 11.

2. 3. DALYVAVIMAS VEIKLOJE, KURI PAGAL ĮSTATYMŲ, KITŲ NORMINIŲ TEISĖS AKTŲ, DARBO TVARKOS TAISYKLIŲ, KOLEKTYVINIŲ AR DARBO SUTARČIŲ NUOSTATAS NESUDERINAMA SU DARBO FUNKCIJOMIS

Ši norma taip pat visiškai nauja, nes jos nebuvo Darbo sutarties įstatyme. Analizuojant šios teisės normos struktūrą, vėlgi galima išskirti 2 veiksmus, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbo pareigos pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą:

- a) dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, taip pažeidžiant įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytus apribojimus;
- b) dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinės ar darbo sutarties nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis.

Pavyzdžiui, Klaipėdos miesto apylinkės teismas konstatavo, Klaipėdos apygardos teismas pritarė, o LAT 2005 m. sausio 5 d. nutartyje rėmėsi tuo, kad „pagal AB „Klaipėdos kartonas“ Vidaus tvarkos taisyklių 7.8 punktą AB „Klaipėdos kartonas“ darbuotojams draudžiama darbo metu dirbti darbus, nesusijusius su darbo užduoties vykdymu. Teismas (I instancijos) nurodė, kad nelegali prekyba dyzeliniu kuru darbo vietoje yra nesuderinama su ieškovo darbo funkcijomis (ieškovas dirbo AB „Klaipėdos kartonas“ dyzelinio pakrautuvo vairuotoju) ir tai yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas“⁷¹. Be to, kasacinio skundo argumentai, kad ieškovas savo veiksmais nepadarė įmonei žalos, tinkamai atliko tiesiogines dyzelinio pakrautuvo vairuotojo pareigas, nebuvo pripažintas teisiškai reikšmingu kvalifikuojant ieškovo veiklą kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Taigi žala, kaip pažeidimo (nurodyto DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte) padarinys, kvalifikavimui nedaro įtakos, t. y. ji nebūtina.

Svarbu pabrėžti, kad 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto pažeidimas gali būti konstatuotas tiek darbo, tiek ir nedarbo metu, išskyrus numatytas išimtis⁷².

⁷¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 5 d. nutartis c.b. *M. Rožkovas v. AB „Klaipėdos kartonas“*, Nr. 3K-3-13/2005, b. k. 11.9.10.8;11.10.

⁷² *Cit. op.* 11.

2. 4. PASINAUDOJIMAS PAREIGOMIS SIEKIANT GAUTI NETEISĖTŲ PAJAMŲ SAU ARBA DĖL KITOKIŲ ASMENINIŲ PASKATŲ, TAIP PAT SAVAVALIIVIMAS AR BIUROKRATIZMAS

Tai iš esmės nauja darbo pareigų pažeidimo sudėtis, šiek tiek primenanti Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 2 dalyje buvusį darbo sutarties nutraukimo pagrindą – atleidimą iš darbo dėl pasitikėjimo praradimo.

Šiuo atveju šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

- a) pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtą pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų;
- b) savavaliavimas;
- c) biurokratizmas.

Pirmasis minėtas pažeidimas pasireiškia tuo, kad darbuotojas formaliai veikia vykdydamas savo darbo funkcijas, tačiau iš tikrųjų jo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems realizuoti yra su juo sudaryta darbo sutartis. Tokia veikla pažeidžiami teisingumo ir sąžiningumo principai, siekiama ne vykdyti pavestas darbo funkcijas, o, prisidengiant jų vykdymu, siekiama iš darbdavio ar kitų asmenų gauti neteisėtą pajamų sau ar kitiems arba kitų asmeninių paskatų realizavimo tikslu. Tai gali būti, pavyzdžiui, materialinių vertybių naudojimas ne pagal paskirtį, jų naudojimas asmeninių poreikių tenkinimui, sumažinimas ar padidinimas padaryto darbo apimčių, įkainių ir pan.

Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek aktyviais darbuotojo veiksmais, tiek ir neveikimu. Jo padarymo atveju darbuotojo kaltė pasireiškia tyčios forma. Neteisėtos pajamos šios normos prasme turi būti suprantamos kaip bet kokia neteisėta turtinė nauda (pinigai, daiktai, turtinės reikalavimo teisės ir pan.). Kitos asmeninės paskatos – tai visi asmeniniai darbuotojo veikimo (neveikimo) motyvai (pavyzdžiui, kerštas, pavydas, siekimas nuslėpti darbo trūkumus, neteisėtas paslaugų teikimas ir t. t.). Šio pažeidimo konstatavimui neturi reikšmės, ar buvo pasiekti tie tikslai, kurių darbuotojas siekė pasinaudodamas pareigomis.

Savavaliavimas suprantamas kaip akivaizdus nepaisymas teisės aktų nustatytos pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos.

DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto įteisinimu siekiama ir korupcijos prevencijos tikslų, nes nusikalstamos veikos viešame sektoriuje siekiant asmeninės naudos (piktnaudžiavimas tarnyba, nusikalstamu būdu įgytų pinigų ar turto legalizavimas, kišimasis į

valstybės tarnautojo ar viešojo administravimo funkcijas atliekančio asmens veiklą, dokumentų ar matavimo priemonių suklastojimas, viešųjų pirkimų tvarkos pažeidimas ir kt.) pagal Korupcijos prevencijos įstatymą⁷³ yra priskiriamos prie korupcinio pobūdžio nusikalstamų veiklų⁷⁴.

„Jeigu darbuotojas, pasinaudojęs pareigomis, įvykdo veikas, turinčias vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo ar neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą, o ne pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą“⁷⁵.

Biurokratizmo sąvoka suformuluota Seimo kontrolierių įstatyme⁷⁶, dar plačiau ją apibrėžia LAT savo nutarime „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Čia biurokratizmas – atitinkamas pareigas einančio ir organizacinės, tvarkomosios ar ūkinės-administracinės funkcijas atliekančio darbuotojo veikla, kai vietoje reikalų sprendimo iš esmės sistemingai laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spręsti jo kompetencijai priskirtus klausimus, vilkinama priimti sprendimus arba atlikti savo pareigas bei kitaip blogai vykdomos savo organizacinės, tvarkomosios ar ūkinės-administracinės funkcijos (atsisakoma informuoti asmenį apie jo teises, sąmoningai pateikiamas klaidinantis arba netinkamas patarimas ir t. t.), nevykdomi arba blogai vykdomi įstatymai ir kiti teisės aktai.

DK komentaro Antro tomo autoriai įsitikinę, kad nebūtina, kad nurodytos veikos būtų patvirtintos teismo ar ikiteisminio tyrimo pareigūnų, tačiau būtina, kad darbdavys turėtų darbuotojo kaltės įrodymų, nes įrodinėjimo našta teismo proceso metu teks darbdaviui. Atleidimui iš darbo dėl šio pažeidimo (DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktas) nebūtina veikų sistema, jis galimas ir už vienkartinį faktą. Teismų praktika šiuo klausimu dar formuojasi.

⁷³ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 57-2279.

⁷⁴ *Cit. op.* 17, p. 465- 466.

⁷⁵ *Cit. op.* 11.

⁷⁶ Valstybės Žinios, 1998, 110-3024.

2. 5. MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ TEISIŲ PAŽEIDIMAS ARBA SEKSUALINIS PRIEKABIIVIMAS PRIE BENDRADARBIŲ, PAVALDINIŲ AR INTERESANTŲ

Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 5 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

- a) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas;
- b) seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų.

Derėtų paminėti, kad šio punkto konstrukcija pritaikyta prie Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo⁷⁷ nuostatų, kuriame detalai įvardinta, kas yra moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas bei seksualinis priekabiavimas. LAT Senatas savo nutarime nurodė, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo sąvoka aiškintina taip, kaip ir Moterų ir vyrų galimybių įstatymo 2 straipsnio 2-4 dalyse.

Taigi Konstitucijos 29 straipsnyje numatyta, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties. Ši konstitucinė nuostata išplėtota Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme. Čia Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas – diskriminacija dėl lyties (tai, kad asmuo atmeta moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantį elgesį arba paklūsta jam, negali daryti įtakos su tuo asmeniu susijusiems sprendimams). Tiesioginė diskriminacija – pasyvus ar aktyvus elgesys su asmeniu, kai dėl jo lyties taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus 1 straipsnio 4 dalies 1-8 punktuose numatytus atvejus. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje prastesnėje padėtyje negu kitos lyties asmenys.

Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Autorės nuomone, moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimus asmuo, kurio teisės pažeidžiamos, dažniausiai traktuoja kaip asmeninį reikalą ir nori, kad jo būtų teismas

⁷⁷ Valstybės Žinios, 1998, Nr. 112-3100.

nagrinėtų uždaramame posėdyje, tad gausios teismų praktikos pagal šį DK 235 straipsnio punktą neverta tikėtis.

2. 6. ATSISAKYMAS TEIKTI INFORMACIJĄ, KAI ĮSTATYMAI, KITI NORMINIAI TEISĖS AKTAI AR DARBO TVARKOS TAISYKLĖS ĮPAREIGOJA JĄ TEIKTI, ARBA ŠIAIS ATVEJAIS ŽINOMAI NETEISINGOS INFORMACIJOS TEIKIMAS

Šis atsisakymas pateikti informaciją pasireiškia:

- a) įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar darbo tvarkos taisyklių nustatytu darbdavio, jo atstovų ar tiesiogiai konkretaus darbuotojo atsisakymu teikti atitinkamą informaciją;
- b) darbdavio atstovų ar tiesiogiai įpareigotų darbuotojų atsisakymu ją teikti arba jos nepateikimu įstatymų, kitų teisės aktų nustatyta tvarka, terminais, forma, apimtimi ir kt.

Darbuotojų įpareigojimas darbdaviui teikti informaciją numatytas DK straipsniuose, kituose įstatymuose. Norminio teisės akto, kuriame įtvirtinta pareiga suteikti informaciją, lygmuo šiuo atveju reikšmės neturi⁷⁸.

DK 22 straipsnio 1 dalies 7 punktą suteikia darbuotojų atstovams teisę gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį. DK 23 straipsnio 1 dalies 5 punkte reglamentuojamas nemokamas būtiniausias informacijos darbo klausimais teikimas apie įmonės veiklą. 40 straipsnio 2 dalis įteisina vieną iš socialinės partnerystės principų, būtent objektyvios informacijos suteikimą. DK 47 straipsnio 2 dalis jau plačiau nurodo, kad ją reikia teikti atsižvelgiant į socialinės partnerystės lygį. Šio straipsnio 5 dalyje pabrėžiama, kad informacijos pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse. Svarbu, kad darbdaviai taip pat turi informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas ir darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas bei pretendentams įsidarbinti keliamus kvalifikacinius reikalavimus (DK 89 straipsnio 1 dalis).

Iš pateiktų teisės normų darytina išvada, kad šią informaciją visais atvejais privalo pateikti darbdavys. Kita vertus, informacija yra susijusi su įmonės veikla, jos ekonomine,

⁷⁸ *Cit. op.* 12, p. 338.

socialine padėtimi, su darbo santykiais. Todėl galima teigti, kad šiurkščiai pažeisti darbo pareigas nesuteikdami informacijos gali tik vadovaujantys darbuotojai. Be to, prie informacijos teikimo reikėtų priskirti ir pažymų apie darbą, pareigas, darbo užmokesčio dydį ir darbo įvertinimą išdavimą.

Įpareigojimai teikti tam tikro turinio informaciją nustatyti ir kituose įstatymuose: Visuomenės informavimo įstatyme, Akcinių bendrovių įstatyme, Valstybės kontrolės įstatyme, Lygių galimybių įstatymuose ir kt.

Aptariamas DK 235 straipsnio 2 dalies 6 punktas neturėtų būti taikomas darbuotojams, vykdantiems jiems priskirtas informacijos teikimo lankytojams ar interesantams funkcijas (konsultantams, referentams ir pan.). Tokių darbuotojų atsisakymas teikti informaciją turėtų būti vertinamas kaip neleistinas elgesys su lankytojais ar ineteresantais, numatytas DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte.

Žinomai neteisingos informacijos teikimas – sąmoningas tikrovės neatitinkančios, klaidinančios informacijos teikimas. Šis pažeidimas padaromas tik tyčiniiais veiksmais.

Teismų praktika dėl šio juridinio fakto kaip pagrindo nutraukti darbo sutartį be įspėjimo dar nesusiformavo.

2. 7. VEIKOS, TURINČIOS VAGYSTĖS, SUKČIAVIMO, TURTO PASISAVINIMO ARBA IŠŠVAISTYMO, NETEISĖTO ATLYGINIMO PAĖMIMO POŽYMIŲ, NORS UŽ ŠIAS VEIKAS DARBUOTOJAS IR NEBUVO TRAUKIAMAS BAUDŽIAMOJON AR ADMINISTRACINĖN ATSAKOMYBĖN

Šis punktas, palyginus su galiojusio Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 7 punktu, sukonkretino teisės pažeidimų sudėtis, kurioms esant darbuotojas gali būti pripažintas šiurkščiai pažeidusiu darbo pareigas. Jame įvardintos keturios teisės pažeidimų sudėtys:

- a) vagystė;
- b) sukčiavimas;
- c) turto pasisavinimas arba iššvaistymas;
- d) neteisėto atlyginimo paėmimas.

Pirmųjų trijų teisės pažeidimų sudėčių samprata atskleista BK ir ATPK.

Vagystė – slaptas ar atviras svetimo turto pagrobimas (BK 178 straipsnis). Sukčiavimas – svetimo turto užvaldymas, svetimos turtinės teisės įgijimas, išvengimas turtinės prievolės arba jos panaikinimas apgaule (BK 182 straipsnis). Turto pasisavinimas arba iššvaistymas – kaltininkui patikėto ar jo žinioje buvusio turto ar turtinės teisės negražinimas savininkui, jų išėikvojimas (BK 183 straipsnis ir 184 straipsnis). Grobimo faktą galima laikyti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, tik jei tai padaryta darbovietėje.

Neteisėto atlyginimo paėmimo sąvoka galiojančiuose įstatymuose nepateikiama. „Šis teisės pažeidimas savo esme yra artimas BK numatytoms kyšininkavimo, tarpininko kyšininkavimo nusikaltimų sudėtimis (BK 225 straipsnis ir 226 straipsnis). Kaip ir kyšis, neteisėtai paimamas atlyginimas – tai darbuotojo neteisėtai įgyjama turtinė nauda (materialinės vertybės), kurią jis gauna už teisėtą ar neteisėtą veikimą ar neveikimą atlikdamas savo darbo funkcijas arba už pažadėjimą naudojantis šiomis funkcijomis ir turimais įgaliojimais paveikti tam tikrą instituciją, įstaigą ar organizaciją, valstybės tarnautoją, pareigūną ar kitą darbuotoją, kad jie atitinkamai teisėtai ar neteisėtai veiktų ar neveiktų“⁷⁹.

Nesvarbu, kam – darbdaviui ar kitam asmeniui – priklausė turtas, taip pat nesvarbu, kokia yra turto ar turtinės naudos vertė, bei nesvarbu, ar buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas ar buvo surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas. Tokią veiką darbdavys gali įrodinėti liudytojų parodymais ir kitomis įrodinėjimo priemonėmis. Veikos buvimas gali būti konstatuotas net ir tais atvejais, kai materialinių vertybių trūkumas, pagal apskaitos duomenis, nėra nustatytas, pavyzdžiui, neapskaitytų materialinių vertybių vagystės atveju, nedidelio kiekio rūšiniais požymiais apibūdinamų daiktų vagystės atveju.

Tačiau faktas, kad darbuotojas tikrai atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, požymių, turi būti įrodytas tokiu laipsniu, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių šio fakto buvimu. Be to, turėtina omenyje, kad DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte nurodomi veiksmai, kurie turi nusikaltimo požymių. Taigi asmuo yra kaltinamas padaręs veiksmus, kurie vertintini ne tik privatinės, bet ir viešosios teisės požiūriu. Konstitucijos 31 straipsnio 1 dalis įtvirtina nekaltumo prezumpciją. Nors DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktas ir nereikalauja, kad darbuotojo neteisėti veiksmai būtų patvirtinti įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu, ir juos galima įrodinėti kitomis įrodinėjimo

⁷⁹ *Cit. op.* 12, p. 341.

priemonėmis, tačiau kitų įrodinėjimo priemonių visuma turi suformuoti neabejotiną išvadą, jog darbuotojas tuos veiksmus tikrai atliko⁸⁰.

Šiek tiek kitokia situacija, kai yra nustatytas nusikalstamų veiksmų nepadarymo faktas teismo, išnagrinėjusio administracinės teisės pažeidimo bylą, nutarime. LAT CBS nutartyje *P. Lašas v. UAB „VP Market“*⁸¹ konstatavo, kad administracinės teisės pažeidimo byloje nustatytas faktas neturi prejudicinės galios atleidžiant darbuotoją šiurkščiai pažeidus darbo pareigas pagal 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą, nes administracinėje byloje ir civilinėje byloje įrodinėtinos aplinkybės gali nesutapti. Įstatymas gali numatyti skirtingas sąlygas, būtinas atitinkamai atsakomybės rūšiai atsirasti. Minėtoje byloje, nors ieškovas P. Lašas ir buvo pripažintas nepadariusiu smulkaus svetimo turto pagrobimo, vagystės, sukčiavimo, pasisavinimo arba iššvaistymo administracinės teisės pažeidimo (ATPK 50 straipsnis), jo atleidimas iš darbo teismo pripažintas teisėtu, nes ieškovas iš darbo buvo atleistas ne už vagystę, o už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, už kurį atsakomybę numato darbo teisė. Tačiau teismas pažymėjo, kad faktas, jog darbuotojas atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, požymių, turi būti įrodytas tokiu laipsniu, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių šio fakto buvimu (minėta LAT teisėjų kolegijos nutartis c.b. *R. Žižiūnaitė v. AB „Panevėžio duona“*).

2. 8. FAKTAS, KAD DARBUOTOJAS DARBO METU DARBE YRA NEBLAIVUS, APSVAIGĘS NUO NARKOTINIŲ AR TOKSINIŲ MEDŽIAGŲ, IŠSKYRUS ATVEJUS, KAI APSVAIGIMĄ SUKĖLĖ ĮMONĖJE VYKSTANTYS GAMYBOS PROCESAI

Tokia šio darbo drausmės pažeidimo formuluotė darbo santykiuose ne nauja, nes ji artima iki DK galiojusiam Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 9 punkte suformuluotam darbo sutarties nutraukimo pagrindui.

Darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą turi būti nustatomas pagal tokias aplinkybes:

⁸⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. nutartis c. b. *R. Žižiūnaitė v. AB „Panevėžio duona“*, Nr. 3K-3-513/2004, b. k. 2.4.3.7.

⁸¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c.b. *P.Lašas v. UAB „VP Market“*, Nr. 3K-3-643/2004, b. k. 2.4.3.7.

- a) darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktą;
- b) darbuotojo buvimo darbe faktą, t. y. buvimą darbovietėje, darbo vietoje ar kitoje vietoje, kur darbuotojas turi būti atlikdamas darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis;
- c) buvimo darbo metu faktą, tai reiškia asmens buvimą darbe tuo metu, kai jis turi atlikti darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis⁸².

Be to, darbuotojo apsvaigimo būsenos faktas turi būti nesusijęs su įmonėje vykstančiu gamybos procesu.

DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto prasme sąvoka „darbe“ paprastai suprantama kaip bet kuri darbuotojo darbovietės vieta arba bet kuri kita vieta, kurioje darbuotojas turi būti darbo funkcijoms atlikti. Jeigu darbuotojas, būdamas neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, į darbovietę atvyksta, pavyzdžiui, poilsio dieną arba tokios būsenos yra darbovietėje, pasibaigus jo darbo laikui, tai negali būti laikoma šiuurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą, nes tokiomis aplinkybėmis darbuotojui darbdavio taikyta atleidimo iš darbo drausminė nuobauda gali būti teismo pripažinta kaip nuobauda, neadekvati padarytam darbo tvarkos pažeidimui, ir darbuotojas gali būti grąžintas į darbą⁸³. Tačiau gali atsitikti ir taip, kad darbuotojas, būdamas neblaivus iki prasidedant darbo laikui, stengiasi patekti į darbo vietą. Tokiu atveju teismas neblaivaus darbuotojo ketinimą dirbti gali traktuoti kaip pastarojo neblaivaus buvimą darbo metu darbe.<...> Jeigu darbuotojas aiškina, kad į darbo vietą ketino patekti ne siekdamas atlikti darbo funkciją, o pasinaudoti teise atsiprašyti nuo darbo, tai jis šią aplinkybę privalo įrodyti. Ji gali būti įrodoma įstatymo numatytomis įrodinėjimo priemonėmis – šalių tiesiogiai ar per atstovus teikiamais paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais, daiktiniais ir kitais įrodymais (CPK 177 str. 2 d.)⁸⁴.

DK nereglamentuoja, kaip turi būti nustatyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktai, reikšmingi DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto taikymui. Šiuos faktus darbdavys gali nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti teisės aktams. Teismų praktika vadovaujasi tuo, jog įrodymai, kad darbuotojas darbo metu buvo neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, gali būti tiek medicinos institucijų išvados,

⁸² LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartis c.b. V. Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-272/2004, b. k. 2.4.3.9.

⁸³ Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2003 m. gegužės 19 d. sprendimas c. b. Nr. 2-2265-45/2003.

⁸⁴ *Cit. op.* 82.

tiesiogiai tą dieną surašyti darbe atitinkami aktai ir kitokie faktiniai duomenys⁸⁵. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog kai atitinkama darbuotojo būseną fiksuojama tą dieną darbe surašytu aktu, jame turėtų būti nurodyti požymiai, pagal kuriuos ta būseną yra nustatyta. Pavyzdžiui, nušalinimo nuo darbo arba neblaivumą konstatuojančiame akte galima nurodyti, kad darbuotojas darbe buvo neblaivus, svirduliavo, nerišliai kalbėjo, nuo jo sklido alkoholio kvapas.

Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių arba toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, neatsižvelgiant į neblaivumo ar apsvaigimo mastą. Kitaip tariant, neblaivumo ar apsvaigimo mastas neturi reikšmės nusižengimo, kaip šiurkštaus, kvalifikavimui. Tačiau jeigu darbuotojas bus atleistas iš darbo dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte nurodyto pažeidimo padarymo ir neblaivumo ar apsvaigimo mastas bus labai mažas, tada pagrįstai kils klausimas, ar drausminė nuobauda yra proporcinga pačiam pažeidimui, nes darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą, privalo laikytis DK 238 straipsnio (skirdamas drausminę nuobaudą atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, pažeidimo padarymo aplinkybes, ankstesnį darbuotojo darbą. Šios aplinkybės darbdavio ir teismų turi būti įvertintos kaip visuma).

Praktikoje gana dažnai susidaro situacija, kai darbuotojas ir darbdavys skirtingai traktuoja neblaivumo sąvoką, vartojamą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtintos Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo Tvarkos⁸⁶ (toliau Tvarka) 1.1 punkte. Jame nustatyta, kad neblaivumas (girtumas) tai – asmens, vartojusio alkoholį, būseną, kai yra klinikinių neblaivumo požymių, o alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose viršija 0,4 promilės. Tačiau darbo drausmės užtikrinimo pagrindus nustato darbo įstatymai (DK 4 str. 1 d. 10 p.), o Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtinta Tvarka yra viešosios teisės aktas, kurio tikslai ir uždaviniai yra kitokie. Todėl konstatuojant DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto taikymui reikšmingą darbuotojo neblaivumo būseną, neprivalu vadovautis minėtos Tvarkos 1.1 punkte pateiktu neblaivumo (girtumo) sąvokos aiškinimu⁸⁷.

⁸⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis c. b. V. Žukauskas v. VĮ Ukmergės ligoninė, Nr. 3K-3-1453/2002, b. k. 2.4.3.9.

⁸⁶ Valstybės Žinios, 1996, Nr. 6-158.

⁸⁷ Malaškevičius R. Ar neblaivus darbuotojas visada šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas? // Juristas, 2004, Nr. 40.

Antra vertus, siekiant išsiaiškinti šio teisės akto reguliavimo sritį ir apimtį, o tikrinimo metu gautus duomenis vertinant kaip darbuotojo neblaivumo įrodymus, jo nuostatos turi būti aiškinamos sistemiškai.

Tvarka reglamentuoja įtariamų neblaivumu asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymą. Šiame akte nenustatoma, kad jis reguliuoja absoliučiai visas neblaivumo nustatymo procedūras ir atvejus, nes Tvarkos bendrose nuostatose ir specialiose dalyse esančios taisyklės sako, kad yra ribojamas tikrinamų asmenų ratas, nustatomi atvejai, kada tikrinimas yra privalomas, apibrėžta gautų tikrinimo metu duomenų pritaikymo sritis. Vienais atvejais asmens neblaivumas privalo būti nustatomas pagal joje nustatytą procedūrą ir naudojantis joje nustatytais metodais ir priemonėmis. Tvarkos 2 punktas nurodo, kad ši tvarka taikoma dviem kategorijoms asmenų:

- 1) asmenims, vairuojantiems transporto priemones;
- 2) kitiems asmenims, savo veiksmais galintiems sukelti ar sukėlusiems grėsmę žmonėms, gyvūnams ir aplinkai.

Transporto priemonių vairuotojai yra asmenys, vairuojantys antžeminio transporto, oro ar vandens transporto priemonę. Asmenų neblaivumas yra nustatomas nedelsiant, o laikas skaičiuojamas nuo transporto avarijos ar asmens sulaikymo. Tvarkos 23 punktas sako, kad tikrinimo techninėmis priemonėmis protokolais pridodamas prie administracinio teisės pažeidimo protokolo arba duomenys įrašomi į administracinio teisės pažeidimo protokolą. Tai suponuoja išvadą, kad patikrinimas privalomai atliekamas tuomet, kai tai susiję su asmens veiksmų, galinčių būti pagrindu administracinei atsakomybei, tyrimu.

Tvarkos reikalavimai, apibrėžiantys darbdavių teises ir pareigas nustatant darbuotojų neblaivumą (girtumą) ar apsvaigimą, darbo santykiuose taikomi labai ribotai. Pavyzdžiui, LAT teisėjų kolegija 2002 m. sausio 21 d. nutartimi civilinėje byloje *H. Kukalis v. SP UAB Zarasų autobusų parkas*⁸⁸ tenkino atsakovo kasacinį skundą ir konstatavo, kad ieškovas už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą atleistas teisėtai, nors darbuotojo girtumas ir nebuvo patvirtintas griežtai pagal Tvarką.

Nagrinėjamoju atveju ieškovas nepriklausė asmenų kategorijai, kurie pagal Tvarkos nuostatas privalomai turėjo būti patikrinti dėl įtarimo neblaivumu šios Tvarkos nustatyta procedūra. Įtarimas dėl asmens neblaivumo kilo ieškovui dirbant. Tvarka apibrėžia darbdavio teises ir pareigas nustatant darbuotojų neblaivumą ir apsvaigimą. Jos 14 punktas nustato

⁸⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 21 d. nutartis c.b. *H. Kukalis v. SP UAB "Zarasų autobusų parkas"*, Nr. 3K-3-138/2002, b. k. 2.4.3.9.

darbdavio teisę pasiūsti arba pristatyti į asmens sveikatos priežiūros įstaigą darbuotoją medicininei apžiūrai, kai jis įtariamas, jog yra neblaivus, o 15 punktas numato atvejus, kada darbdavys privalo patikrinti, ar darbuotojai yra blaivūs ar neapsvaigę darbo pradžioje. Taigi pirmu atveju yra numatyta darbdavio galimybė veikti, o antru atveju – teisinė pareiga veikti. Ieškovas nebuvo transporto priemonės vairuotojas, nevyko į reisą, todėl darbdavys nebuvo įpareigotas privalomai laikytis šios Tvarkos taisyklių. Pagal Tvarkos 14 punktą jis galėjo (turėjo teisę) kreiptis į sveikatos priežiūros įstaigą dėl darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo nustatymo. Kaip minėta, tai įtvirtina darbdavio teisę, tačiau neriboja jo galimybių kitais būdais nustatyti darbuotojo neblaivumą. Teisinė analizė rodo, kad įtarimas dėl ieškovo neblaivumo buvo tikrinamas neprivalomuoju patikros pagal Tvarą atveju.

Tyrimo tikslas buvo darbdavio siekimas įsitikinti, ar darbuotojas darbo vietoje yra blaivus, ar jis tinkamai gali atlikti darbo pareigas. Darbdavys tai atlieka, kontroliuodamas darbuotoją, prireikus, gali jam taikyti drausminę ar kitokią atsakomybę ar kitas įstatymų nustatytas priemones (pavyzdžiui, nušalinti nuo darbo). Patikrinimas šiuo atveju atliekamas darbdaviui prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti įstatymams, nes jis, taikydamas atsakomybę ar kitas įstatymų nustatytas priemones ar sankcijas darbuotojui, turi įrodyti neblaivumo ar apsvaigimo būklę. Duomenų apie alkoholio kiekį iškvepiamame ore gavimas alkoholio tikrintuvu, nors ir nenumatytu teisės aktais atveju, tačiau tikrinamajam asmeniui sutinkant atlikti tokį tikrinimą, nelaikytinas prieštaraujančiu įstatymams. Patikrinimas techninėmis priemonėmis nebuvo būtinas, tikrinamasis asmuo nuo patikros galėjo atsisakyti be jokių teisinių pasekmių, o darbdavys atsisakymo tikrintis techninėmis priemonėmis atveju turėtų užsitikinti kitokius neblaivumo ar apsvaigimo įrodymus. Jeigu asmuo sutiko su testavimo atlikimu techninėmis priemonėmis, kai patikra nebuvo būtina, tai techninių priemonių parodytas rezultatas gali būti vertinamas kaip vienas iš įrodymų. Ar tikrinimo rezultatas patikimas, sprendžiama pagal bendrąsias CPK taisykles dėl įrodymų ir įrodinėjimo, tai yra testavimo rezultatui nesuteikiant pranašumo prieš kitus įrodymus, bet faktinius duomenis analizuojant atsižvelgiant į visus įrodymus. Testavimo faktą ir rezultatą gali patvirtinti ar neigti kiti įrodomieji duomenys. Tikrinamasis asmuo galėjo kreiptis į medicininę įstaigą ar kitu būdu rinkti duomenis apie tai, kad tikrinimo rezultatas netinkamas. O ieškovas neblaivumo faktą paaiškinime patvirtino. Jis iš darbo vietos buvo pristatytas į namus, tai yra nuo darbo buvo faktiškai nušalintas. Teisėjų kolegija sutiko su kasacinio skundo argumentu, kad apeliacinės instancijos teismo išvada, kad darbuotojo girtumas turi būti patvirtintas Tvarą, prieštarauja LAT suformuotai teisės taikymo praktikai. Šis pavyzdys

akivaizdžiai rodo, kad darbuotojo testavimas techninėmis priemonėmis neprieštaruja įstatymams.

DK 123 straipsnio 1 dalis nustato darbdavio pareigą nušalinti nuo darbo darbuotoją, jeigu šis pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo toksinių ar narkotinių medžiagų. Nušalintam darbuotojui tą dieną (pamainą) neleidžiama dirbti ir nemokamas darbo užmokestis. DK normos nenustato privalomos rašytinės formos nušalinant darbuotoją nuo darbo. Kadangi kilus ginčui dėl darbuotojo nušalinimo fakto ar nušalinimo priežasčių, pareiga teisme įrodyti tokių aplinkybių buvimą tenka darbdaviui (atsakovui) (CPK 178 straipsnis), jis turėtų atitinkamomis priemonėmis tai fiksuoti. Darbuotojo nušalinimo nuo darbo faktas bei su tuo susijusios aplinkybės teisme gali būti įrodinėjami visomis CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytomis įrodinėjimo priemonėmis. Jeigu darbdavys, nors ir esant DK 123 straipsnio 1 dalyje nustatytam pagrindui, nenušalino darbuotojo nuo darbo, tai, kilus ginčui teisme, nepaneigia galimybės darbuotojo būseną, reikšmingą DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto taikymui, nustatyti remiantis kitomis įrodinėjimo priemonėmis.

Be to, esant šiam šiurkščiam darbo drausmės pažeidimui, net ir nemažą darbo stažą turintis darbuotojas gali būti atleistas iš darbo už vienkartinį pažeidimą, jeigu nėra labai svarių argumentų, kurie paveiktų teismą nukrypti nuo bendros taisyklės, įtvirtintos DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte⁸⁹.

2. 9. NEATVYKIMAS Į DARBĄ BE SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ VISĄ

DARBO DIENĄ (PAMAINĄ)

Teisės literatūroje neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą dieną (pamainą) vadinamas pravaikšta. Taip pat pravaikštai be svarbių priežasčių DK komentaro Antro tomo autoriai prilygina kai kurie kitus atvejus:

1) kai darbuotojas, sudaręs neterminuotą darbo sutartį, nutraukia darbą neišpėjęs apie tai nustatyta tvarka darbdavio ar nepasibaigus nustatytam išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminui (DK 127 straipsnio 1 dalis ir 2 dalis);

2) kai darbuotojas, sudaręs terminuotą darbo sutartį, nutraukia darbą iki darbo sutarties termino pasibaigimo be darbdavio sutikimo (DK 127 straipsnio 1 dalis ir 2 dalis);

⁸⁹ *Cit. op.* 82.

3) kai darbuotojas atsisako laikinai būti perkeltas į darbo sutartimi nesulygtą darbą DK 121 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais⁹⁰.

Darbo autorės nuomone, pirmo ir antro atvejų išskyrimas netikslingas, nes bet kokių atveju, kai darbuotojas neatvyksta į darbą vieną darbo dieną (pamainą) ir nepateikia svarbių priežasčių, kodėl neatvyko, darbdavys įgyja teisę nutraukti darbo sutartį be išpėjimo. Tokiais atvejais neturi reikšmės, kokia darbo sutartis – terminuota ar neterminuota – buvo sudaryta.

Norint pravaikštą laikyti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, reikia dviejų sąlygų viseto:

- a) darbuotojas neatvyksta į darbą per visą dieną (pamainą);
- b) darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių.

Jei bent vienas iš šių juridinę reikšmę turinčių faktų nenustatytas, tai darbo sutarties nutraukimas minėtu pagrindu yra neteisėtas⁹¹.

LAT teisėjų kolegija byloje *B. Medeliauskienė v. A. Medeliausko įmonė „Pas Adolfą“* nurodė, kad nebuvimas darbe tik dalį darbo dienos gali būti traktuojamas tik kaip darbo drausmės pažeidimas, bet jokių būdu ne pravaikšta⁹². Darbuotojui, atleistam iš darbo dėl šios priežasties, ginčijant atleidimo teisėtumą, pareiga įrodyti atleidimo iš darbo pagrindo (DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto) teisėtumą tenka darbdaviui, tuo tarpu darbuotojui teigiant, kad jis į darbą neatvyko dėl svarbių priežasčių, pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbumą tenka darbuotojui⁹³.

Svarbių nebuvimo darbe priežasčių sąrašo nėra – tai vertinamoji sąvoka. Nebuvimą darbe galima paaiškinti bet kuriomis, darbuotojo manymu, svarbiomis priežastimis, ir liga nėra vienintelė, nors, deja, atleidimas paprastai siejamas su nedarbingumo pažymėjimo neturėjimu⁹⁴.

Liga, kaip neatvykimo į darbą priežastis, pripažįstama svarbia, jeigu dėl ligos darbuotojas negali atlikti darbo sutartyje sulygto darbo. Ligos faktą patvirtina nedarbingumo pažymėjimas, kuris išduodamas vadovaujantis sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. gegužės 28 d. įsakymu Nr. 307/68 patvirtintomis

⁹⁰ *Cit. op.* 12, p. 342.

⁹¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. *V. Kriaučiūnienė v. V. Sadlauskienės individuali įmonė „Sadarna“*, Nr. 3K-3-446/2003, b. k. 2.4.3.10.

⁹² LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 5 d. nutartis c. b. *B. Medeliauskienė v. A. Medeliausko įmonė „Pas Adolfą“*, Nr. 3K-3-253/2001, b. k. 2.4.3.10.

⁹³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 25 d. nutartis c. b. *A. Jauneika v. AB „Daisotra“*, Nr. 3K-3-566/2004, b. k. 2.4.3.10.

⁹⁴ *Cit. op.* 17, p. 474.

Nedarbingumo bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklėmis⁹⁵. Nedarbingumo pažymėjime nustatomas ligos pobūdis, jos gydymo trukmė ir gydymosi režimas. Šios aplinkybės pateisina neatvykimą į darbą, nes asmuo gydymosi metu negali dirbti sulygto darbo. LAT yra konstatavęs, kad darbuotojo liga, sergančio šeimos nario slaugymas ir kiti su asmens ar jo šeimos narių sveikata susiję veiksniai pripažįstami svarbiomis priežastimis, dėl kurių darbuotojas neatvyksta į darbą⁹⁶.

LAT teisėjų kolegija 2004 m. lapkričio 29 d. nutartyje⁹⁷ konstatavo, kad išpėjimo apie numatomą darbo sutarties nutraukimą terminas nustatomas darbdavio interesais. Todėl darbdavys turi teisę, bet neprivalo, atsisakyti nuo šio termino jam suteiktos lengvatos. Jeigu darbdavys nesutinka nutraukti darbo sutarties nepraėjus trijų dienų išankstinio išpėjimo terminui, tai darbuotojas privalo per išpėjimo laikotarpį dirbti, nes darbo sutartis dar nėra nutraukta. Bylą nagrinėję teismai nustatė, kad ieškovas pažeidė DK 127 straipsnio 2 dalį, pareikšdamas, jog jis nutraukia darbo sutartį nuo pareiškimo įteikimo dienos. Byloje nėra duomenų, kad darbdavys su tokiu ieškovo pasiūlymu būtų sutikęs. Atsakovui nesutikus nuo 2003 m. gruodžio 3 d. nutraukti sutarties, darbo sutartis nepasibaigė, todėl ieškovas per DK 127 straipsnio 2 dalyje nustatytą terminą privalėjo dirbti, tačiau be pateisinamų priežasčių į darbą neatvyko. Tokius veiksmus teismas kvalifikavo kaip pravaikštą.

2. 10. ATSIKLYMAS TIKRINTIS SVEIKATĄ, KAI TOKIE PATIKRINIMAI DARBUOTOJUI YRA PRIVALOMI

Darbo sutarties įstatyme tokio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo nebuvo numatyta.

Privalomus darbuotojų sveikatos patikrinimus reglamentuoja DK, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁹⁸ bei 1999 m. gegužės 7 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 544 (2000 m. liepos 16 d. nutarimo Nr. 1145 redakcija)⁹⁹. Šiuose teisės aktuose yra numatomos darbuotojų, kuriems yra privalomas sveikatos patikrinimas, grupės: naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai, darbuotojai, kurie dirba maisto gamybos ir

⁹⁵ Valstybės Žinios, 2001, Nr. 48-1687.

⁹⁶ *Cit. op.* 17, p. 474.

⁹⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c.b. *B. Jakšič v. UAB "Zepter International"*, Nr. 3K-3-646, b. k. 2.4.3.10, 2.4.2.

⁹⁸ *Cit. op.* 82.

⁹⁹ Valstybės Žinios, 2002, Nr. 73-3127.

realizavimo srityje, įskaitant žmonių maitinimą viešosiose vietose ar uždarose įmonėse, darbuotojai, kurie dirba paslaugų gyventojams sferoje, t. y. viešbučiuose, moteliuose ir pan. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku ir už tą laiką mokamas vidutinis darbo užmokestis.

Skirti drausminę nuobaudą darbuotojui dėl atsisakymo pasitikrinti sveikatą galima tik tuomet, kai yra visos šios sąlygos:

1. darbuotojas yra priskirtas prie asmenų, kuriems toks patikrinimas yra privalomas;
2. darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems yra privaloma pasitikrinti sveikatą;
3. darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos patikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga;
4. darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą.

Minėtame Vyriausybės nutarime yra nurodoma, kad atsisakymui tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas, gali būti prilyginama taip pat ir darbuotojo be svarbių priežasčių nenuvykimas pasitikrinti arba nepasitikrinimas sveikatos nustatytu laiku, praėjus nustatytam sveikatos patikrinimo laikui, nepateikimas be svarbių priežasčių medicinos knygelės (sveikatos paso) ar medicinos pažymos darbdaviui arba jo įgaliotam asmeniui¹⁰⁰.

Darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis (DK 265 straipsnio 7 dalis).

Nutraukti darbo sutartį už šį nusižengimą nebūtina sistema tokių pažeidimų, pakanka ir vieno atsisakymo ar nenuvykimo pagal grafiką tikrintis sveikatos.

Privalomas sveikatos tikrinimas neretai padeda nustatyti ligas, kurioms esant gydytojai draudžia toliau dirbti ir reikalauja, kad darbuotojas būtų perkeltas į jo sveikatai nepavojingą darbą. Kaip rodo praktika, tai dažniausiai vairuotojai, kurie skundžiasi stuburo skausmais, o neretai suserga vibracinėmis ligomis¹⁰¹.

¹⁰⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. gegužės 21 d. nutartis c.b. V. Zibalienė v. UAB „Laumė“, Nr. 3K-3-614/2001, b. k. 8.2.1.

¹⁰¹ *Cit. op.* 9, p. 54.

2. 11. KITI NUSIŽENGIMAI, KURIAIS ŠIURKŠČIAI PAŽEIDŽIAMA

DARBO TVARKA

LAT išaiškino, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal šį punktą turėtų būti pripažįstama:

- a) kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka;
- b) kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 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.).

„Ši teisės norma savo esme yra labiau blanketinė nei dispozityvi“¹⁰². Ji orientuoja drausminę valdžią turintį subjektą, priskiriant konkrečius nusižengimus prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, remtis norminiais teisės aktais, kuriuose jie būtų fiksuoti, ar vadovautis aprobuota teismų praktika. Minėta teisės norma nesuteikia darbdaviui galimybės vien savo nuožiūra spręsti, kokias dar darbuotojo veikas galima priskirti prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų.

Darbo autorės nuomone, šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai gali būti numatyti ir darbo sutartyje, ir tokiu atveju nebūtų pažeistas *in favorem* principas (DK 94 straipsnio 2 dalis). Tokią išvadą autorė grindžia tuo, kad darbo sutartį darbdavys ir darbuotojas sudaro laisva valia. DK 95 straipsnio 4 dalis darbo subjektams leidžia sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Taigi leidžiama viskas, kas nedraudžiama. Jeigu darbuotojas

¹⁰² *Cit. op. 12, p. 343.*

sutinka, kad tam tikri specifiniai darbo drausmės pažeidimai būtų laikomi šiurkščiais, ir juos nurodyti darbo sutartyje, tai ši darbo sutarties sąlyga tampa privaloma abiem šalims.

Sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyvius ir subjektyvius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokias neigiamas pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes¹⁰³.

Pavyzdžiui, byloje *L. Štreimikis v. AB „Kauno energija“*¹⁰⁴ LAT teisėjų kolegija sutiko su Kauno apygardos teismo išvada, kad darbdavys, laikydamas, kad ieškovas šiurkščiai pažeidė darbo drausmę, ir parinkdamas drausminę nuobaudą, vertino tik avarijos pasekmes, tačiau visiškai neatsižvelgė į ieškovo kaltės laipsnį ir į jo veiksmus iki avarijos. Tokiu būdu nebuvo visapusiškai išnagrinėta situacija ir paskirta drausminė nuobauda neatitiko pažeidimo pobūdžio.

Teismų praktika šiuo klausimu dar tebesiformuoja.

Autorės nuomone, paminėtinas siekis papildyti DK 235 straipsnio 2 dalį nauju punktu. Seimo narys Algirdas Sysas, remdamasis Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstaigos atliktu tiriamuoju ir praktiniu darbu, 2005 metais pasiūlė šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikyti ir smurtinį elgesį su vaiku, fizinio ar psichinio smurto demonstravimą vaikams, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn¹⁰⁵. Tuo tarpu Seimo kanceliarijos Teisės departamentas pateikė išvadą¹⁰⁶, kad tokia teisės norma būtų perteklinė, neatitiktų šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos ir pasiūlė tokius veiksmus kvalifikuoti būtent pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Taigi DK buvo nepapildytas nauja teisės norma.

¹⁰³ *Cit. op.* 49.

¹⁰⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 5 d. nutartis c. b. *L. Štreimikis v. AB „Kauno energija“*, Nr. 3K-3-7/2005, b. k. 11.9.10.8.

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 235 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=267519, žiūrėta 2006 04 16.

¹⁰⁶ Teisės departamento išvada dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso kodekso 235 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=268391, žiūrėta 2006 04 16.

IŠVADOS

1. Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame DK atsirado naujas darbo sutarčių pasibaigimo pagrindų skirstymas. Atsirado naujas darbo sutarties nutraukimo atvejis – darbo sutarties nutraukimas be išpėjimo (DK 136 straipsnis). Kadangi per trejus metus nuo DK priėmimo teisės mokslininkai neskyrė pakankamai dėmesio šiam darbo sutarties pasibaigimo būdai, būtina skatinti teisinę visuomenę analizuoti, sisteminti šių normų taikymo praktikos rezultatus, kad dar labiau palengvėtų pačios normos taikymas.
2. Darbo autorė siūlo pasekti jos pavyzdžiu ir skirstyti darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo atvejus pagal jų privalomumą, nes toks skirstymas paremtas vienu svarbiausių – gramatiniu – teisės aiškinimo metodu. Be to, toks skirstymas yra paprastas ir suprantamas visiems.
3. Autorės nuomone, nepilnamečio nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vieno iš tėvų arba vaiko atstovo pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo, arba mokyklos, kurioje vaikas mokosi, reikalavimo nutraukti darbo sutartį (kai darbuotojui yra nuo keturiolikos iki šešiolikos metų) kaip privalomo darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo įtvirtinimas skatina minėtus asmenis dirbti, kas šiuolaikinėje visuomenėje yra pažangus dalykas (teisės aktai tokiems asmenims leidžia dirbti tik nesunkius darbus). Tai, kad lengva nutraukti darbo sutartį su tokiu nepilnamečiu, sudaro galimybę bet kuriuo metu iškilus pavojui jo sveikatai ar interesams, išvengti neigiamų pasekmių nutraukiant teisinius darbo santykius DK nurodyto asmens reikalavimu.
4. DK nenuoseklumas pastebimas ir išeitinės išmokos mokėjimo reguliavime, kai darbuotojas atleidžiamas pagal DK 136 straipsnio 1 ar 2 dalis. Šiose dalyse yra keli darbo sutarties nutraukimo atvejai, kai nėra darbuotojo kaltės, tačiau tik vienas jų (darbdavio likvidavimas) priskirtas prie atvejų, kai išeitinės išmokos dydis priklauso nuo nepertraukiamojo darbo stažo toje įmonėje. Todėl darbo autorė siūlo išeitinę išmoką skaičiuoti pagal DK 140 straipsnio 1 dalį visais atvejais, kai teisiniai darbo santykiai nutraukiami su darbuotoju remiantis DK 136 straipsnio 1 ar 2 dalimis, kai nėra darbuotojo kaltės. Šiam pasiūlymui įgyvendinti reikėtų keisti DK 140 straipsnį.
5. DK pasitaiko teisės normų sisteminimo, priskyrimo tam tikram poįstatyčiui spragų. To pavyzdžiu galėtume laikyti darbdavio mirties kaip juridinio fakto, lemiančio darbo

sutarties pasibaigimą, priskyrimą prie darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo atveju. Reikėtų kuo greičiau taisyti šią sąvokų painiavą, nes DK yra vienas iš dažniausiai naudojamų teisės aktų tiek pačių teisininkų, tiek ir asmenų, neturinčių teisinio išsilavinimo. Autorė siūlo darbo sutarties pasibaigimo dėl darbdavio mirties reglamentavimą perkelti į DK 124 straipsnio 2 dalį, kurioje dabar numatytas tik darbdavio – juridinio asmens – likvidavimas, o išimtį dėl įspėjimo netaikymo tais atvejais, kai miršta darbdavys ir nėra jo teisių perėmėjo, numatyti DK 130 straipsnyje, reglamentuojančiame įspėjimą.

6. DK pateikia perteklinį paslapčių, kurių atskleidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, sąrašą, nes, pavyzdžiui, technologinė paslaptis yra komercinės paslapties rūšis. Autorė siūlo iš DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkto formuluotės išbraukti žodį “technologinių“ taip siekiant sąvokų vartojimo teisinėje sistemoje preciziškumo.
7. Autorė nesutinka su LAT Senato išreikšta pozicija, kad banko paslapties atskleidimas kvalifikuotinas kaip veiksmas, kuriuo tiesiogiai pažeidžiamos žmonių konstitucinės teisės (DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktas) arba kitas nusizengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka (DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas). Banko paslaptis savo turiniu, kuris nurodytas Bankų įstatymo 55 straipsnyje, labai artima komercinei paslapčiai, kurią apibrėžia CK 1.116 straipsnio 1 dalis. Dėl šios priežasties autorė siūlo banko paslapties atskleidimą kvalifikuoti kaip komercinės paslapties atskleidimą pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą.
8. Darbo autorė, išanalizavusi DK 95 straipsnio 4 dalį, pagrįstai teigia, kad šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai gali būti numatyti ne tik DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose, įstatymuose, kituose norminiuose ir lokaliniuose teisės aktuose, bet ir darbo sutartyje, kuri po jos savanoriško sudarymo tampa tokio pat privalomu teisės aktu darbo subjektams kaip ir norminiai ar lokaliniai teisės aktai.

SANTRAUKA

2003 m. įsigaliojęs DK įtvirtino naują darbo sutarties pasibaigimo būdą – darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo (DK 136 straipsnis). Pirmąkart buvo tiksliai ir aiškiai įvardinta, kokiais atvejais darbdavys privalo ar gali nutraukti teisinius darbo santykius su darbuotoju. Kai kurie pagrindai visai nauji (pavyzdžiui, šiurkštus darbo pareigų pažeidimas – moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų), kiti – perkelti iš Darbo sutarties įstatymo (pavyzdžiui, įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimas). Darbo autorė visus šiuos pagrindus suskirstė į privalomą darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo, kai darbo sutarties nutraukimas nepriklauso nuo šalių valios, ir neprivalomą, kai darbdavys sprendžia, ar nutraukti teisinius darbo santykius, kai darbuotojas padaro pakartotinį ar šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Tokį skirstymą autorė pasirinko gramatiniu metodu, kaip labiausiai atskleidžiančiu teisės normos turinį, išanalizavusi DK 136 straipsnio formuluotę. Darbe išsamiai aptarti visi tiek privalomo, tiek neprivalomo darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo atvejai. Nagrinėjant DK 136 straipsnio 3 dalį, aptarti drausminių nuobaudų skyrimo ypatumai. Įsigilinus į visus įstatymų leidėjo nurodytus atvejus, pateikti pasiūlymai (pavyzdžiui, darbo sutarties pasibaigimą dėl darbdavio mirties inkorporuoti į DK 124 straipsnio 2 dalį) šio svarbaus darbo sutarties pasibaigimo pagrindo reglamentavimui.

The termination of employment contract without notice

SUMMARY

The new Labour Code of the Republic of Lithuania (further- LC), which entered into force in January 2003, offered a new way of the expiration of an employment contract – the termination of an employment contract without notice (art. 136). The cases when an employer must or can terminate the legal labour relations without notice were enumerated so clearly and precisely for the first time. Some of the cases are absolutely new, for example, violation of equal opportunities or sexual harassment of colleagues, subordinates or customers as a gross breach of work duties. Some are translocated from the the Law of an

employment contract, for example, the demand of bodies or officials authorised by laws. The author divides all those cases into obligatory and non- obligatory termination of an employment contract without notice. The obligatory termination is when the termination does not belong on the will of parties'; non- obligatory is when an employer makes a decision – to terminate the legal labour relation or not for the repeated breach of labour discipline or gross breach of labour duties. Such a distribution was chosen by the method of grammar which reveals the matter of the rule best. All the cases mentioned in the Article 136 are traversed very properly. Moreover, the aspects of the imposition of the disciplinary sanctions are surveyed. As a result, the author represents some offers (for example, to incorporate the death of the employer as a case of employment contract's expiry in the 124th Article of LC) in order to improve the regulation of such an important ground of the expiration of an employment contract.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Nekrošius I., Bužinskas G., Davulis T. (*et al*) Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai, Vilnius: Justitia, 2004.
2. Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas// Jurisprudencija, 2003, t. 40(32).
3. Malaškevičius R. Ar neblaivus darbuotojas visada šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas? // Juristas, 2004, Nr. 40.
4. Mikelėnienė D., Mikelėnas V. Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai, Vilnius: Justitia, 1999.
5. Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse// Jurisprudencija, 2005, Nr. 74 (66).
6. Šimašius R. Teisės aiškinimas ir jo privalomumas// Teisės problemos, 2004, Nr. 2.
7. V. Tiažkijus Darbo teisė teorija ir praktika. I tomas, Vilnius: Justitia, 2005.
8. Vaišvila A. Teisės teorija, Vilnius: Justitia, 2000.
9. Vėgelis V. Darbo drausmės institutas Lietuvos Respublikos darbo kodekse// Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 spalio 16-18. Vilnius: Forzacas, 2004.
10. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pranešimas, prieiga per internetą <http://www.lna.lt/Soc.htm> ; <http://www.socmin.lt/index.php?-578972563>, žiūrėta 2006 04 17.

NORMINĖ LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios , 1992, Nr. 33-1014.
2. Darbo kodeksas, Valstybės Žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Darbo kodekso 61, 92, 127, 129, 133, 135, 136, 146, 150, 154, 155, 161, 162, 166, 169, 170, 184, 212, 214, 220, 273 ir 279 straipsnių pakeitimo įstatymas, Valstybės žinios, 2005, Nr. 85-3138.
4. Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288,

- 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas, Valstybės žinios, 2005 05 28, Nr. 67-2400.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, V.Blinkevičiūtė 2001 12 10, Nr. IXP-1268.
 6. Darbo sutarties įstatymas, Valstybės Žinios, 1991, 36-973.
 7. Darbo įstatymų kodeksas, Valstybės Žinios, 1972, Nr. 18-137.
 8. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, Valstybės Žinios, 2003, Nr. 70-3170.
 9. Administracinių teisės pažeidimų kodeksas, Valstybės Žinios, 1985, Nr. 1-1.
 10. Baudžiamasis kodeksas, Valstybės Žinios, 2000, Nr. 89-2741.
 11. Baudžiamojo proceso kodeksas, Valstybės Žinios, 2002, Nr. 37-1341.
 12. Civilinis Kodeksas, Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.
 13. Civilinio proceso kodeksas, Valstybės Žinios, 2002, Nr. 36-1340.
 14. Aviacijos įstatymas, Valstybės Žinios, 2000, Nr. 94-2918.
 15. Konkurencijos įstatymas, Valstybės Žinios, 1999, Nr. 30-856.
 16. Korupcijos prevencijos įstatymas, Valstybės Žinios, 2002, Nr. 57-2279.
 17. Lygių galimybių įstatymas, Valstybės Žinios, 2003, Nr. 114-5115.
 18. Medicinos praktikos įstatymas, Valstybės Žinios, 1996, Nr. 102-2313.
 19. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, Valstybės Žinios, 1998, Nr. 112-3100.
 20. Neįgalųjų socialinės integracijos įstatymas, Valstybės Žinios, 2004, Nr. 83-2983.
 21. Seimo kontrolierių įstatymas, Valstybės Žinios, 1998, Nr. 110-3024.
 22. Teismų įstatymas, Valstybės Žinios, 1994, Nr. 46-851
 23. Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas, Valstybės Žinios, 1999, Nr. 105-3019.
 24. Valstybės tarnybos įstatymas, Valstybės Žinios, 2002, Nr. 45-1708.
 25. Viešojo administravimo įstatymas, Valstybės Žinios, 1999, Nr. 60-1945.
 26. Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas, Valstybės Žinios, 2004, Nr. 72-2489.
 27. 1999 m. gegužės 7 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 544, Valstybės Žinios, 2002, Nr. 73-3127.
 28. 2000 m. spalio 10 d. Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. VIII-1986 patvirtintas Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutas, Valstybės Žinios, 2004, Nr. VIII-1986.

29. Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 25 d. nutarimas Nr. 1491 „Dėl piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos patvirtinimo“, Valstybės Žinios, 2002, Nr. 95-4105.
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtinta Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka, Valstybės Žinios, 1996, Nr. 6-158.
31. Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo“, Valstybės Žinios, 2003, Nr. 13-502.
32. TDO Konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, prieiga per internetą <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.
33. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 235 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas, prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=267519, žiūrėta 2006 04 16.
34. Teisės departamento išvada dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 235 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto, prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=268391, žiūrėta 2006 04 16.

TEISMŲ PRAKTIKA

1. 2004 06 18 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 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“, Teismų praktika, 2004.07.20, Nr. 21.
2. 2003 12 29 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo Kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga“, Teismų praktika, 2004.03.01, Nr. 20.

3. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. gruodžio 22 d. nutartis c.b. *J.R. Osipauskas v. AB „Trikotažas“*, Nr. 3K-3-984/99 m., b. k. 5.
4. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 18 d. nutartis *Ž. Minkauskaitė v. UAB „Omnitel“* Nr. 3K-3-455/2001, b. k. 2.4.3.11.
5. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. gegužės 21 d. nutartis c.b. *V. Zibalienė v. UAB „Laumė“*, Nr. 3K-3-614/2001, b. k. 8.2.1.
6. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio 10 d. nutartis c.b. *Lietuvos Respublikos Vyriausioji tarnybinės etikos komisija v. R. Kisilienė ir VĮ „Utenos regiono keliai“*, Nr. 3K-3-1211/2001, b. k. 2.4.5.
7. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 21 d. nutartis c.b. *H. Kukalis v. SP UAB „Zarasų autobusų parkas“*, Nr. 3K-3-138/2002, b. k. 2.4.3.9.
8. LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis c. b. *V. Žukauskas v. VĮ Ukmergės ligoninė*, Nr. 3K-3-1453/2002, b. k. 2.4.3.9.
9. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. *V. Kriaučiūnienė v. V. Sadlauskienės individuali įmonė „Sadarna“*, Nr. 3K-3-446/2003, b. k. 2.4.3.10.
10. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis c.b. *R.Gogelis v. SP UAB „Anykščių šiluma“*, Nr. 3K-3-594/2003, b. k. 2.11.
11. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2003 m. gegužės 19 d. sprendimas c. b. Nr. 2-2265-45/2003.
12. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. rugsėjo 10 d. nutartis c.b. *J. Makarenko v. VĮ Ignalinos atominė elektrinė*, Nr. 3K-3-791/2003, b. k. 2.4.3.3.
13. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. *I. Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/ 2004, b. k. 2.4.3.12.
14. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartis c.b. *V. Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-272/2004, b. k. 2.4.3.9.
15. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 12 d. nutartis c.b. *A. Misevičius v. AB „Krekenavos agrofirma“*, Nr. 3K-3-307/2004, b. k. 2.4.3.3.
16. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. nutartis c. b. *R. Žižiūnaitė v. AB „Panevėžio duona“*, Nr. 3K-3-513/2004, b. k. 2.4.3.7.
17. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 25 d. nutartis c. b. *A. Jauneika v. AB „Daisotra“*, Nr. 3K-3-566/2004, b. k. 2.4.3.10.

18. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c.b. *B. Jakšič v. UAB „Zepter International“*, Nr. 3K-3-646, b. k. 2.4.3.10, 2.4.2.
19. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c.b. *P.Lašas v. UAB „VP Market“*, Nr. 3K-3-643/2004, b. k. 2.4.3.7.
20. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 5 d. nutartis c. b. *L. Štreimikis v. AB „Kauno energija“*, Nr. 3K-3-7/2005, b. k. 11.9.10.8.
21. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 5 d. nutartis c.b. *M. Rožkovas v. AB „Klaipėdos kartonas“*, Nr. 3K-3-13/2005, b. k. 11.9.10.8;11.10.
22. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartis c. b. *A. Andriūnienė v. Vš. Įstaiga „Greitosios medicinos pagalbos stotis“*, Nr. 3K-3-429/2005 m., b. k. 11.9.10.2.
23. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 12 d nutartis c.b. *G.Solovjovas v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-3-447/ 2005, b. k. 11.9.10.7.
24. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. *L. Karužienė v. UAB „Lietuvos draudimas“*, Nr. 3K-3-532/2005, b. k. 11.9.10.8.
25. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 25 d. nutartis c. b. *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, b. k. 11.9.10.8.