

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO DABO TEISĖS KATEDRA

Darbą atliko VU Neakivaizdinio sk.  
4 kurso ( 4m. ) 2 grupės studentas  
Algimantas Ruginis

MAGISTRO DARBAS

**Darbo sutarčių nutraukimas už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kuriais  
kėsiamasi į nustatytą darbo tvarką ( Darbo kodekso 235 str. 2d. 8,9 ir 10 punktai ).**

Darbo vadovė : as. J.Judickienė

Darbo recenzentas: as. V.Vėgelis

2007 m.  
Vilnius

## TURINYS

<b>Ižanga</b> .....	<b>3</b>
1. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas .....	<b>10</b>
2. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kuomet darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai .....	<b>13</b>
2.1 Kitų šalių teisinis reguliavimas .....	<b>25</b>
3. Neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas .....	<b>26</b>
3.1 Kitų šalių teisinis reguliavimas .....	<b>38</b>
4. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kuomet atsisakoma tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi .....	<b>40</b>
4.1 Kitų šalių teisinis reguliavimas .....	<b>44</b>
5. Atskirų darbuotojų kategorijų atleidimo iš darbo už šiurkščius darbo pažeidimus specifika.....	<b>45</b>
6. Kolektyvinių (grupinių) ir individualių atleidimo iš darbo atvejų sąsajumas .....	<b>53</b>
<b>Išvados</b> .....	<b>56</b>
<b>LITERATŪRA</b> .....	<b>58</b>
Santrauka .....	<b>62</b>

## Ižanga

Europos Bendrijos institucijų kompetencija leisti reglamentus darbo teisės srityje gana ribota. Pagrindinė to priežastis - reglamentai yra intensyviausia Bendrijos teisėkūros forma, kadangi jų teisės normos iki minimumo apriboja nacionalinių teisės normų galiojimą. Dėl tokios reglamentų teisinės prigimties valstybės narės vengia suteikti Bendrijos institucijoms kompetencijos leisti teisės normas reglamentais tose teisės šakose, kuriose gilios nacionalinio teisinio reguliavimo tradicijos, ilgais dešimtmečiais susiformavusi praktika ar svarbūs nacionaliniai interesai. Darbo teisė yra priskiriama būtent prie tokių svarbių nacionalinių teisės šakų. Reglamentuose paprastai įtvirtinamos bendrosios rinkos laisves, o darbo santykių reguliavimo klausimai paliečiami tik iš dalies.

Bendrijos darbo santykių teisiniame reguliavime pagrindinis vaidmuo tenka direktyvoms, kurios yra mažiau intensyvi priemonė valstybių narių nacionalinei darbo teisei, nes jų nuostatos nėra skirtos tiesioginiam galiojimui. Jomis siekiama suderinti, harmonizuoti, valstybių narių darbo teisę, pašalinant nacionalinio reguliavimo skirtumus ir išlaikant nacionalinį teisinio reguliavimo pobūdį.

Valstybei narei, kuriai direktyva yra skirta, ji yra privaloma siekiamo tikslo atžvilgiu, tačiau nacionalinės valdžios institucijoms leidžiama pasirinkti jos įgyvendinimo formas ir priemones. Kaip galimas direktyvos perkėlimo instrumentas paminėtinos ir socialinių partnerių sudaromos kolektyvinės sutartys. Kolektyvinės sutartys kaip direktyvų perkėlimo aktai yra leidžiamos tik tais atvejais, jei jos turi visuotino privalomumo. Be to, tai teigiamai atsiliepia ir direktyvos perkėlimo efektyvumui, nes kolektyvinės sutarties vykdymas yra pagrįstas susitariančiųjų šalių suderinta valia, o ne valstybės prievarta.

Bendrijos direktyvomis siekiamas valstybių narių darbo teisės harmonizavimo lygis Lietuvos darbo teisėje daugelyje sričių nėra pasiektas. Todėl Lietuvoje būtina perkelti daugelio darbo teisės direktyvų nuostatas<sup>1</sup>.

Svarbus vaidmuo tenka ir deklaratyvaus pobūdžio Bendrijos teisės aktams. Šiuo atveju darbo teisės srityje deklaracijos forma yra išleista 1989 12 09 Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija ir 2000 10 07 Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Pirmoji vertintina kaip Bendrijos veiksmų programa, tuo tarpu ypatinga svarba pasižymi Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija.

Greta to, valstybėse narėse galioja ir eilė tarptautinių sutarčių su įvairios apimties ir privalomumo teisės normomis darbo teisės srityje. Šiuo atveju galima drąsiai teigti, kad kalbama

---

<sup>1</sup> T.Davulis „Lietuvos darbo teisės integracijos į Europos Sąjungos teisinę sistemą problemos“. Daktaro disertacija 2002m. – Vilnius.

jau ne apie Bendrijos teisę, bet apie tarptautinę darbo teisę, atsiradusią už Bendrijos ribų sukurtų ir egzistuojančių savarankiškų tarptautinių organizacijų ribose.

Europos Teisingumo Teismas (toliau - ETT) nagrinėjamuose ginčiuose nustato vienos ar kitos teisinės nuostatos ar veiksmo neteisėtumą. ETT sprendimai privalomi toms valstybėms narėms, kurių atžvilgiu pradėta konkreti teisminė procedūra. Valstybėms tai reiškia, kad perimama Bendrijos teisė - turi būti suprantama ne autonomiškai, tačiau taip kaip ją yra išaiškinęs ETT. Priešingu atveju nebūtų užtikrinamas vieningas Bendrijos teisės taikymas visos išsiplėtusios Bendrijos teritorijoje.

Reikia pasakyti, kad prie darbo sąlygų vienareikšmiai priskirtinos ir atleidimo iš darbo sąlygos, kurias ETT supranta gana plačiai, tačiau individualių atleidimo atvejų ETT nėra nagrinėjęs.

Įsigaliojus Darbo Kodeksui (toliau – DK) , iš esmės reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, įteisintas vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kuriame inkorporuotos pagrindinės Europos Sąjungos (toliau – ES) ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos. Tokiu būdu, jos Lietuvoje įgauna teisinį pagrindą.

Lietuvos teisės doktrinoje laikomasi tarptautinėje teisėje pripažinto principo, kad tarptautinės sutarties nuostatos gali veikti tiesiogiai ypač kai jos yra pakankamai aiškios ir nereikalauja nacionalinės nuostatos išleidimo. Vadinasi, nustatius, kad atskiros Europos sutarties nuostatos atitinka tiesioginio veikimo kriterijus, jos gali būti tiesiogiai taikomos valstybinės, valdžios ir valdymo institucijose ir teismuose.

DK 8 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta bendra nuostata dėl tarptautinių sutarčių viršenybės nacionalinių darbo įstatymų normoms. Tad kol kas tarptautinių sutarčių viršenybę įtvirtina paprastųjų įstatymų normos, nors šis santykis turėtų būti įtvirtintas Konstitucijoje ar konstituciniame įstatyme<sup>2</sup>.

Lietuvoje darbo teisėje išlieka stiprus valstybinis teisinis reguliavimas, kuriuo ribojamas kolektyvinių susitarimų turinys. Perkėlus teisinio reguliavimo našta socialiniams partneriams, išaugtų teisinio reguliavimo efektyvumas: kolektyvinėmis sutartimis paprastai yra nustatomos lankstesnės teisės normos, prisitaikoma prie konkrečių aplinkybių ir ypatumų bei specifikos. Sutartinis reguliavimo pobūdis teigiamai atsilieptų ir jos nuostatų laikymuisi. Tačiau reikia pastebėti, kad prie kolektyvinių susitarimų Lietuvoje menko paplitimo ženkliai prisideda ir pačių kolektyvinius susitarimus sudarančių socialinių partnerių pasyvumas ir silpnumas.

---

<sup>2</sup> T.Davulis „Lietuvos darbo teisės integracijos į Europos Sąjungos teisinę sistemą problemos“. Daktaro disertacija 2002m. – Vilnius.

Vakarų Europoje žinomas specialus mechanizmas, su kurio pagalba kolektyvinių sutarčių taikymo sritis administraciniu aktu yra išplečiama įmonėms, nesančioms kolektyvinę sutartį pasirašiusių organizacijų nariais. Šis institutas buvo įvestas DK. Atitinkamai gamybos šakai, profesijai svarbių šakinių, teritorinių kolektyvinių sutarčių taikymo sritis socialinės apsaugos ir darbo ministro gali būti praplėsta, nustatant, kad jos nuostatos taikomos visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai teritorijai, jeigu tokį reikalavimą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacija (DK 52 straipsnio 2 dalis).

Taigi kol kas Lietuvos kolektyviniai susitarimai negali įgauti visuotino privalomumo, būtinų Bendrijos direktyvų perkėlimui<sup>3</sup>.

Specializuoti darbo teismai Lietuvoje kol kas dar irgi neįsteigti. Darbo ginčus nagrinėja bendrieji arba administraciniai teismai. Administraciniams teismams įstatymų leidėjas priskyrė tarnybinius ginčus tarp valstybės tarnautojų ir administracijos, susijusius su tarnautojo statuso įgijimu, pasikeitimu ar praradimu.

Aiškindami ir taikydami įstatymus bei kitus teisės aktus jie vadovaujasi teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principais, kas iš esmės panaikina teisėjo galimybę išspręsti bylą *contra legem*, tačiau palieka tam tikrą interpretavimo ir vertinimo laisvę. Didelę reikšmę teisės aiškinimui turi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau - LAT), kuris formuoja vienodą teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus (1994 05 31 Teismų įstatymo 18 straipsnio 2 dalis, 2002 01 24. Teismų įstatymo pakeitimo įstatymo 23 straipsnio 2 dalis). Kaip numato Civilinio Proceso Kodekso (toliau – CPK) 4 straipsnis, teismai, taikydami teisę, atsižvelgia į nustatyta tvarka paskelbtose kasacine tvarka priimtose nutartyse esančius teisės taikymo išaiškinimus.

LAT Civilinių bylų skyriaus (toliau - CBS) praktikos ir apžvalgų apie įstatymų taikymo praktiką darbo teisės klausimais apimtis paskutiniiais metais žymiai padidėjo, tačiau daugiausia apima tik individualiąją darbo teisę, ypač darbo santykių pasibaigimo bylas. Ginčų augimo tendencijos liudija ne tik darbuotojų ir valstybės tarnautojų aktyvumo ginant savo teises didėjimą, tačiau ir pastebimai kylančius reikalavimus personalui, dėl kurių nevykdymo ar netinkamo vykdymo taikomos įstatymuose nustatytos poveikio priemonės, sukeliančios tiek darbuotojams, tiek valstybės tarnautojams įvairaus pobūdžio neigiamas teises pasekmes.

Lietuvos teismų sprendimai neturi *erga omnes* poveikio, nes jų priimti sprendimai yra tiesiogiai privalomi tik proceso šalims. Teismai iš esmės nėra įpareigoti *de lege* privalomai

---

<sup>3</sup> T.Davulis „Lietuvos darbo teisės integracijos į Europos Sąjungos teisinę sistemą problemos“. Daktaro disertacija 2002m. – Vilnius.

taikyti LAT formuojamos teisminės praktikos apibendrinimus, o tik į juos atsižvelgti. Galų gale pažymėtina, kad ir pats LAT gali savo poziciją taip pat keisti. Visos šios aplinkybės leidžia teigti, kad direktyvos perkėlimas teisėjų kuriama teise (teismų sprendimais) Lietuvoje kol kas nėra galimas. Kita vertus (kaip jau minėjome aukščiau), darbo santykiai Lietuvos įstatymų yra pakankamai detalai sureguliuoti, jog teisėjams lieka gana ribotos aiškinimo galimybės<sup>4</sup>.

Naujojo DK normose, susijusiose su atleidimu iš darbo dėl šiukščių darbo tvarkos pažeidimų, kaip tiksliai jomis nebūtų sureguliuoti darbo santykiai, juose visada išliks darbdavių ir darbuotojų - dviejų socialinių grupių permanentinio konflikto - problema. Darbdavio - stipriosios pusės neteisingai argumentuotas veiksmas, atleidžiant darbuotoją – silpnąją pusę visada sukels atsakomuosius veiksmus, norint apginti savo teises. Ypač kai darbo sutartis nutraukiama iš anksto neįsėjęs darbuotojo, kai jis vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Nors DK nedraudžia to daryti, o darbdavys gali pats spręsti, kada ir koku pagrindu jam reikia nutraukti darbo sutartį, tačiau jis privalo laikytis kodekse numatytos tvarkos. Kita vertus, dėl normų naujumo ir jų taikymo patirties nebuvimo, pasitaiko klaidų kvalifikuojant darbuotojo elgesį ir taikant teisės normas, reglamentuojančias šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, drausminės nuobaudos parinkimą. Be to reikia atkreipti dėmesį, kad valstybės tarnybos teisiniai santykiai - tai teisiniai santykiai tarp valstybės tarnautojo ir valstybės, kuri šio asmens atžvilgiu yra darbdavė. Todėl valstybės tarnybos teisiniai santykiai, nepaisant panašumų, nėra tapatūs darbo santykiams, susiklostantiems tarp darbuotojo, kuris nėra valstybės tarnautojas, ir darbdavio. Darbuotojų ir valstybės tarnautojų teisiniai statusai skiriasi. Pagal Valstybės tarnybos 5 straipsnis numato, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis Įstatymas. Be to Konstitucinis Teismas 2002 12 24. nutarime<sup>5</sup> konstatavo, kad pagal Konstituciją karinė, sukarinta bei saugumo tarnybos yra atribotos nuo civilinės tarnybos. Konstitucijoje yra įtvirtinta diferencijuota civilinių valstybės institucijų ir karinių bei sukarintų valstybės institucijų samprata. Tai sudaro teisinę prielaidą teisės aktais diferencijuotai reguliuoti santykius, susijusius su civilinių valstybės institucijų ir karinių bei sukarintų valstybės institucijų veikla bei juose dirbančių asmenų teisinį statusą, kuris įgyja tam tikrus ypatumus.

Šis darbas aktualus ir originalus tuo, kad ši darbo teisės sritis (išskyrus kai kuriuos aspektus) praktiniu požiūriu ištirta ne iki galo. Todėl atleidimo iš darbo ir darbo sutarties pasibaigimo pagrindų tema palaipsniui aptariama ir nagrinėjama teisinėje literatūroje. Šiais klausimais yra pasisakę docentai V. Tiažkijus, G. Bužinskas, R. Macijauskienė.

<sup>4</sup> T.Davulis „Lietuvos darbo teisės integracijos į Europos Sąjungos teisinę sistemą problemos“. Daktaro disertacija 2002m. – Vilnius.

<sup>5</sup> Valstybės Žinios, 2003.02.25, Nr.: 19, Publikacijos Nr.: 828

Darbo tikslas - pasistengti kuo plačiau ir išsamiau išnagrinėti 235 straipsnį „Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas“ ir to paties straipsnio 2 dalies 8, 9, 10 punktuose numatytus teisinius santykius. Taip pat yra keliami uždaviniai apžvelgti šio straipsnio normomis reguliuojamų teisinių santykių istorinį kontekstą, šių normų sąsajumą su kitais teisės aktais, reglamentuojančiais valstybės tarnybos, statutinių darbuotojų ir kitų subjektų darbo teisinius santykius, kaimyninių šalių darbo kodeksuose numatytus atvejus, jų panašumus ir skirtumus, Lietuvos teismuose nagrinėtus atvejus bei bylų nagrinėjimo bei šiuose punktuose numatytų atvejų taikymo problemas ir sunkumus, susieti kai kuriuos atvejus su kolektyviniais (grupiniais) atleidimais iš darbo bei tokių atleidimų problematiką. Siekiant išspręsti iškeltus uždavinius darbo eigoje pasinaudosime sekančiais mokslinio tyrimo metodais: kalbiniu (lingvistiniu - filologiniu) teisės aiškinimu (grindžiamo konteksto ir vientiso aiškinimo taisykle, bendrinės kalbos pirmumo prezumpcija). Sisteminiu teisės aiškinimu (teisės normos lokalizavimas teisės sistemoje, teisės šakoje, teisės institute, bendrosios ir specialiosios teisės normų santykis, tarptautinės teisės pirmumo principas). Sisteminis aiškinimas padės atskleisti teisės normų kolizijas, jei tokios galėtų būti. Aiškindamiesi teisės normos turinį (prasmę) naudosimės adekvačiu ir plečiamuoju teisės aiškinimu. Taip pat naudosimės ir kitais metodais: genetiniu (nagrinėjant klausimo kilmę), lyginamuoju (lyginant kaimyninių šalių Lenkijos, Latvijos, Estijos darbo kodeksų teisės normas), precedentiniu, loginės analizės (teismų praktika, atskiri pavyzdžiai) ir sintezės (sukauptos informacijos apibendrinimui). Informacijos rinkimui naudosimės oficialiais ir neoficialiais (paprastas, kompetentingas, mokslinis - doktrininis) teisės aiškinimo šaltiniais (pagal teisinius subjektus ir teisinių padarinių reikšmingumą). Savo argumentus pateiksiu remiantis norminė literatūra - LR Darbo kodeksu, jo komentaru, kitais LR įstatymais, specialiąja literatūra - LAT nutartimis, moksliniais straipsniais, mokslinių disertacijų medžiaga.

Darbas - socialinė ekonominė sąvoka, kuria apibūdinama tam tikru laikotarpiu reikalingas, tinkamas ir tikslingas žmogaus fiziologinių, biologinių, intelektualinių žmogaus gebėjimų panaudojimas. Darbo teisė reguliuoja santykius tarp žmonių, kurie realizuoja fizinius, protinius, intelektualinius sugebėjimus. Tai kompleksas darbuotojų ir darbdavio tarpusavio teisių ir pareigų, kai darbuotojas atlieka tam tikrą darbo funkciją pagal tam tikrą specialybę, kvalifikaciją ar pareigas laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, kuriai turi paklusti. Taigi, šio darbo tyrinėjimo objektas yra visuomeniniai darbo santykiai, kai darbo jėgos panaudojimas tiesiogiai veikia jos turėtojo asmenybę ir ypač tie, kurie siejasi su darbo sutarties pasibaigimu tuo atveju, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas apie tai jo neįspėjus (DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 8, 9, 10 punktai).

Jei darbo procesas organizuojamas kaip darbo teisinis santykis, tai darbo atlikėjas tame procese nėra savarankiškas. Darbdavys atsako už darbuotojo vykdomus veiksmus, jo saugumą ir t.t. Todėl užtenka darbuotojui vieną kartą šiurkščiai pažeisti darbo pareigas, kad darbo teisiniuose santykiuose sutriktų pusiausvyra ir atsirastų juridinių faktų, sukeliančių tokias pasekmes, kaip darbo sutarties pasibaigimas.

LR Darbo Sutarties Įstatyme (toliau – DSI) buvo numatytos kelios darbo sutarties pasibaigimo pagrindų grupės: t. y. nesant darbuotojo kaltės ir jai esant, taip pat darbdavio valia. DK tokio atleidimo skirstymo atsisakyta. Tačiau Darbo kodekse, palyginti su galiojusių DSI, kaip jau minėjome, įdiegta nemažai naujų norminių nuostatų, kurių tarpe yra ir normos susijusios su atleidimu iš darbo vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo tvarką<sup>6</sup>.

Sprendžiant klausimus, susijusius su darbo sutarties nutraukimu, atsižvelgiant į darbo sutarčių socialinę ir ekonominę reikšmę, jų nutraukimo galimas pasekmes, svarbu, kad tokį darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos būtų aiškinamos ir taikomos teisingai.

Manau, kad kiekvienu atskiru atveju darbdavys privalės savarankiškai spręsti, ar padarytas pažeidimas gali būti traktuojamas kaip „šiurkštus“ ir ar darbuotoją būtina atleisti. Savaime suprantama, kad reikės atsižvelgti į konkrečias aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas. Neatmetama galimybė, kad įmanoma jam paskirti ir švelnesnę nuobaudą negu atleidimas iš darbo, nors tiesiogiai tokios išvados padaryti ir negalima. Iš kitos pusės analizuojama straipsnio nuostata „vieną kartą“ suprantama taip, kad norint atleisti darbuotoją jo padarytas pažeidimas nereikalauja jokio pakartotinumų bei sistemos. Darbdavys, esant šiurkščiam pažeidimui, negali darbuotojui taikyti kitos DK normos – tai pakankamai kategoriškas teiginys, nors DK 136 straipsnio 3 dalies redakcija sako, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį šios dalies 1, 2 punktuose numatytais pagrindais, bet gali šia teise ir nepasinaudoti<sup>7</sup>. Netgi, kai yra teisinis pagrindas nutraukti darbo sutartį už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, darbdavys gali darbuotojo neatleisti iš darbo, o skirti jam kitą nuobaudą (pastabą ar papeikimą) arba apsiriboti drausmės pažeidimo fakto apsvaistymu su pačiu pažeidėju arba jo darbo kolektyve.

Be to, besivystančioje rinkos ekonomikoje atsiranda kolektyvinių (grupinių) atleidimų grėsmė bei jų legitimumo problema, t.y. kai darbdavys pasinaudodamas ekonominiais sunkumais gali atleisti prasikaltusius darbuotojus neišskirdamas jų iš kitų. Todėl reikėtų apžvelgti Lietuvos

---

<sup>6</sup> Doc. dr. Rasa Macijauskienė. „Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas“. Jurisprudencija, 2003, t. 40(32); 46–55

<sup>7</sup> item



teisės normas bei ES direktyvų nuostatas šiuo klausimu. Dalis nacionalinės teisės atitiktis 1998 m. liepos 20d. direktyvai Nr. 98/59EB problemų pozityviai išsprendžiama DK 130 straipsnyje, tačiau norint pilnumoje perkelti direktyvą būtina plačiau apibrėžti kolektyvinio atleidimo požymius. Teisinėje literatūroje yra išsakoma nuomonė, kad į Direktyvos taikymo sritį patenkančiu atleidimu reikia įvardyti bet kokį darbdavio veiksmą, kuris sąlygoja darbo sutarties nutraukimą, todėl Direktyva turėtų apimti tuos atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva ir darbdavio valia, ir net darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva, kuris gali būti išprovokuotas darbdavio. Direktyvos 1 straipsnio 1 dalis nurodo, kad atleidimas neturi būti siejamas su atskiru darbuotoju. Šiuo atveju turima mintyje darbuotojo kaltas elgesys arba jo asmeninės savybės, nulėmusios atleidimą.<sup>8</sup>

Temos dėstymui pasirinkta darbo struktūra : pirmaisiai detaliai išnagrinėti LR Darbo kodekso 235 straipsnio. 2 dalies 8, 9, 10 punktuose numatytus atvejus, iliustruojant šių DK punktų taikymą konkrečiais atvejais. Atskirame skyriuje trumpai apžvelgti ir palyginti kitų valstybės ir statutinių tarnautojų atleidimo iš darbo už šurkščius darbo pažeidimus ypatumus LR Valstybės Tarnybos Įstatymo ir kitų specialiųjų įstatymų (Statutų) požiūriu bei kai kuriuos jų taikymo praktikoje aspektus.

Darbo sutarties šalių t. y. darbuotojo ir darbdavio teisės ir pareigos atsiranda šios sutarties pagrindu. Pagal DK 93 straipsnį, darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Iš šios teisės normos seka, kad darbuotojas privalo nustatytu laiku atvykti į darbą ir atlikti darbo sutartimi sulgytas darbinės funkcijas, laikytis darbo drausmės, o darbdavys turi darbuotojui sudaryti tinkamas darbo sąlygas. Kai darbuotojas neatlieka prisiimtų darbinių įsipareigojimų arba kai jis kad ir vieną kartą, bet šurkščiai pažeidžia darbo pareigas, už ką jam gali būti taikoma drausminė nuobauda.

---

<sup>8</sup> T.Davulis „Lietuvos darbo teisės integracijos į Europos Sąjungos teisinę sistemą problemos“. Daktaro disertacija 2002m. – Vilnius.

## 1. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas

Darbo kodekse yra keli straipsniai, kuriuose kalbama apie tai, kad darbuotojas gali būti atleistas iš darbo dėl šiurkščios darbo tvarkos pažeidimo apie tai iš anksto jam nepranešus, darbdavio iniciatyva. Tai DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą pagal kurį galima atleisti darbuotoją, jei jis vieną kartą šiurkščiai pažeidė darbo pareigas. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta darbo tvarkai, kai yra šių juridinių faktų sudėtis<sup>9</sup>:

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

Darbo sutarties nutraukimas pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, turi būti aiškinamas sistemiškai ir taikomas atsižvelgiant į tai, kad jų tikslas – teisingai suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio teisių apsaugą.

DK 235 straipsnis, kuris nustato, ką reikia pripažinti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, bei pateikia šiurkščių pažeidimų sąrašą, kuris kaip matome iš DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto teiginio – nėra baigtinis. Dėl šių priežasčių minėtas DK straipsnis yra ne darbo sutarties pasibaigimo skirsnyje, bet darbo drausmės XVI skyriuje. Taigi, galime teigti, kad DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą yra bendroji norma 235 straipsnio atžvilgiu.

Galiojusio DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 12 punktą numatė, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva galėjo būti nutraukta, kai darbuotojai, turintys įgaliojimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Tačiau, kokie tai darbuotojai ir ką reikia laikyti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, apibrėžta nebuvo<sup>10</sup>. Taigi laikantis tam tikros analogijos, kuri egzistavo nuo sovietinių laikų Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodekso (toliau – LTSR DĮK) 287 straipsnyje buvo numatyti papildomi atleidimo iš darbo pagrindai kai kurių kategorijų darbininkų ir tarnautojų grupėms, esant

---

<sup>9</sup> LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ //Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

<sup>10</sup> V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas. Darbo teisė – Vilnius: Justitia, 1999.

tam tikroms sąlygoms. Minėto straipsnio 1 punktą numatė darbo sutarties pasibaigimą, kai darbuotojas, kuriam taikoma drausminė atsakomybė pavaldumo tvarka, vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas ir ši atsakomybė taikoma pareigūnams, turintiems teisę priimti į darbą ir atleisti iš jo (turintiems teisę priimti administracinius sprendimus). Be to, buvo leidžiama nutraukti darbo sutartį už bet kokią (ne tik už pravaikštą be svarbios priežasties) šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. LTSR DĮK komentare 287 straipsnio išaiškinime buvo minimi ir renkami pareigūnai bei tarnautojai.

DK 235 straipsnis, panašiai kaip ir 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, konstatuoja, jog šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra toks darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Panašiai yra suformuluotas ir šiurkštaus tarnybinio nusižengimo apibrėžimas Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 5 dalyje<sup>11</sup>, kurioje sakoma, kad tai nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos valstybės tarnybos bei kitų valstybės tarnautojo veiklą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo veiklos etikos principams.

Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklės - tai vietinis (lokalus) norminis teisės aktas, nustatantis jų vidaus darbo tvarką, reglamentuojantis darbuotojų kolektyvo narių ir įmonės tarpusavio santykius darbo procese. Iš esmės darbo tvarkos taisyklės artimos LTSR DĮK reglamentuotoms vidaus darbo tvarkos taisyklėms, tačiau turi ir principinių skirtumų: kitokia šių taisyklių derinimo ir tvirtinimo tvarka, jos „nepirios“ prie tipinio modelio, laisva taisyklių sandara ir kt. Darbo tvarkos taisyklės tvirtina darbdavys. Prieš tvirtindamas darbdavys privalo jas suderinti su darbuotojų atstovais (DK 230 straipsnis). Nors darbuotojų pareigas gali reglamentuoti kitos DK normos, bei kiti įstatymai: (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (2003 07 01 įstatymo Nr. IX-1672 redakcija) 33 straipsnis reglamentuoja darbuotojų pareigas saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo srityje; Švietimo įstatymo (2003 06 17 įstatymo Nr. IX-1630 redakcija) 49 straipsnio 2 dalis reglamentuoja mokytojo pareigas; Mokslo ir studijų įstatymo (2002 06 11 įstatymo Nr. IX-945 redakcija) 39 straipsnio 5 dalis reglamentuoja mokslininkų ir kitų tyrėjų pareigas); darbo tvarkos taisyklės (DK 230 straipsnis), pareigybės aprašymai ir nuostatai (DK 232 straipsnis), įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai (DK 264 straipsnio 3, 4 dalys, 274 straipsnio 2 dalis), kolektyvinė sutartis ir kiti aktai.

---

<sup>11</sup> Valstybės Žinios. 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

Darbuotojų pareigos - viena iš svarbiausių darbuotojų teisinio statuso dalių, kurias vykdančios įmonėje, įstaigoje, organizacijoje yra užtikrinama darbo drausmė. Pareigos, kurių turi laikytis vykdydami darbo funkcijas apskritai visi darbuotojai išvardytos DK 228 straipsnyje, kuris numato, kad darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Šios darbuotojų pareigos laikomos pagrindinėmis.

Darbdavio neteisėti nurodymai ar nesupažindinimas darbuotojo su konkrečiomis jo pareigomis, tokių nurodymų neįvykdymas, tam tikro darbo neatlikimas, nežinant, jog jį reikia atlikti, negali būti drausminės atsakomybės pagrindas (DK 228 straipsnis).

DK 235 straipsnis, palyginti su DSĮ 29 straipnio 1 dalies 12 punktu, gerokai išplėtė ratą subjektų, kuriems gali būti taikomas atleidimas iš darbo už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Dabar šis atleidimo pagrindas gali būti taikomas ne vien vadovaujantiems darbuotojams (turintiems įgaliojimus duoti privalomus vykdyti potvarkius), o visiems darbuotojams.

DK 235 straipsnio 2 dalyje nurodyti dešimt šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų (sudėčių), tačiau šis sąrašas nėra baigtinis. Darbe aptarsime atvejus t.y. tuos šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie minimi DK 235 straipsnio 2 dalies 8, 9, 10 punktuose, o būtent:

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

9p. - neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą);

10p. - atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi.

## **2. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kuomet darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai**

Svaigalų naudojimas turi plačias tradicijas. Mat alkoholis, geriant nedidelėmis dozėmis, atpalaiduoja žmogų, ramina nervus, pakelia nuotaiką, tačiau nuo jo prastėja žmogaus mąstymas, dėl ko darbuotojo veiksmuose daugėja klaidų, trukdo jam objektyviai vertinti savo sugebėjimus ir galimybes. Trečdalis asmenų, mirtinai susižaloję darbo vietose ir darbo metu, buvo neblaivūs. Ypač tai liečia dirbančius statybose, nes kas antras nelaimingas atsitikimas šioje srityje atsitinka su neblaiviu statybos darbuotoju.

Rinkos ekonomikos sąlygomis, šalyje atsirado nedarbas, tačiau nežiūrint to, kai kuriose įmonėse, įstaigose ir organizacijose (toliau-įmonė) dar yra paplitusi alkoholio vartojimo darbo metu tradicija. Be to, pastaraisiais metais darbovietėse plinta ir narkotinių medžiagų naudojimas. Kovoiant su girtavimu ir narkotinių medžiagų naudojimu yra taikomos prevencinės priemonės. Darbo santykius reguliuojantys teisės aktai sugriežtino požiūrį į šią problemą ir suteikia darbovietės administracijai galimybę nutraukti darbo sutartis su asmenimis, kurie darbo metu yra neblaivūs ar apsvaigę nuo narkotinių bei toksinių medžiagų. Neblaivių darbuotojų atleidimo iš darbo klausimai ir yra aptariami šiame komentare.

LTSR Darbo įstatymų kodekso 43 straipsnio - darbo sutarties nutraukimas administracijos iniciatyva – 4 punktas numatė, kad kai darbininkas ar tarnautojas padaro pravaikštą be svarbių priežasčių (įskaitant ir pasirodymą darbe neblaivaus). Tipinėse taisyklėse buvo nurodyta, kad pravaikšta laikomas neatvykimas į darbą be svarbios priežasties per visą darbo dieną (pamainą). Pravaikštai prilyginamas darbuotojo pasirodymas darbe neblaiviam stovyje. Taigi neblaivaus darbuotojo pasirodymas darbe buvo prilyginamas pravaikštai be svarbių priežasčių nepriklausomai nuo to, kada tai įvyksta: darbo pradžioje ar pabaigoje. Darbuotojui pasirodžiusiam darbe neblaiviam, turi būti neleidžiama dirbti. Įrodymas, kad darbuotojas į darbą atvyko neblaivus, galėjo būti medicinos įstaigų išvados, tiek ir tą pačią dieną darbe surašyti atitinkami aktai ir pan.

LTSR DĮK 43 straipsnis nurodė bendrus darbo sutarties nutraukimo administracijos iniciatyva pagrindus, kurie buvo taikomi visų darbuotojų atžvilgiu.

LR Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 9 punktas numatė, kad darbuotojas galėjo būti atleistas iš darbo kai darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotikų ar toksinių medžiagų. Įstatymas nereikalavo, kad darbuotojas visą darbo dieną būtų girtas, užteko paties išgėrusio pasirodymo fakto darbo metu darbe. Darbo metu reiškia - tas laiko tarpas, per kurį

darbuotojas privalo vykdyti savo darbines funkcijas (tai ne apskritai darbovietės darbo valandos).

Darbe - sąvoka reiškia darbuotojų darbinių darbo funkcijų vykdymo įprastinę vietą<sup>12</sup>.

Darbuotoją, darbo metu darbe esantį neblaivų, apsvaigusį nuo narkotikų ar toksinių medžiagų, galima buvo atleisti minėto įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 9 punkto pagrindu, kai buvo įrodoma, kad jis buvo neblaivus arba apsvaigęs.

Pagal LR Darbo sutarties įstatymo 25 straipsnį, darbdavys privalėjo nušalinti neblaivų arba apsvaigusį nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotoją nuo darbo. Tad kyla klausimas, ar yra pagrindas atleisti darbuotoją, kuris nebuvo nušalintas ar net dirbo visą darbo dieną ir gerai atliko savo darbą? Lingvistiškai aiškinant šį punktą, atleidimo pagrindas su nušalinimu nesiejamas, pakanka fakto, kad darbuotojas buvo neblaivus darbe ir darbo metu. Tačiau darbuotojo, pasirodžiusio darbe neblaivaus laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, šiuo pagrindu negalima atleisti iš darbo<sup>13</sup>.

Yra tam tikra kategorija darbuotojų, kurių darbo laikas nenormuojamas. Tokių neblaivių darbuotojų buvimas darbe net ir pasibaigus normaliai darbo dienai laikomas buvimu darbo vietoje darbo metu t.y. pagal darbo sutarties nuostatas yra laikoma, kad jie darbe randasi visą parą. Toks atleidimas buvo laikomas drausmine nuobauda ir reikėjo laikytis drausminės nuobaudos skyrimo ir taikymo tvarkos.

Kaip ir anksčiau galiojusio Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 9 punktas, taip ir dabartiniu metu veikiančio Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas ir 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą suteikia darbdaviui teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai jis darbo metu darbe yra neblaivus arba apsvaigęs nuo narkotinių bei toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai, nes DK tokią veiką laiko šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

Preziumuojama, kad darbuotojas yra besąlygiškai kaltas, kai jis darbo metu darbe pasirodo neblaivus ir tam negali būti jokių pateisinamų priežasčių<sup>14</sup>. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą, darbuotojo neblaivumas, apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kai darbuotojas tokioje būsenoje yra darbo metu darbe ir tai nėra susiję su įmonėje vykstančiais gamybos procesais.

Kaip yra pažymėjęs LAT, darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip reikšmingų juridinių faktų visuma, kuriems esant darbuotojas gali būti atleistas iš darbo. Norint už šį darbo pareigų pažeidimą su darbuotoju nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą,

---

<sup>12</sup> V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas. Darbo teisė – Vilnius: Justitia, 1999.

<sup>13</sup> V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas – Vilnius : Justitia, 2005.

<sup>14</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-800/2002 . Bylų kategorija 2.4.3.9. 2002 05 29 – Vilnius.

būtina nustatyti juridinių faktų visumą, kurios sudėti vienu metu sudarytų trys aplinkybės :

- 1) konstatuotas darbuotojo neblaivumo faktas;
- 2) darbuotojas yra neblaivus darbo metu;
- 3) jis yra neblaivus darbo vietoje (t. y. darbovietėje, darbo vietoje ar kitoje vietoje, kur darbuotojas turi būti atlikdamas darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis).

Tik esant šių faktų sudėčiai, darbuotojo atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 8 punktu gali būti pripažįstamas teisėtu<sup>15</sup>.

Pažymėtina, kad darbuotojo girtumo ar apsvaigimo laipsnis ir mastas nusižengimo kvalifikavimui reikšmės neturi. Taip pat neturi įtakos, ar darbuotojui už tai buvo taikytos ATPK nustatytos sankcijos.

Toliau ir aptariama neblaivumo samprata bei aplinkybės, kurioms esant darbuotojo elgesys gali būti įvertintinas DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto požiūriu, suteikiant darbdaviui teisę nutraukti su darbuotoju darbo sutartį DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto pagrindu.

Darbo kodeksas numato galimybę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai jis darbe yra neblaivus, tačiau kodekse nėra pateikta neblaivumo sąvoka. Gyvenime įvairiai yra įvardinama žmogaus būseną, kai jis yra vartojęs alkoholį – sakoma, kad jis yra neblaivus, apsvaigęs nuo alkoholio, girtas ir pan.

LR Vyriausybės ( toliau –LRV ) 1996 01 15 nutarimu Nr. 92 buvo patvirtinta Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų, savo veiksmais galinčių sukelti ar sukėlusių grėsmę žmonėms, gyvūnams aplinkai, neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka ( toliau Tvarka)<sup>16</sup> ir 2006 05 12 nutarimas Nr. 452 (naikina prieš tai minėtą nutarimą) nustato transporto priemonių vairuotojų, iš jų ir darbuotojų, vairuojančių juridinių asmenų transporto priemones, bei kitų asmenų neblaivumo (girtumo) kontrolės ir medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo <...>tvarką (taisykles). Čia pateikti neblaivumo ir apsvaigimo sąvokų apibrėžimai.

Pagal minėtus nutarimus neblaivumas ( girtumas) yra asmens, vartojusio alkoholį, būseną, kai yra klinikinių neblaivumo požymių ir alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose viršija įstatymuose, ES teisės aktuose ar šių taisyklių 3 punkte nustatytą maksimalią leistiną normą t.y. asmenų, vairuojančių antžeminio vandens transporto priemones leidžiama maksimali etilo alkoholio koncentracija vairavimo metu

---

<sup>15</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-272/2004. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2004 04 14 – Vilnius; LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-457/2004. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2004 09 15 – Vilnius.

<sup>16</sup> Valstybės žinios. 1996 01 10 Nr. 6 – 158.

metu yra 0,4 promilės. Taigi, įvardintiems asmenims maksimali leistina alkoholio koncentracija tikrinamų asmenų biologinėse organizmo terpėse yra 0,4 promilės, kurios viršijimas rodo alkoholio vartojimo faktą. Kiek kitaip šis klausimas yra išspręstas Baudžiamajame kodekse, kurio 281 straipsnio 8 dalyje nurodyta, jos asmuo laikomas apsvaigusių nuo alkoholio, kai jo kraujyje yra 0,4 promilės ir daugiau alkoholio.

Iš to, kas yra pasakyta, galėtų būti daroma išvada, jog darbuotojas darbovietėje gali dirbti ir būdamas neblaivus, jei alkoholio koncentracija jo biologinėse organizmo terpėse neviršija 0,4 promilės. Tačiau darbo įstatymai netoleruoja tokios padėties, kai darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus. Darbuotojus laikytinas neblaiviu, kai jis tą dieną vartojo alkoholinius gėrimus ir yra klinikiniai požymiai, liudijantys apie darbuotojo neblaivumą (jis nekoordinuoja savo judesius, jo kalba nerišli, nuo jo sklinda alkoholio kvapas ir pan.), nors jo kraujyje tuo metu būtų ir mažiau negu 0,4 promilės alkoholio.

LAT senato 2004 06 18 nutarimu Nr. 45 aprobuotoje apibendrinimo apžvalgoje nurodoma, kad pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotiniu arba toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu nepriklausomai nuo neblaivumo ar apsvaigimo masto. Neblaivumo ar apsvaigimo mastas neturi reikšmės šiurkštaus nusižengimo kvalifikavimui. Darbo drausmės užtikrinimo pagrindus nustato darbo įstatymai (DK 4 straipsnio 1 dalies 10 punktas), tuo tarpu Vyriausybės 1996 01 15 nutarimu Nr. 92 ir 2006 05 12 nutarimas Nr. 452 patvirtinta Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka yra viešosios teisės aktas, kurio tikslai ir uždaviniai yra kitokie. Todėl DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto taikymui darbuotojo neblaivumo būsenos konstatavimui ne privalu vadovautis minėtų Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos-taisyklių pateiktu neblaivumo (girtumo) sąvokos aiškinimu<sup>17</sup>.

Darbo kodeksas nereglamentuoja, kaip turi būti nustatyti darbuotojų neblaivumo ar apsvaigimo faktai. Šiuos faktus darbdavys gali nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti teisės aktams. Kai darbovietėje veikia medicininė tarnyba, jos medikai gali konstatuoti darbuotojo neblaivumo būklę. Jei nėra medikų, darbuotojas jo sutikimu gali būti pasiųstas į sveikatos priežiūros įstaigą patikrinti sveikatos būklę blaivumo požiūriu, nors girtumu kaltinamas asmuo dažnai atsisako nuo bet kokių patikrinimų. Kaip priimta praktikoje, tokiais atvejais paprastai surašomas aktas. Kai darbuotojo neblaivumo būseną fiksuojama tą dieną darbe surašytu aktu, jame turėtų būti nurodyti ir tie klinikiniai požymiai, pagal kuriuos toji būseną buvo

---

<sup>17</sup> Teismų praktika Nr. 21, 2004 m., 187 psl.



nustatyta. Aktą turėtų pasirašyti keli asmenys, kurie šias aplinkybes patys matė, kad vėliau, reikalui esant, jie kaip liudytojai galėtų visa tai patvirtinti teisme. Konstatuoti neblaivumo faktą galima tik tada, kai tokie išvadai padaryti pakanka turimų įrodymų. Įrodymų pakankamumas reiškia, kad jei tarpusavyje vieni kitiems neprieštarauja ir jų visuma leidžia padaryti pagrįstą išvadą apie įrodinėjamo fakto buvimą. Įrodinėjimo ir įrodymų vertinimo taisyklės yra suformuluotos Civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje, kuriama nustatoma, kad įrodymai civilinėje byloje yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymo nustatyta tvarka konstatuoja esant aplinkybes, pagrindžiančias ginčo šalių reikalavimus bei atsikirtimus ir kitokias aplinkybes, turinčias reikšmės bylai teisingai išspręsti.

Tokiu būdu įrodymai vertinami ir teismų praktikoje. Taip pavyzdžiui, LAT, nagrinėdamas ieškovo I.J.T. grąžinimo į darbą bylą, nurodė, kad ieškovo girtumo darbe faktas nustatytas remiantis geležinkelio stoties viršininko, budėtojos ir praktikanto sustatytu aktu, kuriame konstatuota, jog tą dieną pamainos pabaigoje ieškovas darbe buvo neblaivus. Šią aplinkybę patvirtino teisme apklaustas liudytojas. Be minėtų įrodymų, neblaivumo faktui patvirtinti teismai rėmėsi ir administracinės bylos medžiaga, kurios duomenims ieškovas yra administracine tvarka nubaustas už pasirodymą darbe neblaiviam, taip pat alkotesterio parodymais ir kt. Kadangi ieškovas į gyvenvietės medicinos punktą kreipėsi jau praėjus 3 valandoms po to, kai jis buvo pastebėtas darbe neblaivus, todėl medicinos felčerės pažymoje buvo nurodyta, jog girtumo nepastebėta<sup>18</sup>.

Kaip minėta, 2006 05 12 nutarimų Nr. 452 yra patvirtinta "Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka". Tačiau ši Tvarka taikoma dviejų kategorijų subjektams: asmenims, vairuojantiems transporto priemones, taip pat kitiems asmenims, savo veiksmais galintiems sukelti ar sukėlusiems grėsmę žmonėms, gyvūnams ir aplinkai. Šiose taisyklėse minimi ir kiti asmenys. Kyla klausimas, ar tie „kiti asmenys“ apskritai yra visi darbuotojai, taigi kartu ir klausimas ar ši tvarka gali būti be išimties taikoma visiems darbuotojams? Dėl šios tvarkos taikymo LAT yra pažymėjęs, kad, siekiant išsiaiškinti šio akto reguliavimo sritį ir apimtį, o tikrinimo metu gautus duomenis vertinant kaip įrodymus, jo nuostatos turi būti aiškinamos sistemiškai<sup>19</sup>.

Taigi reikia pasakyti, kad šiuo aktu nenumatoma, kad jis reguliuoja absoliučiai visas neblaivumo nustatymo procedūras ir atvejus, nes tvarkos bendrosiose nuostatose ir specialiose dalyse esančios taisyklės sako, kad yra ribojama tikrinamųjų asmenų grupė, nustatomi atvejai, kada tikrinimas yra privalomas, apibrėžta gautų tikrinimo metu duomenų pritaikymo sritis. Asmens

---

<sup>18</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-821/2000. Bylų kategorija 1. 2000-09-13 – Vilnius.

<sup>19</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-138/2002. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2002 01 21- Vilnius.

neblaivumas privalo būti nustatomas pagal numatytą procedūrą ir naudojantis joje numatytais metodais ir priemonėmis. Taisyklių bendrose nuostatose nurodoma, kad ši tvarka taikoma:

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

Bendrųjų nuostatų 10 punkte nurodoma, kad asmenų neblaivumas yra nustatomas nedelsiant, o laikas skaičiuojamas nuo transporto avarijos ar asmens sulaikymo. Tai leidžia teigti, kad kiti šioje tvarkoje minimi asmenys gali būti su transporto avarija susiję ar sulaikyti asmenys.

Pagal šią tvarką, be vairuotojų, privalomai yra tikrinami su transporto avarija susiję kiti eismo dalyviai. Kelių eismo taisyklės apibrėžia eismo dalyvio sąvoką ir, kad tai yra vairuotojas, pėsčiasis, keleivis, gyvulių varovas, taigi tikrinamieji yra eismo dalyviai.

Tikrinimo techninėmis priemonėmis protokolas pridedamas prie administracinio teisės pažeidimo protokolo arba duomenys įrašomi į administracinio teisės pažeidimo protokolą. Vadinas, patikrinimas privalomai atliekamas, kai tai susiję su tyrimu asmens veiksmų, galinčių būti administracinės atsakomybės pagrindu. Taigi kiti asmenys – administracinė atsakomybėn traukiami asmenys, kurie, vadovaujantis LR administracinių teisės pažeidimų kodekso siunčiami neblaivumui (girtumui) arba apsvaigimui nuo narkotinių ar psichotropinių medžiagų nustatyti, taip pat kiti asmenys, ikiteisminio tyrimo įstaigų, prokuratūros pareigūnų, teismo, darbdavio ir kitų įstatymų įgaliotų subjektų siunčiami neblaivumui (girtumui) arba apsvaigimui nuo narkotinių ar psichotropinių medžiagų nustatyti.

Tvarka numato darbdavio teises ir pareigas nustatant darbuotojų neblaivumą (girtumą) ir apsvaigimą, kai darbuotojas privalomai tikrinamas darbo pradžioje ir kai darbuotojas įtariamasis esąs neblaivus. Taigi pirmu atveju yra numatyta darbdavio galimybė veikti, o antruoju - teisinė pareiga veikti. Tirdamas darbuotojo būseną darbdavys siekia kontroliuoti ar darbuotojas gali tinkamai atlikti savo pareigas, o prireikus gali jam taikyti drausminę ar kitokią atsakomybę ar kitas įstatymų numatytas priemones (pvz., nušalinti nuo darbo). Patikrinimas atliekamas darbdaviui prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti įstatymams. Patikrinimas techninėmis priemonėmis nėra būtinas, tikrinamasis asmuo tokios patikros gali atsisakyti be jokių teisinių padarinių. Jeigu darbuotojas, vairuojantis juridinio asmens transporto priemonę, atsisako darbdavio asmens sveikatos priežiūros specialistų atliekamos medicininės apžiūros ar nesutinka su jos rezultatais, ne vėliau kaip per 1 valandą nuo tokios apžiūros atlikimo arba nuo atsisakymo atlikti medicininę apžiūrą momento jis gali pats kreiptis į pageidaujamą asmens sveikatos priežiūros įstaigą, prašydamas jo lėšomis atlikti medicininę apžiūrą.

Darbdavys, atsisakius darbuotojui tikrintis techninėmis priemonėmis, turėtų užsitikrinti

kitokių neblaivumo ar apsvaigimo įrodymų. Jeigu asmuo sutinka su testavimo atlikimu techninėmis priemonėmis, kai patikra nėra būtina, tai techninių priemonių parodytas rezultatas gali būti vertinamas kaip vienas iš įrodymų. Duomenų apie alkoholio kiekį iškvepiamame ore gavimas alkotesteriu, nors ir nenumatytu teisės aktais atveju, tačiau tikrinamajam asmeniui sutinkant atlikti tokį tikrinimą, nelaikytinas prieštaraujančiu įstatymams.

Ar tikrinimo rezultatas patikimas, sprendžiama pagal bendrąsias CPK taisykles dėl įrodymų ir įrodinėjimo, t. y. testavimo rezultatui nesuteikiant pranašumo kitų įrodymų atžvilgiu, bet faktinius duomenis analizuojant kartu su kitais įrodymais. Testavimo faktą ir rezultatą gali patvirtinti ar neigti kiti įrodomieji duomenys.

Minėta tvarka gali būti remiamasi kaip orientyru visais atvejais, nustatant darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būseną, nors ši tvarka yra privaloma tik joje apibrėžtiems asmenims. Kitų darbuotojų atžvilgiu minėtoje tvarkoje nustatytos taisyklės nėra privalomos, nes jų neblaivumo ar apsvaigimo įrodymai įvertinami pagal CPK nuostatas.

Tokios pozicijos laikosi teismų praktika. Antai LAT, nagrinėdamas ieškovo H.K., atleisto iš darbo pagal DSI 29 str. 1 d. 9 punktą, grąžinimo į darbą bylą, nurodė, kad ieškovas nepriklausė asmenų kategorijai, kurie pagal Tvarkos nuostatas privalomai turėjo būti patikrinti dėl įtarimo neblaivumu šios Tvarkos numatyta procedūra. Be to, šioje byloje teismas pažymėjo, kad duomenų apie alkoholio kiekį iškvepiamame ore gavimas alkotesteriu, nors ir nenumatytu teisės aktais atveju, tačiau tikrinamajam asmeniui sutinkant atlikti tokį tikrinimą, nelaikytinas prieštaraujančiu įstatymams. Jeigu asmuo sutiko su testavimo atlikimu techninėmis priemonėmis, kai toks patikrinimas nebuvo būtinas, 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, t. y. testavimo rezultatui nesuteikiant pranašumo prieš kitus įrodymus, bei faktinius duomenis analizuojant įrodymų visumoje. Testavimo faktą ir rezultatą gali patvirtinti ar neigti kiti įrodomieji duomenys. Šiuo atveju tikrinimo alkotesteriu fakto neneigia ieškovas, o tai atlikę policijos darbuotojai rašytiniais pareiškimais ir paliudijimais teisme patvirtino tikrinimo faktą ir rezultatą. Tikrinamasis asmuo galėjo kreiptis į medicininę įstaigą ar kitu būdu rinkti duomenis apie tai, kad tikrinimo rezultatas netinkamas, bet pats ieškovas patvirtino neblaivumo faktą savo pasiaiškinyje. Ieškovas iš darbo vietos buvo pristatytas į namus, t. y. nuo darbo buvo faktiškai nušalintas, taigi jo atleidimo iš darbo tvarka nebuvo pažeista<sup>20</sup>.

Darbuotojui teisinė atsakomybė taikytina, kai jo neblaivumas ar apsvaigimas konstatuojamas darbo metu, tačiau nesvarbu, ar tai būtų darbo dienos pradžioje, po pietų pertraukos ar darbo dienos pabaigoje. Kiekvieno darbuotojo darbo laikas darbovietėje nustatomas darbo tvarkos taisyklėse,

---

<sup>20</sup> LAT nutartis.Civilinė byla Nr. 3K-3-138/2002. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2002 01 21 – Vilnius.

pamainų grafikais, kitais lokaliniais norminiais teisės aktais ir pagal tai sprendžiamas klausimas, ar konkretus asmuo buvo neblaivus darbo metu. Ieškovas V.P. teigė, kad administracija jį iš darbo atleido nepagrįstai, nes darbe buvo neblaivus po 18 valandos, kai jau buvo pasibaigusi jo darbo diena. LAT nurodė, kad teismai nustatinėjo ieškovo darbo laiko pradžią ir pabaigą darbo laiko apskaitos žiniaraščių duomenimis, meistro, pamainos sargų parodymais bei pamainos perdavimą patvirtinančiais dokumentais, taip pat lokaliniais aktais dėl pamainų perdavimo. Šie įrodymai patvirtino, kad ginčo dieną 17 val. 45 min. ieškovo buvo neblaivus dar nepasibaigus darbo laikui, savo pamainos pagal Sargo darbų saugos instrukcijos reikalavimus jis dar nebuvo perdavęs kitam sargui. Darbdavys neblaivų darbuotoją nušalino nuo darbo, šį faktą atžymėjo darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, todėl teismai turėjo pagrindą spręsti, jog ieškovas iš darbo pagal DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 9 punktą yra atleistas pagrįstai ir teisėtai<sup>21</sup>.

Kitokia yra situacija, kai darbuotojo neblaivumas darbo vietoje nustatomas jau pasibaigus darbuotojo normaliai darbo laiko trukmei. Taip ieškovas L.K. dirbo pas atsakovą barmenu-pardavėju. Akte užfiksuotas faktas, kad ieškovas 17 val. 55 min. darbo vietoje buvo neblaivus, dėl ko jis buvo atleistas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Nagrinėjant bylą dėl neteisėto atleidimo iš darbo, ieškovas aiškino, kad darbą pradėdavo dirbti 9 val. ir dirbo be pietų pertraukos iki 17 val. Atsakovo atstovas teigė, jog ieškovui, dirbančiam ir be pietų pertraukos darbas turi tęstis iki 18 val. LAT CBS teisėjų kolegija, naikindama teismų sprendimus, kuriais ieškovo ieškinys dėl gražinimo į darbą buvo atmestas, ir pavesdama šią bylą pakartotinai nagrinėti apygardos teisme, nurodė, kad byloje darbdavys nepateikė darbo tvarkos taisyklių ar kitų įrodymų, patvirtinančių, jog ieškovo darbo laikas buvo aiškiai apibrėžtas ir kad ieškovas informuotas apie jo darbo ir poilsio laiko paskirstymą. Byloje dalyvaujančios šalys pripažino, kad jos žodžiu susitarė, jog ieškovas dirbs viršvalandinį darbą, tačiau nebuvo konkrečiai apibrėžta, kiek valandų ieškovas dirbs papildomai, kokį laikotarpį šis susitarimas galioja, kaip nustatomas konkrečios dienos darbo laikas. Byloje yra duomenys, kad ieškovas nuolat dirbo daugiau nei 8 darbo valandas (tai kasos žurnalo duomenys, baro patalpos perdavimo apsaugai duomenys, Valstybinės darbo inspekcijos pažyma), tačiau už viršvalandinį darbą ieškovui nebuvo mokama<sup>22</sup>.

LAT konstatavo, kad teismai turi aiškintis, ar darbuotojas darbovietėje buvo neblaivus darbo metu. Darbo grafikai įmonėje turi būti paskelbiami viešai. Kilus darbdavio ir darbuotojo ginčui, darbdavys privalo įrodyti ar darbuotojas buvo neblaivus darbovietėje darbo metu (CPK 178 straipsnis). Čia taip pat turėtų būti atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK 143 straipsnio 1 dalies 3 punktas nustato laiką, reikalingą darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir

<sup>21</sup> LAT nutartis. Civilinė byla. Nr. 3K-3-1122/2001. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2001 11 12 – Vilnius.

<sup>22</sup> LAT nutartis. Civilinė byla. Nr. 3K-3-457/2004. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2004 09 15 – Vilnius.

sutvarkyti ir priskiria jį darbo laikui<sup>23</sup>.

Kartais darbuotojas, būdamas neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, į darbovietę atvyksta ne darbo metu (ne darbo funkcijų vykdymo), pvz, poilsio dieną. Šioje situacijoje teismai nelaiko, jog darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas DK 136 straipsnio 3 dalyje ir 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto prasme, todėl straipsniuose numatytą sankciją taikyti nėra pagrindo. Pavyzdžiui, ieškovas A.P. buvo atleistas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą už tai, kad buvo sulaukytas neblaivus įmonės kontrolės poste nedarbo metu (poilsio dieną). Teismas pripažino, kad ieškovas, būdamas neblaivus įmonės teritorijoje (kontrolės poste), pažeidė įmonėje nustatytą vidaus darbo tvarką. Kadangi neblaivumas nustatytas jam būnant įmonės kontrolės poste ne jo darbo laiku, teismas padarė išvadą, kad ieškovui paskirta nuobauda - atleidimas iš darbo - yra neadekvati padarytam darbo tvarkos pažeidimui ir ieškovą gražino į darbą<sup>24</sup>.

Kaip minėta, yra tam tikra kategorija darbuotojų, kurių darbo laikas nenormuojamas. Tokių neblaivių darbuotojų buvimas darbe net ir pasibaigus normaliai darbo dienai laikomas buvimu darbo vietoje darbo metu.

Pvz. iš DK 150 straipsnio 5 dalies teisės normos turinio seka išvada, kad administracijos pareigūnai (jų sąrašas nustatomas įmonės kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse) dirba nenormuotą darbo dieną. Todėl, tokių pareigūnų pasirodymas neblaivame stovyje darbovietėje bet kuriuo laiku turėtų būti laikomas kaip darbo metu. Turėtina galvoje ir tai, kad atskiri tarnybos ar drausmės statutai numato pareigūnų teisinę atsakomybę ir už girtavimą ne tarnybos metu, tačiau tokiais atvejais, kaip taisyklė, su šiais asmenimis tarnybiniai santykiai už pareigūno vardo diskreditavimą nutraukiami pagal Valstybės tarnybos įstatymą, atitinkamus statutus ir kitus specialius įstatymus, bet tie klausimai nėra šio leidinio nagrinėjimo tema.

Drausminė atsakomybė aptariamuoju teisiniu pagrindu taikoma tuo atveju, kai darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas konstatuojamas darbe. 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 dėl darbo funkcijų vykdymo. Todėl buvimas darbe negali būti formaliai aiškinamas kaip darbuotojo darbo funkcijų atlikimas tik konkrečioje vietoje, tai yra tam tikrame darbo kabinete, ceche, skyriuje, ar kuriame nors padalinyje, kur darbuotojas didesnę laiko dalį praleidžia dirbdamas pavestą darbą. Pagal minėtą teisės normą darbo vieta aiškintina ir turėtų būti suprantama platesne šio žodžio prasme, nes jos sąvoka turėtų apimti visą darbovietę ir jos teritoriją. Darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo minimu pagrindu ir tuo atveju, kai darbuotojas būna darbovietės teritorijoje neblaivus, nesvarbu, kada darbuotojas pradėjo vartoti

<sup>23</sup> LAT nutartis. Civilinė byla. Nr. 3K-3-457/2004. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2004 09 15 – Vilnius.

<sup>24</sup> Teismų praktika 2004 m. Nr. 21, 186 psl.

alkoholinius gėrimus<sup>25</sup>. Kai darbuotojo darbas yra susijęs su tam tikrų pareigų atlikimu už darbovietės ribų, šių pareigų atlikimas bet kurioje vietoje turi būti vertinamas kaip darbuotojo darbo vieta.

Bet neblaivaus darbuotojo būvimas darbo metu ne darbo vietoje nesudaro pagrindo nutraukti su juo darbo sutartį aptariamuoju teisiniu pagrindu. Tarkime, darbuotojas per pietų pertrauką palieka darbovietę ir šalia jos esančiame bare nusigeria ir tą dieną į darbą negrįžta. Taigi darbuotojas darbo metu buvo neblaivus, tačiau ne savo darbo vietoje. Šiuo atveju už neatvykimą į darbą per antrąją darbo dienos pusę darbuotojas galėtų būti atleistas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą tuo atveju, jei jis turi bent vieną galiojančią drausminę nuobaudą. Jeigu tokių nuobaudų nėra, už šį drausmės pažeidimą darbuotojui galėtų būti skiriama nuobauda: pastaba arba papeikimas.

Ieškovą darbdavys atleido iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kurį įvardijo kaip buvimą neblaiviu darbe darbo metu. Neblaivumo darbo metu darbe faktą patvirtina aktas, liudytojų parodymai, administracinio teisės pažeidimo bylos medžiaga, medicinos apžiūros neblaivumui, girtumui ir apsvaigimui nustatyti aktas. Ieškovas neigia savo buvimą neblaiviu darbo metu darbo vietoje, nes neteisingai aiškino šios normos sąvoką „darbo metu darbe“. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 8 dalis apibrėžia darbo vietos sąvoką – tai vieta, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulygtą darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas. Teismai ieškovo buvimą šalia esančiame kieme pasibaigus darbo laikui nepagrįstai laikė buvimu darbo vietoje. Patikimai nekonstatavus ieškovo buvimo darbo vietoje, nėra pagrindo spęsti apie DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte nurodyto darbo pareigų pažeidimo padarymą<sup>26</sup>.

Darbdavys taip pat turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai pastarasis darbe pasirodo apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų.

Minėtuose LR Vyriausybės 1996 01 15 Nr 92 ir 2006 05 12 Nr. 452 nutarimuose nustatyta transporto priemonių vairuotojų, iš jų ir darbuotojų, vairuojančių juridinių asmenų transporto priemones, bei kitų asmenų neblaivumo (girtumo) kontrolės ir medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo tvarka..

Apsvaigimą paprastai konstatuoja medicinos darbuotojai. Be to, pagal Administracinių teisės pažeidimų kodekso 44 straipsnį narkotinių priemonių vartojimas be gydytojo paskyrimo yra administracinis pažeidimas, kurį tiria policijos pareigūnai. Pastarieji tokį darbuotoją pristato į

---

<sup>25</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-800/2002. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2002 05 29 – Vilnius.

<sup>26</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-457/2004. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2004 09 15 - Vilnius

sveikatos priežiūros įstaigą ir remiantis čia atlikto tyrimo rezultatais surašo administracinio teisės pažeidimo protokolą, o po to visą medžiagą pateikia teisėjui. Šių institucijų padarytos išvados ir priimti sprendimai dėl narkotinių priemonių vartojimo yra svarūs įrodymai nutraukiant su darbuotoju darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto pagrindą.

Nušalinimas nuo darbo, kaip teisinė priemonė iš esmės skiriasi nuo darbuotojo atleidimo iš darbo, nes nušalinimo atveju darbo santykiai tarp šalių išlieka, tik dėl teisės aktuose numatytų priežasčių darbuotojui laikinai neleidžiama dirbti ir jam už nušalinimo laiką nemokamas darbo užmokestis. Nušalinimas nuo darbo nėra drausminė nuobauda, todėl nusižengusiam ir nušalintam ar dėl kurių nors priežasčių ir nenušalintam darbuotojui drausminė atsakomybė taikoma bendrais pagrindais.

DK 123 straipsnio 1 dalis numato 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 jam nemokamas darbo užmokestis. DK nenustato privalomos rašytinės formos darbuotojo nušalinimui nuo darbo, tačiau pagal nusistovėjusią praktiką tokiais atvejais paprastai sustatomas atitinkamas aktas.

Jeigu darbdavys, nors ir esant DK 123 straipsnio 1 dalyje numatytam pagrindui, nenušalino darbuotojo nuo darbo, tai, kilus ginčui teisme dėl atleidimo iš darbo pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą pagrįstumo, jis nepraranda galimybės darbuotojo neblaivumo darbe faktą įrodinėti kitomis CPK leistinomis priemonėmis.

Aptariamuoju pagrindu nutraukti darbo sutartį galima ir už vienintelį darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo darbe darbinių pareigų atlikimo metu konstatuotą faktą, nes paminėta situacija kvalifikuotina kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Atleidimas gali būti patvirtintas nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo (DK 123 straipsnis).<sup>27</sup>Toks darbuotojo atleidimas iš darbo vykdomas pagal drausminių nuobaudų skyrimo tvarką, todėl būtina laikytis tų pačių sankcijos taikymo terminų, pažeidimo įforminimo tvarkos, raštu pareikalauti iš darbuotojo raštiško pasiaiškinimo dėl padaryto drausmės pažeidimo ir kt. Įsakyme būtina nurodyti aplinkybes, dėl kurių su darbuotoju yra nutraukiama darbo sutartis, tai yra pažymėti, kad darbuotojas atleidžiamas (kada) iš darbo už neblaivaus pasirodymą darbe (data), kartu nurodant ir to atleidimo teisinį pagrindą-DK 136 str. trečios dalies 2 punktą DK 235 str. antros dalies 8 punkto pagrindą.

DK atitinkamos normos dėl darbuotojo neblaivumo fakto vertinimo yra dar griežtesnės. DK 235 straipsnis tiesiogiai numato, kad neblaivaus darbuotojo buvimo darbe faktas gali būti

---

<sup>27</sup> LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136str. 3d. 1 ir 2 p. taikymo teismų praktikoje“ 2004 06 18 - Vilnius

laikomas ne paprastu, o didesnio laipsnio darbo drausmės pažeidimu. Nutraukiant darbo sutartį pakanka vien tik neblaivumo darbe fakto nustatymo ir nereikalaujama, kad darbuotojas būtų buvęs anksčiau pažeidęs darbo drausmę. Net ir nemažą darbo stažą turintis darbuotojas gali būti atleistas iš darbo už vienkartinį pažeidimą<sup>28</sup>.

Turėtina galvoje, kad ir nustačius tokį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, darbdavys, atsižvelgdamas į konkrečias drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes, gali darbuotojo iš darbo ir neatleisti, o taikyti jam kitas poveikio priemones: pareikšti kitas drausmines nuobaudas (pastabą ar papeikimą), drausmės pažeidimo faktą apsvarstyti su pačiu pažeidėju ar darbo kolektyve ir pan.

Kai teisme iškyla ginčas dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, visais atvejais darbdaviui išlieka pareiga įrodyti, jog darbuotojas iš darbo yra atleistas pagrįstai, t. y. kad darbuotojas darbo metu darbe buvo neblaivus ir kad jį atleidžiant iš darbo buvo laikytasi nustatytos tvarkos.

Apsvaigimą darbuotojui gali sukelti ir darbo vietoje esančios kenksmingos darbo sąlygos ar įmonėje vykstantys gamybos procesai. Esant tokioms aplinkybėms negali kilti atsakomybės klausimas.

Apibendrinant šį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą būtina konstatuoti, kad šiuo pagrindu nutraukti darbo sutartį galima ir už vienintelį darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo darbe darbinių pareigų atlikimo metu konstatuotą faktą. Darbuotojui atleidimas iš darbo remiantis šiuo faktu gali turėti didelės ne tik finansinės, bet ir moralinės žalos bei turėti įtakos ir tolesnei jo darbinei veiklai. Todėl darbdavys, esant darbuotojo nesutikimui ir dėl bendros tvarkos, privalo pateikti visus įrodymus susijusius su neblaivumo ar apsvaigimo faktu ( techniniai neblaivumo ar apsvaigimo duomenys, liudininkų parodymai, darbuotojo pasiaškinimas, atitinkamos formos aktas ir kiti CPK numatyti irodinėjimai) .

Pagrįstas neblaivumo ar apsvaigimo faktas bus tik tuomet, kai bus minėtų aplinkybių visuma: pats neblaivumo faktas, darbo laiku, darbo vietoje. Be to, darbdavys turi būti atlikęs tam tikrus privalomus įpareigojimus priimant darbuotoją į darbą bei darbo eigoje t.y. :

- supažindinęs jį su darbo tvarkos taisyklėmis;
- supažindinęs darbuotoją su darbo laiku ( darbo pradžia, pertraukos, darbo pabaiga );
- informavęs darbuotoją su darbo tvarkos ir darbo laiko pasikeitimais;

Visais atvejais darbdavys pasilieka teisę spręsti ar atleisti darbuotoją prasižengusi nagrinėjamu atveju iš darbo ar ne. Autoriaus nuomone , čia reikšmės turi sekantys faktoriai :

- darbuotojo dirbtas laikas darbovietėje;
- jo požiūris į darbą ir sugebėjimas jį atlikti;

---

<sup>28</sup> LAT nutartis.Civilinė byla Nr.3K-3-272/2004. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2004 04 14 - Vilnius



- darbuotojo moralines savybes;
- ar darbuotojas gailisi padaręs šį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą.

## **2.1 Kitų šalių teisinis reguliavimas**

Latvijos darbo įstatymo 101 straipsnyje reguliuojančiame darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva 1 dalyje sakoma, kad : darbdavys turi teisę raštiškai įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, tik esant tam tikroms sąlygoms, kurios yra susiję su darbuotojo elgesiu. To paties straipsnio 4 punkte reglamentuojama, kad su darbuotoju nutraukiama darbo sutartis, jei darbuotojas darbo metu buvo girtas, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų.

Minėtame darbo įstatyme nėra komentuojama sąlygų reikalingų atleisti darbuotoją iš darbo, kuris pasirodo darbe neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, todėl tokio konkretaus palyginamumo su Lietuvos DK normomis šiuo atleidimo pagrindu padaryti nėra įmanoma.

Lenkijos DK darbuotojo atleidimo neblaivumo ar apsvaigimo nuo narkotiniu ar toksinių medžiagų darbo metu konkretaus atvejo nenumato. Minėto kodekso 52 straipsnio 1 dalies 1 punkte sakoma, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, kai darbuotojas padaro sunkų savo pareigų pažeidimą. Ar tai apima darbuotojo neblaivumą ir apsvaigimą nuo narkotinių ar toksinių medžiagų – nekomentuojama.

### **3. Neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas**

Praktika rodo, kad atleistų iš darbo darbuotojų tarpe nemaža dalis tenka tiems, su kuriais darbo sutartis nutraukta už neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių. Pažymėtina, kad teisinėje literatūroje ir teismų dokumentuose šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas dažnai sutrumpintai įvardinamas kaip atleidimas iš darbo už pravaikštą.

Tenka konstatuoti, kad pravaikštos be svarbių priežasčių darbe traktavimas dabartiniame Darbo kodekse iš esmės nesiskiria nuo anksčiau galiojusio Darbo sutarties įstatymo (DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 10 punktą), todėl ši aplinkybė sudarė galimybę darbe panaudoti ankstesnę LAT praktiką.

Darbo įstatymų kodekso 43 straipsnio „Darbo sutarties nutraukimas administracijos iniciatyva“ 4 punktą nustato teisę atleisti darbuotoją, kai darbininkas ar tarnautojas padaro pravaikštą be svarbių priežasčių (įskaitant ir pasirodymą darbe neblaivaus).

Kai kada darbuotojai galėjo būti atleidžiami iš darbo už vienkartinį darbo drausmės pažeidimus. Tokie atvejai buvo skaitomi: pravaikšta be svarbios priežasties ( LTSR DĮK 43str. §25-30); šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai darbuotojų, kurie už tai atsako pavaldumo tvarka; darbo drausmės pažeidimai darbuotojų, kurie už tai atsako pagal drausminės atsakomybės įstatymus bei drausmės statusus.

Tipinėse taisyklėse nurodyta, kad pravaikšta laikomas neatvykimas į darbą be svarbios priežasties per visą darbo dieną (pamainą). Pravaikštai buvo prilyginamas darbuotojo pasirodymas darbe neblaivaus. Be to, praktikoje pravaikštomis buvo laikomas be svarbių priežasčių neteisėtas neatvykimas į darbą šiais atvejais, kai: a) darbuotojas, sudaręs darbo sutartį neribotam laikui, nutraukė darbą, neišpėjęs apie tai administracijos prieš dvi savaites; b) darbuotojas, sudaręs terminuotą sutartį, nutraukė darbą prieš sutarties termino pasibaigimą be administracijos - sutikimo, nesant svarbių priežasčių; c) jaunas specialistas nutraukia darbą be atitinkamo tam leidimo tuo laikotarpiu, kurį jis turi būtinai dirbti pagal paskyrimą; d) darbuotojas atsisako dirbti, teisėtai laikinai perkėlus jį į kitą darbą.

Darbuotojas negalėjo būti atleidžiamas iš darbo, jei neatvyko į jį dėl svarbių priežasčių. Darbo įstatymuose tokių atvejų sąrašas nenustatytas ir kažin ar iš viso jis gali būti nustatytas. Praktikoje tokiais atvejais laikoma: laikinas nedarbingumas, nors tai ir nepaliudijama nedarbingumo lapeliu, bet nustatoma pagal kitus įrodymus; sergančio vaiko, kuriam reikalinga priežiūra, slaugymas; pavėlavimas į darbą dėl transporto atvykimo ne laiku ar jo avarijos ir t.t. Apie priežasties svarbumą sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju,

atsižvelgiant į esamas aplinkybes.

Negalėjo būti laikoma pravaikšta be svarbios priežasties, jei darbuotojas nedirba dėl administracijos neteisėtų veiksmų, pvz, kai administracija neteisėtai reikalauja dirbti kas savaitinio poilsio dieną, kai darbuotojas neatvyko į darbą, į kurį jis buvo perkeltas pagal neteisėtą administracijos patvarkymą.

DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 10 punktas numatė, kad darbuotojas galėjo būti atleistas iš darbo, kai jis neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių per visą darbo dieną (pamainą). Pravaikšta buvo skaitoma nebuvimas darbe visą darbo dieną arba pamainą be svarbių priežasčių. Tačiau kaip yra, kai darbuotojas atvyksta į darbą, bet nedirba? Tai nelaikoma pravaikšta ir tokiu atveju galima skirti drausminę nuobaudą, nesančią atleidimo pagrindu. Pravaikšta pripažįstamas tik nebuvimas darbe be svarbių priežasčių. Svarbių nebuvimo darbe priežasčių sąrašo nėra - tai vertinamoji sąvoka, apie priežasčių svarbumą sprendė ginčą nagrinėjantis organas. Nebuvimą darbe galima paaiškinti bet kuriomis, darbuotojo manymu, svarbiomis priežastimis, ir liga nėra vienintelė, nors praktiškai, deja, atleidimas paprastai siejamas su nedarbingumo pažymėjimo neturėjimu.

DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktas įvardija, kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą).

Teisės literatūroje, kaip jau minėta, neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) vadinamas pravaikšta. LAT formuojama praktika analogiška teisės literatūros pateikiamam apibrėžimui. Taigi nebuvimas darbe tik dalį darbo dienos arba atvykimas į darbą ir darbo funkcijų nevykdymas gali būti traktuojami tik kaip darbo drausmės pažeidimai, už kuriuos galimas drausminių nuobaudų, nesančių atleidimo pagrindu, taikymas. Tokie darbo drausmės pažeidimai negali būti savarankišku pagrindu nutraukti darbo sutartį<sup>29</sup>.

Pravaikštai be svarbių priežasčių gali būti prilyginti kai kurie kiti atvejai, kai: darbuotojas, sudaręs neterminuotą darbo sutartį, nutraukia darbą neįspėjęs apie tai nustatyta tvarka darbdavio arba nepasibaigus nustatytam įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminui (DK 127str. 1,2d.); 2) darbuotojas, sudaręs terminuotą darbo sutartį, nutraukia darbą iki darbo sutarties termino pasibaigimo be darbdavio sutikimo (DK 127str. 1, 2d.); darbuotojas atsisako laikinai būti perkeltas į darbo sutartimi nesulygtą darbą DK 121straipsnio 1dalies nustatytais atvejais (pagal DK 121 str. 1 d. darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas darbo sutartyje sulygtas sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems

---

<sup>29</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-1139/2001. Bylų kategorija 2.4.3.10. 2001 11 14 – Vilnius.

atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto numatytais atvejais).

Lingvistiškai aiškinant šią normą, akivaizdu, kad drausminės nuobaudos taikymo tvarka nutraukti darbo sutartį su darbuotoju galima tik kai yra nustatoma atitinkama juridinių faktų sudėtis:

- 1) darbuotojas neatvyksta į darbą per visą darbo dieną (pamainą);
- 2) darbuotojo neatvykimas į darbą nėra nulemtas svarbių priežasčių.

Jei bent vienas juridinę reikšmę turinčių faktų nenustatytas, darbo sutarties nutraukimas minėtu pagrindu yra neteisėtas<sup>30</sup>. Pats atleidimas iš darbo aptariamam pagrindu yra drausminė nuobauda, ją taikyti būtinos visos darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygos.

Taip LAT, nagrinėdamas ieškovės A.G. grąžinimo į darbą bylą, nurodė, kad byloje nėra įrodyta, jog ieškovė atsakovo nurodytomis dienomis nebuvo darbe visą darbo dieną. Byloje nustatyta, kad tomis dienomis ieškovė atvykdavo į darbą, bet jos vietoje dirbo atsakovės dukra. Skyriuje, kuriame dirbo ieškovė, vyko prekių patikrinimas, apie tai surašytas patikrinimo aktas, kurį ieškovė pasirašė tą pačią dieną. Bylą nagrinėję teismai nenustatė, jog ieškovė darbdavio nurodytu laikotarpiu įvykdė pravaikštas, todėl ieškovės atleidimą iš darbo pagal DSĮ 29 straipsnio 10 punktą pagrįstai pripažino neteisėtu<sup>31</sup>.

Darbuotojo darbo diena (pamaina) nustatoma įmonės vietiniais norminiais teisės aktais, tai yra darbo tvarkos taisyklėmis, kolektyvine sutartimi, darbo (pamainų) grafikais, darbo reglamentu ir kitais lokaliniais dokumentais.

Darbuotojas drausmine tvarka gali būti baudžiamas ir net atleistas, kaip minėta, iš darbo tik tuo atveju, kai jis į darbą neatvyksta be svarbių priežasčių. Neatvykti į darbą galima dėl labai daugelio aplinkybių, o jos gali būti tiek svarbios, tiek ir nesvarbios. Svarbių nebuvimo darbe priežasčių sąrašo nėra - tai vertinamoji sąvoka. Nebuvimą darbe galima paaiškinti bet kuriomis, darbuotojo manymu, svarbiomis priežastimis. Nuo darbdavio sugebėjimo išsiaiškinti darbuotojo neatvykimo į darbą priežastis, o svarbiausia konkrečioje situacijoje jas realiai įvertinti priklauso darbuotojo kaltės, o tuo pačiu ir jo atleidimo iš darbo teisėtumo klausimas. Todėl darbdavys turėtų analizuoti darbuotojo pateiktus pasiaiškinimus dėl neatvykimo į darbą priežasčių ir priimti tuo klausimu pagrįstą išvadą. Kai kažkiek abejojama atleidimo už pravaikštą pagrįstumu, patartina skirti pažeidėjui kitą drausminę nuobaudą (pastabą ar papeikimą), kuri nėra taip skausminga darbuotojui, o jeigu įmonės darbo ginčų komisija ar teismas tokią nuobaudą pripažins nepagrįstą, darbdaviui tektų patirti žymiai švelnesnes materialinio pobūdžio pasekmes.

LAT yra konstatavęs, kad darbuotojo liga, sergančio šeimos nario slaugymas ir kiti su asmens ar jo šeimos narių sveikata susiję veiksmai taip pat pripažįstami svarbiomis priežastimis, dėl

<sup>30</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-446/2003. Bylų kategorija 2.4.3.10. 2003 04 02 – Vilnius.

<sup>31</sup> LAT nutartis civ. byloje Nr. 3K-3-1228/2001. Bylų kategorija 2.4.3.7., 2.4.3.10. 2001 12 03 – Vilnius.

kurių darbuotojas neatvyksta į darbą<sup>32</sup>. Šie reikšmingi faktai įrodinėjami atitinkamais pažymėjimais ir pažymomis, išduotais sveikatos priežiūros įstaigų pagal sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 05 28 įsakymu Nr. 307/68 patvirtintas Nedarbingumo bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklės. Pateikus pažymėjimą ir pažymą, kaip du atskirus ilgalaikį neatvykimą į darbą pateisinančius dokumentus, teismas vertina, ar nepažeista šių dokumentų išdavimo tvarka, kodėl buvo išduota ir pažyma, ir pažymėjimas, šių dokumentų sąsajumą. Vadovaudamasis protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principais, teismas gina sutarties silpnesniąją šalį, jeigu ši šalis pati elgėsi sąžiningai, apdairiai<sup>33</sup>.

DK 147 str. trečia dalis numato, kad darbuotojai privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Darbuotojo vėlavimas į darbą (tai yra nebuvimas darbe tik dalį darbo laiko per darbo dieną, pamainą) arba atvykimas į darbą bet darbinių funkcijų be svarbių priežasčių nevykdymas nesudaro pa grindų nutraukti su juo darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą kaip už pravaikštą be svarbių priežasčių. Minėtais atvejais drausmės pažeidėjas gali būti atleistas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą jeigu jis iš anksčiau turi bent vieną per dvylika mėnesių galiojančią drausminę nuobaudą. Bet kai darbuotojas anksčiau nebuvo baustas drausmine tvarka, jam už tokius darbo drausmės pažeidimus gali būti paskirta drausminė nuobauda: pastaba arba papeikimas.

Teisės aktais yra įteisinta tokia situacija, kai darbuotojas savo darbinės funkcijas gali vykdyti ne vien tik darbovietėje, bet savo darbą gali atlikti namuose ir toks namudininkas tik tam tikrais periodais atsiskaito darbdaviui už atliktas darbo užduotis.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2003 10 17 įsakymu Nr. AI-160 patvirtintose rekomendacijose leidžia darbdavio ir darbuotojo susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas<sup>34</sup>. Jose yra nurodyta, kad tam tikrą darbą namuose darbuotojas gali atlikti naudodamasis informacinių technologijų priemonėmis (kompiuteriu, interneto tinklais ir pan.). Šiuo atveju darbuotojai darbo užduotis gali vykdyti patogiu jiems laiku, prireikus su darbdaviu arba bendradarbiais bendrauti pasinaudojant komunikacines priemones. Dirbdamas namuose darbuotojas gali dirbti buhalterio, projektuotojo, konsultanto ar panašius darbus. Susitarimui dėl darbo atlikimo namuose taikomi Vyriausybės 2003 08 19 nutarimu Nr. 1043 nustatyti namudinio darbo ypatumai<sup>35</sup>.

DK 147 straipsnio 6 dalis numato, kad darbuotojams, kurie pagal atliekamą darbo funkciją savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra, darbo laiko apskaitos taisyklės

---

<sup>32</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-1390/2002. Bylų kategorija 2.4.3.10. 2002 11 20 – Vilnius.

<sup>33</sup> item

<sup>34</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.

<sup>35</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 81 (I)-3690

nustato darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Tokių pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse.

Teismų praktikoje žinomi atvejai, kai darbuotojas atvyksta į darbą tik pagal darbovietės administracijos iškvietimą. Taip, nagrinėjant ieškovo A.L. gražinimo į darbą bylą, LAT nustatė faktinę aplinkybę, jog darbo sutarties šalys susitarė, kad ieškovas atvyksta į darbą atsakovo kvietimu esant reikalui, tai yra atsiradus gedimui, kurį jis kaip elektrikas turi pašalinti. Šios aplinkybės neneigia ir atsakovas, todėl minimas teismas nurodė, kad yra pagrindas teigti, jog šalių buvo susitarta dėl tokio darbo režimo ir šis susitarimas neprieštarauja darbo įstatymams. Esant šioms nustatytoms faktinėms aplinkybėms, negalima teigti, jog ieškovas neatvyko į darbą be svarbios priežasties per visą darbo dieną (pamainą) ir laikyti jo atleidimą iš darbo pagal DSI 29 straipsnio 1 dalies 10 punktą teisėtu. Kai yra toks darbo sutarties šalių susitarimas dėl darbo laiko režimo, ieškovo neatvykimas į darbą pagal iškvietimą gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, bet ne kaip pravaikšta<sup>36</sup>.

Kitokio pobūdžio neatvykimo į darbovietę priežastis buvo pas ieškovą G.J., kuris dirbo tikrosios ūkinės bendrijos direktoriumi. Kaip nurodė LAT, direktorius atsako už įmonės veiklos organizavimą – jis veikia įmonės vardu, savo veiksmais kuria įmonei teises ir pareigas, užtikrina kasdienį įmonės veiklos funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Visa tai yra įmonės vadovo veiklos specifiška, kuri lemia, kad įmonės vadovas savo darbo funkcijas atlieka ne tik betarpiškai įmonės buveinėje, bet ir už jos ribų. Todėl aplinkybė, kad įmonės vadovas dalį darbo dienos ar netgi visą darbo dieną neatvyksta į įmonės buveinę, negali būti besąlygiškai traktuojamas kaip faktas, jog pažeidžiama darbo drausmė ir atsiranda drausminės atsakomybės taikymo pagrindas.

Svarbu, kad ir nebūdamas įmonės buveinės patalpose, įmonės vadovas atliktų veiksmus, kurie liudytų, jog yra veikiama įmonės naudai. Įmonės vadovo neatvykimas be svarbių priežasčių į įmonės buveinę per visą darbo dieną ar per atitinkamą darbo dienos dalį būtų galimas laikyti darbo drausmės pažeidimu, jei įmonėje egzistuotų lokaliniai aktai (pvz: darbo reglamentas), kuriuose būtų nustatytas konkretus įmonės vadovo darbo režimas (pvz: atitinkamomis darbo valandomis būti įmonės buveinėje, įmonės padaliniuose ir pan.). Tačiau nagrinėjamos bylos atveju atsakovo įmonėje nėra priimtas joks lokalinis aktas, kuris konkrečiai reglamentuotų įmonės vadovo darbo režimą, už kurio pažeidimą būtų galimas drausminės atsakomybės taikymas.

Bylą nagrinėję teismai nustatė, kad net ir tomis dienomis, kurios ieškovo darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose pažymėtos pravaikštos, ieškovas vykdė darbinės funkcijas įmonės naudai, t.y. susitikinėjo su kitų įmonių - atsakovo įmonės ūkinių partnerių atstovais ir su jais derino komercinių sutarčių sąlygas, atstovavo įmonę teisme ir pan. Tokiu būdu atsakovui (darbdaviui)

---

<sup>36</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-654/2000. Bylų kategorija 1. 2000 06 07 – Vilnius.

nebuvo pagrindo besąlygiškai konstatuoti, kad ieškovas pažeidė darbo drausmę ir kad jam taikytina drausminė atsakomybė<sup>37</sup>.

Kitoks atvejis galėtų būti pailiustruotas sekančiu pavyzdžiu. Ieškovas nurodė, kad atsakovas atleido juos iš einamų pareigų pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą (už neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Ieškovai savo kabineto neturėjo, dirbo nenormuotą darbo dieną. Nors darbdavys detalai nereglementavo draudimo vadybininkų darbo, klientų paieškos būdus darbuotojai pasirinkdavo individualiai, tačiau ieškovų darbas buvo tiesiogiai susijęs su darbovieta, kuri išduodavo griežtos apskaitos blankus, darbuotojas darbinėje veikloje privalėjo vadovautis bendrovės vidaus darbo taisyklėmis, atsiskaityti už atliktus darbus - sudarytas draudimo sutartis, įnešti į bendrovės sąskaitą gautas draudimo įmokas. Ieškovas padarė tęstinį darbo drausmės pažeidimą, nes nebuvo darbe be pateisinamų priežasčių ir taip šiurkščiai pažeidė darbo pareigas - neteikė ataskaitos apie atliktą darbą vadovybei (nors darbdavys reikalavo kiekvieną savaitės ketvirtadienį pateikti informaciją apie griežtos atskaitomybės dokumentų būklę) ir taip sudarė sąlygas juo nepasitikėti. Už netinkamą pareigų vykdymą darbuotojui ir anksčiau buvo paskirtos drausminės nuobaudos, todėl yra pagrindas pripažinti, kad atleidimas iš darbo yra adekvati padarytam pažeidimui drausminė nuobauda. Drausminės nuobaudos skyrimo tvarka nebuvo pažeista<sup>38</sup>.

Teismų praktikoje nelaikoma pravaikšta, kai darbuotojas neatvyksta į darbą todėl, kad pagal susitarimą jo vietoje dirba kitas darbuotojas, nors administracijos leidimas pasikeisti darbe ir nebuvo gautas. Tokiais veiksmais yra pažeidžiamas DK 118 straipsnio reikalavimas, neleidžiantis darbuotojui be darbdavio (jo įgalioto asmens) sutikimo pavesti atlikti savo darbą kitam asmeniui. Už tokius pažeidimus darbuotojui gali būti pareikšta drausminė nuobauda, bet jis negali būti atleistas už pravaikštą. Tokią nuostatą yra pareiškęs LAT, nagrinėdamas ieškovės V.D. grąžinimo į darbą bylą<sup>39</sup>.

Darbuotojas, nurodydamas neatvykimo į darbą priežastis, jas turi patvirtinti atitinkamais įrodymais. Dažniausiai darbuotojas savo nebuvimą darbe motyvuoja tuo, kad tuo metu jis esą sirgo ir nebuvo darbingas. Liga nėra vienintelė svarbi priežastis, nors, deja, atleidimas paprastai siejamas su nedarbingumo pažymėjimo neturėjimu. Liga, kaip neatvykimo į darbą priežastis, pripažįstama

---

<sup>37</sup> LAT nutartis.Civilinė byla Nr. 3K-3-773/ 2002. Bylų kategorija 2.4.3.10.; 94.5. 2002 05 27 – Vilnius.

<sup>38</sup> LAT Nutartis. Civilinė byla. Nr.3K - 3- 344/2006. Procesinio sprendimo kategorijos:11.9.10.8. (S) 2006 05 31- Vilnius.

<sup>39</sup> LAT nutartis.Civilinė byla Nr. 3K-3-79/2001. Bylų kategorija 2.4.3.10. 2001 01 22- Vilnius.

svarbia, jeigu dėl ligos darbuotojas negali atlikti darbo sutartyje sulygto darbo. Nedarbingumo pažymėjime nustatomas ligos pobūdis, jos gydymo trukmė ir gydymosi režimas. Šios aplinkybės pateisina neatvykimą į darbą, nes asmuo negali gydymosi metu atlikti sulygto darbo. Kadangi darbuotojas nuo tokių atvejų yra apdraustas, jam mokama pašalpa, atlyginimas mokamas tik už atliktą darbą<sup>40</sup>.

LAT, nagrinėdamas ieškovo J.R. grąžinimo į darbą bylą, nurodė, kad darbuotojo sveikata – tai asmens fizinė ir dvasinė būseną. Įvertinti žmogaus sveikatos būklę, organų funkcijos sutrikimus ir diagnozuoti ligą gali tik sveikatos priežiūros įstaigos specialistai. Todėl neatvykimą į darbą dėl ligos gali pateisinti nedarbingumo pažymėjimas, išduotas sveikatos priežiūros įstaigos specialisto pagal Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisykles<sup>41</sup>. Tokio medicininio dokumento nei darbdaviui, nei teismui ieškovas nepateikė. Pažymėjimai dėl ligos duodami nuo pirmos darbingumo netekimo dienos todėl neteisingas motyvas, jog nelogiška prašyti nedarbingumo pažymėjimo vienai dienai. Duomenų apie ieškovo kreipimąsi į gydymo įstaigą taip pat nėra. Medicinos darbuotojas nebuvo kvieistas į namus, nors telefoninis ryšys su gydymo įstaiga buvo. Ligos įrodinėjimas liudytojų parodymais yra nepakankamas<sup>42</sup>.

Kartais darbuotojas po kasmetinių atostogų nustatytu laiku negrįžta į darbą dėl tos priežasties, kad jis prasitęsė sau atostogas, nes darbdavys, išleisdamas jį atostogauti, savalaikiai neišmokėjo atostoginių pinigų (DK 176 str.2 dalis). Šia prasme aktuali yra ieškovo A.V. byla dėl neteisėto atleidimo iš darbo, kurią kasacine tvarka išnagrinėjo LAT. Teismas nurodė, kad byloje nustatyta, jog ieškovui darbo užmokestis už kasmetines atostogas buvo sumokėtas ne įstatyme nustatytu laiku, bet vėliau. Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės, atostogos pratęsimas tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, mokant už praleistą laiką kaip už atostogas (DK 176 str. 2d.). Atsakovui neabejotinai žinant apie tokią ieškovo teisę, pastarojo neatvykimas į darbą negalėjo būti vertinamas kaip pravaikšta, juo labiau, kad toks atleidimas iš darbo įvyko netgi prieš atsakovo pareigos išmokėti darbo užmokestį už kasmetines atostogas ieškovui įvykdymą<sup>43</sup>.

Kai darbuotojas negali atlikti savo darbinių pareigų dėl tos priežasties, kad jam nėra sudarytos sąlygos dirbti, jo nebūvimas darbe negali būti vertinamas kaip pravaikšta. Taip LAT, nagrinėdamas ieškovo J.V. grąžinimo į darbą bylą, konstatavo, kad ieškovas pas atsakovą įsidarbino Užpalių degalinėje operatoriaus pareigose ir dirbo kas ketvirtą parą. Nors po kurio laiko buvo nutraukta degalinės nuomos sutartis ir dėl to degalinė faktiškai nustojo veikusi, ieškovas ir toliau

<sup>40</sup> V.Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas – Vilnius : Justitia, 2005.

<sup>41</sup> Sveikatos apsaugos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų 2005 06 30 įsakymas Nr. V-533/A1-189, Žin., 2005 m., Nr.83-3078.

<sup>42</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-291/2001. Bylų kategorija 2.4.3.10. 2001 03 12 Vilnius.

<sup>43</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-121 2000-10-31



darbo grafike nustatytu laiku atvykdavo į darbą, bet nesant darbo po 2-3 valandų vykdavo namo.

Esant tokioms aplinkybėms byla nagrinėjęs teismas padarė pagrįstą išvadą, kad ryšium su degalinės uždarymu atsakovas turėjo suteikti ieškovui kitą darbą arba spręsti darbo sutarties nutraukimą įstatymo nustatyta tvarka, tačiau to nedarė, o ieškovą neteisėtai atleido iš darbo pagal DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 10 punktą, t. y. už pravaikštą be svarbių priežasčių<sup>44</sup>.

Pats atleidimas iš darbo už pravaikštą yra drausminė nuobauda, kurios taikymui būtinas visų darbuotojo drausminės atsakomybės sąlygų buvimas. Kaip minėta, darbuotojo kaltė yra tuomet, kai jis į darbą neatvyksta be svarbių priežasčių, tačiau darbuotojas savo pasiaiškinimu ir pateiktais įrodymais gali pagrįsti neatvykimo į darbą svarbą. Jeigu bus konstatuota, kad darbuotojas neatvyko į darbą dėl svarbių priežasčių, skirti jam drausminę nuobaudą, o tuo labiau atleisti iš darbo negalima. Be to, atleidimas iš darbo yra kraštutinė priemonė, todėl įvertindamas tokį drausmės pažeidimą, darbdavys turi atsižvelgti į tas aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į jo sukeltas pasekmes ir į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau, kaip to numato DK 238 straipsnis.

Nutraukdamas darbo sutartį su darbuotoju už įvykdytą pravaikštą, darbdavys privalo laikytis terminų, nustatytų drausminei nuobaudai skirti. Pagal DK 241 straipsnį, atleidimas iš darbo galimas ne vėliau kaip per vieną mėnesį (neįskaitant darbuotojo atostogų, komandiruočių ir ligos laiko) nuo pažeidimo nustatymo dienos. Kadangi šiuo atveju darbuotojo nusižengimas darbe padaromas tęstiniu neveikimu, tai įstatymų numatyto termino drausminei nuobaudai skirti skaičiavimas prasideda nuo tokio neveikimo nutraukimo arba pabaigimo savo noru, ieškovės E.L. grąžinimo į darbą byloje<sup>45</sup>.

Praktikoje dažnai pasitaiko, kai darbuotojas dėl darbovietės administracijai nežinomų priežasčių ilgą laiką neatvyksta į darbą. Tokiais atvejais neatvykstančiam į darbą darbuotojui ilgai nedelsiant turėtų būti išsiųstas raštas, kad jis rašte nurodytu laiku raštiškai pasiaiškintų ir pateiktų neatvykimo į darbą pateisinamuosius dokumentus (DK 240 straipsnis). Jeigu per nurodytą laiką atsakymas negaunamas, su darbuotoju darbo sutartis gali būti nutraukta pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą už įvykdytą pravaikštą be svarbių priežasčių ir neturint darbuotojo pasiaiškino.

Įsakymas dėl atleidimo iš darbo rašomas, kai sueina terminas darbuotojui pasiaiškinti, tačiau darbo sutartis nutraukiama nuo pravaikštos pradžios, jei ji nepertraukiamai tęsiasi iki įsakymo parašymo dienos. Tokio įsakymo nuorašas išsiunčiamas darbuotojui kartu su pasiūlymu nedelsiant atvykti į buvusią darbovietę atsiskaityti ir pateikti turimą darbo sutarties egzempliorių, kad būtų įformintas darbo santykių nutraukimas. Apie darbuotojo atleidimą iš darbo per 3 dienas būtina pranešti "Sodros" teritoriniam skyriui, nors atleistasis asmuo ir nebūtų pateikęs darbo

<sup>44</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-242/2001. Bylų kategorija 2.4.3.10.,2.8. 2001 02 28 – Vilnius.

<sup>45</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-1043/2001. Bylų kategorija 2.4.3.6. 2001 10 31 - Vilnius

sutarties savojo egzemplioriaus, kad jame būtų padaryti atitinkami įrašai apie sutarties nutraukimą.

Tokiu pavyzdžiu galėtų būti byla, kai ieškovė prašė pripažinti negaliojančiu įsakymą, kuriuo ji atleista iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Ji nurodė, kad pablogėjęs sveikatai, tarėsi su direktore dėl atleidimo iš darbo; paaiškino, kad dėl sveikatos būklės nebegalės tinkamai atlikti slaugytojos pareigų; pateikė prašymą atleisti iš darbo ir laikė, jog nuo šios datos ji yra atleista; darbdaviui nepateikė invalidumą patvirtinančio dokumento, nes jo niekas neprašė.

Teismas pažymėjo, kad ieškovė pripažino, jog neatvyko į darbą, nes buvo įsitikinusi, jog yra atleista iš darbo. Ieškovė siūlė nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, atsakovas sutiko su šiuo pasiūlymu; tačiau pasiūlė kitokias atleidimo iš darbo sąlygas. Šalims raštiškai nesusitarus, ieškovė turėjo tęsti darbą, tačiau, ji, įgyvendindama savo teises bei vykdydama pareigas, nustatytas DK 35 straipsnyje, piktnaudžiavo teise nutraukti darbo sutartį – pateikusi prašymą dėl atleidimo iš darbo, nesidomėjo jo eiga, nebendravo su darbdaviu, nesilaikė darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu tvarkos, todėl atsakovas pagrįstai neatvykimą į darbą pripažino šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Teismas patvirtino darbo sutarties nutraukimo pagrindą pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą.

Vien tik šalių valios nutraukti sutartį jų susitarimu pareiškimas dar nėra pagrindas darbdaviui atleisti darbuotoją iš pareigų pagal DK 125 straipsnį, o darbuotojui laikyti, kad darbo sutartis bus tikrai nutraukta pagal šį straipsnį. Darbuotojo ir darbdavio susitarimą nutraukti darbo sutartį galima konstatuoti, kai yra raštiškai susitarta dėl visų darbo sutarties nutraukimo sąlygų. Kol šalys nesudarė DK 125 straipsnio nustatytų reikalavimų atitinkančio raštiško susitarimo, darbo santykiai tęsiasi. Ieškovė privalėjo eiti pareigas, tačiau neatvyko į darbą be svarbių priežasčių.

Įstatymas reikalauja, kad vienu ir kitu atveju darbuotojo valia būtų išreikšta raštu. Jeigu darbuotojas nevykdo įstatymo reikalavimo tinkamai pareikšti darbdaviui savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo, darbdaviui neatsiranda pareigos priimti atitinkamus sprendimus.

Darbdavys, skirdamas ieškovei šią nuobaudą, atsižvelgė į DK 238 straipsnyje nustatytus reikalavimus – pažeidimo sunkumą (ieškovė nebuvo darbe be svarbių priežasčių 6 mėnesius ir kt.); nuobaudos skyrimo tvarka, terminai nepažeisti<sup>46</sup>.

Per mėnesį nuo dokumento apie atleidimą iš darbo gavimo dienos darbuotojas gali kreiptis į teismą su ieškiniu dėl grąžinimo į darbą, jeigu jis mano, kad iš darbo atleistas nepagrįstai. Nagrinėjant tokios kategorijos bylą teisme, išlieka darbdavio pareiga įrodyti, kad

---

<sup>46</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-489/2006. Procesinio sprendimo kategorijos 11.9.1;11.9.3;11.9.10.8 (S)

darbuotojas nustatytais dienomis nebuvo darbe ir kad su juo darbo sutartis nutraukta pagrįstai ir teisėtai. Įrodymais, kad darbuotojas nebuvo darbe, gali būti darbo laiko apskaitos žiniaraščiai, atitinkamai aktai, tarnybiniai pranešimai, taip pat tas aplinkybes patvirtinantys liudytojų parodymai ir kt.

Darbuotojas, priešingai, gali pateikti įrodymus, kad jis į darbą negalėjo atvykti dėl svarbių priežasčių. Tokiu atveju pateiktų įrodymų pagrįstumą bei jų įvertinimą ir darbuotojo neatvykimo į darbą priežasčių svarbą nustatys teismas, priimdamas motyvuotą sprendimą<sup>47</sup>. Apylinkės teismo sprendimas tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio apeliacine tvarka per 30 dienų gali būti apskūstas apygardos teismui, kurio nutartis (sprendimas) įsigalioja nuo jos paskelbimo dienos.

Šią nuostatą pailiustruosime dviem skirtingais atvejais iš teismų praktikos.

Pirmuoju atveju ieškovas teigia, kad buvo nepagrįstai atleistas iš darbo DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 10 punkto pagrindu, nes jis pravaikštos nepadare. Teismai nustatė, kad ieškovas buvo atvykęs į darbą nuo 16 iki 18 valandos ( nors ir savo darbo funkcijų neatliko ), todėl atleidimas iš darbo DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 10 punkto pagrindu pripažintinas neteisėtu. Tai, kad ieškovas, būdamas darbo vietoje neatliko savo darbinių funkcijų, laikytina darbo drausmės pažeidimu. Kasatoriaus nuomone, taikant DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 10 punktą neatvykimas į darbą reiškia taip pat ir darbinių funkcijų nevykdymą. Toks įstatymo turinio plečiamas aiškinimas nėra galimas tuo suformuojant naujus, savarankiškus darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Būtent taip – plečiamai būtų išaiškintas DSĮ, pripažįstant pagrįsta kasatoriaus argumentaciją dėl galimybės nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, atvykusių į darbą, tačiau nevykdančių darbinių funkcijų. Darbo sutarties nutraukimas su darbuotoju, pažeidinėjančiu darbo drausmę, yra galimas kitu, savarankišku darbo sutarties nutraukimo pagrindu.

Lingvistiškai aiškinant šį įstatymą akivaizdu, kad drausminės nuobaudos taikymo tvarka nutraukti darbo sutartį su darbuotoju pagal DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 10 punktą galima tik tuomet, kai yra nustatoma atitinkama (jau minėtų) juridinių faktų sudėtis: 1. darbuotojas neatvyksta į darbą per visą darbo dieną (pamainą), 2. darbuotojo neatvykimas į darbą nėra nulemtas svarbių priežasčių. Jei bent vienas iš šių juridinę reikšmę turinčių faktų nenustatytas, darbo sutarties nutraukimas minėtu pagrindu yra neteisėtas. Ieškovas buvo darbe nuo 14 iki 18 valandos, tačiau kaip ir dalis kitų darbuotojų nedirbo, nes tarp ieškovo bei darbdavio buvo kilęs ginčas dėl atsiskaitymo už atliktus darbus. Taigi nagrinėjamos bylos atveju viena iš sąlygų, būtinų nutraukiant darbo sutartį pagal minėtą DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 10 punktą, t.y. nustatymas, kad darbuotojas nebuvo darbe visą

---

<sup>47</sup> LAT senato nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136str 3d 1 ir 2 p taikymo teismų praktikoje“ 2004 06 18 – Vilnius.

darbo dieną (pamainą), nekonstatuota<sup>48</sup>.

Antruoju atveju ieškovas buvo priimtas į darbą apsaugos darbuotojo pareigose, iš kur buvo pašauktas į privalomąją pradinę karo tarnybą. Pasibaigus karo tarnybai į darbą atvyko po 10 dienų ir buvo atleistas iš darbo už pravaikštą. Konstatuota, kad privalomąją karo tarnybą atlikti pašauktas darbuotojas į darbą pagal įstatymą privalo atvykti sekančią darbo dieną po to, kai pasibaigė jo privalomosios karinės tarnybos laikotarpis. Kada konkrečiu atveju pasibaigė konkretaus darbuotojo privalomosios karo tarnybos laikotarpis nustatoma pagal karinių institucijų išduotus dokumentus.

Teisėjų kolegija konstatuoja, kad bylą nagrinėję teismai netinkamai sprendė ieškovo kaltės klausimą ir be teisinio pagrindo padarė išvadą, jog nėra ieškovo kaltės dėl neatvykimo į darbą. Ieškovo teiginys, jog į darbą jis turėjo grįžti po mėnesio - neįrodytas. Ieškovas privalėjo elgtis apdairiai, atidžiai ir sąžiningai, imtis visų pagrįstų priemonių siekiant išsiaiškinti, kada jis privalo sugrįžti į darbą pas atsakovą, bei laiku sugrįžti į darbą. Aplinkybę, kada jis turi atvykti į darbą, ieškovas galėjo išsiaiškinti kreipdamasis į darbdavį, tačiau, elgdamasis nerūpestingai, to nepadarė. Įstatymų nežinojimas ar netinkamas jų nuostatų suvokimas nepateisina įstatymų reikalavimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo. Ieškovas, dėl nerūpestingumo elgdamasis neatsargiai, neatvyko į darbą, todėl tokie ieškovo veiksmai vertintini kaip kalti. Todėl konstatuota, kad ieškovas padarė DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

Vertinant aplinkybes, reikėtų atsižvelgti į tai, kad nors ir ieškovas padarė sunkų darbo drausmės pažeidimą, tačiau byloje nenustatyta, kad padarytas darbo drausmės pažeidimas sukėlė atsakovui neigiamas pasekmes. Bylos duomenys liudija, kad iki pašaukimo atlikti privalomąją karo tarnybą ieškovas savo darbinės funkcijas vykdė ir elgėsi tinkamai. Ieškovas darbo drausmės pažeidimą padarė savalaikiai neatvykdamas į darbą po privalomosios karo tarnybos atlikimo, šį pažeidimą padarė ne tyčia, o dėl nerūpestingumo elgdamasis neatsargiai. Ieškovas yra jauno amžiaus, jo gyvenimiška patirtis nėra gausi. Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į minėtas aplinkybes, sprendžia, kad ieškovui paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – nėra adekvati ieškovo padarytam darbo drausmės pažeidimui, ji (drausminė nuobauda) yra per griežta, todėl pagal DK 242straipsnio 2dalį tai sudaro pagrindą panaikinti ginčijamą drausminę nuobaudą ir ieškovo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu, kaip atleidimą be teisėto pagrindo (DK 297str 3d)<sup>49</sup>.

<sup>48</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-1139/2001. Bylų kategorija 2.43.10. 2001 11 14 - Vilnius

<sup>49</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-657/2005. Procesinio sprendimo kategorijos: 11.9.10.8.;15.3.1.;15.5 2005 12 12 - Vilnius

Pravaikšta nelaikoma atvejai: kai darbuotojas buvo perkeltas į kitą darbą pažeidžiant įstatymą ir atsisakė vykdyti darbo pareigas naujoje vietoje; kai darbuotojas buvo atšauktas iš atostogų be jo sutikimo ir į darbą negrižo; kiti atvejai.

Apibendrinant šį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, būtina akcentuoti, kad kažkokia tai prasme darbdaviui yra lengviau apsispręsti dėl darbuotojo atleidimo šiuo pagrindu, negu kad prieš tai buvusio pažeidimo atveju. Bendri reikalavimai ( darbuotojo nebuvimas darbe visą darbo dieną ( pamainą) ir nebuvimas nėra nulemtas svarbių priežasčių), kuriais remiantis galima atleisti darbuotoją iš darbo, autoriaus manymu, reikalauja mažiau įrodinėjimų ir apiforminimų, negu, kad darbuotojas darbe yra neblavus arba apsvaigęs nuo narkotinių ar toksiinių medžiagų. Pagrindė neatvykimo į darbą priežastis – tai darbuotojo susirgimas, kuris, kaip minėta, turi būti grindžiamas nedarbingumo pažymėjimu. Jo nesant darbuotojas ligos atvejį gali įrodinėti ir kitais būdais: kreipimusi į gydytoją, laikinu negalavimu, alergija, įvairiomis pažymomis ir pan. Nors reikia paminėti, kad šitokie atvejai labai reti nors darbinėje praktikoje pasitaiko.

Pradėjęs sirgti arba neatvykęs į darbą dėl kitų svarbių priežasčių kurios yra tęstinio pobūdžio ( šeimos nario slaugymas ir pan.) darbuotojas turi apie tai informuoti darbdavį, o neatvykimą pagrindžiantį dokumentą privalo pristatyti atvykęs į darbą arba atitinkamu laikotarpiu ( pvz., esant ilgesniam sirgimo laikotarpiui ).

Žodžiu, darbuotojas neatvykęs į darbą, jo manymu dėl pateisinamos priežasties, tai įrodinėdamas, turi pagrįsti :

- bendravimo su darbdaviu faktus;
- bendravimo su bendradarbiais faktus;
- susižinojimo apie privalomo grįžimo į darbą laiką faktą ir pan.

Darbdavys, norėdamas atleisti darbuotoją iš darbo minimu pagrindu, aišku, taip pat turi būti prieš tai atlikęs privalomus veiksmus t.y. :

- sudaręs tinkamas sąlygas darbuotojams atlikti savo darbinės funkcijas;
- supažindinęs darbuotoją su darbo laiku;
- supažindinęs darbuotoją su darbo tvarka ( pvz., darbuotojas yra informuotas, kad gali būti administracijos iškviestas atitinkamais atvejais ( avarija, gedimas ir pan.) ar laiku ( pvz., išėiginėmis dienomis );
- nustatęs darbo laiko apskaitos taisykles, suderintas su darbuotojų atstovais, darbuotojams, kurie pagal atliekamas darbo funkcijas savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra;
- stengęsis savalaikiai spręsti darbo sutarties nutraukimą įstatymo nustatyta tvarka;

- išsiaiškinęs visas darbuotojo neatvykimo į darbą priežastis;
- pareikalavęs iš darbuotojo pasiaiškinimo.

Kaip minėta, svarbių nebuvimo darbe priežasčių sąrašo nėra - tai vertinamoji sąvoka. Šiuo atveju darbdavys, autoriaus manymu, esant reikalui privalo atsižvelgti į darbuotojo darbinės savybes, anksčiau padarytas pražangas, darbuotojo elgesį, analizuoti atitinkamą situaciją ir savo nuožiūra bei intuicija spręsti dėl atleidimo iš darbo. Esant abejonėms darbuotojui vertėtų skirti drausminę nuobaudą.

### 3.1 Kitų šalių teisinis reguliavimas

Pagal Lenkijos Respublikos Darbo kodekso 5 skirsnio 52 straipsnio 1 punktą Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės be įspėjimo galimas :

- kai darbuotojas padaro sunkų pagrindinių savo pareigų pažeidimą.

Minėto 52 straipsnio 3 dalyje sakoma, kad :

- darbdavys turi priimti sprendimą dėl sutarties nutraukimo po to, kai jis kreipiasi į darbuotojui atstovaujančią įmonės profsajunginę organizaciją, kuriai jis turi pranešti sutarties nutraukimo priežastį, prašydamas organizacijos nuomonės. Tuo atveju, kai dėl sutarties nutraukimo pagrįstumo būna prieštaravimų, įmonės profsajunginė organizacija turi pareikšti savo nuomonę nedelsdama, ne vėliau kaip per 3 dienas.

Latvijos darbo įstatymo 101 straipsnio 1 dalyje kalbama apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva sekančiai :

- darbdavys turi teisę raštiškai įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, tik esant tam tikroms sąlygoms, kurios yra susiję su darbuotojo elgesiu...

Apie atleidimą iš darbo, kai neatvykstama į darbą be pateisinamos priežasties byloja minėto straipsnio 1 dalies 1 punktas, kuris suformuluotas sekančiai :

- kai darbuotojas be pateisinamos priežasties pažeidė darbo sutartį arba nustatytą darbo tvarką.

101 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad atleidžiant darbuotoją iš darbo pagal minėtą punktą darbdavys privalo iš jo pareikalauti raštiško pasiaiškinimo. Tas pats kalbama Lietuvos DK 240 straipsnyje.

101 str. 5 dalyje nurodyta, kad darbdavys išimties tvarka 1 mėn. laikotarpyje turi teisę kreiptis į teismą jei tam turi svarių priežasčių, kad nutrauktų darbo sutarties teisinius santykius, kurie nepaminėti šiame straipsnyje. Svariomis priežastimis pripažįstamos aplinkybės, kurios dėl moralinių ar abipusio teisingumo nuostatų neleidžia toliau tęstis normaliems darbo santykiams. Prieš

nutraukdamas darbo santykius darbdavys privalo išsiaiškinti ar darbuotojas nėra profsąjungos narys. Darbdavys priimdamas sprendimą apie darbo sutarties nutraukimą privalo įvertinti padaryto nusižengimo laipsnį, aplinkybes kuriomis padarytas nusižengimas, darbuotojo charakteristika ir prieš tai darbe dirbtas laikas.

Tiek Latvijos darbo įstatymas ( 110 str. 1 dalis ) , tiek Lietuvos darbo kodeksas ( 134 str.) dėl darbuotojo – profsąjungos nario atleidžiamo už minėtus šiurkščius darbo drausmės pažeidimus, suderinimo su profsąjungos organais nereikalauja. Tuo tarpu, kaip jau minėta, Lenkijos darbo kodekse kreipimasis į darbuotoją atstovaujančią profsąjungą privalomas ir šiais atleidimo iš darbo atvejais.

Galima daryti išvadą, kad Lenkijos Respublikos profsąjungos vaidina didesnę vaidmenį atleidžiant darbuotojus iš darbo darbdavio iniciatyva.

#### **4. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kuomet atsisakoma tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi**

Pirmiausia reikia pasakyti, kad Darbo sutarties įstatyme aptariant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva bei darbo drausmės reguliavimo institutą šis darbo pareigų pažeidimas, už kurį DK suteikė darbdaviui teisę nutraukti su darbuotoju darbo sutartį be išpėjimo, nebuvo minimas. Autoriaus nuomone, tai labai reikalinga ir teigiama norma, nes asmenų kurie atlieka tokias darbine funkcijas darbas susijęs su atitinkama rizika pačiam darbuotojui, atitinkamiems asmenims ar netgi atitinkamai visuomenės grupei t.y. liečią jų sveikatą, darbingumą ir pan. Pažymėtina, kad iki šiol darbdaviai vadovavosi LR sveikatos apsaugos ministro 2000 05 31 priimtu įsakymu Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ . Jo tikslas buvo reglamentuoti profilaktinių sveikatos tikrinimų vykdymą ir kokybę bei mokėjimo už juos tvarką.

Darbuotojų sveikatos priežiūra yra veikla, apimanti profesinių sveikatos pakenkimų prevenciją, profilaktinius darbuotojų sveikatos tikrinimus, profesinių sveikatos pakenkimų nustatymą, registravimą, ekspertizę, gydymą, slaugą, reabilitaciją ir sveikatos stiprinimo priemonių taikymą. Profesinės sveikatos priežiūros organizavimas apima darbo aplinkos ir darbuotojų sveikatos priežiūrą, už kurią įmonėse yra atsakingas darbdavys, o už darbuotojų sveikatos priežiūros kokybę - šią priežiūrą atliekančios darbo medicinos įstaigos.

Privalomai profilaktinis sveikatos tikrinimas yra darbuotojo išankstinis (prieš pradėdant darbą) ir periodiniai (darbo metu, o atskirais atvejais ir nutraukus darbą) sveikatos būklės tikrinimai. Tokie sveikatos tikrinimai organizuojami remiantis darbuotojų sveikatos išsaugojimo prioritetu palyginus su darbo organizavimo bei gamybos rezultatais. Profilaktiniai sveikatos tikrinimai pravedami tais atvejais, kai darbuotojai darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, taip pat atsižvelgiant į darbuotojų amžių, jų fiziologinę ir pan.

Darbuotojų privalomus sveikatos patikrinimus reglamentuoja DK 265 straipsnis, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau - DSSI) 21 straipsnis, SAM 2000 05 31 įsakymas Nr. 301 "Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose" ir t.t. DSSI 21 straipsnis numato, kad darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami - tikrintis periodiškai, pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos pasitikrinimų grafiką. Darbuotojų, kurių darbas susijęs su profesine rizika, kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese, sveikata tikrinama priimant į darbą ir dirbant įmonėje, o pakeitus darbovietę sveikata tikrinama periodiškai.

Darbuotojai iki aštuoniolikos metų privalo tikrintis sveikatą įsidarbindami ir kiekvienais



metais, kol jiems sukaks aštuoniolika metų.

Naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami ir dirbdami įmonėje tikrintis sveikatą periodiškai, įmonės darbuotojų sveikatos tikrinimo grafike nustatytu laiku. Padidintas dėmesys turi būti skiriamas nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims<sup>50</sup>.

Vyriausybė 2002 07 16 nutarimu Nr. 1145 patvirtino sąrašą darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti asmenims, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems sveikatą dėl užkrečiamųjų ligų, o taip pat reglamentuoja tokių patikrinimų tvarką<sup>51</sup>. Tai maisto pusgaminių, produktų ir patiekalų gamyba, jų saugojimas, transportavimas, realizavimas bei žmonių maitinimas viešose vietose ar uždaroje įmonėje, įstaigose ir organizacijose ir kt. Ši tvarka taikoma ir asmenims, užsiimantiems sveikatos priežiūros įstaigose veikla ir darbais, arba kai mokami, ugdomi ir auklėjami nepilnamečiai, taip pat kai teikiamos pirčių, saunų, baseinų, maudyklų ir soliariumų paslaugos, kirpimo, skutimo, manikiūro, pedikiūro ir kūno kosmetikos paslaugos ir kt.

Minėti darbuotojai privalo prieš pradėdami dirbti ir vėliau kasmet pasitikrinti sveikatą, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis. Darbuotojai tai turi daryti ne tik dėl savo pačių gerovės, o ir dėl to, kad susirgę užkrečiamomis ligomis ir nuolat bendraudami su jį supančiais darbuotojais bei aplinkiniais nesukeltų jiems tokio paties pavojaus<sup>52</sup>. Siekiant apsaugoti gyventojų sveikatą, atliekamas maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, taip pat kai kurių kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų sveikatos tikrinimas (medicininės apžiūros).

Kai yra epidemiologinė būtinybė atliekami papildomi sveikatos patikrinimai. Tokią būtinybę visos šalies mastu ar keliose apskrityse nustato Užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės centras, o vienoje apskrityje - teritorinė visuomenės sveikatos priežiūros įstaiga.

Darbuotojų darbą su jonizuojančia spinduliuote reglamentuoja Radiacinės saugos įstatymas, kurio 13 straipsnis leidžia dirbti darbą, susijusį su jonizuojančiosios spinduliuotės

---

<sup>50</sup> Atsižvelgiant į Vyriausybės 2003 03 09. nutarimą Nr. 340, kuriame patvirtintas kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašas *Zin.*, 2003 m., Nr. 29-1184.

<sup>51</sup> Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis, sąrašas LRV 2002 07 16 nutarimu Nr. 1145 // *Žinios*. 2002, Nr. 73-3127.

<sup>52</sup> Doc. dr. Rasa Macijauskienė Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32); 46–55

šaltiniais, tik vyresniems kaip 18 metų asmenims. 16-18 metų asmenys gali atlikti tokius darbus tik turint profesinio mokymo tikslų ir neviršijant SAM nustatytą apšvitos lygių. Darbdavys privalo suteikti tokį darbą, kuris nesukeltų organizmo radioaktyviojo užteršimo pavojaus. Nėščiai ar krūtimi maitinančiai moteriai privalo būti suteiktas darbas, kad vaisiaus apšvita nėštumo metu neviršytų SAM patvirtinto gyventojų apšvitos lygio.

Radiacijos saugos įstatymo 14 straipsnis numato, kad į darbus, susijusius su jonizuojančiąja spinduliuote, asmenys gali būti priimami privalomai iš anksto pasitikrinę sveikatą SAM nustatyta tvarka ir turintys medicinos komisijos išvadas. Šiame darbe privalomas ir periodinis sveikatos tikrinimas.

Darbdavys privalo užtikrinti, kad įmonėje dirbtų tik laiku sveikatą pasitikrinę darbuotojai. Be to darbdavys atsako už darbuotojų nukreipimą tikrintis sveikatą ir nepasitikrinusiųjų priėmimą į darbą įstatymų nustatyta tvarka.

DK 265 straipsnis ir DSSĮ 21 straipsnis reglamentuoja sveikatos patikrinimų organizavimo tvarką. Pagal šias teisės normas, darbdaviui atstovaujantis asmuo ar jo pavedimu darbdavio įgaliotas asmuo tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir sveikatos tikrinimo grafiką, suderintą su atitinkama asmens sveikatos priežiūros įstaiga, ir su šiuo grafiku pasirašytinai supažindinami įmonės darbuotojai. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku ir už tą laiką darbdavys moka darbuotojams vidutinį darbo užmokestį. Už privalomus įsidarbinančių asmenų bei darbuotojų sveikatos patikrinimus darbdaviai sveikatos priežiūros įstaigoms atlygina teisės aktų nustatyta tvarka.

Privalomus sveikatos tikrinimus atlieka pirminės sveikatos priežiūros įstaigos bendrosios praktikos gydytojas ar apylinkės terapeutas, pasitelkę atitinkamų specialybių gydytojus, jei reikia - ir teritorinių visuomenės sveikatos įstaigų specialistus.

Sveikatos tikrinimo ir tyrimų duomenys su išvadomis visų pirma įrašomi į asmens ambulatorinę kortelę - sveikatos istoriją, kuri saugoma Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo nustatyta tvarka.

Tikrinti asmens medicininės knygelės įrašus turi teisę darbdavys, Respublikos ir apskričių vyriausieji epidemiologai, kiti užkrečiamųjų ligų kontrolę administruojantys tarnautojai, taip pat pagal kompetenciją maisto ir ne maisto saugą kontroliuojančių institucijų pareigūnai.

Pagal DK 265 straipsnio 7 dalį, darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam už tą laiką, kol pasitiks sveikatą, nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Už šį nusižengimą su darbuotoju gali būti nutraukta darbo sutartis pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 10 punktą. Nutraukti darbo sutartį už šį nusižengimą nebūtina tokių pažeidimų

sistema, pakanka ir vieno atsisakymo ar nenuvykimo tikrintis sveikatą pagal grafiką, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi.

LAT<sup>53</sup> išaiškino, kad atsisakymo tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas, faktas gali būti konstatuotas esant visoms šioms sąlygoms :

a) darbuotojas priskirtinas prie tų, kurie turi privalomai tikrintis sveikatą;

b) darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą (DK 265 straipsnis 5 dalis);

c) darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos pasitikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga (DK 265 straipsnio 5 dalis) ir darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą (DK 265 str. 7 d.).

Atsisakymui privalomai pasitikrinti sveikatą gali būti prilyginama taip pat ir darbuotojo be svarbių priežasčių nenuvykimas pasitikrinti arba nepasitikrinimas sveikatos nustatytu laiku, kai praėjus nustatytam sveikatos pasitikrinimo laikui nepateikimas be svarbių priežasčių medicinos knygelės (sveikatos paso) ar medicinos pažymos darbdaviui arba jo įgaliotam asmeniui<sup>54</sup>. Teismų praktika vadovaujasi nuostata, kad darbuotojo atsisakymas pateikti darbdaviui medicininę knygelę su spaudu apie leidimą dirbti suėjus nustatytam sveikatos patikrinimo terminui, atsižvelgiant į konkrečias tokio atsisakymo aplinkybes, gali būti prilyginamas atsisakymui laiku pasitikrinti sveikatą ir sudaryti pagrindą nušalinti darbuotoją nuo darbo bei konstatuoti, kad darbuotojas pažeidė darbo drausmę<sup>55</sup>.

Toks atsisakymas privalomai pasitikrinti sveikatą gali būti konstatuotas remiantis visomis Civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje numatytomis įrodinėjimo priemonėmis ir nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas iki to dėl šios priežasties buvo nušalintas nuo darbo.

Paanalizuosime vieną procesinį sprendimą byloje, kurioje ieškovei buvo paskirta drausminė nuobauda – griežtas papeikimas už tai, kad ji nevykdė direktorės reikalavimo nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą. Nors ji buvo atleista pagal anksčiau galiojusį Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 6 punktą, t. y. kai darbuotojas nerūpestingai atliko pareigas ar kitaip pažeidė darbo drausmę, jei prieš tai jam nors vieną kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Ši byla įdomi dviem aspektais. Viena, Darbo sutarties įstatyme nebuvo atleidimo pagrindo už atsisakymą tikrintis sveikatą, kuris egzistuoja dabar – užtenka vieną kartą

---

<sup>53</sup> LAT senato 2004 06 18 nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 str. 3d. 1, 2p., taikymo teismų praktikoje“ 9.10p.// Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

<sup>54</sup> item

<sup>55</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K-3-614/2001. Bylą kategorija 8.2.1. 2001 05 21-Vilnius.

šturkščiai pažeisti darbo pareigas, kad būtų galima nutraukti darbo sutartį; antra, tai susiję su sveikatos privalomu patikrinimu, o kartu ir tinkamumu dirbti.<sup>56</sup>

Teismas nustatė, kad ieškovė, priimama į darbą pasirašytinai, buvo supažindinta su pareigine instrukcija ir Viešojo maitinimo taisyklėmis. Ji pagal darbo sutartį dirbo virėja. Taigi, privalėjo pateikti įrašą medicinos knygelėje, kad jai leidžiama dirbti, tačiau ji šios pareigos neįvykdė, nes įrašas medicinos knygelėje nebuvo padarytas. Už tai jai ir buvo skirta drausminė nuobauda. Be to, ieškovė nušalinimo nuo darbo dieną pranešė, kad neturi užtektinai lėšų sveikatai pasitikrinti ir gauti leidimą dirbti, nors ieškovė pripažino, jog jai buvo žinoma įmonėje nusistovėjusi išlaidų už sveikatos patikrinimą apmokėjimo tvarka: išlaidas apmokėdavo patys darbuotojai, o pateikus kvitą darbdavys jas kompensuodavo. Minėtos išlaidos darbuotojams nebuvo išmokamos avansu, tačiau būdavo padengiamos pristačius jas liudijančius dokumentus. Teismas konstatavo, kad darbdavys turėjo pagrindą pripažinti ieškovės kaltę atsisakius laiku pasitikrinti sveikatą. Padaryta išvada: kadangi darbuotojų sveikatos patikrinimo faktą ir tinkamumą dirbti viešojo maitinimo srityje patvirtina medicinos knygelė, darbuotojo atsisakymas pateikti darbdaviui medicinos knygelę su spaudu apie leidimą dirbti suėjus nustatytam sveikatos patikrinimo terminui, atsižvelgiant į konkrečias tokio atsisakymo aplinkybes, gali būti prilyginamas atsisakymui laiku pasitikrinti sveikatą ir sudaryti pagrindą nušalinti darbuotoją nuo darbo bei konstatuoti, kad darbuotojas pažeidė darbo drausmę<sup>57</sup>.

Pažymėtina, kad privalomas sveikatos patikrinimas 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 ligomis.

#### **4.1 Kitų šalių teisinis reguliavimas**

Reikia pasakyti, kad kaimyninių - Lenkijos, Latvijos, Estijos - šalių teisės aktuose reglamentuojančiuose darbo teisinius santykius tokio straipsnio atitikmenų nerasta. Tačiau manyčiau, kad panašaus turinio teisinės nuostatos matyt egzistuoja kituose specializuotose teisės aktuose.

---

<sup>56</sup> Doc. dr. Rasa Macijauskienė Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32); 46–55

<sup>57</sup> LAT nutartis. Civilinė byla Nr. 3K–3-128/2002 2002 04 10 – Vilnius.

## 5. Atskirų darbuotojų kategorijų atleidimo iš darbo už šiurkščius darbo pažeidimus specifika

Konstitucijoje yra įtvirtintas skirtingas asmenų, dirbančių institucijose, per kurias vykdomos valstybės funkcijos, statusas.

Vieni asmenys - Seimo nariai, Respublikos Prezidentas, Vyriausybės nariai ir teisėjai - vykdo funkcijas įgyvendinant valstybės valdžią; šias funkcijas jie vykdo savarankiškai; tuo tikslu jiems Konstitucijoje ir įstatymuose yra nustatyti atitinkami įgaliojimai, kuriuos gali įgyvendinti tik šie asmenys, ir niekas kitas. Savivaldybių tarybų nariai vykdo funkcijas įgyvendinant teritorinių bendruomenių savivaldos teisę, pagal įstatymuose jiems nustatytus įgaliojimus savivaldos funkcijas jie įgyvendina savarankiškai. Tai, kad minėtiems asmenims padeda, kitaip talkina ar jų veiklą aptarnauja kiti asmenys, dirbantys institucijose, per kurias vykdomos valstybės funkcijos, nereiškia, kad ir šie kiti asmenys vykdo kokias nors funkcijas, įgyvendinant valstybės valdžią.

Profesionalūs valstybės tarnautojai priima sprendimus vykdant viešąjį administravimą ir teikiant viešąsias paslaugas, tačiau jie nevykdo funkcijų įgyvendinant valstybės valdžią (kaip Seimo nariai, Respublikos Prezidentas, Vyriausybės nariai ir teisėjai) ir pagal Konstituciją negali turėti tokių įgaliojimų. Taigi Konstitucijoje vartojama "valstybės tarnybos" sąvoka neaprepia Seimo nario, Respublikos Prezidento, Ministro Pirmininko ar ministro, teisėjo pareigų.

Šiame kontekste konstatuotina, kad "valstybės tarnybos" sąvoka neaprepia ir savivaldybių tarybų, t. y. vietos valdžios institucijų, narių.

Valstybės tarnybos santykių diferencijuotas teisinis reguliavimas grindžiamas valstybės (savivaldybių) institucijų bei jų vykdomų funkcijų ypatumais, šių institucijų vieta visų institucijų, per kurias vykdomos valstybės funkcijos, sistemoje, joms nustatytais įgaliojimais, atitinkamiems valstybės tarnautojams būtinomis profesinėmis savybėmis, kitais svarbiais veiksniais.

Valstybės tarnybos santykiai gali būti diferencijuotai reguliuojami atsižvelgiant ir į tai, ar ši tarnyba yra tarnyba valstybės, ar savivaldybių institucijose, taip pat į tai, ar atitinkamos valstybės institucijos pagal Konstituciją yra priskirtos įstatymų leidžiamajai, ar vykdomajai, ar teisminei valdžiai, ar nė vienai iš jų.

Asmenys, dirbantys institucijose, per kurias vykdomos valstybės funkcijos, sudaro valstybės tarnautojų korpusą. Valstybės tarnyba yra šių asmenų profesinė veikla, susijusi su viešojo intereso garantavimu. Profesionalūs valstybės tarnautojai priima sprendimus vykdant viešąjį administravimą ir/arba teikiant viešąsias paslaugas (dalyvauja sprendimų rengime, vykdyme, koordinavime ir jų vykdymą kontrolėje ir kt.).

Valstybės tarnybos teisiniai santykiai - tai teisiniai santykiai tarp valstybės tarnautojo ir valstybės, kuri šio asmens atžvilgiu yra darbdavė. Vis dėlto valstybės tarnybos teisiniai santykiai, nepaisant panašumų, nėra tapatūs darbo santykiams, susiklostantiems tarp darbuotojo, kuris nėra

valstybės tarnautojas, ir darbdavio (nesvarbu, ar susiklostančiais valstybinėse institucijose, ar savivaldybių institucijose, ar kitose įmonėse, įstaigose, organizacijose). Jų teisiniai statusai skiriasi. Valstybės tarnautojai - ypatinga socialinė grupė, kurios specifika lemia valstybės tarnybos paskirtis ir visuomeninis reikšmingumas.

Civilinių valstybės institucijų ir karinių bei sukarintų valstybės institucijų funkcijų ypatumai sudaro teises prielaidas teisės aktais nustatyti tokiose valstybės institucijose dirbančių asmenų teisinio statuso ypatumus.

Valstybės tarnybos įstatymo, Diplomatinių tarnybos įstatymo, Vidaus tarnybos statuto, Tarnybos muitinėje statuto, Valstybės saugumo departamento statuto, Specialiųjų tyrimų tarnybos statuto, Tarnybos Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto bei Civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto Bendrosiose nuostatose identifikuojami teisiniai santykiai, reguliuojami šiuose teisės aktuose įtvirtintomis teisės normomis, kurių ypatumai, sudaro darbo teisinių santykių, priklausomai nuo jiems suteikiamo teisinio statuso, reguliavimo diferenciacijos prielaidas.

Valstybės tarnybos įstatymas netaikomas: valstybės politikams; LR Konstitucinio Teismo, LAT, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo ir kitų teismų teisėjams, prokurorams; Lietuvos banko valdybos pirmininkui, jo pavaduotojams, valdybos nariams ir kitiems Lietuvos banko tarnautojams; profesinės karo tarnybos kariams; valstybės ir savivaldybių įmonių darbuotojams; viešųjų įstaigų darbuotojams; darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų.

Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybės institucijų ir įstaigų vadovams, kitiems Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybės pareigūnams taikoma Valstybės tarnybos statymo 33 str. 3d. Šiems valstybės pareigūnams, išskyrus tuos, kurių kasmetines atostogas reglamentuoja specialūs įstatymai, taip pat taikomas Valstybės tarnybos įstatymo 36 straipsnis. Valstybės saugumo departamento generaliniam direktoriui, jo pavaduotojams, Specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriui ir jo pavaduotojams bei policijos generaliniam komisarui taikomos šio Įstatymo VI skyriaus nuostatos.

Seimo ar Respublikos Prezidento paskirtiems valstybinių (nuolatinių) komisijų ir tarybų pirmininkams, jų pavaduotojams ir nariams, taip pat pagal specialius įstatymus įsteigtų komisijų, tarybų, fondų valdybų pirmininkams ir nariams, taikoma tik Valstybės tarnybos įstatymo 33 straipsnio 3 dalis. Šiems valstybės pareigūnams, išskyrus tuos, kurie tik periodiškai dalyvauja šioje dalyje nurodytų komisijų, tarybų, fondų valdybų posėdžiuose, taip pat taikomas šio Įstatymo 36 straipsnis.

Valstybės tarnybos įstatymo 1 straipsnyje nurodoma, jog šis įstatymas nustato valstybės tarnautojo statusą, atsakomybę, o 4 straipsnyje nustatoma, kad jis be išlygų taikomas valstybės tarnautojams, išskyrus statutinius valstybės tarnautojus.

Už tarnybinius nusižengimus valstybės tarnautojui gali būti skiriama tarnybinė nuobauda, kurios griežtumas priklauso nuo kaltės, tarnybinio nusižengimo padarymo priežasties, aplinkybių ir padarinių, į valstybės tarnautojo veiklos iki tarnybinio nusižengimo padarymo. Kaip matyti, pagrindas tarnybinei atsakomybei kilti yra tarnybinis nusižengimas.

Viena iš griežčiausių tarnybinių nuobaudų - atleidimas iš pareigų. Ji skiriama už šiurkščius tarnybinius nusižengimus. Šiurkščiu tarnybiniu nusižengimu laikomas toks, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos valstybės tarnybos bei kitų valstybės tarnautojo veiklą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo veiklos etikos principams. Prie tokių nusižengimų yra priskiriami ir DK 235 straipsnio 2 dalyje paminėti atvejai - nebuvimas tarnyboje (darbe) vieną ar daugiau darbo dienų be pateisinamos priežasties; buvimas tarnybos (darbo) metu neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. Tokiais atvejais valstybės tarnautojas gali būti atleidžiamas iš pareigų<sup>58</sup>. Tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklės Vyriausybė patvirtino 2002 m. birželio 25 d. nutarimu Nr. 977. Ginčai dėl valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų nagrinėjami Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Vertinant ar teisėtai ir pagrįstai paskirta tarnybinė nuobauda, turi būti nustatyta, ar valstybės tarnautojo veiksmuose yra tarnybinio nusižengimo sudėtis: nustatytas pažeidimo padarymo faktas, jį padaręs tarnautojas, pasekmės, priežastinis ryšys tarp veikos ir pasekmių, tarnautojo kaltė. Tam, kad valstybės tarnautojas būtų traukiamas tarnybinėn atsakomybėn, nepakanka vien fakto, jog jis neatliko savo pareigų arba jas atliko netinkamai, konstatavimo. Būtina nustatyti visus tarnybinio nusižengimo sudėties elementus, tarp jų ir valstybės tarnautojo kaltę. Todėl teismas, nagrinėdamas bylą, privalo patikrinti, ar darbdavys tyrė tarnautojo kaltę ir ar kaltę nustatė teisingai<sup>59</sup>.

Viena iš svarbiausių tokios procedūros sudėtinių dalių yra tarnybinio nusižengimo tyrimas (Tvarkos 5 p), kuris nėra vien formalus veiksmas, apsiribojantis tik tarnautojo veiklos ar neveikimo konstatavimu<sup>60</sup>. Tai - plati įstaigos vadovo įpareigoto pareigūno ar komisijos veikla, susijusi su išsamiu visų tariamo tarnybinio nusižengimo padarymo aplinkybių ir priežasčių, nulėmusių nusižengimą, išaiškinimu. Tyrimo komisija turi smulkiai išsiaiškinti su tiriamu nusižengimu

---

<sup>58</sup> LR Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnis. LR 2005 12 22 įstatymo Nr. X-464 (nuo 2006 01 12.) (Žin., 2006, Nr. 4-97) redakcija

<sup>59</sup> Vyriausiojo administracinio teismo sprendimas administracinėje byloje A-678/2004

<sup>60</sup> Vyriausiojo administracinio teismo sprendimas administracinėje byloje Nr. A-678/2004

susijusias aplinkybes, visa tai įvertinti, o tyrimo rezultatus įforminti motyvuotoje išvadoje. Nusizengimą, būtina kvalifikuoti, nurodant Valstybės tarnybos įstatymo straipsnį, dalį, punktą, nusizengimo padarymo ir paaiškėjimo dieną, tarnautojo, kalto dėl padaryto nusizengimo, kaltės formą, nusizengimo padarinius, o taip pat ir siūlomą konkrečią nuobaudą. Tokie išvados reikalavimai suformuluoti Tvarkos 10 punkte. Atsižvelgiant į tai, kad įsakymas skirti nuobaudą gali būti skundžiamas teismui, o teismas, nagrinėdamas tokią bylą, privalo ištirti ir įvertinti ne tik valstybės tarnautojo, kuriam skirta ši nuobauda, veiką, bet ir darbdavio ir jo įgaliotų tirti pažeidimą asmenų veiksmus dėl teisės normų, reglamentuojančių nuobaudos skyrimo procedūrą, tinkamo taikymo, visi įstatymo nustatyti reikalavimai, į kuriuos darbdavys, skirdamas nuobaudą privalo atsižvelgti, privalo atspindėti administraciniame akte dėl nuobaudos skyrimo.

Tarnybinė nuobauda - atleidimas iš pareigų gali būti skiriama už tarnybinį nusizengimą, jei prieš tai valstybės tarnautojui nors kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikyta tarnybinė nuobauda - griežtas papeikimas<sup>61</sup>. Ši nuostata remiasi LR Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 4dalimi, kurio esmė - draudimas skirti griežčiausią tarnybinę nuobaudą – atleidimą iš valstybės tarnybos, nesant šioje teisės normoje numatytų sąlygų (šurkštaus tarnybinio nusizengimo arba atvejo, kai prieš tai valstybės tarnautojui nors kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikyta tarnybinė nuobauda - griežtas papeikimas). Ši teisės norma neįpareigoja visais atvejais atleisti iš valstybės tarnybos, kai tarnautojas padaro šurkštų tarnybinį nusizengimą, o tik suteikia tokią galimybę. Pagal LR Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnio nuostatas - darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglementuoja šis Įstatymas".

LR diplomatinė tarnyba yra valstybės tarnybos dalis, kuri per LR diplomatinės tarnybos institucijas įgyvendina ir vykdo Respublikos Prezidento, LR Seimo ir LR Vyriausybės nustatytą užsienio politiką. Pagal Diplomatinės tarnybos įstatymo (toliau – DTĮ) 2 straipsnio 2 dalis nustato, kad LR diplomatinė tarnyba yra vientisa ir jame išvardijami jai priklausantys darbuotojai. Už šurkščius tarnybinius nusizengimus diplomatu gali būti skiriama tarnybinė nuobauda - diplomato tarnybos sutarties ar terminuotos diplomato tarnybos sutarties nutraukimas. DTĮ 58 straipsnio 2dalies 5 punktas numato, kad diplomato tarnybos sutartis ir terminuota diplomato tarnybos sutartis gali būti nutraukta, jei diplomatas darbo metu yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Vyriausiojo administracinio teismo sprendimas administracinėje byloje Nr. A-842/2005

<sup>62</sup> Diplomatinės tarnybos įstatymas 1998 m. gruodžio 29 d. Nr. VIII-1012. – Vilnius.



Statutiniams valstybės tarnautojams LR Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 4,5 dalys, 19 straipsnio 2, 3 dalys, 39 straipsnio 1 dalis, 43 straipsnio 5 dalies 9 punktą ir VI skyrius nuostatos taikomos be išlygų. Kitos šio Įstatymo nuostatos statutiniams valstybės tarnautojams taikomos tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutai.

Vidaus tarnybos statuto 1 straipnyje nustatyta, jog Statutas nustato vidaus tarnybos sistemos pareigūnų statusą, priėmimą ir atleidimą iš tarnybos. Pareigūno statusas - tai teisinė padėtis (Statuto 2 straipsnio 5 dalis) - viena vidaus tarnybos sąlygų, būtinų tokiems teisiniams santykiams atsirasti. Šis statusas siejamas su tarnybos reglamentavimu ir turimais įgaliojimais, kartu aprėpiantis ir valstybės tarnautojo veiklos etiką (Valstybės tarnybos įstatymo 4 straipsnio 2 dalis, 15 straipsnio 5 punktą).

Statuto 5 straipsnis numato, kad vidaus reikalų įstaigų personalą sudaro pareigūnai, kiti valstybės tarnautojai bei darbuotojai. Kitų valstybės tarnautojų, tarnaujančių vidaus reikalų įstaigose, tarnybą reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas ir kiti teisės aktai. Darbuotojų darbą reglamentuoja darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai, tarnybinė atsakomybė pagal Vidaus tarnybos statutą.

Tarnybinis nusižengimas, remiantis Vidaus tarnybos statuto 2 straipsnio 6 dalimi yra vidaus tarnybos tvarkos pažeidimas ar pareigūno pareigų neatlikimas arba netinkamas atlikimas, padarytas priešingais teisei kaltais pareigūno veiksmais ar neveikimu. Tarnybinių nuobaudų skyrimo pagrindai bei tvarka, nuobaudų rūšys reglamentuotos Vidaus tarnybos statuto 26 straipsnyje, kuriame atsižvelgiant į jų pobūdį, padarymo priežastis, nusižengusiojo kaltės laipsnį, asmenybę, sukeltus padarinius ir kitas aplinkybes, pareigūnui gali būti skiriama nuobauda - atleidimas iš vidaus tarnybos. Ši nuobauda gali būti skiriama už šiurkščius tarnybinius pažeidimus - nebuvimą tarnybos vietoje vieną ar daugiau darbo dienų be pateisinamos priežasties, buvimą darbo metu apsvaigusiam nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ar kitų svaigiuųjų medžiagų.

Esant duomenų apie pareigūno padarytą tarnybinių nusižengimą, atliekamas tarnybinis patikrinimas. Tarnybinių patikrinimų atlikimo bei tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarka patvirtinta vidaus reikalų ministro 2003 08 27 įsakymu Nr. 1V-308 "Dėl tarnybinių patikrinimų atlikimo bei tarnybinių nuobaudų skyrimo ir panaikinimo tvarkos".

Gausiausią dalį bylų, nagrinėtų administraciniuose teismuose ginčijant atleidimo iš vidaus tarnybos teisėtumą bei pagrįstumą, sudaro ginčai dėl atleidimo už pareigūno vardo pažeminimą (Vidaus tarnybos statuto 53 straipsnio 1 dalies 7 punktą). Šis atleidimo pagrindas taikomas tiek už veiksmus ar neveikimą, susijusius su tarnybinių pareigų atlikimu, tiek ir nesusijusius, tačiau akivaizdžiai žeminančius vidaus tarnybos sistemos autoritetą, griaunančius pasitikėjimą vidaus reikalų įstaiga arba ją kompromituojančius (Vidaus tarnybos statuto 2 straipsnio 7 dalis). Teismų

praktikoje be išlygų pripažįstama teisinga Vidaus reikalų ministerijos valdymo srities vidaus reikalų statutinių įstaigų pozicija taikant Vidaus tarnybos statuto 53str. 1d. 7p. pareigūnų, apsvaigus nuo alkoholio atleidimui iš tarnybos.

Tarnybos munitinėje statuto 1straipsnyje nurodyta, kad jis nustato munitinės pareigūnų priėmimo ir atleidimo iš tarnybos tvarką, kitus jų statuso ypatumus. LR Valstybės Tarnybos Įstatymo munitinės pareigūnams taikomas tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja šis Statutas. Darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai munitinės pareigūnams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis Statutas ir LR Valstybės Tarnybos Įstatymas

Munitinės pareigūnų tarnybinės atsakomybės pagrindai, nuobaudų rūšys, o taip pat patraukimo tarnybinėn atsakomybėn bei tarnybinių nuobaudų taikymo sąlygos, tvarka nustatyta Tarnybos LR munitinėje statuto 33-38, 42 straipsniuose. Už tarnybinius nusižengimus munitinės pareigūnams gali būti skiriamas - atleidimas iš pareigų (Statuto 34 straipsnio.1 dalies 5 punktas). Tarnybinė nuobauda skiriama atsižvelgiant į munitinės pareigūno kaltę, asmenybę, tarnybinio nusižengimo priežastis, aplinkybes ir padarinius. Tarnybinė nuobauda - atleidimas iš pareigų gali būti skiriama už nebuvimą tarnybos vietoje vieną arba daugiau darbo dienų be pateisinamos priežasties; už buvimą tarnybos metu neblaiviam arba apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų; už vengimą tikrintis dėl neblaivumo arba apsvaigimo nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų(Statuto 37 straipsnio.1dalis, 2 dalies 4,5, 6 punktai).

Kai yra duomenų apie munitinės pareigūno padarytą tarnybinį nusižengimą, atliekamas tarnybinis patikrinimas. Tarnybinio patikrinimo ir tarnybinių nuobaudų skyrimo LR munitinės pareigūnams taisyklės patvirtintos LR finansų ministro 2003 09 26 įsakymu Nr. 1K-237. Patikrinimo metu nustatytos aplinkybės ir teisinis tikrinamo pareigūno veikos įvertinimas, baigus tarnybinį patikrinimą, pateikiamas tarnybinio patikrinimo išvadoje. Taigi, prieš skiriant munitinės pareigūnui nuobaudą, turi būti nustatyta konkretaus tarnybinio nusižengimo sudėtis: kaltės forma, nusižengimo padarymo aplinkybės, priežastys, nusižengimo padarymo ar paaiškėjimo diena, nusižengimu sukeltos neigiamos pasekmės.

Taisyklių 6 punktas nustato išimtį, kad tarnybinis patikrinimas neatliekamas, jei tarnybinis nusižengimas yra akivaizdus. Tokiu atveju iš pareigūno paimamas raštiškas pasiaiškinimas. Reikalavimas, kad munitinės pareigūnas raštu pasiaiškintų, įtvirtintas Statuto 36 straipsnio 1 dalyje. Šio straipsnio 2 dalis nustato, kad tarnybinė nuobauda skiriama be pasiaiškavimo tik tuo atveju, jei munitinės pareigūnas atsisako raštu pasiaiškinti, ir toks faktas įformintas rašytiniu aktu.

Pagal Taisyklių 4 punkto pateikiamas sąvokas, akivaizdus tarnybinis nusižengimas - pareigūno veika, turinti visus tarnybinio nusižengimo sudėties požymius, kuriems nustatyti tyrimas nereikalingas ir pareigūnas jų neginčija. Nesant abiejų Taisyklių 4 punkto nurodytų akivaizdaus tarnybinio nusižengimo sąlygų, negali būti taikomos Taisyklių 6 punkto nuostatos, leidžiančios neatlikti tarnybinio patikrinimo.

Valstybės Saugumo departamento statuto 1 straipsnis, reglamentuoja Saugumo departamento pareigūnų priėmimo bei atleidimo į tarnybą ir iš jos sąlygas ir tvarką, kitus jų statuso bei tarnybos ypatumus. Statuto 2 straipsnyje nustatyta, jog Saugumo pareigūnų statusą reglamentuoja Valstybės saugumo departamento įstatymas, Statutas ir kiti teisės aktai.

Saugumo pareigūnų atleidimas iš tarnybos laikantis Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto nuostatų<sup>63</sup>.

Saugumo pareigūnas iš tarnybos Saugumo departamente atleidžiamas kai jam už drausminį nusižengimą taikoma drausminė nuobauda - atleidimas iš tarnybos.

Saugumo pareigūno vardo žeminimas - veika, kuria pareigūnas pažemina Saugumo departamento autoritetą, sudaro neigiamą klaidingą visuomenės nuomonę apie Saugumo departamentą, jo pareigūnus.

Tarnybos Kalėjų departamento prie LR Teisingumo ministerijos statuto 1straipsnyje, apibrėžiančiame Statuto paskirtį, nurodoma, jog jis nustato Kalėjų departamento prie LR Teisingumo ministerijos bei jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių veiklos teisinius pagrindus ir pareigūnų teisinę padėtį.

Pareigūnas gali būti atleistas iš tarnybos kai jis darbo laiku tarnybos vietoje yra neblavus, apsvaigęs nuo toksinių, psichotropinių ar narkotinių medžiagų; kai jis neatvyksta į tarnybą be svarbių priežasčių per visą darbo dieną (pamainą). Pareigūnas atleidžiamas iš tarnybos, jei jis negali tarnauti dėl nustatytos priklausomybės nuo alkoholio, toksinių, psichotropinių ar narkotinių medžiagų.

Specialiųjų tyrimų tarnybos statutas reglamentuoja specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų statusą, skyrimo ir atleidimo iš tarnybos tvarką, ir kitus jų statuso bei tarnybos ypatumus (Statuto 1 straipsnis). Teisinis tarnybinės atsakomybės taikymo reguliavimas nustatytas Specialiųjų tyrimų tarnybos statuto 22, 23 straipsniuose.

Už tarnybinius nusižengimus tarnybos pareigūnams gali būti skiriama nuobauda - atleidimas iš tarnybos. Tarnybinių nuobaudų skyrimo procedūra pradedama kai gaunama informaciją apie tarnybos pareigūno tarnybinį nusižengimą. Tarnybinių nusižengimų tyrimą atlieka

---

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statutas, patvirtintas 2002 m. liepos 5 d. įstatymu Nr. IX-1042.

Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnai ar sudaryta komisija. LR specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų tarnybinių nusižengimų ir nuobaudų skyrimo tvarka patvirtinta Specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus 2004 03 17 įsakymu Nr. 2-45.

Tarnybos pareigūnas atleidžiamas iš tarnybos paskyrus jam tarnybinę nuobaudą - atleidimą iš tarnybos. Tarnybos pareigūnas nušalinamas nuo pareigų, jeigu jis yra tarnyboje neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų.<sup>64</sup>

Kaip matome valstybės tarnybos įstatyme bei statutuose egzistuoja tokios pačios nuostatos, kaip DK 235 straipsnio 2 dalies 8. 9 punktuose aprašyti atvejai. Kaip ir DK, šie atvejai yra priskiriami prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų. Tačiau atleisti iš darbo be perspėjimo visais atvejais negalima, nes tiek valstybės tarnybos įstatymas, tiek statutai reikalauja išsamaus tarnybinio patikrinimo (išskyrus Muitinės statuto nuostata, kai pažeidimas yra akivaizdus ir su tuo sutinka abejos pusės). Reikia pažymėti, kad statutinėse organizacijose dirba kelių kategorijų darbuotojai: pareigūnai, kuriems yra taikomi statutų normų reikalavimai ir kiti (dar vadinamieji - laisvai samdomi), kuriems darbo santykiams reguliuoti taikomos DK normų nuostatos.

Vertinant paminėtų teisės aktų Bendrosiose nuostatose įtvirtintų teisės normų reikšmę taikant konkrečius valstybės tarnybos santykių teisinio reguliavimo mechanizmus praktikoje, pažymėtina, jog šie įstatymai yra sisteminiai teisės aktai, kurie nurodo teisinių santykių identifikavimą, valstybės tarnybos organizavimo bei veiklos principų svarbą teisiniam faktų kvalifikavimui konkrečiose bylose. Būtent Bendrosiose nuostatose inkorporuotos teisės normos neretai tampa vieninteliu ir pagrindiniu teisiniu instrumentu, kuris padeda atsieti ginčų priskirtinumą administraciniams ar bendrosios kompetencijos teismams.

---

<sup>64</sup> Specialiųjų tyrimų tarnybos statutas, patvirtintas 2003m. balandžio 1 d. įstatymu Nr. IX-1409.

## **6.Kolektyvinių (grupinių) ir individualių atleidimo iš darbo atvejų sąsajumas**

Darbuotojų teisių gynimas jų kolektyvinio atleidimo atveju Bendrijos lygiu buvo pradėtas reguliuoti gana anksti. Direktyva yra skirta kolektyviniams darbuotojų atleidimams reguliuoti ir jų socialinėms pasekmėms sušvelninti.

Pagal 1998 07 20 direktyvos Nr. 98/59EB 1 straipsnį, kolektyvinis atleidimas yra tuomet, kai darbdavys ne dėl su atskirais darbuotojais susijusių priežasčių atleidžia iš darbo tam tikrą darbuotojų skaičių.

Pati direktyva nepateikia „atleidimo“ sąvokos. Jos 1 straipsnio 1 dalis tiesiogiai nurodo, kad apskaičiuojant atleidžiamų darbuotojų skaičių, prie jų turi būti pridėti bet kokie darbdavio inicijuoti su darbuotojo asmeniu nesusiję darbo sutarties pasibaigimai, jei tik jų skaičius siekia bent 5, todėl „atleidimas“ suvokiamas labai plačiai. Teisinėje literatūroje yra išsakoma nuomonė, kad į Direktyvos taikymo sritį patenkančiu atleidimu reikia įvardyti bet koki darbdavio veiksmą, kuris sąlygoja darbo sutarties nutraukimą, todėl Direktyva turėtų apimti tuos atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva ir darbdavio valia, arba net darbdavio išprovokuotas darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva. Toliau Direktyvos 1 str 1 d nurodo, kad toks atleidimas neturi būti siejamas su atskiru darbuotoju. Šiuo atveju turima mintyje darbuotojo kaltas elgesys arba jo asmeninės savybės, nulėmusios atleidimą. Kita vertus, Direktyva apima ne vien su ekonominiiais įmonės poreikiais ar motyvais susijusius atleidimus, bet platesnį atleidimų spektrą. Tad atleidimu šios Direktyvos prasme reikėtų laikyti bet koki darbdavio inicijuojamą darbo sutarties santykių pasibaigimą, nesusijusį su darbuotojo kalto elgesiu ar darbuotoju dalykinėmis savybėmis.

Suderinti Bedarbių rėmimo įstatymo 10 straipsnį su Europos Bendrijos teisės normomis (tuomet dar galiojusia direktyva Nr. 75/129) buvo bandyta 1998 07 10 Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymu Nr.118 patvirtintoje Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkoje.

Grupiniu darbuotojų atleidimu laikomi atvejai, kai įstatymų nustatyta tvarka per 30 dienų mažinamas darbuotojų skaičius arba nutraukiama įmonės, įstaigos ir organizacijos (toliau .- įmonės) veikla, atleidžiant grupę darbuotojų (10 ir daugiau žmonių įmonėse, kuriose dirba iki 100 darbuotojų, arba daugiau kaip 10% žmonių įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 100 darbuotojų) dėl šių priežasčių: kai įmonė likviduojama, apribojama ar nutraukiama bankrutuojančios įmonės ūkinė veikla; kai dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų mažinamas darbuotojų skaičius<sup>65</sup>.

---

<sup>65</sup>Grupinio darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarka. LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 1998 07 10 įsakymu Nr. 118

1999 07 07 buvo priimti Bedarbių rėmimo įstatymo 10 straipsnio pakeitimai. Bedarbių rėmimo įstatymo 10straipsnio nuostatomis įgyvendinti socialinės apsaugos ir darbo ministrė 2000 05 30 įsakymu Nr. 61 patvirtino naują Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarką, kurioje jau buvo detalizuota, kad į numatomų atleisti darbuotojų skaičių neįskaičiuojami darbuotojai:

1. dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis ir sezoninių darbų sutartis, jei nepažeidžiami sutartyse nurodyti terminai (*Bedarbių rėmimo įstatymo 10 straipsnio 2 dalis*);
2. nutraukiantys darbo sutartį savo iniciatyva;
3. atleidžiami darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltų veiksmų;
4. nutraukiantys darbo sutartį dėl išėjimo į pensiją;
5. dirbantys ne pagal darbo sutartį.

Tačiau šioje atleidimo Tvarkoje buvo neleistinai siaurinta grupės darbuotojų atleidimo procedūrų taikymo sritis. Tvarkos 3punkte numatoma, kad joje numatyti reikalavimai netaikomi jūrinio transporto priemonių įguloms. Ši nuostata neprieštarauja Direktyvai, kadangi ji kaip tik ir nėra taikoma jūrinio transporto priemonių įguloms (Direktyvos 1straipsnio 2dalis. c p.). Tačiau pats Bedarbių rėmimo įstatymas nenumato, kad kolektyviniais atleidimais nelaikomi jūrinio transporto priemonių įgulų darbuotojų atleidimai. Bedarbių rėmimo įstatymo 10straipsnio 3dalis, kuria ir pasinaudota išleidžiant komentuojamą poįstatyminę teisės normą, numato LRV ir jos įgaliotos institucijos kompetenciją nustatyti įgyvendinimo tvarką, tačiau nesuteikia teisės kurti naujas normas, apribojančias įstatymo taikymo sritį. Taigi poįstatyminiu aktu bandoma siaurinti įstatymo taikymo sritį, kas pagal mūsų valstybės konstitucinės teisės doktriną nėra leidžiama. Pagal Bedarbių rėmimo įstatymo formuluotę, grupės darbuotojų atleidimu laikomas toks atleidimas, kai įstatymų nustatyta tvarka mažinamas darbuotojų skaičius ar nutraukiama įmonės veikla. Tuo tarpu Direktyvos 1straipsnio 1dalimi numatyta, kad ja apimami visi atleidimai, kurie „vykdomi dėl vieno ar daugiau pagrindų, nesusijusių su atskiru darbuotoju“. Kadangi yra sąvokų neadekvatumai, kyla pavojus, kad kai kurie atleidimai gali būti neapskaityti, kai reikia nuspręsti, ar konkretus atleidimas priskirtinas prie kolektyvinių. Taip gali atsitikti, pvz, darbdavio inicijuojamų darbo sutarčių nutraukimų darbdavio valia ar šalių susitarimu atvejais, kuomet formaliai tokie atleidimai nebus apskaitomi kaip atleidimai, patenkantys į Bedarbių rėmimo įstatymo 10 straipsnio taikymo sritį. Todėl reikėtų išplėsti kolektyvinio atleidimo taisyklių taikymą visiems darbdavio inicijuotiems ir **su atskiru darbuotoju ar jo elgesiu nesusijusiems** atleidimams, kaip antai: darbo sutarties nutraukimams šalių susitarimu (DK 125str.), tačiau taip pat ir darbuotojo iniciatyva

dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128str.), bei darbuotojo pareiškimu (DK 127str.), kai tokius darbuotojo pareiškimus išprovokuoja darbdavys. Siūlytina laikytis Direktyvoje naudojamos formuluotės ir įvardinti juos kaip darbdavio vykdomus atleidimus dėl „su atskiru darbuotoju nesusijusių priežasčių. Kokios atleidimo priežastys būtų laikomos nesusijusiomis su atskiru darbuotoju kiekvienu atveju nustatytų teismas, remdamasis konkrečiomis aplinkybėmis. Taip būtų išvengta neleistino Direktyvos taikymo srities siaurinio nacionalinės teisės normomis<sup>66</sup>.

Be to, grupiniai atleidimai susiję su socialinės paramos valstybei didėjančia našta, bei teisingumo vykdymo principais. Atleidus grupę darbuotojų, kurių tarpe gali pasitaikyti ir tokių, kurie yra padarę ir mūsų nagrinėjamus šurkščius darbo drausmės pažeidimus t.y. yra nepasibaigęs jų atleidimo terminas arba darbuotojai padaro minėtus šurkščius darbo drausmės pažeidimus grupinio darbuotojų atleidimo metu. Darbdavys pasinaudojęs grupinio atleidimo teise, galėtų atsikratyti tokiais darbuotojais, perkeldamas jų socialinio aprūpinimo klausimus ant valstybės pečių. Taip būtų pažeistas teisingumo principas kitų sąžiningai dirbusių darbuotojų atžvilgiu, o valstybė patirtų papildomų materialinių išlaidų. Todėl net tokių grupinių atleidimų atvejais nereikėtų eiti lengviausiu keliu, o būtinai reikėtų diferencijuoti atleidimo iš darbo pagrindus.

---

<sup>66</sup> T.Davulis „Lietuvos darbo teisės integracijos į Europos Sąjungos teisinę sistemą problemos“. Daktaro disertacija 2002m. – Vilnius.

## Išvados

1. Lietuvoje darbo teisėje išlieka stiprus valstybinis teisinis reguliavimas. Specializuoti darbo teismai Lietuvoje kol kas dar irgi neįsteigti. Darbo ginčus nagrinėja bendrieji teismai. Administraciniam teismams įstatymų leidėjas priskyrė tarnybinius ginčus tarp valstybės tarnautojų ir administracijos, susijusius su tarnautojo statuso įgijimu, pasikeitimu ar praradimu. Teismai, aiškindami ir taikydami įstatymus bei kitus teisės aktus, privalo vadovautis teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principais.
2. Reikia pasakyti, kad LR DK normose ypač detalai aprašomi darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, neįspėjus darbuotojo iš anksto, atvejai. Matyt teisės normų kūrėjai norėjo, kad šioje darbo teisės srityje kiltų kuo mažiau neaiškumų, bet kaip parodė laikas to išvengti nepavyko. Mūsų apžvelgtų kaimyninių šalių darbo kodeksuose tokio detalumo nenustatyta.
3. Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad atleisti be įspėjimo darbuotojus už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą yra nesudėtinga. Deja, darbdaviai, norėdami teisėtai atleisti darbuotojus, susiduria su teisingo normų traktavimo ir taikymo problemomis. Todėl pirmiausia reikia parengti ir išleisti komentarą, pagal kurį galėtume bent minimaliai suprasti, ką turėjo omenyje DK kūrėjas, rašydamas vienus ar kitus teiginius.
4. DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą yra bendroji norma 235 straipsnio atžvilgiu. Dėl šių priežasčių DK 235 straipsnis patalpintas ne darbo sutarties pasibaigimo skirsnyje, o būtent darbo drausmės skyriuje.
5. DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto norma taikoma, kai nustatoma reikšmingų faktų visuma: darbuotojo neblaivumas; ši jo būklė nustatoma darbo metu; neblaivus darbuotojas yra darbe (t. y. darbovietėje, darbo vietoje ar kitoje vietoje, kur darbuotojas turi būti atlikdamas darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis). Tik esant šių faktų sudėčiai, darbuotojo atleidimas iš darbo pagal DK 136str. 3d. 2p. ir 235str. 2d. 8p. gali būti pripažįstamas teisėtu. Darbuotojo girtumo ar apsvaigimo laipsnis kvalifikuoti nusižengimą reikšmės neturi. Preziumuojama, kad darbuotojas yra besąlygiškai kaltas, kai jis darbo metu darbe pasirodo neblaivus.
6. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą nutraukti darbo sutartį su darbuotoju galima tik kai yra nustatoma atitinkama juridinių faktų sudėtis: darbuotojas neat-



vyksta į darbą per visą darbo dieną (pamainą), darbuotojo neatvykimas į darbą nėra nulemtas svarbių priežasčių. Jei bent vienas juridinę reikšmę turinčių faktų nenustatytas, darbo sutarties nutraukimas minėtu pagrindu yra neteisėtas.

7. Atsisakymo tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas, faktas gali būti konstatuotas esant šių sąlygų visetui: darbuotojas priskirtinas prie tų, kurie turi privalomai tikrintis sveikatą; darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą (DK 265 str. 5 d.); darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos pasitikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga (DK 265 str. 5 d.); darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą (DK 265 str. 7 d.).
8. Valstybės tarnybos įstatyme bei statutuose egzistuoja tokios pačios nuostatos, kaip DK 235 straipsnio 2 dalies 8. 9 punktuose aprašyti atvejai. Kaip ir DK, šie atvejai yra priskiriami prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų. Tačiau atleisti iš darbo be perspėjimo visais atvejais negalima, nes tiek valstybės tarnybos įstatymas, tiek statutai reikalauja išsamaus tarnybinio patikrinimo (išskyrus Muitinės statuto nuostata, kai pažeidimas yra akivaizdus ir su tuo sutinka abejos pusės).
9. Statutinėse organizacijose dirba kelių kategorijų darbuotojai: pareigūnai, kuriems yra taikomi statutų normų reikalavimai ir kiti (dar vadinamieji - laisvai samdomi), kuriems darbo santykiams reguliuoti taikomos DK normų nuostatos.
10. Pagal Bedarbių rėmimo įstatymo formuluotę, grupės darbuotojų atleidimu laikomas toks atleidimas, kai įstatymų nustatyta tvarka mažinamas darbuotojų skaičius ar nutraukiama įmonės veikla. Tuo tarpu Direktyvos 1 straipsnio 1 dalimi numatyta, kad ja apimami visi atleidimai, kurie „vykdomi dėl vieno ar daugiau pagrindų, nesusijusių su atskiru darbuotoju. Kadangi yra sąvokų neadekvatumai, kyla pavojus, kad kai kurie atleidimai gali būti neapskaityti, kai reikia nuspręsti, ar konkretus atleidimas priskirtinas prie kolektyvinių. Taip gali atsitikti, pvz, darbdavio inicijuojamų darbo sutarčių nutraukimų darbdavio valia ar šalių susitarimu atvejais, kuomet formaliai tokie atleidimai nebus apskaitomi kaip atleidimai, patenkantys į Bedarbių rėmimo įstatymo 10 straipsnio taikymo sritį. Todėl reikėtų išplėsti kolektyvinio atleidimo taisyklių taikymą visiems darbdavio inicijuotiems ir su atskiru darbuotoju ar jo elgesiu nesusijusiems atleidimams

## LITERATŪRA

### Norminė

1. **Lietuvos Respublikos** darbo kodeksas. 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX–926 // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
2. **Lietuvos Respublikos** darbo sutarties įstatymas. 1991 m. lapkričio 28 d. Nr. I–2048 // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36–973.
3. **Lietuvos Respublikos** darbo įstatymų kodeksas.– Vilnius, 1989.
4. **Lietuvos Respublikos** darbo įstatymų kodekso komentaras. – Vilnius: Mintis, 1988.
5. **Lietuvos Respublikos** darbo kodekso komentaras II tomas – Vilnius: Justitia, 2004.
6. **Lietuvos Respublikos** Konstitucija. – Vilnius, 1993.
7. **Lietuvos Respublikos** civilinio proceso kodeksas – Vilnius, 2004.
8. **Lietuvos Respublikos** baudžiamasis kodeksas – Vilnius, 2004.
9. **Lietuvos Respublikos** civilinis kodeksas. 2000 m. liepos 18 d. Nr. VIII–1864 // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74–2262.
10. **Lietuvos Respublikos** valstybės tarnybos įstatymas 1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316 Vilnius (Lietuvos Respublikos 2002 m. balandžio 23 d. įstatymo Nr.IX-855 (nuo 2002 m. liepos 1 d.) (Žin., 2002, Nr. 45-1708) redakcija)
11. **Lietuvos Respublikos** sveikatos apsaugos ministro įsakymas „ Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ 2000 05 31 Nr. 301 // Valstybės žinios. 2000. Nr. 47–1365.
12. **Lietuvos Respublikos** Vyriausybės 2002 m. liepos 16 d. nutarimas Nr. 1145 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti asmenims, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems sveikatą dėl užkrečiamųjų ligų, sąrašo ir šių asmenų tikrinimo tvarkos“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2002. Nr. 73-3127.
13. **Lietuvos Respublikos** socialinės apsaugos ir darbo ministrės į s a k y m a s “ Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“ 2000 05 30 Nr. 61 // Valstybės žinios. 2000, Nr. 48-1398.
14. **Lietuvos Respublikos** Sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „ Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 16 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo

- bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo, 2005 m. birželio 30 d. Nr. V-533/A1-189 // Valstybės žinios, 2005 07 07, Nr.: 83 – 3078.
15. **Lietuvos Respublikos** Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemones vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2006, Nr.: 56 – 2000.
  16. **Lietuvos Respublikos** Seimo Statutas 1994 m. vasario 17 d. Nr. I-399 // Valstybės žinios, 1994 02 25, Nr. 15-249
  17. **Lietuvos Respublikos** tarnybos Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas 2000 m. balandžio 18 d. Nr. VIII-1631 // Valstybės žinios, 2000 05 12, Nr. 39-1083.
  18. **Lietuvos Respublikos** Vidaus tarnybos statutas, įsigaliojęs nuo 2003 05 01 // Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927.
  19. **Lietuvos Respublikos** Tarnybos muitinėje statutas, įsigaliojęs nuo 2003 07 01 // Valstybės žinios, 2003 06 30, Nr. 64-2881.
  20. **Lietuvos Respublikos** Valstybės saugumo departamento statutas, įsigaliojęs nuo 2002 08 01 // Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3101.
  21. **Lietuvos Respublikos** Specialiųjų tyrimų tarnybos statutas, įsigaliojęs nuo 2003 05 01 // Valstybės žinios, 2003, Nr. 38-1656.
  22. **Lietuvos Respublikos** Diplomatinės tarnybos įstatymas su pakeitimais, įsigaliojusiais nuo 2003 05 01.
  23. **Lietuvos Respublikos** Tarnybos Kalėjimų departamento prie LR teisingumo ministerijos statutas su pakeitimais, įsigaliojusiais nuo 2003 05 21.
  24. **Lietuvos Respublikos** Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) bei Sveikatos apsaugos ministerijos (SAM) 2003 10 16 įsakymas Nr. A1-159/V-612 "Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo" // Valstybės žinios, 2003, Nr. 100-4504.
  25. **Darbo kodeksas** (vientisas tekstas, paskelbtas oficialiame leidinyje Dz.U., 1998, Nr. 21-94) Suvienodintas tekstas. Paskutinis pakeitimas, į kurį buvo atsižvelgta: Dz.U., 2005, Nr. 86-732 (privaloma nuo 2005 m. birželio 1 d.) *Kiti teisės aktai iš darbo teisės srities ir jų aktualizavimai* kodeks-pracy.trafiles.org . LENKIJA.
  26. **Teisės aktai**, reguliuojantys darbo santykius, 2001 m. ESTIJA.
  27. **Darbo įstatymas**, 2001 m. LATVIJA.

## Specialioji

1. V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas. **Darbo teisė** – Vilnius: Justitia, 1999.
2. V. Tiažkijus. **Darbo teisė teorija ir praktika**. I tomas – Vilnius: Justitia, 2005.
3. Z. Petrauskas, D. Žalimas, S. Žaltauskaitė-Žalimienė. **Diplomatinė teisė** – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2003.
4. Doc. dr. Rasa Macijauskienė. **Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas**. Jurisprudencija, t. 40(32); 46–55, 2003.
5. T. Davulis. Lietuvos darbo teisės integracijos į Europos Sąjungos teisinę sistemą problemos. **Daktaro disertacija**. – Vilnius, 2002.
6. H. Davidavičius. **Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką**. Kaunas – 2006.

## Teismų praktika

1. **LAT teisėjų senato nutarimas** Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136str. 3d. 1 ir 2 p. taikymo teismų praktikoje“. 2004 06 18 – Vilnius.
2. **LAT nutartis**. Civilinė byla Nr. 3K-3-457/2004. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2004 09 15- Vilnius .
3. **LAT teisėjų senato** 1996 06 21 **nutarimas** Nr.42 “Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų”. Biuletenyje “ Teismų praktika” Nr. 3 – 4.
4. **LAT nutartis**. Civilinė byla Nr. 3K-3-272/2004. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2004 04 14 – Vilnius.
5. **LAT nutartis**. Civilinė byla Nr. 3K-3-800/2002 . Bylų kategorija 2.4.3.9. 2002 05 29 – Vilnius.
6. **LAT nutartis**. Civilinė byla Nr. 3K-3-138/2002. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2002 01 21- Vilnius.
7. **LAT nutartis**. Civilinė byla Nr. 3K-3-1139/2001. Bylų kategorija 2.4.3.10. 2001 11 14 – Vilnius.

8. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr. 3K-3-1390/2002. Bylų kategorija 2.4.3.10. 2002 11 20 – Vilnius.
9. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr. 3K-3-446/2003. Bylų kategorija 2.4.3.10. 2003 04 02 – Vilnius.
10. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr. 3K-3-657/2005. Procesinio sprendimo kategorijos: 11.9.10.8;15.3.1;15.5. 2005 12 12 – Vilnius.
11. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr. 3K-3 – 344/2006. Procesinio sprendimo kategorija 11.9.10.8. (S) 2006 05 31 – Vilnius.
12. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr. 3K-3-489/2006. Procesinio sprendimo kategorijos: 11.9.1; 11.9.3; 11.9.10.8. (S) 2006 09 13 – Vilnius.
13. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr. 3K-3-24/2001. Bylų kategorija 2.4.3.7. 2001 01 10 - Vilnius.
14. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr. 3K-3-643/2004. Bylų kategorija 2.4.3.7. 2004 11 29 – Vilnius.
15. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr. 3K – 3- 821/2000. Bylų kategorija 1 2000 09 13 – Vilnius.
16. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr. 3K – 3- 1122/2001. Bylų kategorija 2.4.3.9. 2001 11 12 – Vilnius.
17. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr.3K – 3 – 1228/2001. Bylų kategorija 2.4.3.7.,2.4.3.10. 2001 12 03 – Vilnius.
18. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr.3K – 3 – 654/2000. Bylų kategorija 1.2000 06 07 – Vilnius.
19. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr.3K – 3 – 773/2002. Bylų kategorija 2.4.3.10.,94.5. 2002 05 27 – Vilnius.
20. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr.3K –3– 79/2001. Bylų kategorija 2.4.3.10.2001 01 22 – Vilnius.
21. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr.3K – 3 – 291/2001. Bylų kategorija 2.4.3.10. 2001 03 12 – Vilnius.
22. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr.3K – 3 – 242/2001. Bylų kategorija 2.4.3.10.,2.8. 2001 02 28 – Vilnius.
23. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr.3K – 3 – 1043/2001. Bylų kategorija 2.4.3.6. 2001 10 31 – Vilnius.
24. **LAT nutartis.** Civilinė byla Nr.3K – 3 – 128/2002. 2002 04 10 – Vilnius.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. – Vilnius, 2001. Nr. 16

## Santrauka

Darbe apžvelgiami Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 8, 9, 10 punktuose numatyti darbuotojų atleidimo be įspėjimo pagrindai, kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Minėti 235 str. punktai apžvelgti ne tik teisiniu aspektu, bet ir istoriniu bei palyginami su kitais teisės aktais bei kaimyninių valstybių teisės aktais reglamentuojančiais darbo santykius. Panagrinėta Lietuvos Aukščiausioje Teisme nagrinėtos civilinės bylos susijusios su šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais pagal punktuose numatytus pažeidimus, iškeltos problemos ir trūkumai susiję su atleidimu iš darbo remiantis šiais aspektais. Taip pat paliesta kolektyvinių ( grupinių) ir individualių atleidimo iš darbo atvejų sąsajumas remiantis 1998 07 20 ES direktyva Nr 98/59, o taip pat panagrinėta specialių darbuotojų kategorijų atleidimo iš darbo už šiurkščius darbo pažeidimus specifika ir palyginta su Darbo kodekso reglamentuojamomis šiuos aspektus normomis.

Darbe akcentuoti pagrindiniai kriterijai kuriais remiantis galima atleisti darbuotoją be įspėjimo, kai jis šiurkščiai pažeidžia pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8,9,10 punktuose numatytą darbo drausmę :

1. DK 235 str. 2 dalies 8 punktas – kai darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantis gamybos procesai:
  - konstatuotas darbuotojo neblaivumo faktas;
  - darbuotojas yra neblaivus darbo metu;
  - jis yra neblaivus darbo vietoje ( t.y. darbovietėje, darbo vietoje ar kitoje vietoje, kur darbuotojas turi būti atlikdamas darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis).
2. DK 235 str. 2 dalies 9 punktas – kai darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną:
  - darbuotojas neatvyksta į darbą per visą darbo dieną ( pamainą );
  - darbuotojo neatvykimas į darbą nėra nulemtas svarbių priežasčių.
3. DK 235 str. 2 dalies 10 punktas – kai darbuotojas atsisako tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui privalomas :
  - darbuotojas priskirtinas prie tų, kurie turi privalomai tikrintis sveikatą;
  - darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų,

kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą;

- darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos patikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga;
- darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą.

Jei bent vienas juridinę reikšmę turinčių faktų nenustatytas, darbo sutarties nutraukimas minėtais pagrindais yra neteisėtas.

Valstybės tarnybos teisiniai santykiai – tai teisiniai santykiai tarp valstybės tarnautojo ir valstybės, kuri šio asmens atžvilgiu yra darbdavė. Todėl valstybės tarnybos teisiniai santykiai, nepaisant panašumų, nėra tapatūs darbo santykiams, susiklostantiems tarp darbuotojo, kuris nėra valstybės tarnautojas, ir darbdavio.

Reikia pasakyti, kad šiandien dar nėra pilnai nusistovėjusios atleidimų aprašytais pagrindais teisinės praktikos. Ši problema praktiniu požiūriu ištirta ne iki galo. Beveik visos darbe nagrinėjamos normos darbo teisėje yra naujos. Tuo straipsnis ir yra aktualus.

## Summary

The Termination of Employment Contracts Due to Gross Breach of Labour Duties whereas Encroaching on the Labour Treatment (Pursuant to Item 8, 9, 10, part 2, art. 235 of Labour Code of the Republic of Lithuania)

The Paper presents review of the grounds for termination of an employment contract without notice in case of gross breach by an employee of work duties as provided for in Paragraphs 2(8), (9), and (10) of Article 235 of the Labor Code. The indicated paragraphs have been reviewed from the legal as well as historical point of view, and compared with other labor relations-regulating national legal acts as well as legal acts of neighboring countries. The Paper also contains analysis of the gross breach associated civil cases which were subject to hearing at the Supreme Court of Lithuania, and indicates the problems and drawbacks associated with termination based on the indicated grounds. In addition, the Paper considers correlation of the cases of collective redundancies and individual termination under the 20<sup>th</sup> July 1988 EU Directive No. 98/59, as well as the specifics of termination of employees of certain categories for gross breaches of labor discipline in comparison with norms regulated by the Labor Code.

The Paper underlines the main criteria based on which an employee may be terminated without notice in case of gross breach of labor discipline as provided for in Paragraphs 2 (8), (9), and (10) of Article 235 of the Labor Code:

1. Paragraph 2(8) of Article 235 of the Labor Code - where, during the working time, the employee is under the influence of alcohol, narcotic or toxic substances, with the exception of cases where intoxication was caused by the industrial processes at the enterprise:
  - fact of alcohol influence determined;
  - an employee is under the influence of alcohol during work hours;
  - an employee is under the influence of alcohol in his/her work place (i.e. in his/her workplace or other place where he/she is obliged to stay for performance of the job functions or employer's assignments).
2. Paragraph 2(9) of Article 235 of the Labor Code - absence from work throughout the day/shift without any substantial cause:
  - an employee is absent from work throughout the day (shift);
  - absence is not due to any substantial cause.
3. Paragraph 2(10) of Article 235 of the Labor Code - refusal to undergo a medical examination where such examinations are obligatory:
  - an employee is assigned to a category where medical examinations are obligatory;



- an employee was included in the employer-approved list of employees with obligatory health examinations;
- an employee was acquainted by signing with medical examinations schedule coordinated by an employer with a health care institution;
- an employee refuses to timely (as established) undergo a medical examination.

If one of the above facts having legal significance is not determined, the termination of an employment contract on the indicated grounds shall be considered as illegal.

Legal relations applicable to the public service are the legal relations between public servants and the state being an employer with respect to such persons. Therefore, public service associated legal relations are not identical to the labor relations between an employee, not a public servant, and an employer.

It should be noted that today the legal practice of termination on the described grounds is not well-established. The problem has not been completely analyzed and considered. Nearly all norms analyzed in the Paper are new in the labor law, and therefore the subject of this paper is relevant.