

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Dianos Zaborovskos,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**Lietuvos ir Jungtinės Karalystės teisės aktų, reglamentuojančių
darbuotojų drausminę atsakomybę, lyginamoji analizė**

Vadovas: lekt. Paulius Koverovas

Recenzentas: as. Rimantas Stanevičius

Vilnius, 2008

Turinys

Ižanga.....	3
1. Darbo teisės šaltiniai, reglamentuojantys darbuotojų drausminę atsakomybę, Lietuvoje ir Jungtinėje Karalystėje.....	5
2. Darbuotojų drausminės atsakomybės pagrindai	16
3. Drausminės nuobaudos skyrimo tvarka.....	24
3.1. Darbuotojo informavimas ir jo pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo.....	27
3.2. Drausminės nuobaudos, jų parinkimas ir skyrimas	29
3.3. Atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda.....	42
4. Drausminės nuobaudos apskundimas ir ginčus nagrinėjantys organai	51
Išvados	56
Santrauka	58
Summary.....	58
Literatūros sąrašas	60

IŽANGA

Darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį, išipareigoja paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Vidaus darbo tvarkos taisyklių, pareiginių nuostatų, pareigybių aprašymų bei kitų teisės aktų nesilaikymas sukelia darbo drausmės pažeidimą, už kurį gali būti taikoma drausminė atsakomybė.

Nagrinėjamos temos aktualumas. Visuotinai pripažįstama, kad darbdavio ir darbuotojo ekonominė padėtis yra nelygiavertė, todėl atskirų valstybių įstatymų leidėjai privalo taip reglamentuoti drausminės atsakomybės santykius tarp darbo teisinių santykių šalių, kad nebūtų pažeisti esminiai šių subjektų interesai. Užtikrinant socialinį kompromisą, svarbu, iš vienos pusės, drausminę atsakomybę taikantiems subjektams suteikti pakankamai galių, iš kitos pusės, užtikrinti, kad nebūtų pažeisti teisėti darbuotojų interesai ir teisės. Lietuvoje pagrindinės ir svarbiausios darbuotojų drausminę atsakomybę reglamentuojančios teisės normos yra sukoncentruotos Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau DK). Lietuvos Respublikos DK, kuriuo buvo sukurta vieninga darbo teisinius santykius reglamentuojanti bazė, tame tarpe skirta ir darbuotojų drausminei atsakomybei reglamentuoti, įsigaliojo tik 2003 m. sausio 1 d. Dėl šios priežasties aktualiu metu dar tik formuojasi teisminė praktika, taikant ir aiškinant drausminę atsakomybę reguliuojančias teisės normas. Reguluojant drausminės atsakomybės santykius, visada yra naudinga atsižvelgti ir į kitų Europos Sąjungos valstybių narių patirtį. Jungtinė Karalystė, viena seniausių Europos Sąjungos valstybių narių, darbo santykius valstybiniu lygmeniu pradėjo reglamentuoti jau viduramžiais. Todėl lyginamoji Lietuvos ir Jungtinės Karalystės teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojų drausminę atsakomybę, analizė skirta ne tik įvertinti ilgametę Jungtinės Karalystės patirtį darbo santykių reglamentavimo srityje, bet ir atskleisti esamas problemas Lietuvoje.

Darbo originalumas. Pasirinktos darbo temos originalumas, visų pirma, nulemtas lyginamosios valstybės pasirinkimo. Jungtinė Karalystė susiformavo po keleto unijos aktų, ir susideda iš Anglijos, Škotijos, Velso, taip pat Šiaurės Airijos provincijos bei kai kurių smulkesnių teritorijų, išsimėčiusių po visą pasaulį. Jungtinėje Karalystėje darbo santykiai iš pradžių buvo grindžiami samdos sutartimis, kurios vertintos kaip civilinės teisės reglamentuojama paprasta mainų sutartis¹. Dėl šios priežasties darbo santykiams buvo plačiai taikomas sutarties laisvės principas. Ilgainiui valstybė darbo santykius, tame tarpe ir darbuotojų drausminės atsakomybės santykius, pradėjo reglamentuoti daugiau. Jungtinėje Karalystėje darbuotojų drausminės atsakomybės institutas yra reglamentuojamas atskirais įstatymų leidėjo priimtais įstatymais. Be to, Jungtinė Karalystė yra bendrosios teisės tradicijos valstybė, todėl tam tikri drausminės atsakomybės klausimai taip pat reglamentuojami teismų sprendimais. Todėl šių valstybių drausminės atsakomybės teisinio reglamentavimo lyginamoji analizė paremta ne tik teisės

¹ MAKSIMAITIS, M. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 296.

aktuose nustatytų atskirų teisės normų analizavimu, bet ir teisminės praktikos suformuluotų nuostatų aiškinimu.

Darbo objektas. Pagrindinis temos lyginamosios analizės objektas yra darbuotojų drausminės atsakomybės institutas, jo teisinio reglamentavimo skirtingumas Lietuvoje ir Jungtinėje Karalystėje.

Darbo tikslai ir uždaviniai. Šio darbo tikslas yra ne tik teoriniu ir praktiniu aspektu išanalizuoti darbuotojų drausminės atsakomybės institutą Lietuvoje bei jį palyginti su Jungtinės Karalystės teisiniu reglamentavimu, bet ir atskleisti abiejų valstybių šio instituto teisinio reglamentavimo trūkumus ir pasiūlyti galimus tobulinimo variantus. Atsižvelgiant į šį darbo tikslą, esminiai darbo uždaviniai yra šie: palyginti Lietuvos ir Jungtinės Karalystės drausminę atsakomybę reglamentuojančius darbo teisės šaltinius; išaiškinti, koku pagrindu gali būti taikoma darbuotojų drausminė atsakomybė; išanalizuoti esminius abiejų valstybių drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos skirtumus; išnagrinėti tiek Lietuvos, tiek Jungtinės Karalystės drausminių nuobaudų apskundimo tvarką ir šiuos ginčus nagrinėjančius organus.

Tyrimo metodai. Pats temos pasirinkimas apsprendžia ir pagrindinį tyrimo metodą, tai reiškia, jog darbe yra nagrinėjamas Lietuvos ir Jungtinės Karalystės drausminės atsakomybės instituto teisinis reglamentavimas lyginamuoju aspektu. Siekiant parodyti kai kuriuos esminius teisinio reglamentavimo pasikeitimus, darbe pasitelkiamas ir istorinis-lyginamasis metodas. Taip pat taikomas lingvistinio aiškinimo metodas, aiškinant šių valstybių teisės aktų ir teismų praktikos įtvirtintas nuostatas, kartu su loginės analizės metodu, parodant esminius reglamentavimo skirtumus ir darant atitinkamas išvadas. Sisteminės analizės būdu darbuotojų drausminės atsakomybės instituto nuostatos sistemingai analizuojamos atsižvelgiant į nagrinėjamų teisės aktų vientisumą. Apibendrinimo ir rekomendacinių metodų pagalba darbe apibendrinama nagrinėjama teorinė ir praktinė medžiaga, daromos individualios išvados ir kartu siūlomi teisinio reglamentavimo trūkumų šalinimo būdai.

Pagrindiniai šaltiniai. Svarbiausi darbo šaltiniai yra normatyviniai teisės aktai: Lietuvos Respublikos DK, Jungtinės Karalystės darbo įstatymai, įtvirtinantys pagrindines darbuotojų drausminės atsakomybės instituto nuostatas. Atskiriems aspektams aptarti pasitelkiami ir kiti įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai bei Europos Sąjungos darbo teisės normas nustatantys teisės aktai. Darbe taip pat remiamasi Jungtinės Karalystės drausminę atsakomybę reguliuojančiais rekomendacinio pobūdžio teisės aktais. Didelę reikšmę lyginamajai analizei turi Lietuvos ir Jungtinės Karalystės teisminė praktika, sprendžiant bylas, susijusias su darbuotojų drausmine atsakomybe. Plačiai nagrinėjama ir darbo teisės doktrinos mokslininkų bei Jungtinės Karalystės įgaliotų institucijų nagrinėjamu klausimu pateikiama medžiaga, išdėstyta Lietuvos Respublikos DK komentare, monografijose, atskirose publikacijose, atliktų tyrimų išvadose ir kt.

1. DARBO TEISĖS ŠALTINIAI, REGLAMENTUOJANTYS DARBUOTOJŲ DRAUSMINĘ ATSAKOMYBĘ, LIETUVOJE IR JUNGTTINĖJE KARALYSTĖJE

Pirmiausia reikėtų pažymėti, kad nei Jungtinės Karalystės statutinėje teisėje, nei bendrojoje teisėje sąvoka „drausminė atsakomybė“ nėra vartojama. Šios šalies drausminės atsakomybės reguliavimas yra sutapatinamas su drausminės procedūros vykdymu ir drausminės nuobaudos skyrimu. Drausminė atsakomybė realizuojama vykdant įstatymo nustatytą drausminę procedūrą, kurios metu tiriamas darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas ir priimamas sprendimas dėl drausminės nuobaudos skyrimo. Taigi Jungtinėje Karalystėje galiojanti drausminė atsakomybė galėtų būti suvokiama kaip darbdavio įgaliotų subjektų sprendimu nustatytą drausminio poveikio priemonių taikymas darbuotojui, pažeidusiam darbo drausmę.

Lietuvos įstatymai, nors ir vartoja drausminės atsakomybės sąvoką, tačiau pačios sąvokos apibrėžimo nepateikia. Lietuvos teisės teorijoje drausminės atsakomybės sąvoka apibrėžiama glaustai. Drausminė atsakomybė suprantama kaip viena iš teisinės atsakomybės rūšių, taikomų įmonės, įstaigos administracijos savo pavaldiems darbuotojams už darbo drausmės pažeidimus². Vadovaujantis šiuo apibrėžimu, galima išskirti tokius esminius požymius, pagal kuriuos darbuotojų drausminė atsakomybė yra atskiriama nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių. Pirmiausia, drausminė atsakomybė taikoma už padarytą darbo drausmės pažeidimą. Antra, atsakomybę taiko pats darbdavys per savo įgaliotą atstovą. Trečia, drausminė atsakomybė yra taikoma pažeidimą padariusiam darbuotojui, t.y. asmeniui, su kuriuo darbdavį sieja darbo teisiniai santykiai.

Pradedant analizuoti Lietuvos ir Jungtinės Karalystės teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų drausminę atsakomybę, pirmiausia reikėtų pažymėti, kad Lietuvos teisė ir Jungtinės Karalystės teisė yra kildinamos iš skirtingų teisės tradicijų. Jungtinės Karalystės teisinė sistema priklauso bendrosios teisės tradicijai (išimtį sudaro Škotija, kurios privatinė teisė remiasi civiline teise)³, o Lietuvos teisinė sistema susiformavo labiausiai veikiama civilinės teisės tradicijos⁴.

Istoriškai bendrosios teisės ištakos siekia 1066 m. – tai data, kada normanai užkariavo Angliją. Tai tradicija, kurią nuo pat pradžių formavo teisėjai⁵. Nemažai teisės institutų čia suformuluota ne įstatymuose (statutuose), o teismų sprendimuose (precedentuose). Pripažįstama, jog bendrosios teisės sistemos teismai ne tik taiko ir aiškina galiojančias teisės normas, bet ir, spręsdami bylas, kuria naują teisę. Precedentai, kaip teisės normų šaltiniai, paprastai atsiranda tais atvejais, kai sprendžiant teisme

² VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 362.

³ GLENDON, M.A.; GORDON, M.W.; OSAKWE, C. *Vakarų teisės tradicijos*. Vilnius: Pradai, 1993, p. 160.

⁴ KŪRIS, E. Teisinė valstybė, teisinių sistemų įvairovė ir Vakarų teisės tradicija. In GLENDON, M.A.; GORDON M.W.; OSAKWE C. *Vakarų teisės tradicijos*. Vilnius: Pradai, 1993, p. xix.

⁵ MAKSIMAITIS, M. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 287.

konkrečią bylą nėra teisės normos, aiškiai reglamentuojančios konkretaus santykio subjektų teises ir pareigas, t.y. esant įstatymo spragai⁶. Taigi bendrosios teisės tradicijai būdingas precedento principas⁷. Tai reiškia, kad sprendamas konkrečią bylą teismas turi laikytis teisės principų, suformuluotų ankstesnėse bylose, kuriose buvo keliami tie patys klausimai. Norint suprasti, kaip veikia precedento principas, reikia nustatyti, kurie ankstesni teismų sprendimai bus privalomi kitiems teismams ir kurie tų sprendimų elementai bus privalomi tam tikroje byloje. Principinė taisyklė yra tokia: aukštesniųjų teismų sprendimai besąlygiškai privalomi kiekvienam teismui; žemesniųjų teismų sprendimai aukštesniesiems teismams nėra privalomi; pirmosios instancijos teismų sprendimai neprivalomi kitiems tos pačios kompetencijos teismams; apeliaciniai teismai ir Lordų Rūmai yra saistomi savo anksčiau priimtų sprendimų; nuo 1966 m. Lordų Rūmai prireikus gali pataisyti ar pakeisti savo sprendimus⁸.

Vadovaujantis precedentu, teismui nebūtina atsižvelgti į visą ankstesnį sprendimą, o tik į tą jo dalį, kur įtvirtinta privalomo elgesio taisyklė, vadinama *ratio decidendi*.

Kaip minėta, Lietuvos teisinė sistema remiasi civilinės teisės (romanų-germanų) tradicija. Civilinės teisės tradicija yra įtakingiausia ir labiausiai paplitusi kontinentinės Europos valstybėse. Istoriniu požiūriu ši tradicija siekia 450 m. pr. Kr. (tai spėjama Dvylikos lentelių įstatymų išleidimo Romoje data). Tačiau lemiamą įtaką civilinės teisės tradicijos raidai padarė 534 m. Justiniano atlikta romėnų teisės kompiliacija. Vienas esminių šių abiejų teisės tradicijų skirtumų yra tas, kad bendroji teisė savo istorine kilme yra ne įstatyminė teisė, o teismų precedentų teisė, tuo tarpu civilinės teisės tradicijai priklausančių valstybių teisė formuojama įstatymų leidybos organui priimant abstraktaus normatyvinio pobūdžio taisykles ir jungiant jas į atitinkamą suskaidytą sistemą. Civilinės teisės tradiciją daugiausiai formavo teisininkai-mokslininkai, tuo tarpu Anglijos didieji teisininkai buvo teisėjai⁹. Civilinės teisės tradicijos valstybėse pagrindiniu teisės šaltiniu laikomas įstatymas, o teisės kūrėju – įstatymų leidybos organas. Teisėjai tik taiko teisę ir negali kurti naujų teisės normų.

Ilgainiui, vystantis rinkos ekonominiams santykiams, skirtumas tarp bendrosios teisės, kaip teisėjų kuriamos teisės, ir kontinentinės teisės, kaip įstatymų teisės, jau nebėra toks ryškus. Visų pirma, Jungtinėje Karalystėje plečiantis prekybai ir pramonei senosios bendrosios teisės normos ėmė nebetenkinti realaus gyvenimo poreikių. Iškilę būtinybė teisę visuomenei pateikti paprastesne ir labiau prieinama forma, todėl XIX–XX amžiuose vis daugiau dėmesio imta skirti įstatymams ir padidėjo

⁶ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 240.

⁷ WILLEY, B. *Employment law in context: an introduction for HR professionals*. Harlow: Financial Times Prentice Hall, 2003, p. 8.

⁸ MAKSIMAITIS, M. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 287.

⁹ ZWEIGERT, K.; KOTZ, H. *Lyginamosios teisės įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 2001, p. 72.

parlamento kuriamos statutinės teisės reikšmė¹⁰. Šiandien įstatymai (statutinė teisė) pripažįstami pirminiais teisės šaltiniais, turinčiais aukščiausią teisinę galią. Bet kuris precedentas gali būti panaikintas parlamento aktu, o teismas, net aukščiausioji instancija su Lordų Rūmais imtinai, negali pakeisti įstatymo. Jeigu teismų precedentas numato kitokias taisykles nei įstatymas, tai teismai privalo taikyti įstatymą¹¹. Ir atvirkščiai, nors civilinės teisės tradicijos valstybėse tradiciškai neigiami, kad teisėjai „kuria“ teisę, tačiau šiose valstybėse vis dažniau pripažįstama, kad įstatymai dėl jų ypatybių (spragų, dviprasmybių ir neišbaigtumo) yra neišvengiamai priklausomi nuo juos aiškinančių ir taikančių teismų¹².

Lietuvoje teismų sprendimų, kaip teisės šaltinių, reikšmė yra nevisai aiški, dėlto plačiai diskutuojama tiek teisės teorijoje, tiek praktikoje.

Lietuvos teisės teorijoje teisės šaltiniu laikoma teisės kuriamosios veiklos rezultatų – teisės normų – išraiškos forma. Tai valstybės organų arba įstatymų numatytais atvejais – kitų institucijų sprendimų, kuriais sukuriama naujos teisės normos arba pakeičiamos jau galiojančios teisės normos, įforminimo būdai¹³.

Taigi analizuojant Lietuvos teismų praktikos vaidmenį, esminis klausimas yra, ar Lietuvos teismai savo sprendimuose gali formuluoti naujas teisės normas.

Prieš trisdešimt metų teisės teorijoje vyravo aiški nuomonė, kad aukščiausiųjų teismų plenumai naujų teisės normų kurti neturi teisės, todėl jų nutarimai nelaikytini teisės šaltiniais. Buvo laikomasi nuomonės, kad žemesnieji teismai, nagrinėdami bylas, vadovaujasi tik teisės normomis, o ne plenumų nutarimais¹⁴. Ilgainiui teismų praktikos reikšmė kito. Lietuvos Respublikos teismų įstatymo¹⁵ 23 straipsnis įtvirtina nuostatą, kad teismai, institucijos ir kiti asmenys atsižvelgia į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (LAT) biuletenyje paskelbtose nutartyse esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus, taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus. Šia nuostata teisės mokslininkai pagrindžia LAT Senato išaiškinimų kaip teisės šaltinių galią ir juos priskiria prie netiesioginių (išvestinių) darbo teisės šaltinių¹⁶. Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad remiantis įstatymo normos formuluote teismai privalo tik atsižvelgti į LAT apibendrinimus ir nėra įpareigoti privalomai jų taikyti. Taigi galima daryti išvadą, kad taisyklės, suformuluotos LAT Senato apibendrinimuose ir išaiškinimuose, neturi privalomo taikymo galios, o į jas teismai tik atsižvelgia.

¹⁰ MAKSIMAITIS, M. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 290-291.

¹¹ ALLAN, T.R.S. *Legislative Supremacy and Legislative Intention: Interpretation, Meaning and Authority*. In *Cambridge Law Journal* [interaktyvus]. 2004, No 63(3) [žiūrėta 2008 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹² GLENDON, M.A.; GORDON, M.W.; OSAKWE, C. *Vakarų teisės tradicijos*. Vilnius: Pradai, 1993, p. 50.

¹³ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 238.

¹⁴ *Tarybinė civilinė teisė*. I dalis. Vilnius: Mintis, 1975, p. 39.

¹⁵ Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851.

¹⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 86.

Be to, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2006 m. kovo 28 d. nutarimu¹⁷ išaiškino, kad bendrosios kompetencijos teismai, priimdami sprendimus atitinkamų kategorijų bylose, yra saistomi savo pačių sukurtų precedentų – sprendimų analogiškose bylose. Tame pačiame nutarime Konstitucinis Teismas konstatavo, kad aukštesnės instancijos bendrosios kompetencijos teismai negali teikti žemesnės instancijos bendrosios kompetencijos teismams kokių nors privalomų nurodymų, kaip turi būti sprendžiamos atitinkamos bylos. Vadovaujantis šiuo išaiškinimu, darytina išvada, kad teismas, nagrinėdamas darbo bylą, privalo vadovautis sprendimu, anksčiau priimtu analogiškoje darbo byloje, tik jeigu pastarąjį sprendimą priėmė tas pats bendrosios kompetencijos teismas, tačiau žemesnės instancijos teismai nėra saistomai aukštesnės instancijos teismų sprendimų analogiškose darbo bylose. Nors pagal įstatymą aukštesnės instancijos teismų sprendimai nėra privalomi žemesnės instancijos teismams, tačiau reikėtų pripažinti, kad praktikoje kiekvienas teisėjas, nagrinėdamas bylą, kuri yra analogiška aukštesnės instancijos teismo išnagrinėtai bylai, nori išvengti galimo sprendimo panaikinimo arba pakeitimo, todėl bylą siekia išspręsti analogišku būdu.

Pažymėtina, kad Konstitucinis Teismas savo išaiškinyje vartoja sąvoką „precedentas“, tačiau Lietuvos teisinės sistemos kontekste šios sąvokos nereikėtų tapatinti su Jungtinėje Karalystėje galiojančiu teisiniu precedentu, kurio pagrindu gali būti kuriamos naujos teisės normos. Prof. dr. E. Šileikio nuomone, Lietuvoje yra įtvirtintas „mišrus“ (modifikuotas) teismo precedento modelis, pagal kurį precedentas yra suprantamas kaip „originalaus kūrybingo normos aiškinimo ir tuo aiškinimu racionaliai grindžiamo jos taikymo kombinacija“¹⁸.

Apibendrinant reikėtų pažymėti, kad nors Lietuvos įstatymai oficialiai neįtvirtina teismo precedento, kaip teisės normų įforminimo būdo, tačiau pastaruoju metu tiek teismų praktikoje, tiek teisės doktrinoje išryškėja tendencija, kad aukščiausiųjų teismų išaiškinimai ir jų pagrindu formuluojamos tam tikros taisyklės *de facto* prapažįstami teisės šaltiniais.

Verta išanalizuoti ir kitus Jungtinės Karalystės ir Lietuvos teisės šaltinius, reglamentuojančius darbo teisinius santykius, o tarp jų ir darbuotojų drausminės atsakomybės santykius.

Lietuvos Respublikos DK¹⁹ 3 straipsnyje yra išvardyti tokie darbo teisės šaltiniai: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, DK, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Lietuvai įstojus

¹⁷ Valstybės žinios, 2006, Nr. 36-1292.

¹⁸ ŠILEIKIS, E. Teismų precedentai ir aprobuota praktika darbo teisės šaltinių sistemoje: konstituciniai ir tarpdisciplininiai aspektai. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 333.

¹⁹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

į Europos Sąjungą, Lietuvos Respublikos DK 3 straipsnis buvo papildytas ir tuo papildymu darbo teisės šaltiniu pripažintos darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos.

Svarbiausiu darbo teisės šaltiniu yra Lietuvos Respublikos Konstitucija²⁰. Konstitucija – steigiamosios valdžios priimtas aktas, laikytinas pirmine teise ir teisinės galios, ir turinio atžvilgiu. Konstituciją sudaro tekste esančios normos ir principai, tiek tiesiogiai išdėstyti, tiek sistemiškai kildinami iš konstitucinio reguliavimo visumos ir konstitucijos²¹. Dauguma Konstitucijoje įtvirtintų darbo teisės principų yra išvardyti Lietuvos Respublikos DK 2 straipsnyje. Konstitucija turi aukščiausią teisinę galią, todėl nei darbo įstatymai, nei kiti darbo teisės aktai negali nustatyti normų, priešingų Konstitucijai (Konstitucijos 7 str.).

Lyginant su Lietuva, Jungtinė Karalystė neturi vieningo konstitucinio dokumento. Jungtinėje Karalystėje galioja vadinamoji nerašytoji konstitucija, kurią sudaro atskirų parlamento aktų, teismų precedentų ir nerašytų tradicijų visuma²².

Pagrindiniai darbo teisės šaltiniai ir Lietuvoje, ir Jungtinėje Karalystėje yra įstatymų leidžiamosios valdžios, t. y. parlamento, priimami įstatymai. Įstatymai turi viršenybę kitų nacionalinių norminių teisės aktų atžvilgiu. Lietuvoje svarbiausias kodifikuotas nacionalinės darbo teisės šaltinis yra Lietuvos Respublikos DK. Jis apibrėžia pagrindines darbo teisinių santykių reglamentavimo ribas, darbo santykių šalių teises ir pareigas, jų įgyvendinimą ir gynimą. Darbuotojų drausminę atsakomybę reglamentuojančios nuostatos yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos DK XVI skyriuje. Kiti įstatymai taip pat gali reglamentuoti atskirus darbuotojų drausminės atsakomybės klausimus (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas²³).

Lyginant su Lietuva, Jungtinės Karalystės įstatymai, reglamentuojantys darbo santykių sritį, nėra sujungti į vientisą sistemą – kodeksą. Darbo teisiniai santykiai yra reguliuojami atskirais nesusistemintais teisės aktais, kaip antai: Darbo aktas²⁴ (angl. *the Employment Act 2002*), Darbo teisių aktas²⁵ (angl. *the Employment Rights Act 1996*), Profesinių sąjungų ir darbo santykių suvienytas aktas²⁶

²⁰ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1041.

²¹ JARAŠIŪNAS, E. *Konstitucija ir įstatymas: kelios interpretavimo problemos* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrkt.lt/PKkonferencijose/13.pdf>>.

²² MAKSIMAITIS, M. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 276.

²³ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

²⁴ Employment Act 2002 [interaktyvus]. Royal Assent on 8 July 2002 [Žiūrėta 2008 sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2002/ukpga_20020022_en_1>.

²⁵ Employment Rights Act 1996 [interaktyvus]. Royal Assent on 22 May 1996 [Žiūrėta 2008 sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/ukpga_19960018_en_1>.

²⁶ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 [interaktyvus]. Royal Assent on 16 July 1992 [Žiūrėta 2008 sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/UKpga_19920052_en_1.htm>.

(angl. *the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*), Darbo santykių aktas²⁷ (angl. *the Employment Relations Act 2004*).

Darbo teisės šaltiniai yra ir kiti norminiai Vyriausybės, kitų valstybės ir savivaldos institucijų, įmonių, įstaigų ir organizacijų teisės aktai. Šie aktai vadinami poįstatyminiais teisės aktais ir neturi prieštarauti Konstitucijai ir kitiems įstatymams. Lietuvos Respublikos DK konkrečiai nurodo, kad negalima priimti tokių teisės aktų, kurių nuostatos pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK ir kiti darbo įstatymai (DK 4 str. 2 d.). Darbo santykius poįstatyminiais teisės aktais galima reglamentuoti tik tais atvejais ir tik ta apimtimi, kiek tai leidžiama pagal DK ir kitą įstatymą (DK 3 str. 2 d.). Pavyzdžiui, DK 231 straipsnis nustato, jog leidžiama darbo drausmę reguliuoti ir kitais specialiais teisės aktais. Šios nuostatos pagrindu yra priimti šie darbuotojų drausminę atsakomybę reglamentuojantys poįstatyminiai teisės aktai: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 118 dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo²⁸, Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymas Nr. 364 dėl Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto patvirtinimo²⁹, Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 12 d. įsakymas Nr. 12 dėl Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenu laivuose statuto patvirtinimo³⁰.

Atkreiptinas dėmesys, kad, skirtingai nei Lietuvoje, daugelis Jungtinės Karalystės parlamento priimtų įstatymų suteikia teisės aktų leidybos įgaliojimus valdžios institucijoms, tokioms kaip valstybės sekretoriai, vietos valdžios institucijos, arba pagal įstatymą įsteigtoms žinyboms ir komitetams³¹. Tai reiškia, kad minėti organai turi teisę priimti norminius teisės aktus, kuriais ne tik įgyvendinamos ir konkretizuojamos darbo įstatymų nuostatos, bet gali būti įtvirtinamos ir naujos normatyvinio pobūdžio teisės normos. Šie poįstatyminiai teisės aktai turi atitikti parlamento priimto juos numatančio įstatymo sąlygas ir laikomi negaliojančiais, jei jie viršija to įstatymo jiems suteiktus įgaliojimus arba jei juos priimant buvo nesilaikoma privalomos įstatymo nustatytos tvarkos³². Poįstatyminiais teisės aktais yra sukuriamos naujos teisės normos, kai būtina konkretizuoti ir detalizuoti įstatymo nustatytą reglamentavimą arba nacionalinę teisę suderinti su Europos Bendrijos darbo teise³³. Pavyzdžiui, Jungtinės Karalystės Darbo akto 31 straipsnio 6 dalies a punkto pagrindu valstybės sekretoriui

²⁷ Employment Relations Act 2004 [interaktyvus]. Royal Assent on 16 September 2004 [Žiūrėta 2008 sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2004/ukpga_20040024_en_1>.

²⁸ Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225.

²⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 121-2858.

³⁰ Valstybės žinios, 1998, Nr. 12-283.

³¹ LOCKTON, D. J. *Employment law*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2006, p. 4.

³² Statutory Instruments Act 1946 [interaktyvus]. Royal Assent on 26 March 1946 [Žiūrėta 2008 sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/RevisedStatutes/Acts/ukpga/1946/cukpga_19460036_en_1>.

³³ LOCKTON, D. J. *Employment law*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2006, p. 4.

suteikiami įgaliojimai poįstatyminiu teisės aktu nustatyti papildomas nuostatas dėl Darbo akto reguliuojamos drausminės procedūros taikymo. Lietuvoje, priešingai nei Jungtinėje Karalystėje, deleguota įstatymų leidyba yra negalima.

Be to, reikėtų pažymėti, kad Jungtinėje Karalystėje reglamentuojant darbo teisinius santykius svarbus vaidmuo tenka įstatymo įgaliotų institucijų priimamiems teisės aktams, vadinamiesiems Praktikos kodeksams (angl. *Code of Practice*)³⁴. Praktikos kodeksai – tai rekomendacinio pobūdžio teisės normų rinkiniai, reguliuojantys tam tikras atskiras darbo santykių sritis. Praktikos kodeksais konkretizuojamas ir papildomas įstatyminis darbo santykių teisinis reglamentavimas. Praktikos kodeksai įsigalioja po to, kai juos patvirtina Jungtinės Karalystės parlamentas³⁵. Svarbu pabrėžti, kad nors ir yra parlamento patvirtinti, šie aktai netampa teisiškai privalomi ir jų galia tik rekomendacinė.

Pripažįstama, kad praktikos kodeksai turi dvejopą reikšmę. Viena vertus, kadangi jie nepasižymi privalomu pobūdžiu, tai jų nuostatų nesilaikymas darbo santykių subjektams nesukelia neigiamų teisinių pasekmių. Kita vertus, teismas, nagrinėdamas bylą, praktikos kodeksus pripažįsta leistina įrodinėjimo priemone ir remiasi jo nustatytais rekomendacijomis (Profesinių sąjungų ir darbo santykių suvienyto akto 207 str.). Taigi nors darbo santykių subjektai pagal įstatymą nėra įpareigoti laikytis praktikos kodeksų, tačiau, atsižvelgiant į teismų praktiką, jais vis dėlto verta vadovautis.

Įgaliojimai priimti praktikos kodeksus pagal Jungtinės Karalystės įstatymą suteikiami kelioms institucijoms (Profesinių sąjungų ir darbo santykių suvienyto akto 199 str. 1 d.). Darbuotojų drausminės atsakomybės srityje svarbiausia yra patariamoji, taikinimo ir arbitražo tarnyba (angl. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service*; toliau Taikinimo tarnyba). Pagrindinis Taikinimo tarnybos išleistas kodeksas, skirtas darbuotojų drausminės atsakomybės institutui reguliuoti, yra Praktikos kodeksas dėl drausminės ir darbuotojų nusiskundimų procedūrų³⁶ (angl. *Code of Practice: disciplinary and grievance procedures*). Šis kodeksas apima visumą teisės normų, kuriomis įgyvendinamos ne tik Jungtinės Karalystės įstatymų nuostatos, reglamentuojančios drausminę procedūrą, bet ir bendrosios teisės suformuluoti principai.

Teisinėje literatūroje prie teisės šaltinių taip pat priskiriami papročiai³⁷, tačiau reikia pripažinti, kad Lietuvos darbo teisėje papročiai, kaip teisės šaltiniai, nėra reikšmingi. Jungtinėje Karalystėje papročių reikšmė darbo teisinių santykių reguliavimo srityje taip pat yra nedidelė. Tačiau teismų praktikoje vis dar pasitaiko atvejų, kai tam tikras paprotys pripažįstamas darbo sutarties sąlyga.

³⁴ LOCKTON, D. J. *Employment law*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2006, p. 4.

³⁵ WILLEY, B. *Employment law in context: an introduction for HR professionals*. Harlow: Financial Times Prentice Hall, 2003, p. 9.

³⁶ Employment Code of Practice (Disciplinary and Grievance Procedures) Order 2004 [interaktyvus]. SI 2004/2356 [žiūrėta 2008 sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.opsi.gov.uk/si/si2004/20042356.htm>>.

³⁷ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 86.

Pavyzdžiui, teismas darbo sutarties sąlyga pripažino paprotį, pagal kurį už netinkamą darbo pareigų vykdymą darbuotojui gali būti mažinamas darbo užmokestis arba darbuotojas tam tikram laikui gali būti nušalinamas nuo darbo³⁸. Vadovaujantis bendrąja teise, tam, kad būtų pripažinta papročiu, elgesio taisyklė turi atitikti teismo nustatytus kriterijus. Pirma, elgesio taisyklė turi būti žinoma tam tikroje darbo teisinių santykių srityje ir plačiai taikoma toje srityje. Antra, ši taisyklė turi būti atsiradusi labai seniai. Trečia, elgesio taisyklė turi būti tiksli ir aiški³⁹. Pagaliau elgesio taisyklė turi būti vertinama kaip teisinga ir atitinkanti principines visuomenėje galiojančias moralės nuostatas. Elgesio taisyklė laikoma neteisinga, jeigu jos taikymas priklauso tik nuo darbdavio valios⁴⁰. Be to, Jungtinės Karalystės teismas pabrėžė, kad paprotys pripažintinas sudedamąja darbo sutarties dalimi tik, jeigu darbuotojas žino tą paprotį ir sutiko su papročio inkorporavimu į darbo sutartį⁴¹. Taigi papročio pagrindu formuluojama elgesio taisyklė įgauna privalomą pobūdį, kai atitinka nustatytus kriterijus ir darbuotojo pritarimu inkorporuojama į darbo sutartį.

Kitas svarbus darbo teisės šaltinis yra kolektyvinės sutartys. Kolektyvinės sutartys ypatingos tuo, kad jas priima patys darbo teisės subjektai tarpusavio susitarimu. Pažymėtina, kad Lietuvoje darbo teisės šaltiniu yra laikomos ne pačios kolektyvinės sutartys, o tik tokių sutarčių normatyvinės nuostatos (DK 3 str. 1 d.). Kolektyvinės sutarties nuostatos laikytinos normatyvinėmis, kai jos įgauna teisės normų pobūdį⁴². Pagal Jungtinės Karalystės profesinių sąjungų ir darbo santykių suvienyto akto 179 straipsnio 1 dalį kolektyvinė sutartis įgyja privalomąją teisinę galią, kai ji sudaryta rašytine forma ir įtvirtina nuostatą dėl šalių išipareigojimo privalomai vykdyti šią kolektyvinę sutartį.

Taip pat darbuotojų drausminė atsakomybė abiejose valstybėse gali būti reglamentuojama įmonės, įstaigos, organizacijos priimamais norminiais aktais. Tai – specifiniai darbo teisinių santykių reguliavimo šaltiniai, vadinami lokaliniais teisės aktais. Lokalinių teisės aktų galiojimo apimtis asmenų atžvilgiu yra ribota – jie taikomi tik darbuotojams, dirbantiems lokalinius teisės aktus priėmusioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Kaip ir Vyriausybės nutarimai bei kitų valstybės ir savivaldos institucijų teisės aktai, įmonės, įstaigos ir organizacijos lokaliniai teisės aktai gali būti priimami tik, kai ir kiek tai numato DK ir kiti įstatymai (DK 3 str. 2 d.). Šie aktai taip pat negali bloginti įstatymų nustatytos darbuotojų teisinės padėties (DK 4 str. 3 d.). Šie aktai gali turėti įvairius pavadinimus,

³⁸ The UK Chancery Division *Sagar v. Ridehalgh*, [1931] 1 Ch. 310; the UK Court of Appeal *Marshall v. English Electric Ltd*, [1945] 1 All E.R. 653 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 sausio 26 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

³⁹ The UK Kings Bench Division *Devonald v. Rosser & Sons*, [1906] 2 K.B. 728; the UK Divisional Court *Bradburn v. Foley*, [1877-78] L.R. 3 C.P.D. 129 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁴⁰ The UK Employment Appeal Tribunal *Solectron Scotland Ltd v. Ms G N Roper & Others*, EAT/0305/03 ILB [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁴¹ The UK Industrial Tribunal *Samways v. Swan Hunter Shipbuilders Ltd*, [1975] I.R.L.R. 190 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁴² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 40.

pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklės, pareigybės aprašymai, pareiginiai nuostatai, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai ir kt.

Reikšmingais nacionalinės darbo teisės šaltiniais taip pat yra valstybių tarptautinės sutartys. Tarptautiniai teisės aktai turi didelę reikšmę, nes naudojami viršenybe nacionalinės teisės atžvilgiu. Tai reiškia, kad tais atvejais, kai Lietuvos Respublikos darbo teisės aktas nustato kitokias taisykles negu Lietuvos Respublikos tarptautinė sutartis, turi būti taikomos tarptautinės sutarties nuostatos (DK 8 str.). Pasaulinio pobūdžio svarbiausios tarptautinės sutartys, reglamentuojančios darbo teisinius santykius, yra Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija ir Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) priimtos konvencijos, kurių normomis įtvirtinami tam tikri darbo santykių standartai, principai ir taisyklės. Laikomasi nuomonės, kad net jeigu valstybė ir nėra ratifikavusi kurios nors TDO konvencijos, ji vis tiek turi atsižvelgti į konvencijoje nustatytus principus ir juos įgyvendinti⁴³.

Darbo teisinių santykių reglamentavimo srityje labai svarbūs yra Europos Sąjungos teisės aktai. Tiek Lietuvos teisė, tiek Jungtinės Karalystės teisė Europos Sąjungos teisės aktus įvardija kaip nacionalinės darbo teisės šaltinį.

Jungtinė Karalystė Europos Sąjungos nare tapo nuo 1972 m., tuo tarpu Lietuva įstojo tik 2004 m. Valstybė, tapusi Europos Sąjungos nare, savanoriškai perleidžia Europos Sąjungai suverenios valdžios teises, nors ir apriboto turinio⁴⁴. Valstybių suvereniteto perleidimas sąlygoja Europos Sąjungos teisės viršenybę nacionalinės teisės atžvilgiu. Europos Sąjungos teisės viršenybė reiškia tai, kad Europos Sąjungos pirminė teisė yra inkorporuojama į valstybių narių teisės sistemas⁴⁵ ir prieštaraujančios Europos Sąjungos teisei nacionalinės teisės normos netaikomos, neatsižvelgiant į tai, kada jos buvo priimtos – Europos Sąjungos teisės akta priėmus ar iki jį priimant⁴⁶.

Europos Sąjungos teisės aktų vietą Lietuvos teisės sistemoje nustato Lietuvos Respublikos konstitucinis aktas dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje⁴⁷, patvirtinantis, kad Europos Sąjungos teisės normos yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Iš esmės analogiška nuostata yra įtvirtinta ir Jungtinės Karalystės Europos Bendrijų akto 2 straipsnyje⁴⁸.

Europos Sąjungos teisės normos yra įtvirtinamos įvairiuose teisės šaltiniuose. Svarbiausia yra pirminė teisė, kuriai priskiriamos Europos Bendrijos sutartis ir jos protokolai su pataisomis, kurios

⁴³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė : teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 89.

⁴⁴ ŽALIMAS, D., et al. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 865.

⁴⁵ ETT 1964 m. liepos 15 d. sprendimas byloje 6/64, *Costa / ENEL* (1964), ECR 1194.

⁴⁶ ETT 1978 m. kovo 9 d. sprendimas byloje 106/77, *Amministrazione delle finanze dello Stato / Simmenthal* (1978), ECR 629.

⁴⁷ Valstybės žinios, 2004, Nr. 111-4123.

⁴⁸ European Communities Act 1972 [interaktyvus]. Royal Assent on 17 October 1972 [Žiūrėta 2008 sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1972/ukpga_19720068_en_1>.

numatytos vėlesnėse sutartyse⁴⁹. Bendrijos antrinė teisė – tai teisės aktai, priimti vienos ar kelių Bendrijos institucijų pagal Bendrijos pirminės teisės joms priskirtą kompetenciją. Antrine teise pripažįstami šie teisės aktai: reglamentai, direktyvos, sprendimai, taip pat neprivalomo pobūdžio rekomendacijos, nuomonės ir Maastrichto sutartimi numatytos gairės⁵⁰.

Darbo santykių teisiniam reglamentavimui svarbiausios yra Europos Sąjungos direktyvos. Pažymėtina, kad direktyvų, tiesiogiai reglamentuojančių darbuotojų drausminės atsakomybės pagrindus ir taikymo sąlygas, nėra priimta. Tačiau darbuotojui taikant drausminę atsakomybę būtina atsižvelgti į kitas svarbias direktyvas, tokias kaip 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas⁵¹, 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės⁵², 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus⁵³ ir kt.

Valstybėms narėms privalomi tik direktyvose nustatyti tikslai. Konsoliduotos Europos Bendrijos steigimo sutarties⁵⁴ (toliau EB sutartis) 249 straipsnis nustato, kad direktyvų tikslų įgyvendinimo formą ir metodus pasirenka pačios valstybės narės. Direktyvų nuostatos, palyginti su reglamentais, nėra skirtos tiesiogiai taikyti, t. y. jos yra įgyvendinamos tik valstybėms narėms perkėlus jas į nacionalinę teisę. Direktyvų nuostatos gali būti perkeliamos į įstatymų leidėjo leidžiamus įstatymus, vykdomosios valdžios administracinius teisės aktus, teismų praktiką ir netgi į socialinių partnerių sudaromas kolektyvines sutartis. Pažymėtina, kad kolektyvinės sutartys direktyvų perkėlimo aktu gali būti tik tais atvejais, kai jos pasižymi normatyviniu pobūdžiu ir yra visuotinai privalomos⁵⁵. Jeigu valstybė narė laiku neinkorporuoja direktyvų į nacionalinę teisę, tai direktyva įgyja tiesioginio veikimo galią, t. y. asmenys gali tiesiogiai remtis direktyva, įtvirtinančia šių asmenų teises, kaip pagrindu pagrįsti savo reikalavimus⁵⁶. Be to, tiek Komisija, tiek bet kuri kita valstybė narė gali inicijuoti procesą Europos Bendrijos Teisingumo Teisme (toliau ETT) perkėlimo pareigą pažeidusios valstybės narės atžvilgiu (EB sutarties 226, 227 str.). Svarbu paminėti, kad darbo teisinių santykių

⁴⁹ TATHAM, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 51.

⁵⁰ ŽALIMAS, D., et al. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 849, 853.

⁵¹ OL, 1991 L 288, p. 32.

⁵² OL, 2000 L 180, p. 22.

⁵³ OL, 2000 L 303, p. 16.

⁵⁴ Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2.

⁵⁵ DAVULIS, T. *Europos Sąjunga ir Lietuva: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 135.

⁵⁶ ETT 1986 m. vasario 26 d. sprendimas byloje 152/84, *Marshall / Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* (1986), ECR 723.

sferoje direktyvos tiesioginis taikymas galimas tik tuo atveju, kai darbdavio funkcijas įgyvendina valstybė per valstybinės valdžios ir valdymo institucijas, valstybines ar kitas viešąsias įstaigas⁵⁷.

Savarankišku Europos Sąjungos darbo teisės šaltiniu yra ETT praktika. Europos Sąjungos darbo teisės normos turi būti suprantamos taip, kaip tai yra išaiškinęs ETT. ETT aiškina Europos Sąjungos darbo teisės normų turinį, detalizuoja ir konkretizuoja reikalavimus valstybių narių darbo teisei (EB sutarties 234 str.). Jo darbo teisės normų išaiškinimas pripažįstamas galutiniu ir privalomu⁵⁸. Taigi ginčus nagrinėjantys organai, sprendami bylą dėl darbuotojų drausminės atsakomybės taikymo ir taikdami Bendrijos darbo teisės normas, turi atsižvelgti į jų aiškinimo praktiką ETT.

Taigi ir Jungtinėje Karalystėje, ir Lietuvoje darbo teisinius santykius, tarp jų ir darbuotojų drausminės atsakomybės santykius, reglamentuoja ne koks nors vienintelis dokumentas, bet įstatymų, kitų norminių teisės aktų, teismų praktikos bei papročių derinys. Be to, valstybėms įstojus į Europos Sąjungą, viršenybės principu grindžiama Europos Sąjungos darbo teisė tapo svarbiu darbo santykių reglamentavimo šaltiniu. Kiekvienas darbdavys, priklausantis tiek Lietuvos, tiek Jungtinės Karalystės jurisdikcijai, darbuotojui taikydamas drausminę atsakomybę, turi vadovautis ne tik nacionaliniais darbo teisės šaltiniais, bet ir privalo atsižvelgti į Europos Sąjungos darbo teisės aktus.

⁵⁷ DAVULIS, T. *Europos Sąjunga ir Lietuva*: monografija. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2004, p. 140.

⁵⁸ ŽALIMAS, D., et al. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 864.

2. DARBUOTOJŲ DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS PAGRINDAI

Drausminė atsakomybė, kaip viena iš teisinės atsakomybės rūšių, atsiranda tik esant jos pagrindui. Pagal Lietuvos Respublikos DK drausminės atsakomybės pagrindą sudaro darbo drausmės pažeidimas arba atitinkamai kita pražanga, jeigu įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose yra numatyta, kad drausminė atsakomybė taikoma ir už atitinkamas pražangas (DK 236 str.).

Lietuvos Respublikos DK 234 straipsnis darbo drausmės pažeidimą apibrėžia kaip darbuotojo darbinių pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą dėl darbuotojo kaltės. Taip pat Lietuvos Respublikos DK 264 straipsnio 4 dalis darbo drausmės pažeidimu įvardija darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymą, o Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁵⁹ 35 straipsnio 3 dalis – darbuotojo nepagrįstą atsisakymą dirbti.

Jungtinės Karalystės įstatymai neapibrėžia darbo drausmės pažeidimo sąvokos. Jungtinėje Karalystėje galiojantis Praktikos kodeksas dėl drausminės ir darbuotojų nusiskundimų procedūrų (toliau Praktikos kodeksas) numato, kad drausminė atsakomybė darbuotojui gali būti taikoma pastarajam pažeidus įmonėje nustatytas darbo drausmės taisykles (Praktikos kodekso 2 p.).

Jungtinės Karalystės darbo drausmės taisyklės (angl. *disciplinary rules*) yra darbovietėje priimamas lokalinis teisės aktas, kuris detalizuoja darbuotojų darbo sąlygas, apibrėžia, kokios veikos laikytinos darbo drausmės pažeidimu, kokios nuobaudos ir kokia tvarka jos taikomos.

Šios darbo drausmės taisyklės gali būti gretinamos su Lietuvos Respublikos DK 230 straipsnio reglamentuojamomis darbo tvarkos taisyklėmis. Darbo drausmės taisykles, kaip ir Lietuvoje galiojančias darbo tvarkos taisykles, tvirtina darbdavys. Esminis skirtumas tarp šių dviejų teisės aktų yra tas, kad pagal Lietuvos Respublikos DK darbdavys turi pareigą įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles iš pradžių suderinti su darbuotojų atstovais (DK 230 str.), tuo tarpu Jungtinės Karalystės įstatymai tokios pareigos darbdaviui nenustato⁶⁰. Per darbo tvarkos taisyklių suderinimo procedūrą darbuotojų atstovai turi galimybę tiesiogiai daryti įtaką darbo tvarkos taisyklių normų turiniui ir užtikrinti, kad darbo tvarkos taisyklių nuostatomis nebūtų pažeidžiami teisėti darbuotojų interesai ir nebūtų bloginama darbuotojų padėtis. Neįtraukiant darbuotojų atstovų į darbo drausmės taisyklių formavimą, darbdavys įgyja galimybę nevaržomai nustatyti tokias taisykles, kuriomis gali būti nepagrįstai ribojamos darbuotojų teisės ir interesai. Dėl šių priežasčių, mano manymu, analogiška

⁵⁹ Valstybės žinios, 2007, Nr. 69-2720.

⁶⁰ POLLERT, A. The unorganized worker: the decline in collectivism and new hurdles to individual employment rights. In *Industrial Law Journal* [interaktyvus]. September 2005 [žiūrėta 2008 vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

nuostata dėl būtino darbo drausmės taisyklių derinimo su darbuotojų atstovais turėtų būti įtvirtinta ir Jungtinės Karalystės įstatymuose.

Darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, todėl jo, kaip teisės pažeidimo, sudėtis apibrėžiama kaip tam tikrų objektyvių ir subjektyvių požymių visuma⁶¹. Jei nėra bent vieno iš šių požymių, tai nėra ir darbo drausmės pažeidimo sudėties, atitinkamai nėra ir pagrindo drausminei atsakomybei taikyti. Lietuvos teisės teorijoje išskiriami tokie darbo drausmės pažeidimo sudėties elementai: subjektas, subjektyvioji pusė, objektas, objektyvioji pusė⁶².

Teisės pažeidimo *subjektu* laikomas konkretus asmuo, padaręs tą pažeidimą. Drausminė atsakomybė pagal darbo teisę galima tik tarp subjektų, kuriuos sieja darbo teisiniai santykiai. Taigi darbo drausmės pažeidimo subjektu gali būti tik darbuotojas, t. y. fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Drausminei atsakomybei taikyti būtina konstatuoti, kad konkretus darbuotojas padarė konkretų darbo drausmės pažeidimą. Kartais teisės pažeidimo faktas yra žinomas, tačiau lieka neaišku, koks konkretus darbuotojas padarė tą pažeidimą. Lietuvos teismas vienoje iš bylų konstatavo, kad tol, kol nėra nustatytas konkretus darbuotojas, padaręs darbo drausmės pažeidimą, drausminės atsakomybės taikymas yra negalimas⁶³. Be to, Lietuvos teisinėje literatūroje išskiriamas antrasis drausminės atsakomybės teisinio santykio subjektas – tai darbdavys, kuris skiria pažeidimą padariusiam darbuotojui drausminę nuobaudą⁶⁴.

Teisės pažeidimo *subjektyvioji pusė* – tai veikos vidinė pusė, kuri parodo asmens psichinį santykį su jo daroma veika. Darbo drausmės pažeidimo subjektyviają pusę apibūdina darbuotojo kaltė. Lietuvos Respublikos DK 234 straipsnyje pabrėžiama, kad drausminė atsakomybė konkrečiam darbuotojui taikoma tik už šio darbuotojo kaltus neteisėtus veiksmus arba neveikimą. Darbuotojo kaltė galima tyčios arba neatsargumo formomis. Pabrėžtina, kad darbuotojo kaltė nėra preziumuojama. Tai reiškia, kad darbuotojo tyčinės ar neatsargios veikos buvimą visada turi įrodyti darbdavys⁶⁵. Šia nuostata siekiama apsaugoti darbuotoją nuo darbdavio savivalės ir nepagrįsto drausminės atsakomybės taikymo.

Teisės pažeidimo *objektas* reiškia tai, į ką yra nukreiptas pažeidimas, kam pažeidimu padaroma žala ar sukeliama žalos grėsmė. Darbo drausmės pažeidimo objektu pripažintina įmonės, įstaigos, organizacijos nustatyta vidaus darbo tvarka⁶⁶.

⁶¹ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000, p. 345.

⁶² DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 217.

⁶³ LAT CBS 2002 m. sausio 23 d. nutartis c. b. N. Mikalauskiėnė v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr.3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.

⁶⁴ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 217.

⁶⁵ LAT CBS 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. V. Balnienė v. UAB „Lietuvos spaudos“ Kauno agentūra, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.

⁶⁶ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 217.

Darbo drausmės pažeidimo *objektyvioji pusė* – tai pažeidimo išorinė pusė. Ją apibūdina šie požymiai: darbuotojo neteisėta veika (veiksmai ar neveikimas), žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų pasekmių⁶⁷. Darbuotojo neteisėta veika pasireiškia darbinių pareigų nevykdymu arba netinkamu vykdymu. Pažymėtina, kad darbinės pareigas darbuotojas gali pažeisti ne tik aktyviais veiksmais, bet ir neveikimu, pavyzdžiui, visą darbo dieną neatvyko į darbą be svarbių priežasčių.

Darbinės pareigos yra tokios pareigos, kurias darbuotojas yra įsipareigojęs vykdyti pagal darbo sutartį. Jeigu darbuotojas nevykdo arba netinkamai vykdo pareigas, kurių darbo sutartis nenumato, už tai drausminė atsakomybė jam neatsiranda (DK 93 str., 119 str.). Praktikoje gali pasitaikyti atveju, kai sulygstama dėl darbo funkcijos nedetalizuojant konkrečių darbo pareigų arba apibrėžtas darbinių pareigų sąrašas nėra baigtinis, todėl gali kilti neaiškumų, ar reikalaujama vykdyti pareiga priskirtina prie darbo pareigų. Manychiau, jog norint atriboti darbo pareigas nuo kitų pareigų reikia atsakyti į klausimą, ar konkreti pareiga yra tiesiogiai susijusi su darbo sutartimi sulygtų darbo funkcijų vykdymu. Esant teigiamam atsakymui, konkreti pareiga turėtų būti priskirtina prie darbo pareigų.

Reikėtų pažymėti, kad Jungtinėje Karalystėje esama atveju, kai drausminė atsakomybė darbuotojui taikoma už veiką, kuria pažeidžiama pareiga, visiškai nesusijusi su darbinėmis funkcijomis. Pavyzdžiui, darbuotojas buvo atleistas iš darbo tuo pagrindu, kad su darbu nesusijusioje baudžiamojoje byloje jis buvo pripažintas kaltu dėl vagystės padarymo⁶⁸. Kitoje byloje teismas pripažino teisėtu nutraukti darbo sutartį dėl to, kad, eidamas darbo pareigas, darbuotojas užmezgė meilės romaną su savo vadovo žmona⁶⁹. Nors tokia veika darbuotojas tiesiogiai nepažeidžia savo darbinių pareigų, tačiau drausminės atsakomybės taikymas pateisinamas tuo, kad tokiu elgesiu darbuotojas sugriauna abipusę pagarbą ir pasitikėjimą, kuriais grindžiami darbo santykiai, dėl šios priežasties darbuotojas tampa netinkamas vykdyti savo darbo funkcijas. Darbuotojo netinkamumas vykdyti darbo funkcijas pastarajam pažeidus visuomenėje nusistovėjusias moralės ar kitų teisės šakų normas gali būti ginčytinas. Mano manymu, darbo sutarties nutraukimas darbuotojui, tinkamai vykdančiam savo darbo pareigas, pažeidus moralės ar kitų teisės šakų normas, kai tas pažeidimas neturi tiesioginės įtakos tinkamam darbo pareigų vykdymui, yra neteisingas, nebent profesinės etikos taisyklės atskirų profesijų darbuotojams dėl objektyvių priežasčių specialiai nustato nepriekaištingo elgesio reikalavimus. Nors valstybės tarnybos santykiai neįeina į darbo teisės reglamentavimo sritį, tačiau turi tam tikrų panašumų

⁶⁷ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 217-218.

⁶⁸ The UK Employment Appeal Tribunal *Moore v. C&A Modes*, [1981] I.R.L.R. 71 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁶⁹ The UK Industrial Tribunal *Whitlow v. Alkanet Construction Ltd*, [1975] I.R.L.R. 321 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

su darbo teisiniais santykiais, todėl palyginimui galima pacituoti Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo vienoje iš bylų pateiktus išaiškinimus. Anot Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo, „negalima daryti išvados, jog valstybės tarnautojas gali būti laikomas padariusiu tarnybinių nusižengimą, jei atitinkamoms teisės, etikos ar moralės normoms nusižengiama elgesiu, nesusijusiu su valstybės tarnyba, veikomis ar neveikimu už valstybės tarnautojo elgesio sferos, kuri yra susijusi su jo tarnybinių pareigų ir funkcijų atlikimu, ribų“⁷⁰.

Minėta, kad Jungtinėje Karalystėje darbo sutartis anksčiau buvo tapatinama su civilinės teisės reguliuojama mainų sutartimi. Iki šiol darbo sutartis aiškinama kaip viena iš sutarties rūšių, todėl jai taip pat taikytini bendrieji sutarčių teisės principai⁷¹. Vadovaujantis sutarčių teisės principinėmis nuostatomis, drausminė atsakomybė darbuotojui taikoma tik tada, kai vienu metu yra visos teisinės atsakomybės sąlygos⁷²: konkreti bendrosios arba statutinės teisės nustatyta pareiga, šios pareigos pažeidimas, žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp padaryto pažeidimo ir žalingų pasekmių.

Jungtinėje Karalystėje, kaip ir Lietuvoje, drausminė atsakomybė taikoma tik už kaltai padarytą darbo drausmės pažeidimą. Darbuotojo kaltė taip pat nėra preziumuojama, todėl darbuotojo kaltę visada turi įrodyti darbdavys (Darbo teisių akto 98 str.). Darbdaviui drausminės atsakomybės teisėtumui pagrįsti užtenka įrodyti tik darbuotojo kaltos veikos tikimybę, t. y. darbdavys turi įrodyti, kad atsižvelgdamas į visas pažeidimo padarymo aplinkybes, jis turėjo pakankamą pagrindą manyti, jog darbuotojas yra kaltas dėl veikos padarymo⁷³. Bendrojoje teisėje skiriamos trys pagrindinės kaltės formos: tyčia (angl. *intention*), neatsargumas (angl. *recklessness*) ir nerūpestingumas (angl. *negligence*)⁷⁴. Tyčia ir neatsargumas yra susiję su asmens psichine būkle, kai teisės pažeidėjas suvokia ir numato savo veikos žalingas pasekmes arba konkrečiai, arba abstrakčiai⁷⁵. Nerūpestingumo atveju Jungtinės Karalystės bendroji teisė nustato, jog darbuotojo veiką būtina vertinti pagal protingo žmogaus elgesio adekvačioje situacijoje etaloną⁷⁶. Nerūpestingumas yra tuomet, kai darbuotojas nenumato, kad jo veika gali sukelti žalingus padarinius, tačiau protingas žmogus esant analogiškai situacijai būtų numatęs⁷⁷. Išskiriami tokie nerūpestingumo laipsniai: didelis nerūpestingumas, įprastas

⁷⁰ LVAT 2007 m. spalio 26 d. sprendimas a.b. *F. Š. v. Klaipėdos apskrities valstybinė mokesčių inspekcija*, Nr. A⁸-281/2007, kat. 16.4; 16.6 // LVAT biuletenis, 2007, Nr. 3(13), p. 186.

⁷¹ KEENAN, D. *Smith & Keenan's law for business*. Glasgow: Bell&Bain Ltd, 2006, p. 387.

⁷² The UK House of Lords *Fairchild v. Glenhaven Funeral Services Ltd and Others*, [2002] UKHL 22 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁷³ KEENAN, D. *Smith & Keenan's law for business*. Glasgow: Bell&Bain Ltd, 2006, p. 468.

⁷⁴ SLAPPER, G.; KELLY, D. *English Law*. Oxon: Routledge-Cavendish, 2007, p. 194-202.

⁷⁵ The UK House of Lords *R. v. Moloney (Alistair Baden)*, [1985] 1 All ER 1025; the UK Court of Appeal *R. v. Briggs (Basil Ian)*, [1977] 1 All ER 475 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁷⁶ CHARLESWORTH, J.; PERCY, R. A. *Negligence*. London: Sweet & Maxwell Ltd, 1990, p. 5.

⁷⁷ The UK Court of Exchequer *Blyth v. Birmingham Waterworks Co*, [1856] 11 Ex. 781, 784 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

nerūpestingumas, nežymus nerūpestingumas⁷⁸. Jungtinės Karalystės teismas vienoje iš bylų konstatavo, kad jeigu darbuotojas padaro veiką, kuri darbo drausmės taisyklėse apibrėžiama kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, dėl *didelio nerūpestingumo*, tai tokiu atveju iš karto skirti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – yra neteisinga⁷⁹.

Norint išvengti darbo drausmės pažeidimų, darbuotojas turi gerai žinoti, kokias darbo pareigas jis privalo vykdyti pagal darbo sutartį ir koku būdu jos turi būti vykdomos. Remiantis Lietuvos Respublikos DK 99 straipsnio 4 dalimi, darbdavys turi pareigą supažindinti darbuotoją su jo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Įstatymas nustato, kad darbuotojas apie tai turi būti informuojamas darbo sutarties sudarymo metu dar prieš pradėdamas vykdyti savo darbo funkcijas. Jeigu po darbuotojo įdarbinimo yra pakeičiamos darbuotojo darbo sąlygos arba pakeičiami jo darbą reglamentuojantys darbovietėje galiojantys teisės aktai, darbdavys turi pareigą supažindinti darbuotoją su tokiais pakeitimais (DK 35 str. 1 d.). Darbdavys taip pat privalo supažindinti darbuotoją su darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos lokaliniais norminiais teisės aktais (DK 264 str. 3 d.). Šiomis normomis siekiama darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius sureguliuoti taip, kad darbuotojai turėtų daugiau galimybių sužinoti apie savo darbinės teises ir pareigas. Atkreiptinas dėmesys, kad supažindinimo su šiais aktais faktas turi būti užfiksuotas darbuotojo parašu. Reikalavimo pasirašyti supažindinti darbuotoją tikslas yra ne tik įvykdyti Lietuvos Respublikos DK reikalavimus, bet ir palengvinti darbdaviui įrodinėjimo našta, kai iškilus ginčui darbdavys galėtų nesunkiai įrodyti, kad darbuotojas žinojo savo darbo pareigas.

Darbuotojų informavimo pareiga išplaukia iš 1991 m. spalio 14 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. Direktyvos tikslas, įtvirtintas preambulės 7 punkte, yra Bendrijos lygiu įtvirtinti įpareigojimą, kad kiekvienas darbuotojas turėtų rašytinį dokumentą, kuriame būtų nurodytos pagrindinės jo darbo sutarties ar darbo santykių sąlygos.

Direktyva taikoma kiekvienam apmokamam darbuotojui, turinčiam valstybėje narėje galiojančių teisės aktų reglamentuotą sutartį arba darbo santykius (Direktyvos 1 str. 1 d.). Taigi direktyva taikoma tiems santykiams, kuriuos kaip darbo santykius įvardija valstybių narių teisė. Direktyvos 1 straipsnio 2 dalis numato atvejus, kai leidžiama nesilaikyti direktyvos nustatytų reikalavimų: valstybė narė gali direktyvos netaikyti darbuotojams, kurių darbo sutartis arba darbo

⁷⁸ CHARLESWORTH, J.; PERCY, R. A. *Negligence*. London: Sweet & Maxwell Ltd, 1990, p. 9.

⁷⁹ The UK Court of Appeal (Civil Division) *Dietmann v. Brent London Borough Council*, [1988] I.C.R. 842 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

santykiai trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį arba darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip aštuonias valandas, taip pat kai direktyvos netaikymas nenuolatinio ar specifinio pobūdžio darbo santykiams yra pateisinamas dėl objektyvių aplinkybių. Direktyvos 2 straipsnyje yra numatyta, kokią informaciją apie esminius sutarties arba darbo santykių aspektus privalu pateikti darbuotojui. Darbuotojas turi būti informuojamas ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo (Direktyvos 3 str. 1 d.).

Analizuojant direktyvos nuostatų įgyvendinimą Lietuvoje ir Jungtinėje Karalystėje, išskiriami keli skirtumai. Jungtinės Karalystės įstatymas nustato, kad darbdavys atskiru rašytiniu dokumentu privalo informuoti darbuotoją apie galiojančias darbo sąlygas. Darbuotojui pateiktinos informacijos sąrašas iš esmės atitinka Direktyvos nurodytą informacijos sąrašą (Darbo teisių akto 1 ir 3 str.). Be to, pagal įstatymą darbdavys tuo pačiu dokumentu papildomai turi informuoti darbuotoją apie darbovietėje galiojančią drausminę procedūrą (Darbo teisių akto 3 str. 1 d.). Informaciją apie darbo santykių sąlygas būtina pateikti ne vėliau kaip per du mėnesius nuo įdarbinimo (Darbo teisių akto 1 str. 2 d.). Jungtinėje Karalystėje darbdavys atleidžiamas nuo informavimo pareigos, jeigu darbo sutartis su darbuotoju sudaroma ne ilgiau kaip vienam mėnesiui (Darbo teisių akto 1 str. 4 d.). Lyginant su Jungtine Karalyste, Lietuvos Respublikos DK numato darbuotojui palankesnes sąlygas. Pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos DK 99 straipsnio 4 dalį darbuotojas su darbo sąlygomis turi būti supažindinamas darbo sutarties sudarymo metu, o ne per du mėnesius nuo įdarbinimo. Be to, Lietuvos teisė nedaro jokių išlygų, kuomet supažindinimo pareiga nėra taikoma, todėl įdarbinus darbuotoją net vienam mėnesiui darbdavys privalo vykdyti Lietuvos Respublikos DK 99 straipsnio 4 dalies reikalavimus.

Direktyvos 3 straipsnis nustato, kad informacija darbuotojui pateikiama rašytinės darbo sutarties arba priėmimo į darbą rašto, arba vieno ar daugiau rašytinių dokumentų forma. Jungtinės Karalystės darbo teisių akto 1 straipsnis numato darbdaviui pareigą darbuotojams pranešti apie jų pagrindines darbo sąlygas atskiru rašytiniu dokumentu. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos DK 99 straipsnis nereglamentuoja, koku būdu darbuotojas supažindinamas ir kaip tai įforminama, o tik pasako, kad darbuotojas supažindinamas pasirašytinai. Siekiant pašalinti šią Lietuvos Respublikos DK spragą, manyčiau, kad vertėtų vadovautis Jungtinės Karalystės pavyzdžiu ir Lietuvos Respublikos DK įtvirtinti, jog darbuotojas apie darbo sutarties ir darbo santykių sąlygas turėtų būti informuojamas atskiru rašytiniu dokumentu.

Lietuvoje pagrindinės pareigos, kurias privalo vykdyti visi darbuotojai, yra nustatytos Lietuvos Respublikos DK. Lietuvos Respublikos DK 228 straipsnyje įtvirtinta principinė nuostata, kad darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Darbuotojų pareigas taip pat gali numatyti:

- a) kitos DK normos;
- b) kiti įstatymai;
- c) kiti norminiai teisės aktai;
- d) lokaliniai teisės aktai: darbo tvarkos taisyklės, pareigybės aprašymai ir nuostatai, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai, kolektyvinė sutartis ir kiti;
- e) profesinės etikos kodeksai, taisyklės.

Ir Lietuvoje, ir Jungtinėje Karalystėje galioja taisyklė, kad jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas⁸⁰.

Viena iš darbuotojo pareigų yra vykdyti darbdavio duotus nurodymus. Pažymėtina, kad darbuotojui privalomi vykdyti tik *teisėti* darbdavio nurodymai. Teisėtumo elemento išskyrimas yra Lietuvos Respublikos DK naujovė, nes anksčiau galiojęs darbo įstatymų kodeksas⁸¹ to nenumatė. Jeigu darbdavys duoda nurodymą, kuris prieštarauja teisės normoms ar yra įstatymų uždraustas, tai darbuotojas gali atsisakyti vykdyti tokį nurodymą. Atsisakydamas darbuotojas darbovietės darbo drausmės nepažeidžia⁸².

Jungtinės Karalystės bendroji teisė atskirai akcentuoja nurodymų protingumo elementą, nustatydamą, kad darbuotojas neprivalo vykdyti ne tik neteisėtus, bet ir neprotingus darbdavio nurodymus⁸³. Tuo tarpu sistemiškai ir logiškai aiškinant Lietuvos Respublikos DK, darbdavio nurodymų protingumo elemento išskyrimas neturi jokios prasmės. Kadangi pagal Lietuvos Respublikos DK 35 straipsnio 1 dalį darbdavys, įgyvendindamas savo teises, turi pareigą elgtis protingai, teisingai ir sąžiningai, tai atitinkamai neprotingas darbdavio nurodymas taip pat reiškia ir neteisėtą nurodymą.

Dar reikėtų pažymėti, kad darbdavys negali nepagrįstai riboti darbuotojų teisių ir lokaliniuose teisės aktuose privalo nustatyti tik tokias pareigas, kurios tiesiogiai susijusios su atliekamu darbu. Jeigu darbdavys nustato darbuotojams reikalavimus, nesusijusius su darbo funkcijų vykdymu, tai šių reikalavimų pažeidimas net ir esant darbuotojo kaltei nesudaro drausminės atsakomybės pagrindo. Pavyzdžiui, vadovaujantis Jungtinės Karalystės teismo sprendimu, reikalavimas darbuotojams neturėti

⁸⁰ 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; the UK Employment Appeal Tribunal *Brooks&Son v. Skinner*, [1984] I.R.L.R. 379 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁸¹ Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

⁸² LAT CBS 2001 m. birželio 6 d. nutartis c. b. A. Čuprinskas v. VŠĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr.3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.

⁸³ The UK Court of Appeal (Civil Division) *Secretary of State for Employment v. ASLEF*, [1972] I.C.R. 19 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

ilgų plaukų, jeigu jis nėra susijęs su darbo funkcijų vykdymu ir nesukelia pavojaus darbuotojų saugai ir sveikatai, pripažintinas neteisėtu⁸⁴. Tačiau reikalavimas darbe rištis kaklaraištį ir avėti tinkamus batus, kai darbuotojas, eidamas atitinkamas pareigas, nuolat bendrauja su lankytojais ir interesantais, laikomas pagrįstu⁸⁵.

Apibendrinant reikėtų pažymėti, kad darbuotojų drausminė atsakomybė atsiranda tik tada, kai darbuotojas padaro veiką, kurioje nustatyti visi darbo drausmės pažeidimo sudėties požymiai arba visos drausminės atsakomybės sąlygos. Nesant nors vieno požymio ar nors vienos sąlygos, drausminė atsakomybė negalima. Pagal Lietuvos Respublikos DK už kitas pražangas drausminė atsakomybė galima tik, jeigu tai numato kiti įstatymai arba darbo drausmę reglamentuojantys norminiai teisės aktai.

⁸⁴ The UK Industrial Tribunal *Talbot v. Hugh M. Fulton Ltd*, [1975] I.R.L.R. 52 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁸⁵ The UK Employment Appeal Tribunal *Higham v. International Stores*, [1977] IRLIB 97 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

3. DRAUSMINĖS NUOBAUDOS SKYRIMO TVARKA

Drausminė atsakomybė realizuojama paskiriant drausminę nuobaudą. Drausminė nuobauda apibrėžiama kaip neigiamo poveikio priemonė, darbdavio ar darbdavio atstovo įsakymu (nurodymu) skiriama darbuotojui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą⁸⁶.

Drausminė nuobauda turi būti parenkama atsižvelgiant į jos tikslus, t. y. į galutinį rezultatą, kurio siekiama taikant konkrečią nuobaudą. Išskiriami drausminės nuobaudos bendrosios ir specialiosios prevencijos tikslai⁸⁷. Drausminės nuobaudos bendrąja prevencija siekiama įspėti kitus darbuotojus ir formuoti jų motyvaciją nedaryti darbo drausmės pažeidimų. Drausminės nuobaudos specialiosios prevencijos tikslas nukreiptas į prasižengusio darbuotojo auklėjimą ir užtikrinimą, kad darbuotojas laikytųsi įmonės vidaus darbo tvarkos ir daugiau nedarytų darbo drausmės pažeidimų.

Drausminė nuobauda turi būti skiriama laikantis įstatymo nustatytos tvarkos. Lietuvoje pagrindinės drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos nuostatos yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos DK. Drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos specifika kai kurioms darbuotojų kategorijoms gali būti nustatyta kituose įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose (DK 231 str., 237 str. 2 d.). Lietuvos Respublikos DK reglamentuojama drausminės nuobaudos skyrimo tvarka įgyvendinama tam tikrais etapais: reikalavimo pasiaiškinti darbuotojui įteikimas, drausminės nuobaudos parinkimas ir drausminės nuobaudos skyrimas.

Jungtinės Karalystės įstatymuose drausminės nuobaudos skyrimo tvarka vadinama drausmine procedūra (angl. *disciplinary procedure*). 2004 m. spalio 1 d. priėmus Jungtinės Karalystės darbo akto (ginčų sprendimo) nuostatus⁸⁸ (angl. *the Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004*), Jungtinėje Karalystėje įsigaliojo nauja darbuotojų drausminė procedūra. Drausminę procedūrą taip pat reglamentuoja Darbo aktas, Darbo teisių aktas ir Darbo santykių aktas.

Taikinimo tarnyba, derindama Praktikos kodeksą su įstatymų nuostatomis, 2004 metais išleido naują Praktikos kodekso dėl drausminės ir darbuotojų nusiskundimų procedūrų redakciją.

Vadovaujantis naująja drausminės atsakomybės taikymo tvarka, šalys yra įpareigos darbuotojų drausmės pažeidimo ginčą iš pradžių spręsti įmonės viduje. Tai vadinama vidaus drausmine

⁸⁶ LAT CBS 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. I. *Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

⁸⁷ LAT CBS 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. A. *Čiužaitė v. Kauno J. Basanavičiaus vidurinė mokykla*, bylos Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.

⁸⁸ Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004 [interaktyvus]. SI 2004/752 [žiūrėta 2008 sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.opsi.gov.uk/si/si2004/20040752.htm>>.

procedūra⁸⁹. Ši procedūra darbo santykių šalims privaloma taikyti ir jos nesilaikymas gali sukelti neigiamų pasekmių.

Jungtinės Karalystės įstatymas numato dviejų rūšių drausminę procedūrą: įprastinę drausminę procedūrą ir supaprastintą drausminę procedūrą (Darbo akto 2 priedas). Šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo atveju taikoma supaprastinta procedūra, visų kitų pažeidimų atveju yra privaloma įprastinė procedūra. Įprastinę drausminę procedūrą sudaro trys etapai. Pirmasis etapas apima darbuotojo informavimą ir šaukimą į drausmės posėdį (Darbo akto 2 priedo 1 str.). Antrojo etapo metu vyksta drausmės posėdis bei priimamas ir paskelbiamas sprendimas dėl drausminės nuobaudos skyrimo (Darbo akto 2 priedo 2 str.). Trečiasis etapas įgyvendinamas tik tada, kai darbuotojas skundžia darbdavio priimtą sprendimą ir jo iniciatyva organizuojamas pakartotinis posėdis (Darbo akto 2 priedo 3 str.). Supaprastintą drausminę procedūrą sudaro ne trys, o tik du etapai: pranešimas apie darbo drausmės pažeidimą, kurio padarymu darbuotojas kaltinamas, ir sprendimo apskundimas darbdaviui (Darbo akto 2 priedo 4 ir 5 str.).

Naujos drausminės atsakomybės taikymo tvarkos priėmimu yra siekiama kelių tikslų⁹⁰. Pirma, valstybė nori sumažinti teismų krūvį. Antra, darbo ginčų nagrinėjimas darbo tribunole tiek šalims, tiek pačiai valstybei brangiai kainuoja, todėl įpareigojant šalis darbo drausmės pažeidimo ginčą pirmiausia spręsti įmonės viduje, tikimasi sutaupyti laiko ir pinigų sąnaudas.

Kita vertus, anot kritikų, nauja Jungtinėje Karalystėje įsigaliojusi drausminė procedūra turi tam tikrų trūkumų. Manoma, kad ji yra pernelyg formali⁹¹, reikalaujanti tikslaus ir nuoseklaus visų jos etapų įgyvendinimo. Pripažįstama, kad tokia tvarka yra apsunkinamas darbuotojų atleidimas ir kitų drausminių nuobaudų taikymas⁹². Be to, įstatyme yra nustatyta, kad jeigu darbdavys atleidžia darbuotoją iš darbo, nesilaikęs privalomos drausminės procedūros, tai toks atleidimas yra pripažįstamas neteisėtu (Darbo akto 34 str.) ir darbuotojui priteistina kompensacija gali būti didinama nuo 10 iki 50 procentų (Darbo akto 30 str. 1 d., 31 str. 3 d.). Arba atvirkščiai, jeigu darbuotojas, neišnaudojęs visų drausminės procedūros etapų, iš karto kreipiasi į teismą, tai teismas darbuotojui priteistą kompensaciją gali sumažinti nuo 10 iki 50 procentų (Darbo akto 31 str. 2 d.). Baimindamiesi šių neigiamų pasekmių, šalys labiau sutelkia dėmesį ne į veiksmingą darbo drausmės pažeidimo išnagrinėjimą, o į nuoseklų ir tikslų visų drausminės procedūros reikalavimų vykdymą. Kritikų teigimu, įstatymo pakeitimų

⁸⁹ GIBBONS, M. A review of employment dispute resolution in Great Britain [interaktyvus]. March 2007 [žiūrėta 2008 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.berr.gov.uk/files/file38516.pdf>>.

⁹⁰ Full Regulatory Impact Assessment. Statutory Dispute Resolution Procedures [interaktyvus]. January 2004 [žiūrėta 2008 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.berr.gov.uk/files/file23103.pdf>>.

⁹¹ *Cit. op.* 89.

⁹² DOWLING, D.; LEONG, D. Britain's New Discipline Procedure Law: Action Steps for American Compliance. In *International HR Journal* [interaktyvus]. Winter 2005 [žiūrėta 2008 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

neigiamas poveikis pasireiškia ir tuo, kad darbo bylų nagrinėjimas iš tikrųjų dar labiau prailginamas, nes teismas papildomai privalo patikrinti, ar buvo laikomasi įmonės vidaus drausminės procedūros⁹³.

Mano nuomone, tokia procedūra nors ir nustato darbdaviui papildomus įpareigojimus drausminei atsakomybei taikyti, tačiau ilgas ir nuoseklus darbo drausmės pažeidimo aplinkybių nagrinėjimas užtikrina didesnę darbo drausmei nusižengusio darbuotojo teisių ir interesų apsaugą.

Minėta, jog Jungtinės Karalystės įmonėje galiojančiose darbo drausmės taisyklėse paprastai yra apibrėžiama tos įmonės darbuotojams taikytinų nuobaudų skyrimo tvarka. Ši tvarka turi būti suderinta su įstatymo numatytais drausminės procedūros reikalavimais. Kartais toje tvarkoje gali būti įtvirtinti net didesni nei įstatymo numatyti reikalavimai.

Jeigu darbdavys visiškai įgyvendino įstatymine drausminę procedūrą, tačiau pažeidė įmonės procedūrą, numatančią didesnius nei įstatymas reikalavimus, tai dėl tokio pažeidimo drausminė nuobauda nėra laikoma neteisėta tik tuo atveju, jeigu minėtas pažeidimas neturėjo esminės įtakos galutiniam rezultatui (Darbo akto 34 str. 2 d.). Ši taisyklė ilgą laiką buvo diskutuota Jungtinės Karalystės teismų praktikoje. Anot Jungtinės Karalystės teismo, pagal šią nuostatą darbdavys turi įrodyti, kad net jeigu jis būtų laikęsis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos, tai nepakeistų jo sprendimo ir jis vis tiek būtų atleidęs darbuotoją iš darbo⁹⁴. Kitoje byloje teismas konstatavo, kad toks nuostatos aiškinimas yra klaidingas⁹⁵. Tokiu normos interpretavimu bandoma pateisinti darbdavio elgesį ir toleruoti neteisėtingumą darbuotojo atžvilgiu. Nepaisant kritikos, šiandien ši taisyklė yra įtvirtinta įstatymu ir privaloma taikyti.

Be to, įmonėje nustatyta drausminė procedūra turi būti teisinga. Galimi atvejai, kai teismas įmonėje galiojančią drausminę procedūrą pripažįsta prieštaraujančia teisingumo principui⁹⁶. Atitinkamai ir tokia tvarka paskirta nuobauda pripažintina neteisėta. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų Jungtinės Karalystės teismas pripažino įmonės drausminę procedūrą neteisėta, nes pagal šią procedūrą darbuotojas įgyja teisę skusti sprendimą atleisti jį iš darbo tik gavęs profesinės sąjungos komisijos sutikimą. Teismas konstatavo, kad apeliacijos teisė yra kiekvieno asmens teisė, todėl be jo paties sutikimo negali būti atimama arba ribojama⁹⁷. Pažymėtina, jog pagal Lietuvos Respublikos DK

⁹³ *Cit. op.* 60.

⁹⁴ The UK Employment Appeal Tribunal *British Labour Pump Co. Ltd. v. Byrne*, [1979] I.R.L.R. 94 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁹⁵ The UK House of Lords *Polkey v. A.E. Dayton Services Ltd.*, [1987] I.R.L.R. 503 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁹⁶ The UK Employment Appeal Tribunal *East Hertfordshire DC v. Boyten*, [1977] I.R.L.R. 347; the UK Employment Appeal Tribunal *Vauxhall Motors Ltd v. Ghafoor*, [1993] I.C.R. 376 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁹⁷ The UK Employment Appeal Tribunal *Vauxhall Motors Ltd v. Ghafoor*, [1993] I.C.R. 376 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

darbdavys, lokalinuose teisės aktuose nustatydamas drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos specifiką, taip pat privalo vadovautis teisingumo principu ir negali bloginti darbuotojų padėties palyginus su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos DK bei kiti norminiai teisės aktai (DK 4 str. 4 d., 35 str. 1 d.).

3.1. Darbuotojo informavimas ir jo pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo

Pirmasis drausminės atsakomybės taikymo etapas pagal Lietuvos teisę yra reikalavimo pasiaiškinti darbuotojui įteikimo etapas. Darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas pateiktų rašytinį pasiaiškinimą dėl darbo drausmės pažeidimo (DK 240 str. 1 d.). Kadangi aptariamoji teisės norma jokių išimčių nenumato, tai darbdavys šią pareigą privalo vykdyti visais atvejais. Lietuvos Respublikos DK įtvirtina, kad darbdavio reikalavimas pasiaiškinti turi būti išreikštas rašytine forma. Darbdavio rašte turi būti nurodyti:

- a) konkretus darbo drausmės pažeidimas, dėl kurio reikalaujama pasiaiškinti;
- b) terminas rašytiniam pasiaiškinimui pateikti;
- c) pasiūlymas, kad darbuotojas nurodytų visas drausminės atsakomybės taikymui reikšmingas aplinkybes.

Jeigu darbuotojas laiku nepateikia darbdaviui rašytinio pasiaiškinimo, tai nepateikimo teisinės pasekmės priklauso nuo to, dėl kokių priežasčių darbuotojas praleido terminą pasiaiškinimui pateikti. Darbuotojui, praleidusiam terminą dėl svarbių priežasčių, terminas pasiaiškinimui pateikti turi būti pratęstas. Jeigu darbuotojas nepraneša darbdaviui, dėl kokių priežasčių jis praleido terminą, bet priežasčių svarbumas darbdaviui žinomas iš kitų informacijos šaltinių, tai tokiu atveju darbdavys taip pat turi pratęsti terminą darbuotojui raštu pasiaiškinti⁹⁸. Jeigu per nustatytą terminą darbuotojas be svarbių priežasčių nepateikia rašytinio pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą jam galima skirti ir be pasiaiškinimo (DK 240 str. 1 d.).

Lietuvos Respublikos DK nenustato, koku būdu darbdavys turi įteikti darbuotojui savo reikalavimą raštu pasiaiškinti. Manytina, kad darbdavys reikalavimą dėl pasiaiškinimo gali darbuotojui perduoti asmeniškai, arba siųsti paštu, arba perduoti telekomunikacijų galiniais įrenginiais. Svarbiausia, kad darbuotojas galėtų susipažinti su darbdavio rašytinio reikalavimo turiniu.

Lietuvos Respublikos DK 240 straipsnio 1 dalies nuostatas darbdavys gali pažeisti įvairiais būdais, pavyzdžiui:

- a) kai raštu nepareikalauja, kad darbuotojas pasiaiškintų, arba

⁹⁸ 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.

b) kai skiria drausminę nuobaudą nepasibaigus nustatytam terminui pateikti pasiaiškinimą, arba

c) kai skiria darbuotojui drausminę nuobaudą be pasiaiškino, žinodamas, kad darbuotojas pasiaiškino negalėjo pateikti dėl svarbių priežasčių, arba

d) kai nustato neprotingą terminą pasiaiškino pateikti ir dėl to darbuotojas negali laiku jo pateikti⁹⁹.

Lyginant su Lietuva, Jungtinės Karalystės drausminės procedūros pirmojo etapo metu nėra reikalaujama darbuotojo pasiaiškinti. Pirmasis drausminės procedūros etapas yra skirtas tik informuoti darbuotoją apie darbo drausmės pažeidimą, kurio padarymu jis įtariamas, bei įteikti jam šaukimą į drausmės posėdį (*the Employment Act 2002 Schedule 2 sec 1*). Darbuotojas informuojamas siunčiant jam rašytinį pranešimą. Pranešime nurodoma konkretus darbo drausmės pažeidimas arba kita darbuotojo veika, dėl kurios vykdoma drausminė procedūra, numatoma skirti drausminė nuobauda, drausmės posėdžio data ir laikas. Prie pranešimo turi būti pridėti su darbo drausmės pažeidimu susijusių dokumentų nuorašai (Praktikos kodekso 13 p.).

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos DK, darbuotojas savo gynybos argumentus išdėsto rašytiniame pasiaiškino, tuo tarpu Jungtinės Karalystės įstatymai numato darbdaviui pareigą surengti specialų posėdį, kuriame yra tiriamos darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybės. Šio posėdžio metu darbuotojas turi galimybę žodžiu duoti savo paaiškino. Duodamas paaiškino žodžiu arba raštu, darbuotojas įgyvendina visuotinai pripažintą teisę būti išklaustyti prieš skiriant bausmę (lot. *audi alteram partem*). Jungtinės Karalystės bendrojoje teisėje yra akcentuojama, kad darbdavys negali priimti sprendimo dėl drausminės nuobaudos skyrimo nesuteikęs darbuotojui galimybės pasiaiškinti¹⁰⁰. Pavyzdžiui, *Harrison v. James Reed Stephenson (Case No. 6933/96)*¹⁰¹ byloje darbuotojas vėlavo į darbą ir telefoninio pokalbio metu jam buvo pranešta, kad už tai jis yra atleidžiamas iš darbo. Teismas pripažino tokį atleidimą neteisėtu, motyvuodamas tuo, kad darbdavys neleido darbuotojui išsakyti savo gynybos pozicijos, tuo pažeisdamas darbuotojo teisę būti išklaustyti.

Su šia darbuotojo teise tai pat yra susijusi Europos Teisingumo Teismo suformuluota taisyklė, pagal kurią asmeniui turi būti pranešta apie kaltinimus anksčiau nei bus pareikalauta išdėstyti savo

⁹⁹ *Cit. op.* 98.

¹⁰⁰ The UK Employment Appeal Tribunal *Budgen & Co. v. Thomas*, [1976] I.R.L.R. 174; the UK House of Lords *Malloch v. Aberdeen Corporation*, [1971] 1 W.L.R. 1578 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹⁰¹ Executive Summary [interaktyvus]. 12 January 2008 [Žiūrėta 2008 kovo 9 d.] ekr. 22. Prieiga per internetą: <<http://www.berr.gov.uk/files/file11636.pdf>>.

gynybos argumentus¹⁰². Šios nuostatos pagrindu Jungtinės Karalystės įstatyme yra įtvirtinta taisyklė, pagal kurią posėdis negali vykti, jeigu darbuotojui nebuvo pranešta apie kaltinimus anksčiau nei įvyks posėdis ir jeigu jis neturėjo galimybės pasiruošti darbo drausmės pažeidimo nagrinėjimui (Darbo akto 2 priedo 2 str.). Taigi darbdavys privalo įvykdyti dvi sąlygas. Pirma, jis turi informuoti darbuotoją apie darbo drausmės pažeidimą, už kurio padarymą numatoma skirti drausminę nuobaudą. Antra, darbuotoją privalu informuoti iš anksto, kad jis turėtų pakankamai laiko pasiruošti gynybai.

Jungtinės Karalystės įstatymo normos neapibrėžia tikslaus termino, kada turi įvykti posėdis ir prieš kiek laiko turi būti siunčiamas pranešimas. Vienintelis įstatymo nustatytas reikalavimas yra tas, kad kiekvienas drausminės procedūros etapas turi būti įgyvendintas per protingą terminą (Darbo akto 2 priedo 12, 13 str.). Iš vienos pusės darbdavys neturėtų nepagrįstai delsti, kad nebūtų užmirštos svarbios aplinkybės, susijusios su darbo drausmės pažeidimu, ir kad drausminė nuobauda neprarastų savo aktualumo. Iš kitos pusės, terminas turi būti toks, kad darbuotojui būtų užtikrinta ne formali, bet reali galimybė paruošti gynybos argumentus ir pasiaiškinti. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos DK taip pat suteikia darbdaviui teisę savo nuožiūra nustatyti darbuotojui terminą rašytiniam pasiaiškinimui pateikti. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos DK 35 straipsnio nuostatas, darbdavys turi nurodyti tokį terminą, kuris nepažeistų darbuotojo interesų ir atitiktų protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principus. Taigi tiek Lietuvos atveju, tiek Jungtinės Karalystės atveju nagrinėjamas protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principus atitinkantis terminas yra vertinamoji kategorija, todėl turi būti nustatomas kiekvienu atveju atsižvelgiant į konkrečią faktinę situaciją.

Analizuodama abiejų šalių reglamentavimą, susijusį su darbuotojo teise pasiaiškinti, manyčiau, kad tiesioginis pokalbis su darbuotoju yra efektyvesnė priemonė darbo drausmės pažeidimui nagrinėti, nes kalbantis žodžiu darbuotojas gali pateikti išsamesnius paaiškinimus, darbdavys pokalbio metu gali užduoti papildomų klausimų, paprašyti darbuotojo patikslinti neaiškias nusižengimo padarymo aplinkybes. Šitaip, mano manymu, yra didesnė tikimybė darbo drausmės pažeidimo bylą išspręsti greitai ir taikiai būdu.

3.2. Drausminės nuobaudos, jų parinkimas ir skyrimas

Minėta, kad už darbo drausmės pažeidimą darbuotojui gali būti taikoma drausminė nuobauda.

Lietuvos Respublikos DK 237 straipsnio 1 dalis įtvirtina tik tris drausminių nuobaudų rūšis: pastabą, papeikimą, atleidimą iš darbo.

¹⁰² ETT 1974 m. spalio 23 d. sprendimas byloje 17/74, *Transocean Marine paint Association / EC Commission* (1974), ECR 1063.

Drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – gali būti skiriama tik esant Lietuvos Respublikos DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose nustatytiems darbo sutarties nutraukimo pagrindams.

Lietuvos Respublikos DK 237 straipsnio 2 dalyje numatyta galimybė kitų drausminių nuobaudų rūšių, kurios gali būti nustatytos kai kurioms darbuotojų kategorijoms kituose įstatymuose ar darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose. Manytina, kad šios nuostatos tikslas yra ne pratęsti drausminių nuobaudų sąrašą, o nustatyti, kad kitos drausminės nuobaudos yra tokios, kurios gali būti skiriamos pagal specialius norminius teisės aktus¹⁰³.

Darbo drausmės pažeidimo padarymas gali sukelti ir kitas teises pasekmes, pavyzdžiui, materialinę atsakomybę, kai darbuotojas neteisėta veika padaro darbdaviui materialaus pobūdžio žalą¹⁰⁴. Tuo atveju, kai darbuotojo darbo drausmės pažeidimas sudaro administracinio teisės pažeidimo ar baudžiamosios veikos sudėtį, tai tuo pačiu metu darbuotojui gali būti taikoma ir administracinė ar baudžiamoji atsakomybė¹⁰⁵.

Pažymėtina, kad pagal Lietuvos teisę darbuotojui už darbo drausmės pažeidimą gali būti paskirta tik tokia drausminė nuobauda, kurią nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai (DK 237 str.). Jeigu darbdavys skiria darbuotojui tokią nuobaudą, kuri nėra numatyta nei įstatymų, nei kitų norminių teisės aktų, tai ji gali būti naikintina kaip neteisėta¹⁰⁶.

Priešingai nei Lietuvoje, Jungtinės Karalystės įstatymai nepateikia išsamaus drausminių nuobaudų sąrašo. Darbo akto nuostatai įtvirtina, kad drausminė procedūra privaloma taikyti, kai darbdavys numato atleisti darbuotoją iš darbo, arba skirti *kitas panašias drausmines nuobaudas*, išskyrus įspėjimą (žodinį ar rašytinį) arba nušalinimą nuo darbo mokant visą darbo užmokestį (Darbo akto (ginčų sprendimo) nuostatų 3 str. 1 d.). Nei įstatymas, nei šio įstatymo nuostatai neišvardija kitų panašių drausminių nuobaudų rūšių. Manychiau, kad kita panaši drausminė nuobauda galėtų būti tokia drausminio poveikio priemonė, kuria esmingai ribojamos darbuotojo teisės ir interesai, pavyzdžiui, paskyrimas į žemesnes pareigas arba darbo užmokesčio netekimas.

Drausminė procedūra nėra privaloma skiriant įspėjimą (žodinį ar rašytinį) arba nušalinimą nuo darbo mokant visą darbo užmokestį. Jeigu drausminė nuobauda yra nušalinimas nuo darbo nemokant darbo užmokesčio arba jį mažinant, tada šiai nuobaudai skirti būtina laikytis įstatymo nustatytos drausminės procedūros¹⁰⁷.

¹⁰³ MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurispudencija*, 2004, Nr. 56(48), p. 101.

¹⁰⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 348.

¹⁰⁵ MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurispudencija*, 2004, Nr. 56(48), p. 101.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 346.

¹⁰⁷ DTI Guidance on the Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004 [interaktyvus]. May 2004 [žiūrėta 2000 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.berr.gov.uk/files/file11516.pdf>>.

Pažymėtina, kad remiantis Darbo teisių akto 13 ir 23 straipsniais darbdavys gali skirti drausminę nuobaudą, susijusią su darbo užmokesčio mažinimu ar atėmimu, tik jeigu tokia teisė numatyta šalių sudarytoje sutartyje arba jeigu darbuotojas raštu sutiko su tokios nuobaudos skyrimu. Analogiškas reikalavimas taip pat taikomas paskiriant į žemesnes pareigas, jeigu einant žemesnes pareigas darbuotojo darbo užmokestis yra mažesnis nei mokamas iki paskyrimo buvęs darbo užmokestis¹⁰⁸.

Kai kuriuose Lietuvoje galiojančiuose darbo tvarkos taisyklėse prie drausminių nuobaudų taip pat priskiriamas nušalinimas nuo darbo, paskyrimas į žemesnes pareigas, priedų prie atlyginimo mažinimas¹⁰⁹, tačiau Lietuvos įstatymai nenumato tokių šių nuobaudų skyrimo ribojimų, kokius numato Jungtinės Karalystės įstatymai. Pastebėtina, kad šiuo nagrinėjamu aspektu darbuotojams palankesnis yra Jungtinės Karalystės teisinis reglamentavimas, nes juo geriau apsaugoma Europos socialinės chartijos (pataisytos)¹¹⁰ 4 straipsnyje įtvirtinta darbuotojo teisė į teisingą darbo apmokėjimą ir labiau užtikrinamas minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio išmokėjimas.

Lietuvos Respublikos DK drausminės nuobaudos yra išdėstytos nuo švelniausios iki griežčiausios. Darbdavys, parinkdamas drausminę nuobaudą, nėra įpareigotas laikytis jų išdėstymo eiliškumo¹¹¹. Tačiau Jungtinės Karalystės bendrojoje teisėje nustatyta bendra taisyklė, jog darbuotojui, pažeidusiam darbo drausmę, iš pradžių turi būti skiriamas įspėjimas¹¹². Paskirti iš karto griežčiausią nuobaudą – atleidimą iš darbo – pateisinama tik, jeigu darbuotojas padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą arba pakartotinį nežymų nusižengimą (Praktikos kodekso 18 p.). Darbdavys, iš karto paskyręs griežčiausią nuobaudą, privalo įrodyti, kad švelnesnės nuobaudos taikymas nepadarys reikiamo poveikio darbo drausmei gerinti¹¹³.

Lietuvos Respublikos DK 238 straipsnis reglamentuoja, kaip turi būti parenkama drausminė nuobauda. Šiame straipsnyje išvardyti penki drausminės nuobaudos parinkimo kriterijai. Darbdavys, skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą, turi atsižvelgti į šiuos kriterijus:

- 1) darbo drausmės pažeidimo sunkumą;
- 2) darbo drausmės pažeidimo pasekmes;
- 3) darbuotojo kalbę;
- 4) aplinkybes, kuriomis buvo padarytas darbo drausmės pažeidimas;

¹⁰⁸ LOCKTON, D. J. *Employment law*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2006, p. 328.

¹⁰⁹ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*, 2004, Nr. 56(48), p. 101.

¹¹⁰ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

¹¹¹ *Cit. op.* 98.

¹¹² The UK Employment Appeal Tribunal *Lowndes v. Specialist Heavy Engineering Ltd*, [1977] I.C.R.1[interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹¹³ *Ibid.*

5) ankstesnę darbo funkcijų vykdymą.

Visos šiame straipsnyje išvardytos aplinkybės yra svarbios ir reikšmingos. Šiais straipsnyje nurodytais kriterijais turi būti vadovujamasi parenkant drausminę nuobaudą tiek už nešiurkštų, tiek ir už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą.

Teisminė praktika nurodo, kad parenkant teisingą drausminę nuobaudą gali būti atsižvelgiama ir į kitas Lietuvos Respublikos DK 238 straipsnio nenurodytas aplinkybes¹¹⁴. Darbdaviui rekomenduotina įvertinti, ar pažeidimas padarytas veikimu ar neveikimu, ar darbuotojo veiksmai, pažeidžiantys darbo drausmę, yra nuolat pasikartojantys ar buvo vienkartiniai, ar darbuotojo darbo drausmės pažeidimas nukreiptas ne į vieno, o kelių asmenų teisėtus interesus. Kadangi darbuotojui taikoma drausminė atsakomybė turi būti individualaus pobūdžio, tai parenkant drausminę nuobaudą svarbu atsižvelgti ir į darbuotoją charakterizuojančius duomenis, t. y. kaip darbuotojas dirbo anksčiau, jam skirtus paskatinimus ir nuobaudas ir pan.

Priešingai nei Lietuvoje, Jungtinės Karalystės įstatymai nenustato privalomo aplinkybių, į kurias turi būti atsižvelgiama skiriant drausminę nuobaudą, sąrašo. Vadovaujantis Taikinimo tarnybos rekomendacijomis, skiriant drausminę nuobaudą būtina atsižvelgti į šias aplinkybes¹¹⁵:

1) kokias drausmines nuobaudas už atitinkamus darbo drausmės pažeidimus numato darbovietėje galiojančios darbo drausmės taisyklės;

2) ankstesnes nuobaudas, taikytas įmonėje analogiškose darbo drausmės pažeidimo bylose;

3) darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes;

4) bendrusius darbuotoją charakterizuojančius duomenis, t. y. darbo patirtį, einamas pareigas, darbo stažą, sveikatos būklę ir pan.;

5) ar numatoma skirti drausminę nuobauda esant nustatytoms faktinėms aplinkybėms yra pagrįsta.

Taigi tiek Lietuvos, tiek Jungtinės Karalystės darbdavys, parinkdamas drausminę nuobaudą, privalo nuodugniai analizuoti padarytą darbo drausmės pažeidimą ir privalo tirti ne tik tas aplinkybes, kurios tiesiogiai susijusios su pažeidimo padarymu, bet taip pat ir darbuotojo asmenines, profesines savybes, nesusijusias su padarytu pažeidimu (sveikatos būklė, darbo stažas, darbo patirtis ir pan.) bei darbovietėje susiformavusią praktiką dėl analogiškų nusižengimų.

Lietuvos teismų praktikoje ne kartą yra konstatuota, jog paskirta nuobauda turi būti teisinga¹¹⁶. Nuobaudos teisingumas pirmiausia yra siejamas su nuobaudos proporcingumu. Proporcingumo

¹¹⁴ LAT CBS 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. A. Čiužaitė v. Kauno J. Basanavičiaus vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.

¹¹⁵ ACAS Advisory handbook – Discipline and grievances at work [interaktyvus]. April 2006 [žiūrėta 2008 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=890>>.

principas taip pat yra Europos Sąjungos teisės principas¹¹⁷. Proporcionalumas reiškia, kad už padarytus darbo drausmės pažeidimus skiriamos drausminės nuobaudos turi būti proporcingos (adekvačios) nusižengimui, turi atitikti siekiamus teisėtus ir svarbius tikslus, neturi varžyti darbuotojo aktyvumą labiau negu reikia šiems tikslams pasiekti.

Lietuvos Respublikos DK reglamentuojama, kad drausminė nuobauda skiriama darbdavio ar administracijos įsakymu arba nurodymu (DK 240 str. 3 d.). Įstatymas neapibrėžia šio įsakymo (nurodymo) informavimo būdo, tačiau, teismo nuomone, įsakymas dėl drausminės nuobaudos paskyrimo turi būti rašytinės formos¹¹⁸. Įsakyme arba nurodyme turi būti surašyti konkretus darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas ir už tą pažeidimą paskirta drausminė nuobauda.

Lietuvos Respublikos DK 239 straipsnyje įtvirtinta norma, draudžianti už vieną darbo drausmės pažeidimą skirti keletą drausminių nuobaudų, tačiau jeigu darbuotojas, paskyrus jam drausminę nuobaudą, tai ignoruoja ir toliau pažeidžia darbo drausmę, darbdavys drausminę nuobaudą gali skirti pakartotinai. Atkreiptinas dėmesys, kad drausminė nuobauda šiuo atveju pakartotinai skiriama ne už tą patį darbo drausmės pažeidimą, bet už naujai padarytą pažeidimą¹¹⁹.

Vadovaujantis Jungtinės Karalystės įstatymu, darbo drausmės pažeidimui išnagrinėti darbdavys per protingą terminą turi surengti posėdį, kurio metu aiškinamos pažeidimo padarymo aplinkybės ir priimamas sprendimas dėl drausminės nuobaudos skyrimo (Darbo akto 2 priedo 2 str.). Posėdžio data ir laikas turi būti suderinti su darbuotoju. Jeigu darbuotojas negali atvykti, jis turi iš anksto pranešti apie savo neatvykimą. Jeigu darbuotojas posėdyje negali dalyvauti dėl priežasčių, nepriklausančių nuo jo valios arba kurių jis negalėjo protingai numatyti iš anksto, darbdavys turi atidėti posėdį (Praktikos kodekso 16 p.). Posėdis turi būti atidedamas ir tais atvejais, kai dėl svarbių priežasčių jį negali atvykti darbuotoją lydintis asmuo (Praktikos kodekso 110 p.). Jeigu darbuotojas į posėdį neatvyko be svarbių priežasčių, drausminė nuobauda gali būti paskirta jam nedalyvaujant¹²⁰.

Jungtinės Karalystės įstatymai nenustato oficialių posėdžio eigos taisyklių. Paprastai posėdžio metu darbdavys paskelbia visus surinktus faktinius duomenis dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo, išklauso darbuotojo ir jį lydinto asmens paaiškinimų, darbuotojo prašymu apklausia liudytojus, tiria kitas su nusižengimu susijusias aplinkybes¹²¹.

¹¹⁶ LAT CBS 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. A. *Čiužaitė v. Kauno J. Basanavičiaus vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1; LAT CBS 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. I. *Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

¹¹⁷ TATHAM, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 103.

¹¹⁸ *Cit. op.* 98.

¹¹⁹ *Cit. op.* 98.

¹²⁰ The UK Employment Appeal Tribunal *Centre West London Buses Ltd v. Balogun*, 2005 WL 3048983 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹²¹ *Cit. op.* 115.

Bendroji teisė įtvirtina darbuotojo teisę į nešališką drausmės bylos nagrinėjimą¹²². Nešališkumas reiškia situaciją, kai asmuo, kuris veda posėdį ir priima sprendimą, nėra veikiamas pašalinių veiksnių ir nėra iš anksto nusistatęs dėl drausminės procedūros baigties ar ja asmeniškai suinteresuotas. Teismo teigimu, asmuo, kuris surašė skundą dėl darbuotojo elgesio, tuo inicijuodamas tyrimą dėl darbo drausmės pažeidimo, negali būti „teisėju“ darbo drausmės pažeidimo byloje¹²³. Akivaizdu, kad toks asmuo yra šališkas, nes jau turi susiformavusį vieną ar kitą požiūrį į darbo drausmės pažeidimo situaciją. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos DK nenumato draudimo skirti drausminę nuobaudą, jeigu drausminę nuobaudą skiriantis subjektas yra taip pat ir tas asmuo, kuris surašė skundą dėl darbuotojo drausminio nusižengimo padarymo.

Posėdis dėl darbo drausmės pažeidimo nagrinėjimo baigiasi reziumuojant, ar yra pagrįsta ir tikslinga skirti drausminę nuobaudą ir jei taip, tai kokia konkreti nuobaudos rūšis turi būti skiriama (Darbo akto 2 priedo 2 str. 4 d.). Parinkdamas drausminės nuobaudos rūšį, darbdavys turi atsižvelgti į aukščiau minėtas aplinkybes. Pažymėtina, kad darbdavys turi pasirinkimo teisę skirti drausminę nuobaudą arba jos neskirti. Jeigu darbdavys skiria drausminę nuobaudą, tai jis surašo sprendimą. Sprendime formuluojama ne tik konkretus darbo drausmės pažeidimas ir taikytina drausminė nuobauda, bet ir nuobaudos galiojimo trukmė, taip pat jeigu skiriama kita nei atleidimas iš darbo drausminė nuobauda, kokio pasitaisymo iš darbuotojo tikimasi ir terminą darbuotojui pasitaisyti. Taip pat nurodomas terminas ir tvarka, kuria minėtas sprendimas gali būti skundžiamas¹²⁴.

Vadovaujantis Jungtinės Karalystės įstatymu, darbuotojas sprendimą skundžia nuobaudą paskyrusiam asmeniui, kuris privalo surengti dar vieną posėdį apeliacijai išnagrinėti (Darbo akto 2 priedo 3 str. 2 d.). Trečiasis drausminės procedūros etapas, nors ir vadinamas apeliacija, neturėtų būti painiojamas su apeliacija civiliniame procese. Darbuotojų drausminės atsakomybės taikymo atveju tai yra būdas, skirtas patikrinti darbdavio priimto sprendimo dėl drausminės nuobaudos taikymo pagrįstumą. Skundas yra paduodamas ir nagrinėjamas įmonėje. Darbuotojas pasinaudoja savo apeliacijos teise, kai nesutinka su skiriama drausmine nuobauda, kai paaiškėja naujos aplinkybės, svarbios drausminei atsakomybei taikyti, arba kai asmuo, skyręs drausminę nuobaudą, nesilaikė drausminės procedūros (Praktikos kodekso 45 p.).

¹²² The UK Employment Appeal Tribunal *Skelton v. Salvesen Logistics Ltd (t/a Christian Salvesen Plc)*, 2002 WL 1654902 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹²³ The UK Court of Appeal (Civil Division) *Whitbread Plc (t/a Whitbread Medway Inns) v. Hall*, [2001] I.C.R. 699 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹²⁴ *Cit. op.* 115.

Įstatymas neapibrėžia termino skundai paduoti. Terminą sprendime nurodo pats darbdavys. Praktikos kodeksas rekomenduoja penkių darbo dienų terminą kaip protingą skundai paduoti (Praktikos kodekso 44 p.).

Jungtinės Karalystės drausminės procedūros apeliacijos etapas pasižymi tam tikrais ypatumais. Pirma, pageidautina, kad posėdį vestų aukštesnio rango nei sprendimą priėmęs vadovas (Darbo akto 2 priedo 13 str. 3 d.). Jeigu įmonė yra maža ir aukštesnio rango vadovo neturi, tai skundą nagrinėja sprendimą priėmęs vadovas. Kai skundą nagrinėja tas pats vadovas, iškyla šališkumo problema. Akivaizdu, kad vadovas, skyręs drausminę nuobaudą, jau turi tam tikrą išankstinį nusistatymą ir abejotina, kad nagrinėdamas apeliaciją, jis bus nešališkas. Dėl to trečiasis drausminės procedūros etapas, kaip priimto sprendimo pagrįstumo ir teisėtumo patikrinimo etapas, netenka prasmės. Kita vertus, anot teismo, apeliacijos etapas nėra skirtas pažeidimo bylą nagrinėti iš naujo, tai labiau priemonė darbuotojui išreikšti savo nesutikimą su, jo manymu, nepagrįstu drausminės nuobaudos skyrimu¹²⁵. Antra, kaip ir teismo procese, taip ir šiuo atveju galioja vienas pagrindinių apeliacinio proceso principų – draudimas darbdaviui priimti darbuotojui nepalankesnę sprendimą nei tas, kurį darbuotojas skundžia. Taip darbuotojui suteikiama galimybė apskųsti, jo manymu, nepagrįstą sprendimą nebijant, kad darbdavys dar labiau pablogins jo padėtį.

Primintina, kad aptariama apeliacinė procedūra yra privalomas įstatyminės drausminės procedūros etapas. Jeigu darbuotojas, nepasinaudojęs šia tvarka, iš karto kreipiasi tiesiogiai į darbo tribunolą, tai jam priteistina kompensacija gali būti sumažinta.

Pažymėtina, kad įstatymas leidžia kolektyvinėje sutartyje, kurią sudaro ne mažiau kaip du darbdaviai arba darbdavių organizacija ir bent viena profesinė sąjunga, įtvirtinti apeliacinės procedūros išimtį (Darbo akto 2 priedo 3, 5 str.). Darbdavių ir darbuotojų organizacijos gali susitarti, kad darbuotojo skundą dėl paskirtos drausminės nuobaudos nagrinės bendra darbdavių ir darbuotojų atstovų sudaryta taryba. Šiuo atveju darbuotojas skundą pateikia ne darbdaviui, o šiai tarybai. Ši išimtis taikoma tik nagrinėjant darbuotojo apeliaciją dėl paskirtos nuobaudos. Bendra darbdavių ir darbuotojų atstovų sudaryta taryba negali dalyvauti vykdant pirmąjį ir antrąjį drausminės procedūros etapus.

Minėtą darbdavių ir darbuotojų atstovų tarybą galima palyginti su Lietuvos Respublikos DK numatyta darbo ginčų komisija, kurią taip pat sudaro vienodas skaičius darbuotojų ir darbdavio atstovų (DK 288 str. 1 d.). Darbo ginčų komisija sudaroma, kai iškyla individualus darbo ginčas, ir to ginčo nagrinėjimas komisijoje pripažintinas ikiteismine ginčo nagrinėjimo tvarka (DK 286 str.). Pagal

¹²⁵ The UK Employment Appeal Tribunal *Coxon v. Rank Xerox (UK) Ltd*, [2003] I.C.R. 628 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso¹²⁶ (toliau Lietuvos Respublikos CPK) 412 straipsnį tai būtina darbo ginčo nagrinėjimo stadija, kuria nepasinaudojus yra užkertamas kelias inicijuoti darbo ginčą teisme. Nors Jungtinės Karalystės teisė trečiojo drausminės procedūros etapo tiesiogiai neįvardija ikiteismine ginčo nagrinėjimo tvarka, tačiau formuluoja iš esmės analogišką taisyklę, kad tai privalomas ginčo nagrinėjimo etapas, kurio nesilaikymas sukelia neigiamų pasekmių (Darbo akto 30 str. 1 d., 31 str. 3 d.).

Taikant drausminę nuobaudą, būtina laikytis jos skyrimo terminų. Drausminės nuobaudos skyrimo terminas yra skirtas tam, kad darbdavys apsispręstų ir priimtų sprendimą, ar būtina taikyti darbuotojui drausminę atsakomybę ir kokią konkrečiai drausminę nuobaudą paskirti.

Lietuvos Respublikos DK 241 straipsnio 1 dalies nuostata įtvirtina, kad drausminė nuobauda turi būti paskirta nedelsiant, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį. Drausminės nuobaudos skyrimo terminas skaičiuojamas nuo tos dienos, kurią paaiškėjo darbo drausmės pažeidimas. Jeigu darbdavys sužino apie darbo drausmės pažeidimą, bet nežino, kuris konkrečiai darbuotojas yra padaręs tą pažeidimą, tai Lietuvos Respublikos DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatyto vieno mėnesio termino eiga neprasižada. Terminas pradedamas skaičiuoti, kai darbdaviui tampa žinomas konkretus pažeidimą padaręs darbuotojas. Taigi darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo momentas aiškintinas kaip diena, kurią darbdaviui ar jo atstovui tapo žinomas ne tik darbo drausmės pažeidimo faktas, bet ir konkretus darbuotojas, padaręs tą darbo drausmės pažeidimą¹²⁷.

Jeigu darbuotojui yra iškelta baudžiamoji byla, tai įstatymas numato specialų dviejų mėnesių terminą, skaičiuojamą nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, yra vertintinas kaip kliūtis skirti drausminę nuobaudą, todėl į Lietuvos Respublikos DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatytus drausminės nuobaudos skyrimo terminus neįskaitomas. Analogiškai neįskaitomas ir laikas, kuris praėjo darbdaviui gaunant atitinkamo organo išankstinį sutikimą, būtiną drausminei nuobaudai skirti, arba ginčijant teismine tvarka atsisakymą duoti sutikimą¹²⁸.

Drausminė nuobauda negali būti paskirta praėjus naikinamajam šešių mėnesių terminui. Jeigu darbo drausmės pažeidimas paaiškėja, atlikus auditą arba piniginių ar kitų vertybių reviziją (inventorizaciją), tai drausminei nuobaudai taikyti numatytas dvejų metų terminas. Pabrėžtina, kad minėti šešių mėnesių ir dvejų metų terminai turi būti skaičiuojami ne nuo darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo dienos, bet nuo jo padarymo dienos (DK 241 str. 2 d.).

¹²⁶ Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

¹²⁷ LAT CBS 2002 m. sausio 23 d. nutartis c. b. *N. Mikalauskienė v. VšĮ Vilniaus kraujo centras*, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.

¹²⁸ *Cit. op.* 98.

Jeigu darbuotojas padarė keletą darbo drausmės pažeidimų, drausminės nuobaudos skyrimo terminų būtina laikytis dėl kiekvieno iš darbo drausmės pažeidimų.

Kai darbuotojas atleistas iš darbo pagal Lietuvos Respublikos DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus praleidus nustatytus terminus drausminei nuobaudai skirti, atleidimas iš darbo pripažintinas neteisėtu (DK 242 str. 2 d., 297 str. 3 d.).

Priešingai nei Lietuvos teisėje, Jungtinės Karalystės įstatymai nenumato tikslaus termino drausminei nuobaudai skirti. Kaip jau minėta, pagal Darbo akto 2 priedo 12 ir 13 straipsnius yra reikalaujama, kad drausminė procedūra būtų įgyvendinta per protingą terminą. Protingas terminas yra vertinamoji kategorija ir, koks terminas nuobaudai skirti laikytinas protingu, turi būti nustatoma atsižvelgiant į kiekvieną faktinę situaciją.

Darbdavys, priėmęs sprendimą dėl drausminės atsakomybės taikymo, privalo darbuotoją supažindinti su savo sprendimu. Pagal Lietuvos Respublikos DK su įsakymu darbuotojas supažindinamas *pasirašytinai*, t. y. darbuotojas parašu patvirtina, kad susipažino su darbdavio sprendimu ir jį suprato (DK 240 str. 3 d.). Jeigu darbuotojas atsisako ar vengia susipažinti su įsakymu ir pasirašyti apie supažindinimą, darbdaviui rekomenduotina surašyti aktą ir tame akte nurodyti darbuotojo atsisakymo susipažinti ir pasirašyti aplinkybę¹²⁹. Remiantis teismų praktika, darbuotojo atsisakymas būti supažindintam pasirašytinai su įsakymu dėl drausminės nuobaudos paskyrimo prilyginamas tinkamam jo supažindinimui su paskirta drausmine nuobauda¹³⁰.

Darbuotojo supažindinimas su įsakymu dėl drausminės atsakomybės taikymo svarbus tuo, kad darbuotojo neinformavus apie drausminės nuobaudos skyrimą, laikomasi nuomonės, kad jam drausminė nuobauda nebuvo paskirta¹³¹. Tokia nuostata atrodo pagrįsta, nes jeigu skiriama nuobauda pirmiausia yra nukreipta į darbuotojo auklėjimą ir pataisymą, tai darbuotojo neinformavus paskirta nuobauda gali nepadaryti siekiamo poveikio.

Tuo tarpu Jungtinėje Karalystėje darbuotojas apie darbdavio sprendimą dėl drausminės nuobaudos skyrimo sužino drausmės posėdžio metu (Darbo akto 2 priedo 2 str. 4 d.). Lyginant su Lietuva, Jungtinės Karalystės įstatymas nereikalauja darbuotojo su sprendimu supažindinti pasirašytinai.

Pagal Lietuvos teisę drausminė nuobauda galioja vienerius metus (DK 243 str.). Drausminės nuobaudos galiojimo terminas pradedamas skaičiuoti nuo drausminės nuobaudos skyrimo dienos. Teisinėje literatūroje galiojimo termino pradžia yra patikslinama ta diena, kada buvo išleistas įsakymas

¹²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 350.

¹³⁰ *Cit. op.* 98.

¹³¹ BENETIS, P. *Darbo teisė*: mokomoji knyga. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2005, p. 41.

dėl drausminės nuobaudos taikymo ir darbuotojas buvo supažindintas su šiuo įsakymu, t. y. nuo supažindinimo dienos¹³². Jeigu per vienerių metų laikotarpį darbuotojui nebuvo skiriama nauja drausminė nuobauda, laikoma, jog darbuotojas nėra turėjęs nuobaudų.

Lietuvos Respublikos DK 244 straipsnyje įtvirtinta galimybė panaikinti darbuotojui skirtą drausminę nuobaudą nepasibaigus jos galiojimo terminui, jeigu darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba. Drausminės nuobaudos panaikinimo reikšmė tokia pati, kaip ir jos termino pasibaigimo – laikoma, kad darbuotojas nėra turėjęs nuobaudų¹³³. Panaikinti drausminę nuobaudą gali tas pareigūnas, kuris ją yra paskyręs. Drausminė nuobauda gali būti panaikinta ir kitais atvejais, pavyzdžiui, kai ją paskyręs subjektas pripažįsta, kad nebuvo drausminės atsakomybės pagrindo drausminei nuobaudai skirti arba buvo pažeistos drausminių nuobaudų skyrimo taisyklės (DK 35 str. 1 d., 229 str.). Teismo nuomone, drausminę nuobaudą skiriantis subjektas, panaikinęs neteisėtai paskirtą drausminę nuobaudą, esant drausminės atsakomybės pagrindui, gali iš naujo spręsti drausminės atsakomybės taikymo klausimą¹³⁴. Šiuo atveju nauja drausminė nuobauda gali būti skiriama, jeigu dar nėra pasibaigęs įstatymo nustatytas jos skyrimo terminas.

Jungtinės Karalystės įstatymai nereglamentuoja drausminės nuobaudos galiojimo termino. Drausminę nuobaudą skiriantis subjektas savo nuožiūra nusprendžia, kiek ilgai turi galioti taikytina drausminė nuobauda. Pažymėtina, jog darbdavys turi pareigą vadovautis teisingumo ir proporcingumo principais (Praktikos kodekso 5 p.), pagal kuriuos paskirta drausminė nuobauda neturi varžyti darbuotojo akivaizdžiai ilgiau nei to reikia nuobaudos tikslui pasiekti. Žodiniam išpėjimui rekomenduotinas šešių mėnesių terminas, o rašytiniam – dvylikos mėnesių terminas (Praktikos kodekso 22-24 p.). Šiam terminui pasibaigus, laikoma, kad darbuotojas nėra turėjęs drausminių nuobaudų.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad darbdavys, priklausantis tiek Lietuvos, tiek Jungtinės Karalystės¹³⁵ jurisdikcijai, kvalifikavęs darbuotojo neteisėtą veiką kaip darbo drausmės pažeidimą, gali taikyti drausminio poveikio priemones, bet neprivalo. Tai darbdavio teisė, o ne pareiga. Darbdavys turi pasirinkimo teisę atsakyti bausti įmonės vidaus darbo tvarką pažeidusį darbuotoją. Taip pat darbdavys gali parinkti darbuotojui švelnesnę drausminę nuobaudą, lyginant su ta, kuri atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, bet griežtinti bausmės darbuotojui jau neleidžiama¹³⁶.

Lietuvos Respublikos DK 240 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta papildoma garantija darbuotojams, turintiems tam tikrą ypatingą statusą. Remiantis minėto straipsnio nuostata, darbdavys, prieš

¹³² BENETIS, P. *Darbo teisė*: mokomoji knyga. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2005, p. 41.

¹³³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 353.

¹³⁴ *Cit. op.* 98.

¹³⁵ LOCKTON, D. J. *Employment law*. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2006, p. 327.

¹³⁶ LAT CBS 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. I. *Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

taikydamas darbuotojui drausminę atsakomybę, įstatymų nustatytais atvejais turi drausminės nuobaudos skyrimo klausimą suderinti su atitinkamomis institucijomis. Darbdavys turi pareigą gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą drausminei nuobaudai skirti.

Pažymėtina, kad atitinkamo organo sutikimas, be kurio darbdavys negali skirti darbuotojui drausminės nuobaudos, turi būti išankstinis, t. y. gautas iki drausminės nuobaudos darbuotojui skyrimo. Jeigu darbdavys neįvykdo šio reikalavimo ir taiko drausminę atsakomybę be reikalingo išankstinio atitinkamo organo sutikimo, tai paskirta drausminė nuobauda vertintina kaip neteisėta¹³⁷.

Darbdavio pareiškimas, kuriuo prašoma sutikimo skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, turi būti motyvuotas¹³⁸. Darbdavys pareiškime turi nurodyti:

- konkretų darbo drausmės pažeidimą, kurio padarymu kaltinamas darbuotojas;
- ketinamą skirti drausminę nuobaudą.

Be to, prie pareiškimo turi būti pridėti įrodymai, kuriais darbdavys grindžia savo prašymą.

Jeigu atitinkamas organas atsisako sutikti su drausminės nuobaudos skyrimu, tai savo atsisakymą jis turi tinkamai motyvuoti. Kadangi Lietuvos Respublikos DK normos tiesiogiai nenumato darbdavio teisės ginčyti atitinkamo organo atsisakymą, tai pagal analogiją taikoma Lietuvos Respublikos DK 134 straipsnio 3 dalies nuostata, leidžianti darbdaviui atsisakymą duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą ginčyti tiesiogiai teisme.

Įpareigojimas gauti atitinkamo organo sutikimą vertintinas kaip darbdavio teisės ribojimas, todėl jis gali būti nustatytas tik įstatyme. Teismas pabrėžia, jog įstatymo nurodytas išankstinis atitinkamo organo sutikimas skirti darbuotojui drausminę nuobaudą turi būti nustatytas tik įstatyme, bet ne lokaliniuose įmonės norminiuose aktuose¹³⁹.

Lietuvos Respublikos DK 134 straipsnio 1 dalis numato, kad profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkai jų kadencijos laikotarpiu negali būti atleisti iš darbo pagal Lietuvos Respublikos DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo (DK 134 str. 1 d.). Taigi būtina gauti profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimą atleidžiant profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininką dėl pakartotinio darbo drausmės pažeidimo, tačiau tokio sutikimo nereikia norint profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininką atleisti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo pagrindu. Kiti atvejai, kai reikalaujama išankstinio atitinkamo organo sutikimo drausminei nuobaudai skirti, numatyti Lietuvos Respublikos

¹³⁷ *Cit. op.* 98.

¹³⁸ *Cit. op.* 98.

¹³⁹ LAT CBS 2007 m. balandžio 11 d. nutartis c. b. *R. D. v. UAB „Toksika“*, Nr. 3K-3-139/2007, kat. 11.9.10.8; 13.2.1.

profesinių sąjungų įstatymo¹⁴⁰ 21 straipsnio 3 dalyje bei Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo¹⁴¹ 13 straipsnio 2 dalyje.

Reikėtų pažymėti, kad Europos darbo tarybų įstatymas buvo priimtas įgyvendinant 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyvą 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo¹⁴² ir 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvą 97/74/EB, išplečianti 1994 m. Direktyvos 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo taikymą Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei¹⁴³. Tarybos direktyvoje 94/45/EB įtvirtinta nuostata, pagal kurią Europos darbo tarybos ar Europos darbo tarybos komiteto, specialiojo derybų komiteto nariai naudojami tokia pat apsauga ir garantijomis, kurios darbuotojų atstovams numatytos valstybės, kurioje jie dirba, galiojančiuose nacionalinės teisės aktuose ir (arba) nusistovėjusioje tvarkoje.

Minėta, jog Lietuvoje papildomas garantijas darbuotojų atstovams nustato Lietuvos Respublikos DK ir Profesinių sąjungų įstatymas. Vadinasi, analogiška apsauga ir garantijos turi būti taikomos ir Europos darbo tarybos ar Europos darbo tarybos komiteto, specialiojo derybų komiteto nariams. Siekiant įgyvendinti direktyvos tikslus, Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo 13 straipsnio 2 dalyje, numatyta, kad su Europos darbo tarybos ar Europos darbo tarybos komiteto, ar specialiojo derybų komiteto nariu darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojų atstovo sutikimo. Jeigu šie asmenys buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, sutikimą juos atleisti iš darbo turi teisę duoti Valstybinės darbo inspekcijos teritorinis skyrius.

Jungtinėje Karalystėje papildoma apsauga ir papildomos garantijos darbuotojų atstovams yra įtvirtintos Darbo teisių akto 103 straipsnyje ir Profesinių sąjungų ir darbo santykių suvienyto akto 152 straipsnyje. Šių teisės aktų nuostatos numato, kad asmens, esančio profesinės sąjungos nariu, atleidimas iš darbo pripažintinas neteisėtu, jeigu pagrindas nutraukti darbo santykius buvo narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu, arba darbuotojo atsisakymas tapti profesinės sąjungos nariu. Analogiška garantija taikoma ir

¹⁴⁰ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

¹⁴¹ Valstybės žinios, 2004, Nr.39-1271.

¹⁴² OL, 1994 L 254, p. 64.

¹⁴³ OL, 1997 L 10, p. 22.

paskyrus kitą nei atleidimas iš darbo drausminę nuobaudą¹⁴⁴. Šiuo atveju darbuotojams, besikreipiantiems į teismą, nėra taikomas reikalavimas turėti toje įmonėje vienerių metų nepertraukiamą darbo stažą (Darbo teisių akto 108 str. 3 d.¹⁴⁵). Direktyvos 94/45/EB ir direktyvos 97/74/EB nuostatos buvo perkeltos priėmus Transnacionalinio darbuotojų informavimo ir konsultavimo nuostatus¹⁴⁶ (angl. *the Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999*), kurių 28 straipsnyje Europos darbo tarybos, Europos darbo tarybos komiteto ir specialiojo derybų komiteto nariams yra įtvirtinta analogiška apsauga ir garantijos.

Pažymėtina, kad priešingai nei Lietuvoje, Jungtinės Karalystės įstatymuose reikalavimas gauti atitinkamo organo sutikimą drausminei nuobaudai skirti tiesiogiai nėra įtvirtintas. Tačiau Praktikos kodekso 42 punkte rekomenduojama, kad darbdavys arba jo atstovas, taikydamas drausminę atsakomybę darbuotojui, esančiam profesinės sąjungos nariu, drausminės nuobaudos skyrimo klausimą suderintų su aukštesniojo rango profesinės sąjungos atstovu.

Profesinės sąjungos vaidmuo svarstant darbuotojų drausminės atsakomybės klausimą pasireiškia ir kitu būdu. Jungtinės Karalystės Darbo santykių akto 37 straipsnio 1 dalyje įtvirtina darbuotojo teisę pakviesti darbo drausmės pažeidimo nagrinėjime dalyvauti profesinės sąjungos, kurios narys yra nusižengimo padarymu kaltinamas darbuotojas, atstovą. Ši darbuotojo teisė vadinama teise būti lydimum (angl. *the right to be accompanied*). Teisė būti lydimum reiškia tai, kad darbuotojas gali pakviesti kitą asmenį kartu su juo dalyvauti darbdavio organizuojamame drausmės posėdyje. Lydintis asmuo gali būti nusižengimo padarymu įtariamo darbuotojo bendradarbis arba profesinės sąjungos atstovas, arba bet kuris kitas asmuo, pasirinktas darbuotojo nuožiūra. Darbuotoją lydintiems asmeniui leidžiama aktyviai dalyvauti posėdyje: duoti paaiškinimus, užduoti klausimus, tartis su darbuotoju, tačiau yra uždrausta atsakyti į klausimus darbuotojo vardu arba pasisakyti, jeigu darbuotojas tam prieštarauja (Darbo santykių akto 37 str. 1 d.).

Pažymėtina, kad profesinės sąjungos atstovas, prieš dalyvaudamas drausmės posėdyje, turi praeiti tam specialiai skirtus apmokymus ir gauti sertifikatą, patvirtinantį jo teisę būti lydiniu asmeniu drausmės posėdyje (Praktikos kodekso 104 p.). Posėdyje gali dalyvauti tiek darbdavio savanoriškai pripažintų, tiek nepripažintų profesinių sąjungų atstovai¹⁴⁷.

¹⁴⁴ WILLEY, B. *Employment law in context: an introduction for HR professionals*. Harlow: Financial Times Prentice Hall, 2003, p. 327.

¹⁴⁵ iš dalies pakeistas 1999 m. birželio 1 d. valstybės sekretoriaus įsakymu Nr. 1436 (angl. *the Unfair Dismissal and Statement of Reasons for Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 1999*) [interaktyvus]. SI 1999/1436 [žiūrėta 2008 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.opsi.gov.uk/si/si1999/19991436.htm>>.

¹⁴⁶ *Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999* [interaktyvus]. SI 1999/3323 [žiūrėta 2008 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.opsi.gov.uk/si/si1999/19993323.htm>>.

¹⁴⁷ *Cit. op.* 115.

Jungtinėje Karalystėje atlikti tyrimai parodė, kad 40 procentų atvejų darbuotojai drausminės procedūros metu renkasi būti lydimi profesinės sąjungos atstovų, 50 procentų – bendradarbių, 19 procentų – draugų, 8 procentų – teisininkų ir kt.¹⁴⁸. Be to, tyrimų duomenimis darbdaviai linkę neskirti griežtų drausminių nuobaudų arba taikiai išspręsti darbo drausmės ginčą labiau tose darbo drausmės bylose, kur dalyvauja profesinės sąjungos atstovai¹⁴⁹.

Mano nuomone, darbuotojų atstovų įtraukimas į darbuotojų drausminės atsakomybės taikymo procesą yra pozityvi ir teigiama praktika, nes darbuotojų atstovai turi galimybę tiesiogiai daryti įtaką darbdavio arba jo įgalioto asmens sprendimui dėl taikytinos nuobaudos ir apsaugoti darbuotoją nuo drausminės valdžios subjektų savivalės ir nepagrįstos drausminės nuobaudos taikymo. Problema ta, kad šiomis garantijomis ir apsauga gali pasinaudoti tik labai maža dalis įmonės darbuotojų, nes Lietuvoje profesinės sąjungos jungia tik apie 10-15 procentų darbuotojų¹⁵⁰, o Jungtinėje Karalystėje – tik 22 procentus darbuotojų, dirbančių privačiame sektoriuje, ir 72 procentus viešojo sektoriaus darbuotojų¹⁵¹.

3.3. Atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda

Atleidimas iš darbo yra pati griežčiausia drausminė nuobauda. Pagal Lietuvos teisę ši nuobauda skiriama tik esant Lietuvos Respublikos DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose nustatytiems darbo sutarties nutraukimo pagrindams. Remiantis minėto straipsnio nuostatomis, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo:

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

2) kai darbuotojas vieną kartą šurkščiai pažeidžia darbo pareigas.

Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas iš darbo laikantis tų pačių, kaip ir skiriant kitą nei atleidimas iš darbo nuobaudą, drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių.

Pagal Lietuvos Respublikos DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, t. y. esant pakartotiniam darbo drausmės pažeidimui, darbo sutartį su darbuotoju leidžiama nutraukti tik nustačius šių juridinių faktų sudėtį¹⁵²:

a) faktą, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą;

¹⁴⁸ Department of Trade and Industry. Employment relations research series No.69. Employee representation in grievance and disciplinary matters – making a difference [interaktyvus]. 2004 [žiūrėta 2008 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.berr.gov.uk/files/file36182.pdf>>.

¹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁵⁰ NEKROŠIUS, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 54.

¹⁵¹ *Cit. op.* 60.

¹⁵² *Cit. op.* 98.

b) faktą, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda;

c) faktą, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą;

d) faktą, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti;

e) darbdavio iniciatyvą.

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

a) faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas;

b) darbdavio iniciatyva.

Pažymėtina, kad norint nutraukti darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas turi būti *pakartotinis* arba *sisteminis*, o atleidžiant pagal 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, užtenka konstatuoti, kad darbuotojas šiurkštų darbo drausmės pažeidimą padarė *vieną kartą*.

Lietuvos Respublikos DK 235 straipsnio 1 dalyje šiurkštus darbo pareigų pažeidimas apibrėžiamas kaip darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Lietuvos Respublikos DK 235 straipsnio 2 dalyje išvardyta dešimt šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų. Šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas apima:

1) neleistiną elgesį su lankytojais ar interesantais arba kitus veiksmus, tiesiogiai pažeidžiančius žmonių konstitucines teises;

2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimą arba jų pranešimą konkuruojančiai įmonei;

3) dalyvavimą veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;

4) pasinaudojimą pareigomis siekiant gauti neteisėtą pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimą ar biurokratizmą;

5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimą arba seksualinį priekabiavimą prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;

6) atsisakymą teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimą;

7) veikas, turinčias vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn;

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

9) neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą);

10) atsisakymą tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi.

Šis sąrašas nėra baigtinis. Lietuvos Respublikos DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą numato, kad šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu gali būti laikomos ir kitos 1-10 punktuose neišvardytos darbuotojo veikos, kuriomis šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Teismų praktikoje nurodyta, kad kitos šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sudėtys gali būti apibrėžtos kituose norminiuose ar lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse. Taip pat šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu gali būti pripažinta tokia veika, kuri nors ir nėra niekur įtvirtinta, bet pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotina kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas¹⁵³. Dėl tokios darbuotojo veikos priskirtinumo prie šiurkščių pažeidimų turi teisę spresti darbdavys arba darbdavio įgaliotas asmuo, skiriantis drausminę nuobaudą. Ir Lietuvos darbo teisės doktrina, ir Lietuvos teismų praktika pripažįsta, kad darbdavys, kvalifikuodamas veiką kaip šiurkštų nusižengimą, nėra visiškai laisvas. Jis privalo veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (DK 35 str. 1 d.) ir orientotis į galiojančius teisės aktus bei teismų praktiką¹⁵⁴.

Jungtinės Karalystės teisėje taip pat numatyta galimybė skirti darbuotojui griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama be išpėjimo¹⁵⁵. Jungtinės Karalystės statutinė teisė nei šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sąvokos, nei šio pažeidimo galimų variantų nepateikia. Vadovaujantis Jungtinės Karalystės bendrąja teise, šiurkštus darbo drausmės pažeidimas yra toks pažeidimas, kuriuo pažeidžiamos esminės darbo sutarties sąlygos, tokiu pažeidimu sugriaunami darbdavio ir darbuotojo tarpusavio pasitikėjimo ir pagarbos santykiai¹⁵⁶.

Kadangi įstatymai nepateikia šiurkščių darbo pareigų pažeidimų pavyzdinio sąrašo, tai tokį sąrašą įtvirtina darbdavys įmonės lokaliniuose teisės aktuose. Kyla klausimas, ar būtina apibrėžti visas

¹⁵³ *Cit. op.* 98.

¹⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 343.

¹⁵⁵ The UK Employment Appeal Tribunal *Hamilton v. Argyll and Clyde Health Board*, [1993] I.R.L.R. 99 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 7 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹⁵⁶ The UK Employment Appeal Tribunal *Coxon v. Rank Xerox (UK) Ltd*, [2003] I.C.R. 628 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 7 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

galimas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėtis, už kurių padarymą darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo. Viena vertus, teisinio tikrumo ir teisinio aiškumo principai reikalauja, kad darbuotojas iš anksto būtų supažindintas su tuo, kokios veikos pripažintinos šiurkščiomis, ir žinotų, kad už jų padarymą darbo sutartis gali būti nutraukta be išpėjimo¹⁵⁷. Kita vertus, akivaizdu, kad darbdavys negali iš anksto numatyti visų galimų šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo formų. Gali būti padaromos tokios veikos, kurios sąraše yra neapibrėžtos. Jungtinės Karalystės teisėje labiau akcentuojama ne tai, ar veika yra apibrėžta lokaliniuose teisės aktuose kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, bet tai, ar protingas darbdavys esant analogiškai situacijai būtų nutraukęs su darbuotoju darbo sutartį (Darbo teisių akto 98 str. 4 d. b p.). Kitaip tariant, darbdavio veiksmai konkrečioje situacijoje vertintini pagal racionalaus, protingo darbdavio elgesio adekvačioje situacijoje etaloną¹⁵⁸. Vadovaujantis šia taisykle, darbdaviui neužtenka nurodyti, kad konkreti darbuotojo neteisėta veika lokaliniuose teisės aktuose kvalifikuotina kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Darbdavys privalo įrodyti, kad, atsižvelgiant į visas faktines aplinkybes, darbo sutarties nutraukimas už konkretų darbo pareigų pažeidimą yra protingas sprendimas, kurį būtų priėmęs kiekvienas protingas darbdavys. Mano manymu, tokia taisyklė atrodo pagrįsta ir teisinga, nes net jeigu veika apibrėžiama teisės aktuose kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, darbdavys vis tiek turėtų vertinti visas faktines veikos padarymo aplinkybes ir esant atsakomybę lengvinančioms aplinkybėms neturėtų iš karto skirti griežčiausios drausminės nuobaudos.

Tam tikras šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, pagrindžiančių darbo sutarties nutraukimą, atvejus išvardija Jungtinės Karalystės teismų praktika, pavyzdžiui, lojalumo pareigos pažeidimas¹⁵⁹. Lojalumo pareiga gali būti pažeidžiama neteisėtai atskleidžiant įmonės konfidencialią informaciją, dirbant konkuruojančioje įmonėje arba pačiam darbuotojui įsteigus konkuruojančią įmonę ir kitais atvejais. Pažymėtina, kad darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo net už pasirengimą konkuruoti, nors dar nėra atlikta jokių konkurencijos draudimą pažeidžiančių veiksmų. Tačiau šiuo atveju darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas jau įvykdė tam tikrus parengiamuosius veiksmus, pavyzdžiui, tarėsi su kitais darbuotojais įsteigti konkuruojančią įmonę arba pradėjo derybas su darbdavio pirkėjais¹⁶⁰. Lietuvos Respublikos DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte suformuluota panaši šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtis – valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių

¹⁵⁷ WILLEY, B. *Employment law in context: an introduction for HR professionals*. Harlow: Financial Times Prentice Hall, 2003, p. 322.

¹⁵⁸ BARNARD, C. *The future of labour law: liber amicorum Bob Hepple QC*. Oxford: Portland Hart Publishing, 2004, p. 117.

¹⁵⁹ LOCKTON, D. J. *Employment law*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2006, p. 299.

¹⁶⁰ The UK Employment Appeal Tribunal *Marshall v. Industrial Systems and Control Ltd*, [1992] I.R.L.R. 294 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 7 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei, tačiau šiuo atveju darbo sutarties nutraukimas taikomas tik už baigtą veiką, bet ne už pasirengimą ją padaryti.

Kitas Jungtinės Karalystės teismų praktikos išskiriamas pagrindas, kuriuo remiantis darbo sutartis gali būti nutraukta, yra veikos, turinčios nusikalstamos veikos požymių, padarymas. Iš esmės analogiška šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtis yra įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte. Anot Jungtinės Karalystės bendrosios teisės, šiuo pagrindu darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo, jeigu visos faktinės veikos padarymo aplinkybės sudaro pagrįstą pagrindą darbdaviui manyti, jog darbuotojas yra kaltas dėl veikos padarymo. Darbdavys nėra saistomas teisėsaugos institucijų sprendimų, t. y. darbo sutarties nutraukimui neturi reikšmės, ar už šias veikas darbuotojas yra traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Svarbu, kad darbdavys įrodytų, jog atleidimo iš darbo momentu jis buvo pagrįstai įsitikinęs dėl darbuotojo kaltės. Tokiu atveju atleidimas iš darbo pripažintinas teisėtu net, jeigu vėliau darbuotojas teismo nuosprendžiu yra išteisinamas¹⁶¹. Manychiau, kad darbuotojo atžvilgiu tokia nuostata nėra teisinga. Atleidžiant darbuotoją iš darbo darbuotojas ne tik praranda pragyvenimo šaltinį, bet tai gali taip pat turėti įtakos būsimai jo darbinei veiklai, gali nukentėti jo reputacija ir pan. Išteinamuoju teismo nuosprendžiu darbuotojo pripažinimas nekaltu suponuoja išvadą, kad darbuotojas iš darbo atleistas nepagrįstai. Tokiu atveju darbuotojas neturi jokių garantijų, kad jis bus gražintas atgal į darbą ir jam bus atlyginta dėl atleidimo iš darbo patirta žala.

Jungtinės Karalystės bendrojoje teisėje šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu taip pat pripažintinas darbdavio teisėtų ir protingų nurodymų nevykdymas¹⁶², nuolatinis vėlavimas arba neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių¹⁶³, alkoholio arba narkotinių medžiagų vartojimas¹⁶⁴. Pažymėtina, kad alkoholio arba narkotinių medžiagų vartojimas gali būti pagrindas nutraukti darbo sutartį net ir tais atvejais, kai darbuotojas šias veikas padaro ne darbo metu ir ne darbo vietoje. Tačiau tokiu atveju darbdavys privalo įrodyti, kad alkoholio arba narkotinių medžiagų vartojimas net, jeigu tai daroma ne darbo metu ir ne darbo vietoje, prieštarauja darbovietėje nustatytai ir darbo sutartimi sulgytai politikai ir alkoholio arba narkotinių medžiagų vartojimas padaro darbuotoją netinkamu vykdyti paskirtą darbą¹⁶⁵.

¹⁶¹ The UK Employment Appeal Tribunal *Harris and Shepherd v. Courage*, [1981] I.R.L.R. 153 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 7 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹⁶² The UK Employment Appeal Tribunal *Horrigan v. Lewisham London Borough Council*, [1978] I.C.R. 15 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 7 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹⁶³ The UK Employment Appeal Tribunal *Royal Mail Group Plc (Formerly Consignia) v. Mrs A E Tatum*, UKEAT/0655/03/SM [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹⁶⁴ The UK Employment Appeal Tribunal *O'Flynn v. Airlinks The Airport Coach Co Ltd*, [2002] Emp. L.R. 1217 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹⁶⁵ KEENAN, D. *Smith & Keenan's law for business*. Glasgow: Bell&Bain Ltd, 2006, p. 466.

Apibendrinant darytina išvada, kad nėra taip svarbu siekti teisės aktuose apibrėžti baigtinį visų galimų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą. Svarbiausia yra tai, kad darbdavys konkrečioje situacijoje visų faktinių duomenų pagrindu įrodytų, kad darbuotojo padaryta veika priskirtina prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų ir už šios veikos padarymą sprendimas atleisti darbuotoją iš darbo yra pagrįstas ir protingas.

Esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui, darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama laikantis supaprastintos drausminės procedūros (Praktikos kodekso 36 p.). Supaprastintą drausminę procedūrą sudaro ne trys, o tik du etapai (Darbo akto 2 priedo 4, 5 str.). Pagal šią tvarką darbuotojui nėra suteikiama galimybė išdėstyti savo gynybos argumentų, t. y. darbo santykiai nutraukiami nepareikalavus jo pasiaiškinti.

Per pirmąjį supaprastintos drausminės procedūros etapą darbuotojas informuojamas apie šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, kurio padarymu jis kaltinamas, ir apie drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimą (Darbo akto 2 priedo 4 str.). Darbuotojas informuojamas siunčiant jam drausminę nuobaudą paskyrusio subjekto raštą. Kartu turi būti pridėti surinkti dokumentai, kuriuose įtvirtintos faktinės aplinkybės patvirtina šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymą dėl darbuotojo kaltės (Praktikos kodekso 13 p.).

Vertinant darbuotojo informavimą įprastos ir supaprastintos drausminės procedūros atveju, skirtumas tas, kad taikant drausminę atsakomybę įprastine tvarka pranešime tik nurodoma, kokių konkretų darbo drausmės pažeidimą yra įtariamas padaręs darbuotojas. Tuo tarpu taikant drausminę atsakomybę supaprastinta tvarka, rašte turi būti suformuluotas ne tik *konkretus darbo drausmės pažeidimas*, bet ir *faktinės aplinkybės*, kuriomis remiantis darbdavys atleidimo iš darbo momentu padarė išvadą, kad darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbo pareigas ir yra kaltas dėl šio pažeidimo padarymo (Darbo akto 2 priedo 4 str. a(ii) p.).

Supaprastintos drausminės procedūros atveju įstatymas neįpareigoja darbdavio surengti posėdį, kurio metu tiriamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas ir priimamas sprendimas dėl nuobaudos skyrimo. Darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo, kai tik tampa žinomas šiurkštaus nusižengimo padarymo faktas, o posėdis turi būti rengiamas tik, jeigu darbuotojas skundžia darbdavio sprendimą atleisti jį iš darbo. Taigi per antrąjį procedūros etapą nuobaudą paskyręs subjektas organizuoja posėdį skundui išnagrinėti ir priima galutinį sprendimą.

Jungtinės Karalystės įstatymų leidėjas, siekdamas apsaugoti darbuotoją nuo neteisėto atleidimo iš darbo, suteikė jam papildomas teises. Bendra taisyklė ta, kad darbuotojas negali kreiptis į teismą

prieš tai neišnaudojęs visų įmonės vidaus drausminės procedūros etapų¹⁶⁶. Supaprastintos tvarkos atveju leidžiama nukrypti nuo bendros taisyklės. Įstatymas neužkerta kelio darbuotojui kreiptis tiesiogiai į darbo tribunolą nelaukiant, kol darbdavys atsiųs jam savo raštą dėl darbo sutarties nutraukimo (Darbo akto (ginčų sprendimo) nuostatų 3 str. 2 d.). Ši nuostata grindžiama tuo, kad darbdavys gali nepagrįstai delsti išsiųsti rašytinį pareiškimą arba gali apskritai jo neatsiųsti, šitaip apribodamas darbuotojo galimybę ginčyti, jo manymu, neteisėtą darbo sutarties nutraukimą¹⁶⁷. Pabrėžtina, kad aptariama garantija taikoma tik drausminei procedūrai dar neprasidėjus. Tuo atveju, jeigu darbdavys išsiunčia darbuotojui savo raštą, supaprastinta drausminė procedūra laikoma jau pradėta ir pirmasis jos etapas įgyvendintas. Vadinasi, tokiu atveju darbuotoją saisto pareiga pirmiausia kreiptis į darbdavį dėl skundžiamo sprendimo peržiūrėjimo ir tik po to, pareikšti ieškinį į teismą¹⁶⁸.

Pažymėtina, kad pagal Jungtinės Karalystės teisės aktus leidžiama su darbuotoju nutraukti darbo sutartį net ir už nežymų darbo pareigų pažeidimą (Darbo akto (ginčų sprendimo) nuostatų 3 str. 1 d.). Kokiais atvejais darbo sutartis nutrauktina darbuotojui padarius nežymų darbo pareigų pažeidimą įstatymas nereglamentuoja. Teisinėje literatūroje nustatyta, kad darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo, jeigu jis *sistemiškai* pažeidinėja darbo pareigas¹⁶⁹, arba *vieną kartą* nežymiai pažeidžia darbo pareigas, tačiau tas pažeidimas padarytas esant ypatingoms aplinkybėms¹⁷⁰. Ypatingos aplinkybės, pagrindžiančios darbo sutarties nutraukimą už vienkartinį nežymų pažeidimą, yra fakto klausimas, todėl kiekvieną kartą jos turi būti vertintinos priklausomai nuo faktinės situacijos. Nutraukiant darbo sutartį dėl nežymaus darbo drausmės pažeidimo turi būti laikomasi įprastinės drausminės procedūros ir darbuotojas apie darbo sutarties nutraukimą turi būti įspėjamas iš anksto (Darbo teisių akto 86 str.).

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Jungtinės Karalystės teisę darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukiama vadovaujantis ta pačia drausmine procedūra ir kitais pagrindais, nesant darbo drausmės pažeidimo, pavyzdžiui, dėl darbuotojo neveiknumo arba kvalifikacijos stokos, darbuotojui sulaukus įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus arba pasibaigus darbo sutarties terminui (Darbo akto (ginčų sprendimo) nuostatų 2 str., Darbo teisių akto 95 str. 1 d. a ir b p.). Dėl darbuotojo neveiknumo arba kvalifikacijos stokos darbo sutartis gali būti nutraukiama, kai darbuotojo atliekamas darbas neatitinka nustatytų darbo standartų (Praktikos kodekso 2 p.). Pagal darbo teisių akto 98 straipsnio 3 dalį darbuotojo veiksnumą sudaro darbo funkcijoms atlikti būtini įgūdžiai, sugebėjimai, sveikatos būklė

¹⁶⁶ MORRIS, G. Britain's new statutory procedures: routes to resolution or barriers to justice? In *Comparative Labor Law and Policy Journal* [interaktyvus]. 2004. No. 477 [žiūrėta 2008 vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹⁶⁷ *Cit. op.* 107.

¹⁶⁸ *Cit. op.* 107.

¹⁶⁹ WILLEY, B. *Employment law in context: an introduction for HR professionals*. Harlow: Financial Times Prentice Hall, 2003, p. 324.

¹⁷⁰ LOCKTON, D. J. *Employment law*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2006, p. 298.

ir kitos psichinės ar fizinės savybės. Jeigu darbuotojas nepatenkinamai vykdo darbo pareigas dėl įgūdžių, sugebėjimų arba kvalifikacijos stokos, tai taikyti drausminę procedūrą ir nutraukti darbo sutartį su darbuotoju galima tik tuo atveju, jeigu darbo sutartimi iš anksto buvo sutarta, jog darbui atlikti būtina turėti tam tikrus įgūdžius, sugebėjimus arba konkrečią kvalifikaciją¹⁷¹. Kadangi darbo santykiai pasižymi dinamišku, tai ir nustatyti darbo standartai ilgainiui gali keistis. Pasikeitus darbo standartams, darbdavys turi pareigą surengti papildomus darbuotojų apmokymus arba pratybas, kad darbuotojų kvalifikacijos lygis, sugebėjimai ir įgūdžiai atitiktų pakitusias darbo sąlygas¹⁷². Darbuotojas gali nesusidoroti su pavestu darbu ir dėl pablogėjusios sveikatos. Situacija, kai darbuotojas nepatenkinamai atlieka darbo pareigas dėl sveikatos būklės, vertintina priklausomai nuo to, ar darbuotojo nedarbingumas yra ilgalaikis ar trumpalaikis. Drausminė procedūra vykdoma tik tuo atveju, jeigu darbuotojas netenka darbingumo trumpam laikui¹⁷³. Vadovaujantis bendrąja teise, visais šiais minėtais atvejais atleisti iš darbo pagal drausminę procedūrą leidžiama tik, jeigu negalima darbuotojo perkelti į kitą darbą¹⁷⁴. Iš pradžių darbdavys visada turi svarstyti galimybę perkelti tokį darbuotoją į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatos būklę ir kvalifikacijos, įgūdžių bei sugebėjimų lygį.

Sveikatos būklė ir kvalifikacijos, sugebėjimų stoka vertintinos kaip objektyvios priežastys, nepriklausančios nuo darbuotojo valios, todėl darbuotojas nėra pripažįstamas kaltu, jeigu netinkamai vykdo darbo pareigas dėl šių priežasčių. Todėl pagrįstas yra toks Lietuvos teisės reguliavimas, kai nepavykus darbuotojo perkelti į kitą darbą darbo sutartis su juo turi būti nutraukiama kita tvarka, t. y. darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.). Tuo tarpu Jungtinėje Karalystėje darbuotojui nepagerinus darbo pareigų vykdymo ir nesant galimybių perkelti jį į kitą darbą, darbo sutartis nutraukiama ta pačia tvarka, t. y. vykdant visus drausminės procedūros etapus¹⁷⁵.

Darbuotojui ginčijant darbo sutarties nutraukimą, teismas privalo patikrinti, ar darbuotojas iš darbo yra atleistas teisingai¹⁷⁶. Pagal Jungtinės Karalystės teisę atleidimo iš darbo teisingumas apima du aspektus: materialųjį ir procedūrinį. Atleidimas iš darbo yra teisingas materialiaja prasme, kai, visų pirma, yra pagrindas nutraukti darbo sutartį ir, antra, esant šiam pagrindui bei kitoms faktinėms aplinkybėms darbo sutarties nutraukimas yra protingas, t. y. esant analogiškai faktinei situacijai

¹⁷¹ The UK Industrial Tribunal *Davison v. Kent Meters Ltd*, [1975] I.R.L.R. 145; the UK Employment Appeal Tribunal *Tayside Regional Council v. McIntosh*, [1982] I.R.L.R. 272 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹⁷² KEENAN, D. *Smith & Keenan's law for business*. Glasgow: Bell&Bain Ltd, 2006 p. 465.

¹⁷³ The UK Employment Appeal Tribunal *International Sports Co v. Thomson*, [1980] I.R.L.R. 340 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹⁷⁴ The UK Industrial Tribunal *Todd v. North Eastern Electricity Board*, [1975] I.R.L.R. 130 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

¹⁷⁵ *Cit. op.* 115.

¹⁷⁶ WILLEY, B. *Employment law in context: an introduction for HR professionals*. Harlow: Financial Times Prentice Hall, 2003, p. 325.

protingas darbdavys būtų atleidęs darbuotoją iš darbo (Darbo teisių akto 98 str.). Procedūrinis teisingumas reiškia tikslų ir nuoseklių visų įstatymo nustatytų drausminės procedūros reikalavimų laikymąsi.

Pareiga įrodyti teisme, kad darbo sutartis su darbuotoju nutraukta teisingai tiek materialiaja, tiek procedūrine prasme, tenka darbdaviui (Darbo teisių akto 95 str. 1 d. c p.)¹⁷⁷. Tai yra speciali įrodinėjimo pareigos paskirstymo taisyklė, kuria nukrypstama nuo principinės įrodinėjimo taisyklės. Visuotinai pripažinta, kad darbuotojas yra silpnesnė darbo santykio šalis, kurios teisės ir interesai dėl darbo santykių pobūdžio gali būti lengvai pažeidžiami. Darbuotojas nežino visų darbdavio veiklos aspektų, neturi pakankamai galimybių surinkti įrodymų, todėl yra pagrįsta atleidimo iš darbo teisėtumo įrodinėjimo pareigą perkelti būtent darbdaviui¹⁷⁸.

Tuo tarpu Lietuvos įstatymai tokios specialios įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklės neįtvirtina. Specialias taisykles formuluoja LAT Senato praktika. Anot LAT Senato, visais atvejais teismui ar įmonės darbo ginčų komisijai tikrinant paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, darbuotojo neteisėtos veikos ir kaltės faktų įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui¹⁷⁹. Kaip jau nagrinėta, pagal Teismų įstatymo 23 straipsnio teismai nėra įpareigoti privalomai taikyti LAT apibendrinimų, o tik į juos atsižvelgia. Todėl specialios LAT suformuluotos įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklės nėra *de lege* privalomos taikyti kitiems teismams. Tokiu atveju besikreipiančio į teismą darbuotojo, kaip silpnesnės santykio šalies, teisių ir interesų apsauga lieka neužtikrinta, nes nėra jokios garantijos, kad teismai šių taisyklių laikysis kiekvienu konkrečiu atveju. Manychiau, kad ši problema gali būti išspręsta įrodinėjimo naštos perkėlimo darbdaviui taisyklę įtvirtinus tiesiogiai įstatyme.

¹⁷⁷ HARDY, S. *Labour law and industrial relations in Great Britain*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007, p. 161.

¹⁷⁸ LAT CBS 2001 m. birželio 4 d. nutartis c. b. *B. Aleksonienės, N. Akstinienės ir kiti v. Vilnos AB „Drobė“ ir Vilnos AB „Drobė“ Viečiūnų verpimo fabrikas*, Nr. 3K-3-600/2001, kat. 2.4.3.2; 2.6; 94.2; 115.

¹⁷⁹ *Cit. op.* 98.

4. DRAUSMINĖS NUOBAUDOS APSKUNDIMAS IR GINČUS NAGRINĖJANTYS ORGANAI

Remiantis Lietuvos Respublikos DK, jeigu darbuotojas mano, kad drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – jam paskirta nepagrįstai, tai jis turi teisę kreiptis dėl darbo ginčo išnagrinėjimo tiesiogiai į teismą (DK 295 str. 2 d. 1 p.). Tokiu atveju Lietuvos Respublikos DK nustatyta išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarka netaikytina. Ieškinio senaties terminas, per kurį darbuotojas, nesutikdamas su atleidimu iš darbo, turi teisę kreiptis į teismą, yra vienas mėnuo (DK 297 str. 1 d.). Įstatymo numatytas vieno mėnesio ieškinio senaties termino eigos pradžia siejama su objektyviu kriterijumi – atitinkamo dokumento, patvirtinančio atleidimą iš darbo, gavimo diena. Tai reiškia, kad ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po tos dienos, kurią darbuotojas gavo, pavyzdžiui, darbdavio įsakymą arba nurodymą dėl atleidimo iš darbo, socialinio draudimo pažymėjimą ar darbo sutartį su įrašais apie darbo sutarties nutraukimą. Praktikoje būna atvejų, kai atleidimą iš darbo patvirtinantį dokumentą darbuotojas gauna dar iki atleidimo iš darbo dienos. Tokiu atveju iškyla problema, nuo kada turi būti skaičiuojama ieškinio senaties termino pradžia. Teismas pripažino, kad jeigu darbdavys dokumentą, patvirtinantį atleidimą iš darbo, darbuotojui įteikia ne atleidimo iš darbo dieną, o anksčiau, tai vieno mėnesio ieškinio senaties terminas šiam darbuotojui prasideda kitą dieną po jo atleidimo iš darbo dienos¹⁸⁰.

Jeigu darbuotojas nesutinka su kitos nei atleidimas iš darbo drausminės nuobaudos paskyrimu, tai jis turi teisę kreiptis į įmonės darbo ginčų komisiją (DK 289 str., 296 str.). Šiuo atveju terminas darbuotojo skundai paduoti yra ilgesnis, t. y. trys mėnesiai. Komisija darbuotojo prašymą turi išnagrinėti per keturiolika dienų nuo jo padavimo dienos (DK 291 str. 1 d.). Sprendimą dėl ginčytinos drausminės nuobaudos teisėtumo ir pagrįstumo komisija priima bendru susitarimu (DK 292 str. 2 d.). Darbuotojas įmonės darbo ginčų komisijos nepalankų sprendimą per keturiolika dienų gali apskųsti teismui (DK 293 str.1 d.).

Lietuvos Respublikos DK reglamentuojama išankstinė ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka gali būti sugretinama su Jungtinės Karalystės įstatymo numatytos drausminės procedūros trečiuoju etapu, kai sprendimas skirti drausminę nuobaudą iš pradžių turi būti skundžiamas arba nuobaudą paskyrusiam subjektui, arba pagal specialų susitarimą sudarytai darbuotojų ir darbdavių atstovų tarybai. Esminis skirtumas tas, kad jeigu darbuotojas, nesilaikęs išankstinės tvarkos, kreipiasi tiesiogiai į darbo tribunolą, tai darbo tribunolas negali atsakyti priimti ieškinį arba palikti jį nenagrinėtą. Šio pažeidimo

¹⁸⁰ *Cit. op.* 98.

pagrindu darbo tribunolas gali tik sumažinti darbuotojui priteistiną kompensaciją (Darbo akto 31 str. 2 d.).

Jungtinės Karalystės įstatymai numato ilgesnį ieškinio senaties terminą ieškininiam pareiškimui paduoti į teismą. Darbuotojas turi teisę skusti darbdavio sprendimą dėl drausminės atsakomybės taikymo per tris mėnesius nuo tos dienos, kurią darbuotojas yra atleistas iš darbo arba kurią darbuotojui buvo pranešta dėl kitos nei atleidimas iš darbo drausminės nuobaudos skyrimo (Darbo akto 8A dalies 80H str. 5 d. a p.); Darbo teisių akto 111 str. 2 d.). Pažymėtina, kad būtina kreipimosi į teismą sąlyga yra darbuotojo vienerių metų nepertraukiamo darbo stažo toje įmonėje turėjimas (Darbo teisių akto 108 str. 1 d). Kitaip tariant, jeigu darbuotojas konkrečioje įmonėje nėra išdirbęs bent vienerių metų, tai teisme jis negali ginčyti atleidimo iš darbo teisėtumo. Darbuotojui kreipiantis į teismą, preziumuojama, kad jis turi reikalaujamą vienerių metų nepertraukiamą darbo stažą, jeigu darbdavys neįrodo kitaip (Darbo teisių akto 110 str. 5 d.).

Trijų mėnesių terminas gali būti pratęstas dar trims mėnesiams nuo tos dienos, kuria baigiasi ankstesnis trijų mėnesių terminas. Terminas pratęsimas, jeigu darbuotojas jį praleido dėl įmonėje vykdomos drausminės procedūros (Darbo akto (ginčų sprendimo) nuostatų 15 str. 1 d.).

Vadovaujantis Lietuvos įstatymais, darbo bylos priskirtinos nagrinėti Lietuvos bendrosios kompetencijos teismams. Darbo bylas pirmąja instancija nagrinėja bendrosios kompetencijos apylinkių arba apygardų teismai (CPK 25 str., 26 str. 1 d., 27 str.). Apylinkės teismo sprendimai apeliacine tvarka yra skundžiami atitinkamam apygardos teismui (CPK 301 str. 2 d.), o apygardos teismo, kaip pirmosios instancijos teismo, sprendimai apeliacine tvarka yra skundžiami Lietuvos apeliaciniam teismui (CPK 301 str. 3 d.). Apeliacinės instancijos teismų sprendimai gali būti apskusti ir peržiūrėti kasacine tvarka tik Lietuvos Aukščiausiajame Teisme (CPK 340 str. 2 d.). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas įsiteisėjusius teismų sprendimus peržiūri tik teisės taikymo aspektu (CPK 353 str. 1 d.).

Taigi Lietuvoje darbo ginčams nagrinėti nėra įsteigti specializuoti teismai. Pažymėtina, kad Lietuvoje buvo analizuojamos darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo galimybės. Tuo tikslu Lietuvos teisės instituto sudaryta darbo grupė atliko mokslo taikomąjį tyrimą. Vadovaujantis šios darbo grupės išvadomis, Lietuvoje netikslinga steigti atskirus, specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti. Tačiau buvo pasiūlyta didesnių bendros kompetencijos teismų struktūrose sudaryti atskirus teismo padalinius, mažesniuose teismuose – paskirti atskirus teisėjus darbo byloms nagrinėti¹⁸¹. Deja, šiandien šie planai dar nėra įgyvendinti.

¹⁸¹ GEČAITĖ, S. Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai? *Teisės žinios. Justitia*. 2003, Nr. 3.

Tuo tarpu Jungtinėje Karalystėje darbo ginčai nagrinėjami atskiruose, specializuotuose teismuose, vadinamuosiuose darbo tribunoluose (Darbo teisių (ginčų sprendimo) akto¹⁸² (angl. *the Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998*) 1 str. 1 d.). Remiantis Darbo tribunolų akto¹⁸³ (angl. *the Employment Tribunals Act 1996*) 3 straipsniu, Darbo tribunolų jurisdikcijai priklauso beveik visi ginčai, kylantys iš darbo teisinių santykių. Viena vertus, darbo tribunolas iš esmės veikia kaip įprastas Jungtinės Karalystės teismas: šalys pateikia įrodymus, įrodinėja aplinkybes, kuriomis remiasi, o pačiam tribunolui yra uždrausta aktyviai dalyvauti įrodymų tyrime (pažymėtina, kad Jungtinėje Karalystėje galioja klasikinio rungimosi proceso tipas). Kita vertus, darbo tribunolas neturi tokių sprendimo priverstinio vykdymo galių, kaip turi įprastas teismas (Darbo tribunolų akto 15 str.). Jeigu skolininkas nevykdo darbo tribunolo sprendimo, tai darbo tribunolas neturi kompetencijos išduoti vykdomąjį raštą sprendimo priverstiniam vykdymui. Darbo tribunolas turi kreiptis į bendrosios kompetencijos apylinkės teismą, kad pastarasis priimtų teismo įsakymą sprendimo vykdymo veiksams atlikti.

Darbo tribunolo sudėtis yra reglamentuota Darbo tribunolų akto 4 straipsnyje. Darbo tribunolą sudaro pirmininkas, kuris privalo turėti teisinį išsilavinimą ir teisinio darbo stažą, ir du nariai, kuriems teisinis išsilavinimas nėra privalomas. Vieną iš narių paskiria darbdavių atstovai, kitą – darbuotojų atstovai. Darbo tribunolų priimti sprendimai apeliacine tvarka skundžiami Apeliaciniam darbo tribunolui (Darbo tribunolų akto 21 str. 1 d.). Apeliacinis darbo tribunolas patikrina apskųstus sprendimus tik teisės taikymo aspektu.

Apeliacinį darbo tribunolą sudaro pirmininkas, kuris yra arba Aukščiausiojo Teismo, arba Apeliacinio Teismo teisėjas, ir du arba keturi nariai, pariteto principu paskirti darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų organizacijų (Darbo tribunolų akto 22 str.). Aukštesnė instancija Apeliacinio darbo tribunolo sprendimui peržiūrėti yra Apeliacinis Teismas (Darbo tribunolų akto 37 str. 2 d.), o toliau atitinkamai Lordų Rūmai. Lordų Rūmai, vieni iš parlamento rūmų, kartu yra ir paskutinė instancija darbo byloms nagrinėti¹⁸⁴.

Minėta, kad ne visi ginčai, kylantys iš darbo santykių, nagrinėjami darbo tribunoluose. Tam tikros darbo bylų kategorijos yra priskirtinos nagrinėti bendrosios kompetencijos teismams. Tai yra bylos dėl žalos, padarytos ryšium su darbo teisiniais santykiais, atlyginimo (Darbo tribunolų akto 3

¹⁸² Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998 [interaktyvus]. Royal Assent on 8 April 1998 [Žiūrėta 2008 vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga_19980008_en_1>.

¹⁸³ Employment Tribunals Act 1996 [interaktyvus]. Royal Assent on 22 May 1996 [Žiūrėta 2008 vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/ukpga_19960017_en_1>.

¹⁸⁴ KIRBY, M. Judicial Dissent - Common Law and Civil Law Traditions. In *Law Quarterly Review* [interaktyvus]. 2007, 123 (JUL) [žiūrėta 2008 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

str.). Tokiais atvejais darbo santykio subjektai ieškinį paduoda ne darbo tribunolui, o bendrosios kompetencijos teismui.

Be bendrosios ir specialiosios jurisdikcijos teismų, Jungtinėje Karalystėje yra skatinamas darbo ginčų nagrinėjimas arbitražuose.

Pripažįstama, kad arbitražo procesas yra efektyvesnė, greitesnė ir pigesnė priemonė darbo konfliktui išspręsti. Valstybė, siekdama sumažinti teismų krūvį, nuo 2001 m. Taikinimo tarnybai priskyrė arbitražo kaip alternatyvaus ginčo sprendimo būdo funkciją (Darbo teisių (ginčų sprendimo) akto 7, 8 str.). Taikinimo tarnyba parengė arbitražo procedūrinės taisyklės, kurios buvo patvirtintos 2004 m. kovo 9 d. valstybės sekretoriaus įsakymu Nr. 753 dėl Taikinimo tarnybos arbitražo plano¹⁸⁵ (angl. *the ACAS Arbitration Scheme (Great Britain) Order 2004*).

Pagal minėto įsakymo dėl Taikinimo tarnybos arbitražo plano 18 straipsnį šalys gali perduoti arbitražui nagrinėti tik ginčus dėl drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimo. Į Taikinimo tarnybą kreipiamasi tik esant šalių rašytiniam susitarimui, kurio pagrindu šalys susitarė perduoti spręsti arbitražiniam teismui ginčus, kylančius dėl darbo santykių nutraukimo (įsakymo Nr. 753 dėl Taikinimo tarnybos arbitražo plano 26 str.). Arbitražo priimtas sprendimas yra privalomas ir galutinis¹⁸⁶. Šalys apeliacine tvarka negali skųsti arbitražo sprendimų, išskyrus tuos sprendimus, kurie susiję su Europos Sąjungos teisės normų ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos taikymu (įsakymo Nr. 753 dėl Taikinimo tarnybos arbitražo plano 200EW str.).

Atliktų tyrimų duomenimis, Taikinimo tarnybai pradėjus veikti kaip arbitražui, ieškininių pareiškimų, pateiktų darbo tribunolams, skaičius per 2004-2005 metus sumažėjo 25 procentais¹⁸⁷.

Tuo tarpu vadovaujantis Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymo¹⁸⁸ 11 straipsnio 1 dalimi, ginčai, kylantys iš darbo teisinių santykių, negali būti nagrinėjami arbitraže.

Komentuojama Taikinimo tarnyba vykdo ir kitas svarbias funkcijas. Tarnyba teikia konsultacijas ir patarimus darbdaviams, darbuotojams ir jų atstovams įvairiais su darbo santykiais susijusiais klausimais (Profesinių sąjungų ir darbo santykių suvienyto akto 213 str.), t. y. atlieka patariamąją funkciją. Antra, Taikinimo tarnyba atlieka taikinimo funkciją (Profesinių sąjungų ir darbo santykių suvienyto akto 210 str.). Darbo ginčo subjektai gali kreiptis į Taikinimo tarnybą, kad pastaroji tarpininkautų sprendžiant jų ginčą. Be to, taikinimo funkciją ši tarnyba vykdo taikinimo procedūros

¹⁸⁵ ACAS Arbitration Scheme (Great Britain) Order 2004 [interaktyvus]. SI 2004/753 [žiūrėta 2008 vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2004/uksi_20040753_en.pdf>.

¹⁸⁶ Arbitration Q&A [interaktyvus]. 2001-2008 [žiūrėta 2008 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=855>>.

¹⁸⁷ HARDY, S. *Labour law and industrial relations in Great Britain*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007, p. 71.

¹⁸⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 39-961.

metu, kai jau yra pareikštas ieškinys darbo tribunolui. Pareiškėjui kreipiantis į darbo tribunolą, tribunolas skundo kopiją persiunčia Taikinimo tarnybai ir įpareigoja ją paskirti tarpininką (Profesinių sąjungų ir darbo santykių suvienyto akto 211 str.). Taikinimo tarnyba paskiria tarpininką, kuris padeda šalims išaiškinti bylos aplinkybes ir surasti taikų ginčo sprendimo būdą¹⁸⁹. Jeigu šalims pavyksta susitaikyti, tai ginčas išsprendžiamas teismui net nepaskyrus bylos nagrinėti teismo posėdyje. Be to, įstatymas numato šalims galimybę pačioms pasirinkti nepriklausomą tarpininką ir jo pagalba pasiekti taikų susitarimą (Darbo teisių akto 203 str. 3 d.). Toks ginčo sprendimo būdas galimas tik su sąlyga, jeigu šalys įsipareigoja, jog jų sudarytas abipusis susitarimas turės privalomąją galią. Taikinimo procedūra teismo procese yra naudojama labai efektyviai, nes paskaičiuota, jog net 75 procentai darbo ginčų išsprendžiami šios stadijos metu tarpininkaujant Taikinimo tarnybos atstovui¹⁹⁰.

Taikinimo procedūra taip pat numatyta ir Lietuvos civiliniame teismo procese (CPK 231 str. 1 d.). Pagal Lietuvos Respublikos CPK taikinimo procedūra yra privaloma kiekvieno parengiamojo teismo posėdžio sudedamoji dalis. Teismas parengiamojo posėdžio metu pasiūlo šalims ginčą išspręsti abipusių nuolaidų būdu ir sudaryti taikos sutartį. Pažymėtina, kad pagal Lietuvos Respublikos CPK nuostatas taikinimo procedūros metu tarpininko vaidmuo tenka pačiam teismui.

Apibendrinant reikėtų pažymėti, kad Jungtinės Karalystės įstatymai numato ilgesnius ieškinio senaties terminus skundai paduoti į teismą. Ilgesni ieškinio senaties terminai yra palankesni darbuotojams, nes užtikrina daugiau galimybių ginti savo pažeistas teises. Be to, pagal Jungtinės Karalystės įstatymus ginčai, kylantys iš darbo teisinių santykių, nagrinėjami ne tik bendrosios kompetencijos teismų, bet ir kitų organų, o tai atitinkamai sumažina teismų krūvį ir darbo santykių subjektams suteikia daugiau pasirinkimo, kaip spręsti tarpusavio ginčą.

¹⁸⁹ Disputes involving an employment tribunal claim [interaktyvus]. 2001-2008 [žiūrėta 2008 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=356>>.

¹⁹⁰ *Cit. op.* 89.

IŠVADOS

Darbuotojams, pažeidusiems darbo drausmę, gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Drausminė atsakomybė turi būti taikoma laikantis teisės aktų nustatytų reikalavimų. Darbuotojų drausminė atsakomybė tiek Lietuvoje, tiek Jungtinėje Karalystėje reglamentuojama įvairiais darbo teisės šaltiniais. Pirminiai teisės šaltiniai, kuriais būtina vadovautis darbuotojui skiriant drausminę nuobaudą, yra įstatymo leidėjo priimami įstatymai. Jungtinėje Karalystėje, kaip bendrosios teisės tradicijos valstybėje, svarbi reikšmė tenka teismams, nes jų sprendimuose gali būti formuluojamos elgesio taisyklės, turinčios privalomąją teisinę galią. Taikant darbuotojų drausminę atsakomybę, taip pat būtina vadovautis remiantis įstatymais priimtais ir jiems neprieštaraujančiais poįstatyminiais teisės aktais. Pažymėtina, kad Jungtinės Karalystės teisė, priešingai nei Lietuvos teisė, numato deleguotą įstatymų leidybą, kuri pasižymi tuo, kad įstatymų numatytais atvejais ir tvarka įstatymų įgalios institucijos gali priimti norminius teisės aktus, kurių nuostatos kartais net pakeičia galiojančias įstatymų normas. Be abejo, kadangi Lietuva ir Jungtinė Karalystė yra ES valstybės narės, tai abiejų valstybių darbo santykių subjektai privalo atsižvelgti ir į ES teisės aktuose įtvirtintas darbo teisės normas, nors reikėtų pažymėti, kad kol kas nėra priimta ES teisės aktų, tiesiogiai reglamentuojančių darbuotojų drausminės atsakomybės taikymą.

Drausminė atsakomybė, kaip viena iš teisinės atsakomybės rūšių, taikoma tik esant jos pagrindui, t. y. darbo drausmės pažeidimui arba kitai pražangai, jeigu tai numato kiti įstatymai arba darbo drausmę reglamentuojantys norminiai teisės aktai. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos DK, darbo drausmės pažeidimas padaromas, kai darbuotojas nevykdo arba netinkamai vykdo savo darbo pareigas. Jeigu darbuotojas pažeidžia teisės, etikos arba moralės normas ir tas pažeidimas nėra susijęs su darbo funkcijų vykdymu, tai manyčiau, jog tokiu atveju drausminės atsakomybės taikymas yra negalimas.

Drausminė atsakomybė taikoma tik, jeigu darbo drausmės pažeidimas padaromas dėl darbuotojo kaltės. Tiek Lietuvoje, tiek Jungtinėje Karalystėje galiojantys įstatymai nustato, kad darbuotojo kaltus veiksmus arba neveikimą visada turi įrodyti darbdavys.

Remiantis Jungtinės Karalystės įstatymais, darbuotojų drausminei atsakomybei taikyti turi būti vykdoma drausminė procedūra. Ši drausminė procedūra esmingai skiriasi nuo Lietuvos Respublikos DK reglamentuojamos drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos. Lyginant su Jungtine Karalyste, Lietuvos Respublikos DK numato trumpą ir nesudėtingą drausminių nuobaudų skyrimo tvarką: drausminei nuobaudai skirti darbdavys turi gauti rašytinį darbuotojo pasiaiškinimą ir įstatymų numatytais atvejais darbuotojų atstovų sutikimo. Tuo tarpu pagal Jungtinės Karalystės drausminę

procedūrą darbo drausmės pažeidimui iširti ir sprendimui dėl drausminės nuobaudos skyrimo priimti turi būti rengiamas drausmės posėdis. Nors ši Jungtinės Karalystės įstatymų numatyta drausminė procedūra trunka ilgiau, tačiau, mano manymu, ji sudaro daugiau galimybių išsamiai iširti visas darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes ir labiau užtikrina darbuotojų apsaugą nuo nepagrįsto drausminių nuobaudų taikymo.

Nors Jungtinės Karalystės įstatymai pakankamai detalai apibrėžia drausminės procedūros eigą, tačiau daugelis kitų su darbuotojų drausmine atsakomybe susijusių aspektų lieka įstatymų nereglamentuoti. Priešingai nei Jungtinės Karalystės įstatymai, Lietuvos Respublikos DK pateikia darbo drausmės pažeidimo apibrėžimą, nustato taikytinų drausminių nuobaudų rūšis, formuluoja šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą ir konkrečias jo sudėtis ir kt. Visa tai darbo teisiniams santykiams suteikia daugiau stabilumo, aiškumo ir teisinio tikrumo ir tuo pačiu labiau apsaugo darbuotojų teises ir interesus. Jungtinės Karalystės įstatymais nereglamentuojant tam tikrų drausminės atsakomybės aspektų, galima pamanyti, kad tokiu būdu darbdaviui suteikiama daugiau diskrecijos. Tačiau tokia išvada yra klaidinga, nes Jungtinės Karalystės teisėje yra ypatingai akcentuojama darbdavio pareiga laikytis protingumo principo. Vadovaujantis protingumo principu, darbdavio priimami sprendimai vertintini pagal protingo ir sąžiningo vadovo elgesio adekvačioje situacijoje etaloną. Tai reiškia, kad neužtenka nurodyti, jog konkreti darbuotojo veika lokaliniuose teisės aktuose apibrėžiama kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Darbdavys privalo įrodyti, kad visos nusižengimo padarymo faktinės aplinkybės patvirtina šiurkštų darbuotojo veikos pobūdį ir, remiantis protingumu, kiekvienas protingas darbdavys, būdamas analogiškoje situacijoje, šios veikos pagrindu nutrauktų su darbuotoju darbo sutartį.

Lietuvos Respublikos DK ginčams dėl pritaikytos drausminės atsakomybės nagrinėti nustato išankstinę ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarką, tačiau darbuotojui paskyrus drausminę nuobaudą, atleidimą iš darbo, išankstinę ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka nėra privaloma ir darbuotojas turi teisę kreiptis tiesiogiai į teismą. Jungtinėje Karalystėje įsteigta daugiau organų, nagrinėjančių darbo ginčus. Be bendrosios kompetencijos teismų, darbo bylos yra nagrinėjamos atskiruose, specializuotuose teismuose, vadinamuosiuose darbo tribunoluose. Taip pat darbo santykių subjektai gali susitarti darbo ginčą spręsti arbitraže. Ši darbo ginčus nagrinėjančių organų įvairovė palanki tuo, kad ne tik sumažina teismų krūvį, bet ir suteikia šalims daugiau pasirinkimo pačioms nuspręsti, kaip geriau išspręsti tarpusavio ginčą.

SANTRAUKA

Darbuotojų drausminės atsakomybės institutas vienas reikšmingiausių darbo teisės institutų. Šio instituto teisės normomis siekiama ne tik užtikrinti darbdavio, kaip nuosavybės teisės subjekto, teisę į jo nuosavybę suteikiant jam drausminės valdžios galių, bet ir apsaugoti darbuotojus nuo nepagrįsto ir neteisėto drausminės atsakomybės taikymo. Kadangi Jungtinė Karalystė pasižymi ilgamete patirtimi darbo santykių reglamentavimo srityje, tai darbe Lietuvos darbuotojų drausminės atsakomybės teisinis reglamentavimas palyginamas būtent su šia valstybe. Darbe analizuojami Lietuvos ir Jungtinės Karalystės darbo teisės šaltiniai, skirti šiam institutui reguliuoti, drausminės atsakomybės pagrindai, drausminių nuobaudų skyrimo tvarka, paskirtų drausminių nuobaudų apskundimas ir iš šių santykių kylančius ginčus nagrinėjantys organai. Šiame darbe remiamasi ne tik šių valstybių teisės aktuose įtvirtintų teisės normų lyginamąja analize, bet taip pat plačiai analizuojama su nagrinėjamu klausimu susijusi teisminė praktika bei darbo teisės doktrinos specialistų pateikiama medžiaga. Nagrinėjant Lietuvos ir Jungtinės Karalystės teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų drausminę atsakomybę, atskleidžiami esminiai teisinio reglamentavimo skirtumai, išaiškinami tam tikri reglamentavimo trūkumai bei pateikiami galimi tų trūkumų sprendimo variantai.

SUMMARY

A Comparative Analysis of the Lithuanian and N EU Member State's Legislation Governing Disciplinary Liability of Employees

The institute of employee's disciplinary liability is one of the most significant institutes in Labour Law. The legal rules of this institute are intended not only to ensure the right of the employer, as the owner of his property, to ownership, but also to protect the employees from unjustified and illegal application of disciplinary liability. Since the United Kingdom has a long experience of regulating employment relationship, in the Article the legal regulation of employees' disciplinary liability in Lithuania is being compared with that country. The Article analyses the sources of labour law regulating this institute, in Lithuania and in the United Kingdom, the basis for disciplinary liability, the procedure of imposing disciplinary sanctions, the appeal of imposed disciplinary sanctions and bodies, resolving disputes arisen from these matters. This Article is based not only on the comparative analysis of the legal rules determined in the acts of these countries, but also on the practice of the courts and the material of labour law specialists concerning the disciplinary liability are scrutinized. The comparative analysis of the acts, regulating employees' disciplinary liability in Lithuania and in the

United Kingdom, shows material differences of the legal regulation in both countries, detects certain flaws in the regulation and there are improvements of these flaws proposed in this Article.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

NORMINIAI TEISĖS AKTAI

Tarptautinės sutartys

- 1) Europos socialinė chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704).

Europos Sąjungos teisės aktai

- 2) Konsoliduotos Europos Bendrijos steigimo sutartis (Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2).
- 3) 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL, 2000 L 303, p. 16).
- 4) 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (OL, 2000 L 180, p. 22).
- 5) 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/74/EB, išplečianti 1994 m. Direktyvos 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo taikymą Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei (OL, 1997 L 10, p. 22).
- 6) 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo (OL, 1994 L 254, p. 64).
- 7) 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (OL, 1991 L 288, p. 32).

Lietuvos teisės aktai

- 8) Lietuvos Respublikos konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1041).
- 9) Lietuvos Respublikos konstitucinis aktas dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje (Valstybės žinios, 2004, Nr. 111-4123).
- 10) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).
- 11) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340).
- 12) Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas (Valstybės žinios, 2004, Nr.39-1271).
- 13) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170).

14) Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851).

15) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933).

16) Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 12 d. įsakymas Nr. 12 dėl Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenių laivuose statuto patvirtinimo (Valstybės žinios, 1998, Nr. 12-283).

17) Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymas Nr. 364 dėl Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto patvirtinimo (Valstybės žinios, 1996, Nr. 121-2858).

18) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 118 dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo (Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225).

Jungtinės Karalystės teisės aktai

19) Employment Relations Act 2004 [interaktyvus]. Royal Assent on 16 September 2004 [Žiūrėta 2008 sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2004/ukpga_20040024_en_1>.

20) Employment Act 2002 [interaktyvus]. Royal Assent on 8 July 2002 [Žiūrėta 2008 sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2002/ukpga_20020022_en_1>.

21) Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998 [interaktyvus]. Royal Assent on 8 April 1998 [Žiūrėta 2008 vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/ukpga_19980008_en_1>.

22) Employment Rights Act 1996 [interaktyvus]. Royal Assent on 22 May 1996 [Žiūrėta 2008 sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/ukpga_19960018_en_1>.

23) Employment Tribunals Act 1996 [interaktyvus]. Royal Assent on 22 May 1996 [Žiūrėta 2008 vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/ukpga_19960017_en_1>.

24) Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 [interaktyvus]. Royal Assent on 16 July 1992 [Žiūrėta 2008 sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920052_en_1.htm>.

25) European Communities Act 1972 [interaktyvus]. Royal Assent on 17 October 1972 [Žiūrėta 2008 sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1972/ukpga_19720068_en_1>.

26) Statutory Instruments Act 1946 [interaktyvus]. Royal Assent on 26 March 1946 [žiūrėta 2008 sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/RevisedStatutes/Acts/ukpga/1946/cukpga_19460036_en_1>.

27) Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004 [interaktyvus]. SI 2004/752 [žiūrėta 2008 sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.opsi.gov.uk/si/si2004/20040752.htm>>.

28) Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999 [interaktyvus]. SI 1999/3323 [žiūrėta 2008 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.opsi.gov.uk/si/si1999/19993323.htm>>.

29) ACAS Arbitration Scheme (Great Britain) Order 2004 [interaktyvus]. SI 2004/753 [žiūrėta 2008 vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.opsi.gov.uk/si/si2004/uksi_20040753_en.pdf>.

30) Employment Code of Practice (Disciplinary and Grievance Procedures) Order 2004 [interaktyvus]. SI 2004/2356 [žiūrėta 2008 sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.opsi.gov.uk/si/si2004/20042356.htm>>.

31) Unfair Dismissal and Statement of Reasons for Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 1999 [interaktyvus]. SI 1999/1436 [žiūrėta 2008 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.opsi.gov.uk/si/si1999/19991436.htm>>.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

32) DAVULIS, T. *Europos Sąjunga ir Lietuva*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

33) TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: Justitia, 2005.

34) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras I -II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.

35) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.

36) VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000.

37) BENETIS, P. *Darbo teisė*: mokomoji knyga. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2005.

38) BARNARD, C. *The future of labour law: liber amicorum Bob Hepple QC*. Oxford: Portland Hart Publishing, 2004.

39) CHARLESWORTH, J.; PERCY, R. A. *Negligence*. London: Sweet & Maxwell Ltd, 1990.

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

41) GLENDON, M.A.; GORDON, M.W.; OSAKWE, C. *Vakarų teisės tradicijos*. Vilnius: Pradai, 1993.

42) HARDY, S. *Labour law and industrial relations in Great Britain*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007.

- 43) KEENAN, D. *Smith & Keenan's law for business*. Glasgow: Bell&Bain Ltd, 2006.
- 44) LOCKTON, D. J. *Employment law*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2006.
- 45) MAKSIMAITIS, M. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 2002.
- 46) SLAPPER, G.; KELLY, D. *English Law*. Oxon: Routledge-Cavendish, 2007.
- 47) *Tarybinė civilinė teisė*. I dalis. Vilnius: Mintis, 1975.
- 48) WILLEY, B. *Employment law in context: an introduction for HR professionals*. Harlow: Financial Times Prentice Hall, 2003.
- 49) ZWEIGERT, K.; KOTZ, H. *Lyginamosios teisės įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 2001.
- 50) ŽALIMAS, D., et al. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001.
- 51) GEČAITĖ, S. Ar Lietuvai reikalingi darbo teismai? *Teisės žinios. Justitia*. 2003, Nr. 3.
- 52) KŪRIS, E. Teisinė valstybė, teisiųjų sistemų įvairovė ir Vakarų teisės tradicija. In GLENDON, M.A.; GORDON M.W.; OSAKWE C. *Vakarų teisės tradicijos*. Vilnius: Pradai, 1993.
- 53) MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurispudencija*, 2004, Nr. 56(48).
- 54) NEKROŠIUS, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
- 55) ŠILEIKIS, E. Teismų precedentai ir aprobuota praktika darbo teisės šaltinių sistemoje: konstituciniai ir tarpdisciplininiai aspektai. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
- 56) ALLAN, T.R.S. Legislative Supremacy and Legislative Intention: Interpretation, Meaning and Authority. In *Cambridge Law Journal* [interaktyvus]. 2004, No 63(3) [žiūrėta 2008 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.
- 57) DOWLING, D.; LEONG, D. Britain's New Discipline Procedure Law: Action Steps for American Compliance. In *International HR Journal* [interaktyvus]. Winter 2005 [žiūrėta 2008 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.
- 58) Executive Summary [interaktyvus]. 12 January 2008 [Žiūrėta 2008 kovo 9 d.] ekr. 22. Prieiga per internetą: <<http://www.berr.gov.uk/files/file11636.pdf>>.
- 59) GIBBONS, M. A review of employment dispute resolution in Great Britain [interaktyvus]. March 2007 [žiūrėta 2008 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.berr.gov.uk/files/file38516.pdf>>.
- 60) JARAŠIŪNAS, E. *Konstitucija ir įstatymas: kelios interpretavimo problemos* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrkt.lt/PKonferencijose/13.pdf>>.

61) KIRBY, M. Judicial Dissent - Common Law and Civil Law Traditions. In *Law Quarterly Review* [interaktyvus]. 2007, 123 (JUL) [žiūrėta 2008 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

62) MORRIS, G. Britain's new statutory procedures: routes to resolution or barriers to justice? In *Comparative Labor Law and Policy Journal* [interaktyvus]. 2004. No. 477 [žiūrėta 2008 vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

63) POLLERT, A. The unorganized worker: the decline in collectivism and new hurdles to individual employment rights. In *Industrial Law Journal* [interaktyvus]. September 2005 [žiūrėta 2008 vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

64) ACAS Advisory handbook – Discipline and grievances at work [interaktyvus]. April 2006 [žiūrėta 2008 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=890>>.

65) Arbitration Q&A [interaktyvus]. 2001-2008 [žiūrėta 2008 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=855>>.

66) Department of Trade and Industry. Employment relations research series No.69. Employee representation in grievance and disciplinary matters – making a difference [interaktyvus]. 2004 [žiūrėta 2008 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.berr.gov.uk/files/file36182.pdf>>.

67) Disputes involving an employment tribunal claim [interaktyvus]. 2001-2008 [žiūrėta 2008 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=356>>.

68) DTI Guidance on the Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004 [interaktyvus]. May 2004 [žiūrėta 2000 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.berr.gov.uk/files/file11516.pdf>>.

69) Full Regulatory Impact Assessment. Statutory Dispute Resolution Procedures [interaktyvus]. January 2004 [žiūrėta 2008 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.berr.gov.uk/files/file23103.pdf>>.

PRAKTINĖ MEDŽIAGA

Europos Teisingumo Teismo sprendimai

70) ETT 1986 m. vasario 26 d. sprendimas byloje 152/84, *Marshall / Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* (1986), ECR 723.

71) ETT 1978 m. kovo 9 d. sprendimas byloje 106/77, *Amministrazione delle finanze dello Stato / Simmenthal* (1978), ECR 629.

72) ETT 1974 m. spalio 23 d. sprendimas byloje 17/74, *Transocean Marine paint Association / EC Commission* (1974), ECR 1063.

Jungtinės Karalystės teismų sprendimai

73) ETT 1964 m. liepos 15 d. sprendimas byloje 6/64, *Costa / ENEL* (1964), ECR 1194.

74) The UK House of Lords *Fairchild v. Glenhaven Funeral Services Ltd and Others*, [2002] UKHL 22.

75) The UK House of Lords *Polkey v. A.E. Dayton Services Ltd*, [1987] I.R.L.R. 503.

76) The UK House of Lords *R. v. Moloney (Alistair Baden)*, [1985] 1 All ER 1025.

77) The UK House of Lords *Malloch v. Aberdeen Corporation*, [1971] 1 W.L.R. 1578.

78) The UK Court of Appeal (Civil Division) *Whitbread Plc (t/a Whitbread Medway Inns) v. Hall*, [2001] I.C.R. 699.

79) The UK Court of Appeal (Civil Division) *Dietmann v. Brent London Borough Council*, [1988] I.C.R. 842.

80) The UK Court of Appeal *R. v. Briggs (Basil Ian)*, [1977] 1 All ER 475.

81) The UK Court of Appeal *Marshall v. English Electric Ltd*, [1945] 1 All E.R. 653.

82) The UK Chancery Division *Sagar v. Ridehalgh*, [1931] 1 Ch. 310.

83) The UK Kings Bench Division *Devonald v. Rosser & Sons*, [1906] 2 K.B. 728.

84) The UK Divisional Court *Bradburn v. Foley*, [1877-78] L.R. 3 C.P.D. 129.

85) The UK Court of Exchequer *Blyth v. Birmingham Waterworks Co*, [1856] 11 Ex. 781, 784.

86) The UK Employment Appeal Tribunal *Centre West London Buses Ltd v. Balogun*, 2005 WL 3048983.

87) The UK Employment Appeal Tribunal *Coxon v. Rank Xerox (UK) Ltd*, [2003] I.C.R. 628.

88) The UK Employment Appeal Tribunal *Royal Mail Group Plc (Formerly Consignia) v. Mrs A E Tatum*, UKEAT/0655/03/SM.

89) The UK Employment Appeal Tribunal *Solectron Scotland Ltd v. Ms G N Roper & Others*, EAT/0305/03 ILB.

90) The UK Employment Appeal Tribunal *Skelton v. Salvesen Logistics Ltd (t/a Christian Salvesen Plc)*, 2002 WL 1654902.

91) The UK Employment Appeal Tribunal *O'Flynn v. Airlinks The Airport Coach Co Ltd*, [2002] Emp. L.R. 1217.

92) The UK Employment Appeal Tribunal *Hamilton v. Argyll and Clyde Health Board*, [1993] I.R.L.R. 99.

- 93) The UK Employment Appeal Tribunal *Vauxhall Motors Ltd v. Ghafoor*, [1993] I.C.R. 376.
- 94) The UK Employment Appeal Tribunal *Marshall v. Industrial Systems and Control Ltd*, [1992] I.R.L.R. 294.
- 95) The UK Employment Appeal Tribunal *Brooks&Son v. Skinner*, [1984] I.R.L.R. 379.
- 96) The UK Employment Appeal Tribunal *Tayside Regional Council v. McIntosh*, [1982] I.R.L.R. 272.
- 97) The UK Employment Appeal Tribunal *Harris and Shepherd v. Courage*, [1981] I.R.L.R. 153.
- 98) The UK Employment Appeal Tribunal *Moore v. C&A Modes*, [1981] I.R.L.R. 71.
- 99) The UK Employment Appeal Tribunal *International Sports Co v. Thomson*, [1980] I.R.L.R. 340.
- 100) The UK Employment Appeal Tribunal *British Labour Pump Co. Ltd. v. Byrne*, [1979] I.R.L.R. 94.
- 101) The UK Employment Appeal Tribunal *Horrigan v. Lewisham London Borough Council*, [1978] I.C.R. 15.
- 102) The UK Employment Appeal Tribunal *East Hertfordshire DC v. Boyten*, [1977] I.R.L.R. 347.
- 103) The UK Employment Appeal Tribunal *Lowndes v. Specialist Heavy Engineering Ltd*, [1977] I.C.R.1.
- 104) The UK Employment Appeal Tribunal *Budgen&Co. v. Thomas*, [1976] I.R.L.R. 174.
- 105) The UK Industrial Tribunal *Davison v. Kent Meters Ltd*, [1975] I.R.L.R. 145.
- 106) The UK Industrial Tribunal *Todd v. North Eastern Electricity Board*, [1975] I.R.L.R. 130.
- 107) The UK Industrial Tribunal *Samways v. Swan Hunter Shipbuilders Ltd*, [1975] I.R.L.R. 190.
- 108) The UK Industrial Tribunal *Whitlow v. Alkanet Construction Ltd*, [1975] I.R.L.R. 321.

Lietuvos teismų sprendimai

- 109) 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.
- 110) LAT CBS 2002 m. sausio 23 d. nutartis c. b. *N. Mikalauskienė v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“*, Nr.3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.
- 111) LAT CBS 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. *V. Balnienė v. UAB „Lietuvos spaudos“ Kauno agentūra*, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.
- 112) LAT CBS 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. *I. Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

- 113) LAT CBS 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. A. Čiužaitė v. Kauno J. Basanavičiaus vidurinė mokykla, bylos Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.
- 114) LAT CBS 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. A. Čiužaitė v. Kauno J. Basanavičiaus vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.
- 115) LAT CBS 2001 m. sausio 31 d. nutartis c. b. A. Čiužaitė v. Kauno J. Basanavičiaus vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1; LAT CBS 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. I. Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.
- 116) LAT CBS 2002 m. sausio 23 d. nutartis c. b. N. Mikalauskienė v. VšĮ Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.
- 117) LAT CBS 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. I. Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.
- 118) LAT CBS 2007 m. balandžio 11 d. nutartis c. b. R. D. v. UAB „Toksika“, Nr. 3K-3-139/2007, kat. 11.9.10.8; 13.2.1
- 119) LAT CBS 2001 m. birželio 4 d. nutartis c. b. B. Aleksonienės, N. Akstinienės ir kiti v. Vilnos AB „Drobė“ ir Vilnos AB „Drobė“ Viečiūnų verpimo fabrikas, Nr. 3K-3-600/2001, kat. 2.4.3.2; 2.6; 94.2; 115.
- 120) LVAT 2007 m. spalio 26 d. sprendimas a.b. F. Š. v. Klaipėdos apskrities valstybinė mokesčių inspekcija, Nr. A⁸- 281/2007, kat. 16.4; 16.6 // LVAT biuletenis, 2007, Nr. 3(13).