

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Živilės Šalkauskienės
IV kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**Darbo sutarčių nutraukimas už šiurkščius darbo pareigų
pažeidimus, kuriais kėsinama į nuosavybę, turtines teises ir
turtinius interesus (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7
punktai)**

Vadovas: as. Ieva Povilaitienė

Recenzentas: as. Rimantas Stanevičius

Vilnius' 2007

TURINYS

IŽANGA.....	3
1. ŠIURKŠČIŲ DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMŲ, NUMATYTŲ 235 STR. 2 DALYJE 2 IR 7 PUNKTUOSE, SAMPRATŲ ATSKLEIDIMAS.....	6
1.1. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata.....	6
1.2. Šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, kuriais kėsinamasi į turtą, turtines teises ir turtinius interesus (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktai).....	11
1.2.1. Valstybės, tarnybos, komercinės ir technologinės paslapties atskleidimas arba pranešimas konkuruojančiai įmonei.....	12
1.2.2. Veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo ar neteisėto atlyginimo paėmimo požymių.....	29
2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS KAIP DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS PRIEMONĖ.....	37
2.1. Darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo instituto reforma po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo.....	38
2.2. Darbo sutarties nutraukimas kitų drausminės atsakomybės priemonių kontekste.....	42
2.3. Atleidimo iš darbo, kaip drausminės nuobaudos, įgyvendinimo tvarka ir reglamentavimo problemos.....	45
IŠVADOS.....	53
LITERATŪROS SARAŠAS.....	56
SANTRAUKA.....	60
SUMMARY.....	61
PRIEDAI.....	62

IŽANGA

Darbo teisė – teisės šaka, reguliuojanti visuomeninius santykius, susiklosčiusius darbo proceso metu. Darbo procesas – fizinių ir intelektinių žmogaus gebėjimų panaudojimas. Atsižvelgiant į tai, kad nėra vienodų žmonių, galima suprasti ir tai, kad nėra ir vienodai atliekamo darbo. Esama kelių darbo proceso elementų, kurie visi yra būtini tam, kad žmogaus veiklą galima būtų pavadinti darbu. Šie elementai yra:

1. tikslinga žmogaus veikla – tikslingas žmogaus fizinių ir protinių gebėjimų realizavimas;
2. darbo objektas – dalykais, kuriuos žmogus veikia dirbdamas;
3. darbo priemonės – priemonės, kuriomis žmogus tam tikru būdu veikia darbo objektą.

Darbo objektas ir darbo priemonės yra ne tik būtini darbo proceso elementai, bet ir tam tikros nuosavybės objektas, o tai reiškia, kad egzistuoja glaudus darbo ir turtinių santykių ryšys. Būtent dėl to Romėnų teisėje darbo teisinius santykius reguliavo civilinės ir komercinės teisės šakos, o darbo sutartis laikyta viena iš civilinių sutarčių rūšių ir vadinta paslaugų nuomos sutartimi.¹

Darbo santykiai – santykiai, atsirandantys darbo procese ir su jais susiję santykiai. Būtent tokius santykius ir reguliuoja Darbo teisė. Viena iš tokių Darbo teisės reguliuojamų darbo santykių sričių yra darbo santykiai, susiję su teisine visuomeninių darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybe už savo teisių ir pareigų pažeidimą esant darbo santykiams. Tai santykiai dėl drausminės bei materialiosios darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybės. Vienas iš pagrindų drausminei bei materialinei, o tam tikrais atvejais ir administracinei bei baudžiamajai atsakomybei atsirasti yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kai darbuotojas atskleidžia arba praneša konkuruojančiai įmonei valstybės, tarnybos, komercinę ar technologinę paslaptį arba atlieka veikas, turinčias vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo ar neteisėto atlyginimo paėmimo požymių (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktai). Būtent šie du pagrindai ir bus smulkiau nagrinėjami šiame magistro darbe.

Magistro darbo tyrimo tikslas – išanalizuoti darbo sutarčių nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, numatytus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7

¹ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 40-41.

punktuose, reglamentavimą bei praktinio įgyvendinimo problemas. Tikslui pasiekti išsikelti tokie *uždaviniai*:

1. atskleisti šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, numatytų Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose, sampratas bei pasireiškimo darbo santykiuose galimybę bei būdus;
2. peržvelgti kaip kito nagrinėjamų santykių reglamentavimas po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo;
3. atsižvelgiant į tai, kad darbo sutarties nutraukimas už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, numatytus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose, yra drausminė nuobauda, kuri turi būti skiriama laikantis Darbo kodekse nustatytos atitinkamos tvarkos, išanalizuoti drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimo ir įgyvendinimo tvarką.
4. atsižvelgiant į tam tikrus, mano nuomone, reglamentavimo trūkumus (smulkiau aptarta darbe), tam tikrų išvadų pagrindimui atlikti Lietuvos įmonių apklausą apie diskutuotinos normos praktinį įgyvendinimą.

Magistro darbo tyrimo objektas – darbo sutarčių nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, numatytus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose, institutas.

Magistro darbo tyrimo metodai. Tyrime, atskleidžiant sampratas, naudojamas teisės aktų analizės metodas. Reglamentavimo reformai aprašyti naudojamas istorinės analizės metodas. Taip pat darbe naudojami loginės ir sisteminės analizės metodai siekiant atskleisti darbo sutarčių nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, numatytus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose, reglamentavimo problemas analizuojant norminę ir specialiąją literatūrą bei išvadoms ir pasiūlymams pateikti. Be to, Lietuvos įmonių apklausai dėl praktinio teisės normų įgyvendinimo atlikti, naudojamas anketinės apklausos metodas, o apklausos metu gautus duomenis apdoroti naudojamas statistinės analizės metodas.

Magistro darbo tyrimo aktualumą bučiau linkusi grįsti tuo, kad veikos, numatytos Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose yra ganėtinai dažnai pasitaikančios praktikoje. Be to, yra kai kurie šių veikų konstatavimo aspektai, kurie galiojančiuose įstatymuose nėra tiesiogiai aptarti dėl ko teisinių darbo santykių subjektams kyla tam tikri

klausimai įgyvendinant savo teises ir pareigas. Ne mažiau aktuali yra teismų praktikos aptariamais klausimais koncentruota apžvalga bei drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos aptarimas, grindžiamas teismų praktika.

Magistro darbo tyrimo originalumas. Mokslinių tyrimų šia tema Lietuvoje rasti nepavyko. Periodiniuose leidiniuose, rašančiuose teisės tema, esama keletas publikacijų, kuriose pateikiami atskirų šios temos aspektų aptarimai. Magistro darbų Vilniaus universiteto Teisės fakultete šia tema per pastaruosius dvejus, t.y. 2004 ir 2005 metus taip pat nebuvo rašyta. Buvo rašyta tik panašių temų, nagrinėjančių šio magistro darbo temos klausimus, tačiau šiame darbe nagrinėjami klausimai anksčiau rašytuose magistro darbuose sudarė tik sudedamąją dalį, todėl aptarti buvo tik fragmentiškai, neanalizuojant išsamiai. Be to, nepavyko rasti jokių duomenų apie įmonių patirtį įgyvendinant ir taikant teisės normas aptariamais klausimais. Todėl, mano manymu, šis darbas gali būti laikomas originaliu.

Magistro darbo tyrimo praktinė reikšmė. Šio tyrimo praktinė reikšmė gali pasireikšti tuo, kad į tyrimo duomenis gali būti atsižvelgiama rengiant Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarčių nutraukimą už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, numatytus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose, pataisas. Taip pat šis tyrimas gali būti naudingas tiek darbdaviams, siekiantiems efektyviai ir teisiškai organizuoti savo turto, turtinių teisių bei turtinių interesų apsaugą bei tinkamai taikyti sankcijas darbuotojams, pasikėsinusiems į šiuos darbdavio gėrius, tiek darbuotojams, siekiantiems žinoti savo teises ir pareigas bei norintiems apsisaugoti nuo neteisėtų darbdavio veiksmų, kai pastarasis nutraukia darbo sutartį su darbuotoju už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, numatytus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose.

Magistro darbo tyrimui atlikti pagrinde buvo naudojamosi įstatymais bei jų komentarais ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika. Taip pat naudotasi socialinių mokslų daktaro, docento Viktoro Tiažkijaus monografija bei kitų teisininkų bei advokatų, tokių kaip H. Davidavičius, T. Bagdanskis, L. Ščukas, M. Šimkūnas darbais ir publikacijomis periodinėje teisės literatūroje.

Magistro darbo struktūrą sudaro įvadas, trys dėstomosios darbo dalys, išvados, literatūros sąrašas, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis bei priedas.

1. ŠIURKŠČIŲ DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMŲ, NUMATYTŲ 235 STR. 2 DALYJE 2 IR 7 PUNKTUOSE, SAMPRATŲ ATSKLEIDIMAS

1.1. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata

Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikomas darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta darbo tvarkai (Darbo kodekso¹ 235 str. 1 d.). Panašiai Valstybės tarnybos įstatymo² 29 straipsnio 5 dalyje apibrėžiamas ir šiurkštus tarnybinis nusižengimas.

Kadangi šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra laikomas viena darbo drausmės pažeidimų rūšių, pirmiausiai kyla klausimas kas yra darbo drausmės pažeidimas. Teisės teorijoje teisės pažeidimas apibrėžiamas kaip teisei priešinga, kalta asmenų ar organizacijų veika, kuria padaroma žala įstatymo saugomoms piliečių teisėms, teisėtiems interesams arba teisei tvarkai apskritai.³ Tai tradicinis teisės pažeidimo apibrėžimas pabrėžiantis patį elgesio priešingumą teisei, kaip elgesio taisyklei. Asmuo gali pažeisti teisę tik tada, kai jis naudojasi subjektine teise ir kai tas naudojimas yra įstatymo siejamas su būtinybe vykdyti pareigas. Pavyzdžiui, darbuotojas, sudaręs darbo sutartį, t.y. įgyvendindamas savo subjektinę teisę dirbti, neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui (Darbo kodekso 118 straipsnis). Nevykdydamas šios įstatyme numatytos pareigos, darbuotojas padarytų teisės pažeidimą, darbo teisėje vadinamą darbo drausmės pažeidimą. Teisės pažeidimas apibrėžiamas atsižvelgiant į teisinės atsakomybės poreikius, kurie grindžiami ne būtinybe konstatuoti teisei priešingą veiką, o tikslu atkurti pažeistas teises ir sudrausminti pažeidėją. Teisės pažeidimui teorijoje išskiriami tokie būdingi požymiai:

1. teisės pažeidimo subjektas;
2. teisė gali būti pažeista veikimu arba neveikimu;
3. teisės pažeidimas yra neteisėta, priešinga teisei, veika;
4. teisės pažeidimas yra pavojinga visuomenei veika.

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr.64-2569.

² Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

³ VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis.-Vilnius: Justitia, 2000. P. 343.

Pats teisės pažeidimas teorijoje dažniausiai yra siejamas su objektyvių ir subjektyvių požymių sistema, kurių būvimas traktuojamas kaip pakankamas pagrindas patraukti subjektą teisinėn atsakomybėn. Ši kategorija plačiau nagrinėjama baudžiamojoje teisėje, kur sakoma, kad nusikaltimo¹ sudėties elementai – tai būtinosios, sudedamosios jo vieningos struktūros dalys, apibūdinamos tam tikrais požymiais, kurie padeda išskirti nusikaltimo sudėčių specifines savybes atskirti vieno nusikaltimo sudėtis nuo kitų nusikaltimo sudėčių. Išskiriami tokie nusikaltimo sudėties elementai: objektą, objektyviąją pusę, subjektą ir subjektyviąją pusę.² Tokia nusikaltimo sudėties struktūra turi ir bendrą teorinę reikšmę, nes yra vartojama ir kitose teisės šakose, atsižvelgiant į jų specifiką.

Darbo kodekso 234 straipsnis teigia, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Kadangi darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, konstatuojant ar tai yra darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, būtina nustatyti visiems teisės pažeidimams būdingus sudedamuosius elementus, kurie darbo teisėje yra:

1. *subjektas* – nusižengęs darbuotojas;
2. *objektas* – įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatyta darbo tvarka;
3. *objektyvioji pusė* – neteisėta darbuotojo veika (elgesys), pasireiškianti darbo pareigų, nustatytų norminių teisės aktų (pareigybių aprašymų, pareiginių nuostatų, darbo tvarkos taisyklių ir kt.) nevykdymu ar netinkamu jų vykdymu;
4. *subjektyvioji pusė* – pažeidusio darbo drausmę darbuotojo kaltė, kuri gali pasireikšti tiek tyčia, tiek neatsargumu.

Tik vienu metu esant visiems elementams gali būti konstatuojama, kad padarytas darbo drausmės pažeidimas – prielaida drausminės atsakomybės taikymui. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2002 m. lapkričio 20 dienos nutartyje³ išaiškino, kad darbuotojas, dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo, iš darbo gali būti atleistas tik esant visoms drausminės atsakomybės sąlygoms:

¹ Visi teisės pažeidimai pagal pavojingumo visuomenei laipsnį skirstomi į nusikaltimus ir nusižengimus (plačiau žr. VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis.-Vilnius: Justitia, 2000. P. 347-348)

² Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis: vadovėlis. Trečiasis ir papildytas leidimas.-Vilnius: Eugrimas, 2001. P. 149-150.

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

1. darbuotojo neteisėtiems veiksams ar neveikimui;
2. žalingiems padariniams;
3. priešastiniam ryšiui tarp darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo bei žalingų padarinių atsiradimo;
4. ir darbuotojo kaltei.

Nesant bent vienos iš minėtų sąlygų, drausminės atsakomybės taikymas negalimas. Drausminės atsakomybės sąlygų būvimą, kilus ginčui teisme, įrodinėja darbdavys.

Grįžtant prie šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos, iš Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalyje pateikto šiurkštus darbo pareigų pažeidimo apibrėžimo matyti, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali būti padaromas:

- a) pažeidžiant darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatas;
- b) nusižengiant darbo pareigoms;
- c) nusižengiant darbo tvarkai.

Pirmuoju atveju, darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas pažeisdamas tiesiogiai jo darbą reglamentuojančių įstatymų, poįstatyminių teisės aktų ir kitų norminių teisės aktų nuostatas. Tai yra darbuotojas, pažeidęs įstatymų, poįstatyminių bei vietinių (lokalinių) teisės aktų nuostatas, gali būti pripažintas šiurkščiai pažeidusiu darbo pareigas. Įstatymus Lietuvos Respublikoje pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją¹ leidžia Lietuvos Respublikos Seimas. Paminėtini tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojantys įstatymai – Darbo kodeksas, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas². Vietinius (lokalinius) teisės aktus leidžia darbdavys. Jie sukonkretina, detalizuoja darbuotojų pareigas. Tokie aktai gali būti įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklės, darbuotojų pareiginės instrukcijos, pareiginiai nuostatai, pareigybių aprašymai, kvalifikaciniai reikalavimai, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos, saugaus darbų atlikimo taisyklės ir kt.

Antruoju atveju, darbuotojas padaro šiurkštų darbo pareigų pažeidimą nusižengdamas darbo pareigoms. Per darbo pareigas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra užtikrinama darbo drausmė. Pagrindinės darbuotojo pareigos yra vardijamos Darbo kodekso 228 straipsnyje. Jomis yra laikomos:

¹ Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

² Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

1. pareiga dirbti dorai ir sąžiningai;
2. laikytis darbo drausmės;
3. laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus;
4. laiku ir tiksliai vykdyti darbo normas;
5. laikytis technologinės drausmės;
6. laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų;
7. tausoti darbdavio turta.

Darbuotojų pareigas konkretina ir detalizuoja įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklės, darbuotojų pareiginės instrukcijos, pareiginiai nuostatai, pareigybių aprašymai, kvalifikaciniai reikalavimai, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijos, saugaus darbų atlikimo taisyklės bei kiti norminiai teisės aktais, nustatantys specialias darbuotojų pareigas.¹ Be pagrindinių darbuotojo pareigų gali būti nustatomos ir specialios darbuotojų pareigos, būdingos atskiroms darbuotojų kategorijoms. Šių pareigų privalo laikytis darbuotojai, vykdydami darbo funkcijas. Darbo funkcijos apibrėžiamos darbo sutartyje², nurodant darbuotojo profesiją, specialybę ar kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, apibūdinant darbą arba tam tikras darbuotojo pareigas. Tačiau, nors Darbo kodeksas nenurodo kaip plačiai turi būti aprašomos darbo funkcijos darbo sutartyse, tai gali būti aktualu, nes:

- a) darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (Darbo kodekso 119 straipsnis). Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Taigi, nesant išsamaus darbo funkcijų aprašymo, darbuotojas, neatsižvelgdamas į žodinį pareigų aptarimą, gali atsisakyti atlikti jam pavestą darbą;
- b) darbdavys gali darbuotojui pavestą darbo funkciją traktuoti labai plačiai ir nepagrįstai praplėsti darbuotojo įsipareigojimus darbdaviui.

¹ Plačiau žr. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras: III dalis. Individualūs darbo santykiai.-Vilnius: Justitia, 2004. 228 straipsnio komentaras.

² Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalis numato, kad „kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.), ir darbo funkcijų, t.y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų“.

Taigi, šios priežastys gali būti ginčo tarp darbuotojo ir darbdavio kilimo prielaida, todėl, sprendžiant klausimą kaip apibrėžti darbuotojo funkcijas, reikėtų vadovautis nuostata, kad žodžiu gali būti duodami tik tokie nurodymai, kurie traktuotini kaip įprastinių darbo sutartyje nustatytų pareigų vykdymas. Dėl tikslų darbo funkcijų rekomenduotina susitarti raštu, parengiant pareiginius nuostatus ar instrukcijas, o kitus nurodymus, nenustatytus pareiginiais nuostatais ar instrukcijomis, rekomenduotina įforminti įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovo įsakymu.¹

Trečiuoju atveju, darbuotojas pažeidžia darbo tvarką. Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, kurios reglamentuoja darbuotojų kolektyvo narių ir įmonės, įstaigos, organizacijos tarpusavio santykius darbo procese.² Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalis numato darbdavio pareigą pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su darbo tvarkos taisyklėmis bei kitais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Supažindinimo svarbą akcentavo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas, pasakydamas, kad jei darbdavys šios pareigos neįvykdo ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, tai šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti pagrindu taikyti drausminę atsakomybę.³

Apibendrinant, pasakytina tai, kad jei darbo pareigų pažeidimas vadovaujantis Darbo kodekso 235 straipsniu gali būti pripažintas šiurkščiu, turi visus būtinus teisės pažeidimo sudėties elementus ir yra nustatytos visos drausminės atsakomybės sąlygos, pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su šiurkštų darbo drausmės pažeidimą padariusiu darbuotoju apie tai jo iš anksto neįspėjęs.

¹ BAGDANSKIS, T. Darbuotojų pareiginių nuostatų tisinė galia ir reikšmė. *Juristas*, 2005. Nr. 3, p. 23.

² Plačiau žr. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras: III dalis. Individualūs darbo santykiai.-Vilnius: Justitia, 2004, 230 straipsnio komentaras.

³ LAT teisėjų 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.

1.2. Šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, kuriais kėsiamasi į turtą, turtines teises ir turtinius interesus (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktai)

Prieš pradėdant nagrinėti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose numatytų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sampratą, paanalizuosiu turto, turtinių teisių ir turtinių interesų turinį.

Civilinėje teisėje sąvoka „turtas“ reiškia daiktus, turtines teises ir turtines pareigas, pinigus. Siauroju požiūriu „turtas“ reiškia daiktą ir daiktų visumą. Plačiuoju – tai daiktai ir turtinės teisės bei pareigos, išimtinės teisės ir panašiai (žaliavos, prekės, pastatai, pinigai, prekių ir paslaugų ženklai, juridinio asmens pavadinimas ir t.t.).¹

Turtinės teisės Civilinio kodekso 1.112 straipsnyje apibrėžiamos kaip daiktinės teisės, prievolinės teisės bei teisės, atsirandančios iš intelektualios veiklos rezultatų. Daiktinių teisių turinį sudaro:

1. nuosavybės teisė;
2. turto patikėjimo teisė;
3. servitutas;
4. uzufruktas.²

Bendriausiu požiūriu daiktinę teisę galima apibūdinti kaip absoliučią asmens teisę į daiktą.

Prievoliųjų teisių objektas, kaip ir turtinių, yra daiktai, tačiau, prievolinėms teisėms būdinga tai, kad visi subjektai turi tam tikrą prievolių, tuo tarpu kai daiktinių teisių vienas subjektas – aktyvus, o kitas – pasyvus, o tai reiškia, kad daiktines teises gali pažeisti bet kuris asmuo, o prievolines – konkretus prievoliųjų teisinių santykių subjektas. Prievolines subjektų teises ir pareigas reglamentuoja Civilinio kodekso 6 knyga.

Intelektinės veiklos rezultatai – mokslo, literatūros ir meno kūriniai, išradimų patentai, pramoniniai pavyzdžiai bei kiti intelektualios veiklos rezultatai, išreikšti kuria nors objektyvia forma (Civilinio kodekso 1.111 straipsnis).

Turtiniai interesai – visa, kas susiję su turto, turtinių teisių įgyvendinimu, apsauga.

¹ Civilinio kodekso komentaras: pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos.-Vilnius: Justitia, 2001. P. 213.

² Plačiau žr. Civilinė teisė: vadovėlis. Antras pataisytas leidimas.-Kaunas: Vajusta, 1998. P.231-237.

Taigi, atliekant veikas, numatytas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose, vienaip ar kitaip kėsinais i darbdavio turtą arba vienaip ar kitai pažeidžiamos (arba kėsinais) darbdavio turtinės teisės ir / arba turtiniai interesai.

1.2.1. Valstybės, tarnybos, komercinės ir technologinės paslapties atskleidimas arba pranešimas konkuruojančiai įmonei.

Paslaptimi laikytina tokia informacija, kuri darbuotojui patikėta arba žinoma dėl darbo. Paslapties atskleidimas – darbuotojo, kuriam patikėta paslaptimi esanti informacija, veikimas arba neveikimas, dėl kurio ta informacija tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti. Nepriklausomai nuo to, ar paslaptimi laikoma informacija tapo žinoma asmenims, neturintiems teisės su ja susipažinti, dėl darbuotojo, kuriam tokia informacija žinoma dėl jo darbo, tyčios ar dėl neatsargumo, paslapties atskleidimas laikomas pažeidimu.

Atleidimas iš darbo, kaip drausminė nuobauda, gali būti taikoma, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Šiurkščiais laikytinų darbo drausmės pažeidimų sąrašas pateiktas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje. Vienas iš tokių darbo pareigų pažeidimų – valstybės, tarnybos, komercinės ar technologinės paslapties atskleidimas ar pranešimas konkuruojančiai įmonei (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą). Darbo kodekso 136 straipsnio 4 dalis numato, kad atleidžiant darbuotoją, vieną kartą šiurkščiai pažeidusį darbo pareigas, turi būti laikomasi drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, numatytų Darbo kodekso XVI skyriuje.

Dabartinį reglamentavimą lyginant su anksčiau galiojusiu Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 11 punktu, kuris leido nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva kai darbuotojas atskleidžia įmonės komercines bei technologines paslaptis arba jas praneša konkuruojančiai įmonei, dabartinis reglamentavimas praplėtė paslaptimi laikytinos informacijos, už kurios atskleidimą ar pranešimą konkuruojančiai įmonei, darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo be išpėjimo, sąrašą, papildydamas jį valstybės ir tarnybos paslaptimis. Paminėtina ir tai, kad nors tuometinis reglamentavimas ir nelaikė komercinės bei technologinės paslapties atskleidimo ar pranešimo konkuruojančiai įmonei šiurkščiu pažeidimu, tačiau darbdavys atleisti darbuotoją šiuo pagrindu galėjo už vienkartinį tokio pobūdžio nusižengimą.

Veika, numatyta Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte gali būti padaroma dviem būdais:

1. Paslapties atskleidimu, kuris paprastai suprantamas kaip darbuotojo, kuriam paslaptis buvo patikėta arba žinoma dėl darbo, veikimas arba neveikimas, dėl kurio paslaptis tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti. Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo.
2. Paslapties pranešimu konkuruojančiai įmonei – tai atitinkamų duomenų perdavimas žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, pateikiant susipažinti ir pan., taip pat tam tikrų daiktų perdavimas, persiuntimas, parodymas ir pan. Šis pažeidimas padaromas tyčiais veiksmis.¹

Konstatuojant paslapties pranešimą konkuruojančiai įmonei, svarbu išsiaiškinti kokia įmonė laikytina konkuruojančia. Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymo² 3 straipsnio 9 dalis sako, kad konkuruojančios įmonės (konkurentai) yra ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija. Minėtas Konkurencijos įstatymas įtvirtina nesąžiningos konkurencijos draudimą ir 16 straipsnyje nustato, kad ūkio subjektams draudžiama atlikti bet kuriuos veiksmus, prieštaraujančius ūkinės veiklos sąžiningai praktikai ir geriems papročiams, kai tokie veiksmai gali pakenkti kito ūkio subjekto galimybėms konkuruoti, įskaitant informacijos, kuri yra kito ūkio subjekto komercinė paslaptis, naudojimą, perdavimą, skelbimą be šio subjekto sutikimo, taip pat tokios informacijos gavimą iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudos sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui.

Valstybės paslaptis. Valstybės paslaptį sudarančios informacijos išlaptinimą, saugojimą, naudojimą, išslaptinimą, apsaugos koordinavimą bei kontrolę reglamentuoja Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas³. Pagal šį įstatymą *valstybės paslaptis* – politiniai,

¹ LAT teisėjų 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

² Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-856

³ Valstybės žinios. 1999, Nr. 105-3019.

ekonominiai, kariniai, teisėtvarkos, mokslo ir technikos duomenys, kurių praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pažeisti Lietuvos Respublikos suverenitetą, gynybinę ar ekonominę galią, pakenkti Lietuvos Respublikos konstitucinei santvarkai, politiniams interesams, sukelti pavojų žmogaus gyvybei bei sveikatai, jo konstitucinėms teisėms. Minėtas įstatymas nustato ir valstybės paslapčių kategorijų sąrašą. Už neteisėtą informacijos, kuri yra Lietuvos Respublikos valstybės paslaptis, įgijimą ar perleidimą arba neteisėtą materialių objektų, kurių turinys ar informacija apie juos yra Lietuvos Respublikos valstybės paslaptis, laikymą Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas numato baudžiamąją atsakomybę.

Tarnybos paslaptis. Tarnybos paslapties samprata taip pat pateikiama minėtame Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatyme, kur sakoma, kad *tarnybos paslaptis* – politiniai, ekonominiai, kariniai, teisėtvarkos, mokslo ir technikos duomenys, kurių platinimu gali būti pažeisti valstybės ir jos institucijų interesai bei žmogaus konstitucinės teisės. Tarnybos paslapčių kategorijų sąrašą taip pat nustato minėtas Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas.

Atsižvelgiant į tai, kad valstybės ir tarnybos paslapčių sąvokas atskleidžia specialus Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas ir atsižvelgiant į šių paslapčių sampratose pateiktą valstybės ir tarnybos paslaptį sudarančios informacijos turinį bei saugomus gėrius, kurie gali būti pažeisti atskleidus ar praradus minėtas paslaptis sudarančią informaciją, galima teigti, kad valstybės ir tarnybos paslaptis valstybės yra ypatingai saugoma. Kalbant apie naudojimosi valstybės ar tarnybos paslaptimi paplitimą darbo santykiuose, paminėtina tai, kad Darbo kodekso reglamentuojamuose darbo santykiuose tokia informacija nėra labai dažna. Kaip jau minėjau, pagrindinius valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančios informacijos išslaptinimo, saugojimo, naudojimo bei išslaptinimo, išslaptintos informacijos apsaugos sritis, tame tarpe, personalo patikimumo patikrinimą, reglamentuoja Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. Minėtas įstatymas nustato ir išslaptintos informacijos kategorijų sąrašą. Tik į šį sąrašą patenkanti informacija gal būti žymima slaptumo žymomis „Visiškai slaptai“, „Slaptai“, „Konfidencialiai“, „Riboto naudojimo“. Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo 5 straipsnio 7 dalyje numatytas draudimas informacijos slaptumo žymas suteikti šiame įstatyme nereglamentuojamai informacijai eliminuoja darbdavio galimybę savo valia suteikti išslaptintos informacijos statusą informacijai savo nuožiūra ir už jos atskleidimą ar praradimą nubausti darbuotoją. Valstybės ar tarnybos paslapčių subjektais, pagal minėto

įstatymo 2 straipsnio 8 dalį gali būti Respublikos Prezidento, Seimo, Vyriausybės steigiamos institucijos, valstybės ir savivaldybių institucijos, jų steigiamos įmonės ir įstaigos, kurių veikla yra susijusi su informacijos įslaptinimu ir išslaptinimu, įslaptintos informacijos naudojimu ar jos apsauga. Kyla klausimas, kada paslapties subjektu gali būti darbuotojas, dirbantis darbo sutarties pagrindu ir kuriam taikomos Darbo kodekso normos, suteikiančios darbdaviui galimybę atleisti darbuotoją kuris atskleidžia valstybės ar tarnybos paslaptį?

Vienas iš tokių atvejų būtų darbuotojai neturintys valstybės tarnautojo statuso, bet dirbantys valstybės ar savivaldybės institucijose, kurios savo veikloje susiduria su įslaptinta informacija, darbo sutarties pagrindu.

Antras atvejis, kada darbuotojui gali būti taikoma drausminė nuobauda atleidimas iš darbo už valstybės ar tarnybos paslapties atskleidimą – įslaptinto sandorio vykdymas. Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas kalba apie įslaptintą sandorį, kurio apibrėžimas pateiktas 2 straipsnio 24 dalyje. Jame sakoma, kad įslaptintas sandoris – paslapčių subjekto ir juridinio ar fizinio asmens sudaryta sutartis dėl tam tikrų darbų, gaminių ar kitų objektų, kurie patys arba informacija apie kuriuos yra žymima slaptumo žymomis „Visiškai slaptai“, „Slaptai“ arba „Konfidencialiai“, atlikimo, sukūrimo, pirkimo, pardavimo, tiekimo, fizinės apsaugos, gabenimo bei techninės priežiūros. Įslaptinto sandorio sudarymui minėtas įstatymas kelia tam tikrus rangovo patikimumo patikrinimo reikalavimus, nustato įmonės patikimumo pažymėjimo išdavimo tvarką, bei pareigą paslapties subjektui kontroliuoti kaip rangovai ar subrangovai atitinka įslaptintų sandorių saugumo reikalavimus iki pasirašant įslaptintą sandorį, kaip laikosi šių reikalavimų įslaptintą sandorį vykdydami ir baigdami. Tame tarpe tikrinamas ir juridinio asmens – rangovo (subrangovo) darbuotojų, kurie pretenduoja gauti leidimus dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija patikimumas. Leidimus darbuotojams Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo nustatyta tvarka išduoda Valstybės saugumo departamentas laikotarpiui, kurį truks įslaptinto sandorio vykdymas. Rangovas (subrangovas), su kuriuo sudarytas įslaptintas sandoris, minėto įstatymo pagrindu turi pareigą:

- 1) Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo bei kitų teisės aktų, reglamentuojančių įslaptintos informacijos apsaugą, nustatyta tvarka organizuoti ir vykdyti patikėtos ar įslaptinto sandorio metu sukurtos įslaptintos informacijos apsaugą;

- 2) užtikrinti, kad su įslaptinta informacija dirbs ar susipažins leidimus turintys asmenys ir tik vadovaudamiesi principu „Būtina žinoti“;¹
- 3) paskirti asmenį, atsakingą už įslaptinto sandorio vykdymą, įslaptintos informacijos apsaugos organizavimą, vykdymą ir kontrolę;
- 4) įslaptintą sandorį įvykdžius ar jo vykdymą nutraukus prieš terminą, paslapčių subjektui perduoti visus gautus ir įslaptinto sandorio vykdymo metu sukurtus dokumentus ar gaminius, kuriuose yra įslaptintos informacijos.

Jei dėl rangovo (subrangovo) kaltės buvo atskleista arba prarasta jam patikėta įslaptinta informacija arba rangovas (subrangovas) ne vieną kartą pažeidė nustatytus įslaptintos informacijos apsaugos reikalavimus arba juos šiurkščiai pažeidžia, sukeldamas įslaptintos informacijos praradimo ar neteisėto atskleidimo grėsmę, įslaptintų sandorių saugomą užtikrinančios institucijos gali panaikinti įmonės patikimumą patvirtinantį pažymėjimą. Be to, Valstybės ir tarnybos įstatyme numatyta atsakomybė Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka už įslaptintos informacijos praradimą, atskleidimą ar kitokį įslaptintos informacijos apsaugos reikalavimų pažeidimą.

Taigi, tiek pirmuoju, tiek antruoju atveju darbuotojas pirmiausiai turi turėti kompetentingų institucijų leidimą susipažinti su valstybės ar tarnybos paslaptimi laikytina informacija. Be to, turi pareigą atsakingai ir protingai elgtis su įslaptintos informacijos turinio dokumentais ar daiktais, bei užtikrinti jų apsaugą nuo trečiųjų asmenų neteisėto susižinojimo, apsaugoti nuo praradimo arba neteisėto jos atskleidimo. Už šių ir kitų teisės aktuose numatytų pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą darbuotojui gali būti taikoma tiek drausminė, tiek baudžiamoji atsakomybė (Baudžiamojo kodekso 125 straipsnis).

Profesinės paslapties (Civilinis kodeksas 1.116 straipsnio 5 dalis) arba banko paslapties (Civilinio kodekso 6.925 straipsnis arba Lietuvos Respublikos Bankų įstatymo² 55 straipsnis) atskleidimas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, numatytas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, nekvalifikuojamas. Jei profesinę paslaptį sudarančios informacijos atskleidimu tiesiogiai pažeidžiamos konstitucinės žmogaus teisės ir laisvės, tai

¹ Principas „Būtina žinoti“ reiškia, kad įslaptinta informacija gali būti patikėta tik atitinkamus leidimus dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija turintiems asmenims, kuriems vykdant tarnybines pareigas reikalinga susipažinti su įslaptinta informacija (Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo 3 straipsnio 6 dalis).

² Valstybės žinios. 2004, Nr. 54-1832.

laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punktą, o kitais atvejais profesinės paslapties atskleidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Taip pat ir banko paslapties atskleidimas yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11, o ne 2 punktą.¹

Komercinė ir technologinė paslaptis. Pradedant kalbėti apie komercines (gamybines) ir technologines paslaptis, pirmiausiai paminėtina tai, kad komercinės paslaptys yra intelektinė nuosavybė, o tai reiškia, kad tai yra tam tikra nuosavybės rūšis, kuri turi būti atitinkamai saugoma. Kad teisingai nusistatyti apsaugos objektą, reikia išsiaiškinti kas tai yra apskritai komercinės paslaptys ir kokios paslaptys įmonėje gali būti laikomos komercinėmis. Įvairūs teisės aktais komercinės paslapties turinį apibrėžia skirtingai. Kalbant apie komercines paslaptis plačiąja prasme, reiktų kalbėti apie bet kokią konfidencialią informaciją, turinčią komercinę vertę, susijusią su įmonės gamybine, ūkine, prekybine veikla, mokslo ir technikos laimėjimais, finansų, valdymo ir organizavimo ypatumais. Konfidencialią informaciją ko gero tiksliausiai apibrėžia Lietuvos Respublikos protekcijos (apsaugos) priemonių įstatymas², kurio 22 straipsnio 2 dalyje sakoma, kad konfidencialia laikoma informacija, kurios atskleidimas suteiktų didelį konkurencinį pranašumą konkurentams ar turėtų didelį neigiamą poveikį informaciją pateikusiai suinteresuotajai šaliai ar asmeniui, iš kurio suinteresuotoji šalis ją įsigijo, ir ta informacija, kurią laikyti konfidencialia prašo ją pateikusi suinteresuotoji šalis. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatyme³ pateikta komercinės paslapties sąvoka sako, kad komercinė paslaptis – ūkio subjektui priklausanti ir viešai neatskleista, techninė, technologinė, komercinė ar organizacinė informacija, dėl kurios slaptumo išsaugojimo ūkio subjektas imasi tam tikrų priemonių, išskyrus informaciją, kuri pagal Lietuvos Respublikos įstatymus negali būti laikoma komercine paslaptimi. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁴ 1.116 straipsnyje. Komercine paslaptimi gali būti laikoma ūkio subjektui priklausanti ir viešai neatskleista techninė, technologinė, komercinė, organizacinė informacija dėl kurios slaptumo išsaugojimo ūkio subjektas imasi tam tikrų priemonių, išskyrus informaciją, kuri pagal įstatymus negali

¹ LAT teisėjų 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

² Valstybės žinios. 2000, Nr. 44-1249.

³ Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-856.

⁴ Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262

būti laikoma komercine paslaptimi. Informacija komercine (gamybine) paslaptimi gali būti laikoma jei ji turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Komercinę paslaptį gali sudaryti techninės, technologinės, finansinės, organizacinio pobūdžio ir kitokios žinios.

Technologinė paslaptis. *Technologinė paslaptis* yra viena iš informacijos, sudarančios komercinę paslaptį, rūšių. Tokią išvadą leidžia daryti aukščiau pateiktas komercinės paslapties apibrėžimas, kuriama sakoma, kad viešai neatskleista technologinė informacija gali būti komercinę paslaptį sudarančia informacija. Todėl toliau kalbant apie komercines ir technologines paslaptis bus vartojama apibendrinanti sąvoka „komercinė paslaptis“.

Grįžtant prie Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalies, komercinė paslaptis turi atitikti tris sąlygas:

1. informacija turi turėti tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę būtent dėl to, kad jos turinys nėra žinomas tretiesiems asmenims;
2. informacija negali būti laisvai prieinama tretiesiems asmenims, tai yra ji negali būti vieša ir negali būti laisvai teikiama kiekvienam subjektui;
3. informacijos savininkas turi dėti protingas pastangas, siekdamas išsaugoti jos konfidencialumą, tam tikslui taikydamas teisėtas organizacines, technologines, teisines ir kitas priemones.¹

Tačiau ne visa informacija, nors ir atitinka šias sąlygas, gali būti pripažįstama komercine paslaptimi, už kurios atskleidimą ar praradimą darbuotojas gali būti atleistas iš darbo Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punkto pagrindu. Lietuvos Respublikos teisės aktai gali nustatyti, kad vienokia ar kitokia informacija negali būti laikoma įmonės komercine paslaptimi, kaip, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas² nustato, kad neskelbiama yra tik informacija nenurodoma finansinėje

¹ PETRAUSKAITĖ, U. Komercinės paslaptys [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. balandžio 24 d.], prieiga per internetą < http://www.teisescentras.lt/readarticle.php?article_id=85>.

² Valstybės žinios. 2001, Nr. 99-3515.

atskaitomybėje, vadinasi informacija, kuri nurodoma įmonės finansinės atskaitomybės dokumentuose komercine paslaptimi būti negali. Taip pat komercine paslaptimi negali būti įmonių steigimo dokumentai bei įstatai, telekomunikacinių paslaugų teikėjo pasirinkimo sąlygos bei paslaugų tarifai ir kita viešai prieinama informacija.

Atkreiptinas dėmesys dar į vieną atvejį, kuomet darbuotojo atleidimas negali būti grindžiamas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktu. Bankų įstatymo 55 straipsnyje nustatyta, kad banko paslaptimi laikomi visi bankui žinomi duomenys ir informacija apie:

1. banko kliento turimas sąskaitas banke, lėšų likučius šiose sąskaitose, kliento vykdomas operacijas su jo sąskaitoje esančiomis lėšomis, sutarčių, pagal kurias klientui buvo atidarytos sąskaitos, sąlygas;
2. banko kliento skolinius įsipareigojimus bankui, sutarčių, pagal kurias atsirado šie skoliniai įsipareigojimai, sąlygas;
3. kitas banko klientui suteiktas finansines paslaugas, sutarčių, pagal kurias teikiamos finansinės paslaugos, sąlygas;
4. banko kliento finansinę būklę ir turta, veiklą, veiklos planus, skolinius įsipareigojimus kitiems asmenims ar sandorius su kitais asmenimis, kliento komercines (gamybines) ar profesines paslaptis.

Civilinio kodekso 6.925 straipsnis nustato, kad bankas privalo garantuoti banko sąskaitos, indėlio, visų su jais susijusių operacijų ir kliento slaptumą ir numato, kad informacija, sudaranti banko paslaptį, gali būti atskleista tik patiems klientams ar jų atstovams, o įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka – atitinkamoms valstybės valdžios institucijoms, pareigūnams ir kitiems asmenims.

Profesinės paslapties (Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 5 dalis) arba banko paslapties (Civilinio kodekso 6.925 straipsnis, Bankų įstatymo 55 straipsnis) atskleidimas nekvalifikuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, numatytas Darbo kodekso 235 str. 2 d. 2 punkte. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte įvirtinta, kad šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais yra laikomi kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Jeigu profesinę paslaptį sudarančios informacijos atskleidimu tiesiogiai pažeidžiamos žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės (pavyzdžiui, informacijos apie žmogaus privatų gyvenimą atskleidimas), tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punktą (neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais

arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises), o kitais atvejais profesinės paslapties atskleidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Kai atskleidžiama banko paslaptis, tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu atitinkamai pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 arba 11 punktus.¹

Taigi, grįžtant prie informacijos, kurios turinį sudaro komercinė paslaptis, tokiai informacijai galima būtų priskirti:

- įvairius technologinius ir / arba projektinius sprendimus;
- sudarytus arba planuojamus sudaryti sandorius;
- sukauptas žinias apie esamus ir / arba būsimus partnerius, klientus, tiekėjus ir t.t.;
- išradimus, prekių ženklus ir pramoninį dizainą iki kol jie nėra laisvai prieinami visuomenei;
- informacija apie įmonės materialaus ir finansinio turto investicijas;
- informacija apie įmonės darbuotojų darbo užmokestį, jo mokėjimo būdus ir tvarką;
- verslo, pardavimų, rinkodaros informacija;
- kita informacija.

Šis sąrašas nėra baigtinis ir dėl to, kokia informacija turi būti įtraukta į įmonės komercinių paslapčių sąrašą sprendžia įmonės valdymo organas. Tai reiškia, įmonei nereikia kreiptis į jokiais valstybines institucijas, nes Lietuvos Respublikos įstatymai numato informacijos savininko arba, jei savininkas – juridinis asmuo, jo valdymo organo, teisę skelbti ją komercine savo nuožiūra, vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais. Tokia teisė įtvirtinta Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo² 34 straipsnio 3 dalyje, kur pasakyta, kad valdyba nustato informaciją, kuri laikoma bendrovės komercine (gamybine) paslaptimi. Jei bendrovėje nėra sudaroma valdyba, valdybos kompetencijai priskirtas funkcijas bendrovėje atlieka bendrovės vadovas (Akcinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 4 dalis). Taigi, informacija, valdymo organo sprendimu pripažinta įmonės komercine paslaptimi, turi būti konkrečiai apibrėžiama: sudaromas komercinę paslaptį sudarančių žinių

¹ LAT teisėjų 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.

² Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5574.

sąrašas, nustatomi asmenys, kuriems atliekant pareigas, gali būti suteikiama teisė susipažinti su komercinę paslaptį sudarančiomis žiniomis, parengiama tokių asmenų supažindinimo su komercinę paslaptį sudarančiomis žiniomis ir jų perspėjimo apie šių žinių atskleidimą ir praradimą tvarka ir pan.

Ko gero dauguma bendrovių susiduria su problema, kad su komercinėmis paslaptimis turi būti supažindinami kai kurie arba visi bendrovės darbuotojai, tai gali kelti grėsmę informacijos, bendrovėje pripažintos komercinė paslaptimi, saugumui. Tačiau Darbo kodekso 47 straipsnis numato darbuotojo teisę į informavimą ir konsultavimą. Tas pats straipsnis sako, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę gauti informaciją:

- apie esamą ir planuojamą įmonės veiklą;
- apie įmonės ekonominę ir finansinę padėtį;
- apie esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir numatomus jos pokyčius;
- visą su jo asmeniu susijusią informaciją.

Vadovaujantis Darbo kodekso 22, 23, 47 ir 48 straipsniai, darbuotojų atstovai turi teisę gauti informaciją:

- apie numatomus įmonės ar jos dalies pirkimo-pardavimo sandorius;
- apie numatomą koncentraciją;
- apie numatomą reorganizavimą ar pertvarkymą;
- vykdant derybas dėl kolektyvinės sutarties – visais su šia sutartimi susijusiais klausimais.

Taip pat minėto straipsnio 3 dalyje darbdaviui numatyta pareiga pateikti detalią ir / arba neviešą informaciją, įskaitant ir informaciją, sudarančią bendrovės komercinę paslaptį. Už pateikiamos informacijos teisingumą atsako darbdavys.

Darbuotojai ar jų atstovai, pateikę rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri yra laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Šiuo atveju pažymėtina, kad darbdavio interesai geriausiai bus užtikrinti, kai darbuotoją laikytis konfidencialumo pareigos saistys rašytinis įsipareigojimas neatskleisti komercinės paslapties. Tačiau darbdaviui paliekama teisė raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, jei:

- darbuotojas nepasirašo rašytinio įsipareigojimo neatskleisti paslapties (kai su darbuotoju nesudaryta konfidencialumo sutartis);
- prašoma pateikti informacija susijusi su kitų privačių asmenų duomenų atskleidimu;
- prašoma pateikti informacija nebūtina prašančiojo pareigoms atlikti;
- prašomos informacijos atskleidimas dėl informacijos pobūdžio pakenktų ar galėtų pakenkti įmonei arba jos veiklai.

Kadangi tam tikros informacijos neturėjimas gali daryti įtaką darbuotojo galimybėms tinkamai atlikti jam pavestą darbą, Darbo kodekso 47 straipsnio 4 dalis nustato, kad nesutikdamas su darbdavio sprendimu nesuteikti informacijos, darbuotojas ar darbuotojų atstovas per vieną mėnesį gali kreiptis į teismą. Teismui nustačius, kad atsisakymas pateikti informaciją yra nepagrįstas, atsisakymą pateikęs darbdavys įpareigojamas per protingą laikotarpį tokią informaciją suteikti.

Informaciją darbdavys darbuotojui turi pateikti:

- raštu (taip pat ir atsisakymas pateikti prašomą informaciją), nurodant teisingus prašomus duomenis;
- nemokamai;
- įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje numatytu laiku arba laikantis protingumo kriterijaus.

Grįžtant prie informacijos, bendrovėje pripažintos komercine paslaptimi, norėčiau pabrėžti tai, kad, įvertinant tai, jog komercinė paslaptis – vieną iš nuosavybės rūšių, be to, priklausomai nuo informacijos pobūdžio, yra vertinga ta prasme, kad jos turėjimas (žinojimas) gali būti (yra) pelningas, o netgi vienkartinis jos praradimas gali sukelti nepataisomą žalą, todėl už tinkamą bendrovės komercinių paslapčių apsaugą atsakingas pats darbdavys. Taigi, darbdavys, naudodamasis visomis įmanomomis įstatymų leidžiamomis priemonėmis, turi būti įsitikinęs, arba įdėjęs visas pastangas, kad komercine bendrovės paslaptimi laikoma informacija netaptų žinoma jos žinoti neturintiems teisės fiziniams ar juridiniams asmenims. Kadangi vykdydami savo darbo funkcijas darbuotojai turi teisę žinoti komercine paslaptimi laikomą informaciją, kuri reikalinga jų darbo funkcijoms atlikti, darbdavys turi tinkamai pasirūpinti, kad darbuotojas būtų supažindintas su informacija, laikoma komercine paslaptimi ir jos naudojimo tvarka. Įpareigoti darbuotoją tinkamai

naudotis informacija, bendrovėje pripažinta komercine paslaptimi, darbdavys gali sudarydamas:

1. komercinių paslapčių sąrašą;
2. komercinių paslapčių naudojimosi tvarką;
3. konfidencialumo sutartį su darbuotoju;
4. Informacijos pripažinimo komercinėmis paslaptimis ir jų apsaugos nuostatus ir kt.

Darbo kodekso 99 straipsnis nustato darbdaviui pareigą supažindinti priimamą į darbą darbuotoją su jo busimojo darbo sąlygomis, darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, taip pat ir su informacija, kuri, darbovietės nustatyta tvarka, yra laikoma bendrovės komercine (gamybine) paslaptimi. Taip pat darbo sutartyje gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jei darbo įstatymai ar kolektyvinė sutartis nedraudžia jų nustatyti. Vadinasi kai kurie bendrovėje pripažintų komercinių paslapčių saugojimo aspektai gali būti aptarti ir darbo sutartyje.

Komercinių paslapčių naudojimosi tvarkoje, konfidencialumo sutartyje ar informacijos pripažinimo komercinėmis paslaptimis ir jų apsaugos nuostatuose galėtų ir turėtų būti aptarti tokie klausimai kaip:

- Konkretus komercinėmis paslaptimis pripažintos informacijos sąrašas;
- Nustatyta kokia informacija nelaikoma komercine paslaptimi;
- Apibrėžtos sąvokos (pavyzdžiui, apibrėžta kas laikoma klientu ir jo duomenimis ir panašiai);
- Nustatyta supažindinimo su komercinėmis paslaptimis tvarka;
- Gali būti nustatytas komercinių paslapčių lygis (pavyzdžiui: visiškai slapta, slapta, konfidenciali ir riboto naudojimo. Pagal tai turėtų būti nustatomi skirtingi jos saugojimo terminai);
- Nustatytas ratas asmenų (pareigybės), kurie gali susipažinti su komercinėmis paslaptimis;
- Nurodomos pareigybės, kurioms atskleistinos tam tikro lygio komercinės paslaptys;
- Nustatyta komercinių paslapčių atskleidimo tvarka;

- Nustatyta naudojimosi komercinėmis paslaptimis įmonės komercinėje ūkinėje veikloje tvarka;
- Nustatyta dokumentų (informacijos) su komercinėmis paslaptimis saugojimo ir žymėjimo tvarka;
- Nustatytas informacijos saugojimo būdas – laikmenų rūšys;
- Nustatyti darbuotojų išipareigojimui saugoti komercinę paslaptį;
- Nustatyta atsakomybė už informacijos atskleidimą.¹

Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojui, atskleidusiam įmonės, įstaigos ar organizacijos komercinę paslaptį gali būti taikoma ne tik drausminė, bet ir civilinė atsakomybė, trumpai būtina aptarti darbuotojo materialinę atsakomybę, susijusią su komercinės paslapties atskleidimu. Civilinio kodekso 1.116 str. 3 dalyje nustatyta, kad asmenys, neteisėtai būdais įgiję informaciją, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, privalo atlyginti padarytus nuostolius. Pareigą atlyginti padarytus nuostolius taip pat turi darbuotojai, kurie, pažeisdami darbo sutartį, atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį, ar kitokios sutarties šalis, atskleidusi gautą komercinę paslaptį pažeisdama sutartį. Nuostoliais šiuo atveju laikomos paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti patirtos išlaidos ir negautos pajamos. Pajamos, gautos neteisėtai naudojant komercinę (gamybinę) paslaptį, laikomos nepagrįstu praturtėjimu. Atsižvelgiant į tai, jog Darbo kodekse nustatyta, kad visiška materialinė darbuotojo atsakomybė gali būti numatyta specialiuose įstatymuose (Darbo kodekso 255 straipsnio 1 dalies 5 punktas), taip pat į tai, kad pagal Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 2 dalį informacija, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, ginama šio kodekso nustatytais būdais, manytina, kad darbuotojas žala turėtų atlyginti visiškai.

Pagal Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 4 dalį asmuo, atskleidęs komercinę paslaptį, gali būti atleistas nuo atsakomybės, jeigu įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais. Darbo kodekso 36 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams. Tuo remiantis ir vadovaujantis Civilinio kodekso 1.1. straipsnio 3 dalimi, kuri sako, kad tiek, kiek darbo santykių nereglamentuoja specialūs įstatymai, juos reglamentuoja Civilinis kodeksas, darytina išvada, kad komercinės (gamybinės) arba technologinės paslapties atskleidimas gali būti pateisinamas visuomenės

¹ BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. balandžio 25 d.], prieiga per internetą < <http://www.paciolis.lt/?cid=24100&details=1> >

saugumo interesais. Ją atskleidusiam darbuotojui negali būti taikoma drausminė atsakomybė, jei jis įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais.¹ Darbuotojas turėtų įrodyti kokią realią grėsmę žmonių gyvybei, sveikatai ar turtui yra pašalinta jam atskleidus komercinę (gamybinę) ar technologinę paslaptį, arba kokią realią grėsmę ir kokiu būdu kiltų minėtoms vertybėms, jei jis nebūtų atskleidęs paslapties.

Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 172⁽⁷⁾ straipsnis už komercinės paslapties atskleidimą numato administracinę atsakomybę. Komercinės paslapties atskleidimas apima ir banko paslapties atskleidimą, todėl asmenys, atskleidę komercinę paslaptį, susijusią su banko paslaptimi, atsako pagal minėtą Administracinių teisės pažeidimų kodekso straipsnį. Taip pat Administracinių teisės pažeidimų kodekso 215⁽¹⁾ straipsnio 3 dalis numato atsakomybę privatizavimo institucijų pareigūnams, privatizavimo objektų valdytojams bei įmonės administracijos vadovams ir vyriausiems finansininkams už informacijos apie privatizavimo objektą, laikomos konfidencialia informacija arba pramonine ar komercine paslaptimi, atskleidimą kitam asmeniui, kuriam susipažinimas su šia informacija nenumatytas valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo metu.

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 211 straipsnis numato, kad asmuo, atskleidęs komercine paslaptimi laikomą informaciją, kuri jam buvo patikėta ar kurią jis sužinojo dėl savo tarnybos ar darbo, jeigu ši veika padarė didelės turtinės žalos nukentėjusiajam asmeniui, baudžiamas teisės dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimu, viešaisiais darbais, bauda, laisvės apribojimu, areštu arba laisvės atėmimu iki dvejų metų. To paties kodekso 210 straipsnis numato baudžiamąją atsakomybę ir tam, kas neteisėtai įgijo komercine paslaptimi laikomą informaciją arba šią informaciją perdavė kitam asmeniui.

Taigi, kaip matome, atsakomybė už komercinės paslapties atskleidimą ar praradimą gali būti įvairi, pradedant drausmine ir baigiant baudžiamąja.

Dar viena grėsmė darbdaviui, kada komercinė paslaptis gali tapti žinoma konkuruojančioms įmonėms, sietina su tokiu reiškiniu, kaip darbuotojų migravimas iš vienos darbovietės į kitą, t.y. galimas darbuotojų konkuravimas su įmone, kurioje jis prieš tai dirbo. Tokiu atveju, galima situacija, kai pavyzdžiui, buvęs bendrovės X darbuotojas, dirbdamas konkuruojančioje bendrovėje Y ir žinodamas bendrovės X pastoviam jos klientui teikiamų

¹ LAT teisėjų 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.

paslaugų kainą, kuri buvo viešai neskelbiama informacija, pasiūlo šiam klientui bendrovės Y teikiamas paslaugas už daug mažesnę kainą. Kaip galima prevencinė priemonė komercinių paslapčių atskleidimo rizikai sumažinti, paminėtina nekonkuravimo su darbdaviu sutartis.

Nekonkuravimo sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurie dėl savo darbo funkcijų disponuoja žiniomis, įtakojančiomis ar galinčiomis įtakoti darbdavio konkurencingumą. Be to, ji gali apimti tik tas veiklos sritis, kurioje veikia darbdavys. Nekonkuravimo su darbdaviu sutarties tikslas – apriboti darbuotojo galimybes pasinaudoti dirbant pas buvusį darbdavį įgytomis specifinėmis žiniomis ar informacija savo tolesnėje darbinėje veikloje ir taip apsaugoti darbdavio interesus. Konkurencija gali būti ribojama draudžiant atlikti darbo funkcijas, įskaitant papildomą darbą konkuruojančioje įmonėje, steigti savo įmonę, kuri sudarytų konkurenciją darbdaviui, verstis individualia veikla, dalyvauti konkuruojančios įmonės kito pobūdžio veikloje ir panašiai.¹ Kad konkuravimo draudimas būtų pripažintas teisėtu, nekonkuravimo su darbdaviu sutartyje turi būti aptartos tokios sąlygos, kaip:

- nekonkuravimo laikotarpis, t.y. turi būti aiškiai apibrėžtas terminas, kurį darbuotojas įsipareigoja nekonkuruoti. Negali būti numatyta, jog darbuotojas, su juo nutraukus darbo sutartį, daugiau nei dvejus metus nekonkuruos su darbdaviu;
- konkurencijos draudimas turi būti aiškiai apibrėžtas konkrečia teritorija ir prekių ar paslaugų rūšimi arba klientų grupe ir teritorija;
- turi būti aiškiai nurodyta kokie darbuotojo veiksmai bus laikomi nekonkuravimo sutarties pažeidimu;
- turi būti nustatyta kompensacija už nekonkuravimo laikotarpį. Teisė į kompensaciją dėl konkurencijos ribojimo atsiranda nuo konkurencijos draudimo sutarties sudarymo, tačiau teisės atsiradimo momento nereikėtų tapatinti su realiu kompensacijos mokėjimu. Kartais klaidingai teigiama, jog kompensacija už konkurencijos ribojimą mokama tik po darbo sutarties nutraukimo. Kompensacija gali būti įskaičiuojama į darbuotojui mokamą darbo užmokestį, taip mokant kompensaciją nenutraukus darbo sutarties,

¹ ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių // Juristas. 2004, Nr. 9. P. 10.

tačiau ir šiuo atveju būtina įvertinti, ar toks kompensavimas yra adekvatus konkurencijos ribojimui ir nepažeidžia darbuotojo interesų. Teisės aktuose nėra numatyta, kokia forma turi būti kompensuojama darbuotojui už konkurencijos ribojimą, t.y. šalis gali laisvai pasirinkti kompensacijos mokėjimo formą, tačiau visais atvejais tai negali nepagrįstai bloginti darbuotojo padėties ar kitaip pažeisti jo interesų. Iš principo kompensacija netgi nebūtinai turi būti mokama pinigais, jei pasirinktos kompensavimo priemonės iš esmės yra adekvačios konkurencijos ribojimui;

- paprastai įtvirtinamos baudos darbuotojui už konkurencijos ribojimo pažeidimus. Tokios baudos turi atitikti protingumo, sąžiningumo bei teisingumo kriterijus. Visais atvejais baudos dydis turi atitikti konkurencijos ribojimo pažeidimą ir priklausyti nuo darbuotojo pajamų, darbdaviui sutarties sąlygų pažeidimu padarytos žalos, kitų aplinkybių.¹

Tačiau nors ir atitinkanti minėtas sąlygas, nekonkuravimo sutartis gali būti pripažinta niekine jei ji sudaryta pažeidžiant protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principus arba piktnaudžiaujant padėtimi. Darbo kodekso nuostata, kad draudžiama sutartimi pabloginti darbuotojo padėtį (Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalis), galėtų būti pagrindu pripažinti nekonkuravimo sutartį negaliojančia, tačiau šios nuostatos taikymą gali panaikinti susitarimo sąlygos, kuriomis už įsipareigojimą nekonkuruoti darbuotojui numatoma proporcinga kompensacija.² Kita vertus, nekonkuravimo sutartis gali būti pripažinta niekine ir dėl Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus teisės laisvai pasirinkti darbą ir verslą (Konstitucijos 48 straipsnis).

Dar vienas būdas įtvirtinti konkuravimo su darbdaviu draudimą – nekonkuravimo sąlygą įrašyti į konfidencialumo sutartį. Konfidencialumo sutarties su darbuotojais sudarymas yra svarbus ne tik tęsiantis darbo santykiams, bet ir jiems pasibaigus. Sutartyje galima numatyti sąlygas, draudžiančias atskleisti ar naudoti paslaptis ne įmonės tikslams. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 16 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad

¹ ŠČUKAS, L. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. balandžio 25 d.], prieiga per internetą < <http://www.gip.lt/news1.php?id=1> > .

² VENSLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. balandžio 25 d.], prieiga per internetą < <http://www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=45d0e220-e2b7-401b-a1d5-553acb74e878> > .

asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieniems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Būtent konfidencialumo sutartyje ir gali atsirasti tokia sąlyga. Ji užkerta kelią įmonės darbuotojams, dėl vienu ar kitu priežasčių nutraukusiems darbo teisinius santykius su įmone, naudoti savo specialias žinias, įgytas einant pareigas, ir sukauptą patirtį kitoje, konkuruojančioje įmonėje. Ši konfidencialumą užtikrinanti sąlyga gali būti derinama su nekonkuravimo reikalavimu. Taip pat kaip ir nekonkuravimo su darbdaviu sutartyje, į konfidencialumo sutartį įrašant nekonkuravimo sąlygą, turėtų būti numatyta ir kompensacija darbuotojui.¹

Kyla klausimas, kas atsakys už darbdaviui padarytą žalą, tuo atveju, jei perėjęs į kitą įmonę darbuotojas atskleistų komercinę paslaptimi laikomą informaciją? Galimi du atsakingi asmenys:

1. darbuotojas – pagal nekonkuravimo sutarties arba konfidencialumo sutarties, įtvirtinančios nekonkuravimo pareigą, nuostatas;
2. konkurentas – dėl nesąžiningos konkurencijos veiksmo (Konkurencijos įstatymo 16 straipsnis).

Teismų praktikoje ginčų dėl darbuotojo atsakomybės už nekonkuravimo sutarties arba konfidencialumo sutarties, įtvirtinančios nekonkuravimo pareigą, nuostatų pažeidimo kol kas nėra, tad sunku vertinti kokiais argumentais remiantis būtų grindžiami skundai ir kokia būtų teismo pozicija šiuo klausimu. Tuo tarpu dėl nesąžiningos konkurencijos, kuria pažeistas Konkurencijos įstatymo 16 straipsnis, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2005 m. balandžio 25 d. nutartyje², 2002 m. balandžio 24 d. nutartyje³ ir 2006 m. gegužės 29 d. nutartyje⁴ išaiškino, kad dėl nesąžiningos konkurencijos sprendžiama, kai:

- yra įrodymų, patvirtinančių kryptingą darbuotojų ruošimąsi pereiti dirbti pas konkurentą;

¹ ŠIMKŪNAS, M. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė [interktyvus], [žiūrėta 2007 m. balandžio 25 d.], prieiga per internetą < <http://www.legal-aid.lt/view.php?id=149&lg=LT> >.

² LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 25 d. nutartis c.b. UAB „Ekspedita“ v. UAB „Chemtransa“, Nr. 3K-3-223/2005, kat. 89.

³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 24 d. nutartis c.b. UAB „Dažai“ v. UAB „Spaudos dažai“, Nr. 3K-3-581/2002, kat. 39.2.1; 82.

⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 29 d. nutartis c.b. UAB „Ekspedita“ v. UAB „Chemtransa“, Nr. 3K-3-360/2006, kat. 114.11 (S).

- darbo sutartis nutraukiama be svarbių priežasčių, o po jos pasibaigimo iš karto įsidarbinama konkuruojančiame ūkio subjekte;
- kai tokius veiksmus atlieka ne vienas, o daugiau darbuotojų;
- darbuotojai turi reikšmingos patirties, atitinkančios įmonės veiklos sritį;
- konkurentas po naujų darbuotojų įdarbinimo įgijo pranašumą palyginti su buvusiu padėtimi.

1.2.2. Veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo ar neteisėto atlyginimo paėmimo požymių.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą numato šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kai darbuotojas įvykdo veikas, turinčias vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo ar neteisėto atlyginimo paėmimo požymių. Už šį, įstatymo leidėjo traktuojamą šiurkščiu, darbo pareigų pažeidimą darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją be išpėjimo ir tik už vienkartinį tokio pobūdžio darbo pareigų pažeidimą.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte numatytos veikos gali būti laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu tik tuo atveju, jei jos padaromos darbuotojo darbovietėje arba kitoje vietoje, kurioje darbuotojas yra dėl darbo funkcijų vykdymo, nepriklausomai nuo to kam, darbdaviui, bendradarbiui ar kitam asmeniui priklausė turtas, kuris yra šių veikų objektas.¹ Veikos, numatytos nagrinėjamoje normoje, yra nusikalstamos ir jų požymių aprašymo reikėtų ieškoti baudžiamajame įstatyme. Tačiau, prieš pradėdant analizuoti tuos požymius, norėčiau atkreipti dėmesį į tai, kad Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte įtvirtinta norma sako, kad šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu gali būti pripažinta veika, turinti vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo ar neteisėto atlyginimo paėmimo požymių. Įstatymų leidėjas nepasako, kad šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu laikoma tiesiog vagystė, sukčiavimas, turto pasisavinimas arba iššvaistymas ar neteisėto atlyginimo paėmimas, tuo tarsi praplėsdamas darbdavio galimybes taikyti šią normą. Ko gero toks reglamentavimas gali būti grindžiamas skirtinga drausminės

¹ LAT teisėjų 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.

ir baudžiamosios atsakomybės prigimtim, jų taikymo galimybėmis, pasekmėmis ir panašiai. Baudžiamoji atsakomybė – teisinės pasekmės, baudžiamosios teisės normų taikymo rezultatas. Baudžiamosios atsakomybės prigimtis – asmens, padariusio nusikaltimą pasmerkimas valstybės vardu. Savo pobūdžiu baudžiamoji atsakomybė reiškia valstybės prievartos priemonių taikymą ir kartu asmens padaryto nusikalstamo elgesio pasmerkimą.¹ Baudžiamąją atsakomybę realizuoja valstybės įgaliosios institucijos – teismai, o jos realizavimo pasekmė gali būti bausmė, kurios dydis priklauso nuo Baudžiamajame kodekse numatytos sankcijos. Baudžiamasis kodeksas numato tokias kriminalinių bausmių rūšis kaip laisvės atėmimas iki gyvos galvos, terminuotas laisvės atėmimas, pataisos darbai be laisvės atėmimo, bauda ir kt. Tuo tarpu drausminė atsakomybė – drausminio poveikio priemonių darbo drausmės pažeidėjui taikymas, kurias skiria darbdavys ar jo įgaliosios administracijos vadovas.² Už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos tokios drausminės nuobaudos, kaip pastaba, papeikimas ir atleidimas iš darbo (Darbo kodekso 237 straipsnis). Kadangi vagystė, sukčiavimas, turto pasisavinimas arba iššvaistymas ar neteisėto atlyginimo paėmimas (baudžiamojoje teisėje – kyšininkavimas) yra nusikalstamos veikos, už kurias atsakomybė yra numatyta Baudžiamajame kodekse, vadinasi už šių veikų padarymą bausmę skirti gali tik teismas, o ne darbdavys. Todėl Darbo kodeksas numato galimybę nutraukti darbo sutartį už veikas, turinčias minėtų veikų požymių.

Vagystė. *Tai* – slaptas ar atviras svetimo turto grobimas (Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 178 str.). Baudžiamosios teisės teorijoje vagystė dar apibūdinama kaip slaptas ar atviras, neatlygintinas svetimo turto pagrobimas, turint tikslą tą turtą valdyti, naudotis ar disponuoti juo kaip savu. Ne visi daiktai gali būti pripažinti vagystės objektu. Baudžiamoji teisė numato, kad vagystės objektu gali būti tik **svetimas** kilnojamas turtas, priklausantis kitam asmeniui bei civilinėje apyvartoje esantys nematerialūs daiktai, pvz. elektros energija, šilumos energija, dujos ir t.t. Todėl, konstatuojant, kad darbuotojas įvykdė vagystę, darbdavys turėtų žiūrėti ar tas daiktas yra pripažįstamas vagystės objektu. Kitas svarbus aspektas nustatant ar veika gali būti pripažinta vagyste, nustatyti ar padaryta veika atitinka objektyviosios pusės požymius. Baudžiamoji teisė numato, kad veika yra vagystė jei:

1. asmuo slaptai ar atvirai paėmė svetimą turtą;

¹ Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis: vadovėlis. Trečiasis pataisytas ir papildytas leidimas.-Vilnius; Eugrimas, 2001. P. 58.

² Lietuvos teisės pagrindai.-Vilnius: Justitia, 2004. P. 54.

2. asmuo neatlygintinai pasisavino svetimą turta.

Abi šios veikos sudaro pagrobimą.

Slaptas svetimo daikto paėmimas yra tada, kai:

1. kai svetimas turtas paimamas nesant nukentėjusiajam, arba jam esant, bet nepastebint kaltininko veiksmų;
2. nukentėjusysis ir / arba pašaliniai asmenys mato ir suvokia, kad vyksta svetimo daikto grobimas, tačiau kaltininkas nemato arba nesuvokia, kad yra stebimas;
3. turtas pagrobiamas pastebint nukentėjusiajam arba mažamečiams, kurie dėl savo amžiaus (pavyzdžiui, vaikai) ar fizinės būsenos (pavyzdžiui, girtumo, psichinės negalios ar pan.) nesuvokia vagies veiksmų ir šis tai supranta.

Atviroji vagystė padaroma, kai kaltininkas veikia viešai, esant savininkui ar kitiems asmenims, kurie nėra kaltininko bendrininkai, ir suvokia turto pagrobimo faktą. O kaltininkas žinodamas, kad yra stebimas, ignoruoja tai.

Paėmimu laikomas bet koks tiesioginis prisilietimas prie daikto ir netgi vietos pakeitimas, kai daiktas paimamas iš apibrėžtos vietos, bet dar neturima galimybės juo naudotis pagal savo valią. Pvz. jei darbuotojas iš gamybos cecho išsineša kokį nors daiktą ir pasideda į savo asmeninių daiktų saugojimo spintelę, jo veiksmai galėtų būti traktuojami kaip vagystė, nors jis tuo daiktu dar niekaip nepasinaudojo. Pasisavinimas – neteisėtas paimto daikto užvaldymas, turint tikslą jį valdyti kaip nuosavą. Paėmimas dar nereiškia pasisavinimo, tikrasis daikto pasisavinimas galima tik tada, kai kaltininkas ima valdyti daiktą kaip savo.

Vagystė laikoma įvykdyta, kai darbuotojas įgyja galimybę valdyti pagrobtą daiktą kaip savo, tačiau tai ne būtinai turi sukelti nuostolius darbdaviui, nes turto užvaldymui gali sukliudyti nuo kaltininko valios nepriklausančios priežastys, pavyzdžiui, darbuotojo sulaikymas. Taigi, nepriklausomai nuo to, ar darbdavys patyrė nuostolių, darbuotojas gali būti atleistas iš darbo už įvykdytą vagystę darbovietėje. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2001 m. sausio 10 d. nutartyje¹ pažymėjo, kad pati sutarties nutraukimo dėl darbuotojo įvykdytos vagystės galimybė, numatyta įstatyme,

¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 10 d. nutartis c.b. V.Zaksas v. UAB "Vilniaus Sigma", Nr. 3K-3-24/2001, kat. 2.4.3.7.

akcentuoja patį smerktiną darbuotojo veikos – įvykdyto turto grobimo – pobūdį, o ne materialines šios veikos pasekmes. Nuo atsakomybės už darbo drausmės pažeidimą darbuotojo neatleidžia ir pavogto daikto gražinimas ar nuostolių atlyginimas po to, kai vagystė buvo baigta.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad turtu laikomas kiekvienas daiktas, turintis materialinę vertę ir galintis tenkinti materialinius civilinių teisinių santykių subjektų poreikius, nepriklausomai nuo jo vertės. Tą pažymėjo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija minėtoje 2001 m. sausio 10 d. nutartyje, sprendama ieškovo V.Z. atleidimo iš darbo dėl įvykdytos vagystės teisėtumą, kur ieškovas teigia, kad atsižvelgiant į pagrobto turto kiekį, svorį ir dydį bei vertę, jo veiksmai negali būti traktuojami net smulkia vagyste, o daiktai, kurių pagrobimu kaltinamas ieškovas, yra beveik ir nelaikytini turtu. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija tokią ieškovo argumentą atmetė, pasakydama, kad bet koks daiktas, turintis materialinę vertę, nepriklausomai nuo šios vertės masto, laikomas turtu.

Lyginant su ankstesniu reglamentavimu, dabartinis Darbo kodeksas leidžia daryti išvadą, kad grobimo faktą galima įrodinėti ne tik administracinių teisės pažeidimų protokolais, surašytais asmenų, kurie pagal Administracinių teisės pažeidimų kodekso 259⁽¹⁾ straipsnį turi teisę juos rašyti esant 50 straipsnyje numatytam administracinės teisės pažeidimui, bet ir kitais įrodymais, numatytais Civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje. Be to, veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, gali būti laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar dėl šių veikų buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas (Baudžiamojo kodekso 166 straipsnis) ir ar buvo surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas (Administracinių teisės pažeidimų kodekso 259 straipsnis).¹

Sukčiavimas. *Tai* – svetimo turto užvaldymas, svetimos turtinės teisės įgijimas, išvengimas turtinės prievolės arba jos panaikinimas apgaule (Baudžiamojo kodekso 182 str.). Apgaulė šioje veikoje yra svarbiausias požymis, o jos tikslas – suklaidinti turto savininką ar kitą valdytoją, kurio žinioje yra tas turtas. Sukčiavime turi būti laisva nukentėjusiojo valia, t.y. savininkas ar kitas teisėtas valdytojas pats atiduoda turtą. Apgaulė – tai sąmoningas

¹ LAT teisėjų 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.

pranešimas melagingų žinių, nepriklausomai ar jos susijusios su praeitu, esamu ar būsimu laiku, neatitinkančių tikrovės žinių apie tam tikrus faktus, aplinkybes, arba žinių, netgi tikrų, nuslėpimas. Mulkinimas – sąmoningas, įvairiais būdais, žodžiu, raštu, konkludentiniais veiksmais. Konstatuojant sukčiavimą svarbu atsižvelgti ar kaltininkas sąmoningai siekė suklaidinti nukentėjusį ir suvokė, kad tai daro. Tikrovės neatitinkančių duomenų skelbimas be tikslo suklaidinti nesudaro apgaulės požymių, o apgaulė sukčiavime turi būti esminė, t.y. suklaidinimas turi turėti lemiamą įtaką nukentėjusiojo apsisprendimui, o ne kitokios aplinkybės. Dar svarbūs požymiai – neatlygintinumas ir padariniai, t.y. žala nukentėjusiajam.

Sukčiavimas darbo santykiuose pasireiškia kaip veika, kuria darbuotojas apgaulės būdu siekia gauti neteisėtą turtinę naudą iš darbdavio, sąmoningai pateikdamas suklastotus dokumentus arba pranešdamas darbdaviui melagingas, tikrovę neatitinkančias žinias apie tam tikras aplinkybes bei faktus arba juos nuslėpdamas. Toks sukčiavimas sudaro pagrindą nutraukti darbo sutartį su darbuotoju Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punkto pagrindu.¹

Turto pasisavinimas arba iššvaistymas. *Tai* – kaltininko patikėto ar jo žinioje buvusio turto ar turtinės teisės negražinimas savininkui, jų išėikvojimas. (Baudžiamojo kodekso 183 ir 184 straipsnis).

Turto pasisavinimui būdinga tai, kad kaltininkas pasisavina jam įtikėtą svetimą turtą, t.y. pasinaudoja jam suteiktais įgaliojimais turto atžvilgiu arba pasisavina turtinę teisę. Paprastai ši veika padaroma aktyviais veiksmais, kai kaltininkas išima turtą iš jo būvimo vietos ir perkelia į kitą vietą neteisėtai užvaldydamas tą daiktą kaip savo. Turto pasisavinimas gali būti įvykdomas ir neveikimu, kai pavyzdžiui, dėl tarnybinių pareigų valdomą svetimą turtą kaltininkas pasilaiko sau nekildamas jo į kitą vietą, t.y. neatskirdamas jo iš turto visumos. Savininkui paprasčiausiai negražinamas turtas natūra arba gautos pajamos, kitaip tariant kaltininkas, nedarydamas veiksmų, kuriuos privalėjo daryti dėl prisiimtų įsipareigojimų ir suteiktų jam įgaliojimų svetimo turto atžvilgiu, sukelia materialinę žalą ir, tai suvokdamas, nesirengia padengti nukentėjusiajam patirtus nuostolius.

Turtinės teisės pasisavinimas baudžiamojoje teisėje apibrėžiamas kaip neteisėtas turtinės teisės pasisavinimas, kuri suteikia kaltininkui galimybę gauti svetimą turtą, pvz. metines palūkanas, pelno dalį dividendais, teisę į įmonės turto dalį ir pan., arba juo naudotis

¹ DAVIDAVIČIUS, H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie... darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. – Kaunas: Smaltija, 2003. P.152-153.

kaip savu arba disponuoti juo. Tai gali būti atvejai, kai pasisavinama turtinė teisė į turtą, kuri bus sukurtas ateity.

Svetimo turto iššvaistymas – neteisėtas ir neatlygintinas kaltininkui patikėto ar esančio jo žinioje turto pardavimas, dovanojimas, suvartojimas ar kitoks perleidimas tretiesiems asmenims. Turto iššvaistymo procesui būdinga tai, kad kaltininkas pirmiausiai duoda neteisėtus patikėto ar esančio jo žinioje turto atžvilgiu potvarkius, o paskui – perduodamas turtas. Turto pasisavinimas nuo turto išėikvojimo skiriasi tuo, kad turtas iššvaistomas jo nepasisavinus, t.y. neužvaldžius jo bent trumpam laikui.¹

Darbo santykiuose turto pasisavinimas pasireiškia tuo, kad dažnai darbdavys jam priklausantį nuosavybės teise arba naudojamą pagal civilinius įstatymus turtą leidžia pagal įgaliojimą valdyti darbuotojams, pavesdamas jiems spręsti to turto panaudojimo, sandėliavimo, perleidimo ir kitus klausimus. Tokiais atvejais, kai darbdavys perduoda darbuotojui teises tą turtą valdyti savo nuožiūra, darbuotojo žinioje turto neteisėtas ir neatlygintinas pavertimas savo turtu (užvaldymas), turi būti vertinamas kaip turto pasisavinimas.

Turto iššvaistymas darbo santykiuose įvyksta kai darbuotojas jam patikėtą ar jo žinioje esantį turtą, neužvaldęs jo nei trumpam laikui, neteisėtai ir neatlygintinai ar už sumažintą atlyginimą perleidžia tretiesiems asmenims. Turto pasisavinimas ir iššvaistymas pripažįstami tais atvejais, kai darbdaviui padaroma turtinė žala. Turto pasisavinimui ir iššvaistymui bendra yra tai, kad pasisavinamas arba iššvaistomas yra tik darbuotojui patikėtas ar jo žinioje esantis turtas, turint jo atžvilgiu ypatingus darbdavio įgaliojimus. Ši aplinkybė svarbi šių veikų atskyrimui nuo vagystės ir sukčiavimo, kai kalti darbuotojai visai neturi jokių įgaliojimų to turto atžvilgiu arba kai jiems tą turtą pavesta tik saugoti ar juo naudotis kaip darbo priemone, nesuteikiant įgaliojimų jį valdyti.

Neteisėto atlyginimo paėmimas. *Neteisėto atlyginimo paėmimo* sąvoka galiojančiuose įstatymuose nepateikiama. Šis teisės pažeidimas savo esme yra artimas Baudžiamajame kodekse numatyto kyšininkavimo, tarpininko kyšininkavimo nusikaltimų sudėtims (Baudžiamasis kodeksas 225 straipsnis ir 226 straipsnis). Neteisėtai paėmamas atlyginimas – tai darbuotojo neteisėtai įgyjama turtinė nauda (materialios vertybės), kurią jis gauna už teisėtą ar neteisėtą veikimą ar neveikimą atlikdamas savo darbo funkcijas arba už

¹ LAT senato nutarimas 1998 12 22 Nr. 8 “Dėl teismų praktikos sukčiavimo ir turto pasisavinimo arba iššvaistymo baudžiamosiose bylose”.

pažadėjimą naudojantis šiomis funkcijomis ir turimais įgaliojimais paveikti tam tikrą instituciją, įstaigą ar organizaciją, valstybės tarnautoją, pareigūną ar kitą darbuotoją, kad jie atitinkamai teisėtai ar neteisėtai veiktų ar neveiktų. Neteisėto atlyginimo paėmimo faktas, nepriklausomai nuo to ar jį paėmęs darbuotojas atliko veiksmus ar susilaikė nuo tam tikrų veiksmų, dėl kurių jam buvo sumokėta, savaime sudaro prielaidą abejonėms darbuotojo sąžiningumu ir įmonės, įstaigos ar organizacijos reputacija. Todėl, neatsižvelgiant į tai kada, iki ar po tam tikrų veiksmų atlikimo arba neatlikimo, paimtas neteisėtas atlyginimas yra pagrindas nutraukti darbo sutartį. Paimto neteisėto atlyginimo dydis kvalifikuoti veika esminės įtakos neturi, žinoma, jei nėra pagrindo jos laikyti mažareikšme.

Vertinant pačią galimybę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju už veikas, turinčias vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn, galima būtų susimąstyti ar šioje vietoje nėra pažeidžiama darbuotojo, kaip asmens, nekaltumo prezumpcija, įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 31 straipsnyje, kuriame sakoma, kad asmuo laikomas nekaltu, kol jo kaltumas neįrodytas įstatymo nustatyta tvarka ir pripažintas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu. Įgyvendindamas savo teisę, įtvirtintą Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, darbdavys neprivalo grįsti darbuotojo kaltumo įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu ir netgi neprivalo traukti darbuotojo baudžiamojon atsakomybėn, o tai reiškia, kad laikydamas darbuotoją kaltu savo įsitikinimu, taiko darbuotojui Darbo kodekse numatytas sankcijas. Tokios galimybės darbdaviui suteikimas, mano nuomone, galėtų būti pateisinamas tik kaip prevencinė priemonė, kuria darbdavys gali pasinaudoti siekiant apsaugoti savo turtą nuo neteisėtų darbuotojo veiksmų pasikartojimo. Iki Darbo kodekso įsigaliojimo, Darbo įstatymų kodekso 43 straipsnio 1 dalies 8 punkte buvo įtvirtinta nuostata, kad darbo sutartis administracijos iniciatyva gali būti nutrukta kai darbovietėje padaromas valstybinio ar visuomeninio turto grobimas (įskaitant ir smulkųjį), nustatytas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu arba organo, į kurio kompetenciją įeina administracinės nuobaudos skyrimą arba visuomeninio poveikio priemonių taikymas, nutarimu. Toks reglamentavimas iki šių dienų išliko ir dabartiniame Rusijos Federacijos darbo kodekse¹ 81 straipsnio 6 dalies "r" punkte, kuriame viena iš turto grobimo darbovietėje įrodymo sąlygų taip pat numatytas

¹ ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года // < <http://www.garweb.ru/project/mintrud/tk/>>, žiūrėta 2007 m. balandžio 26 d.

įsiteisėjęs teismo sprendimas arba organo, turinčio įgaliojimus priimti administracinius sprendimus, nuosprendis.

Atsižvelgiant į tai, kad atleidžiamas iš darbo šiuo, nagrinėjamu, pagrindu darbuotojas yra kaltinamas veiksmais, turinčiais nusikaltimo požymių ir tai gali turėti įtakos darbuotojo būsimai darbinei veiklai, taip pat jam gali kilti problemų susirandant naują darbą bei tai gali pakenkti jo reputacijai artimųjų ir visuomenės akyse, be to, tai gali turėti neigiamos įtakos jo artimiesiems bei vaikams faktas, kad darbuotojas tikrai atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje 7 punkte, požymių, turi būti įrodytas tokiu laipsniu, kad neliktų jokių pagrįstu abejonių šio fakto būvimu.¹ Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija pažymėjo, kad nors pagal numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą nereikalaujama, kad darbuotojo neteisėti veiksmai būtų patvirtinti įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu ir juos galima įrodinėti kitomis įrodinėjimo priemonėmis, tačiau kitų įrodinėjimo priemonių visuma turi suformuoti neabejotiną išvadą, jog darbuotojas tuos veiksmus tikrai atliko, o tokių įrodymų pakankamumo klausimas turi būti sprendžiama taikant labai griežtus kriterijus.²

¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. nutartis c.b. *V.Beinorienė, R.Žižiūnaitė v. AB „Panevėžio duona“*, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7.

² LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c.b. *P.Lašas v. UAB „VP Market“*, Nr. 3K-3-643/2004, kat. 2.4.3.7.

3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS KAIP DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS PRIEMONĖ

Darbo teisinių santykių atsiradimo pagrindas – darbo sutartis. Jai pasibaigus, tiek teisiniai darbo santykiai, tiek jų subjektų teisės ir pareigos pasibaigia. Su darbo sutarties pasibaigimu yra susiję keli terminai:

- darbo sutarties pasibaigimas;
- darbo sutarties nutraukimas;
- atleidimas iš darbo.

Darbo sutarties pasibaigimas apima visus darbo sutarties šalių teisių ir pareigų pasibaigimo atvejus, nepriklausomai kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko, t.y. nepriklausomai ar darbo sutartis pasibaigė mirus darbuotojui, ar jinais nutraukta Darbo kodekse nustatytais pagrindais ar likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo.

Darbo sutarties nutraukimas – vienas iš darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, kai darbo sutartis pasibaigia arba abiejų, arba bent vienos šalies valia arba dėl įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų.

Atleidimas iš darbo – darbo santykių pasibaigimo padarinys.

Darbo kodekso 124 straipsnis numato, kad darbo sutartis pasibaigia ją nutraukus Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Darbo sutarties nutraukimas dar gali būti skirstomas pagal tai, kokio subjekto valia lemia darbo sutarties pasibaigimą:

1. Darbo sutartis gali būti nutraukta šalių susitarimu (Darbo kodekso 125 straipsnis);
2. Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo pareiškimu:
 - a) Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva įprasta tvarka (Darbo kodekso 127 straipsnis 1 dalis);
 - b) Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių (Darbo kodekso 127 straipsnis 2 dalis, 128 straipsnis);
 - c) Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu išbandymo laikotarpiu dėl netinkamo darbuotojui darbo (Darbo kodekso 107 straipsnis 2 dalis);
- Darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva:

- a) Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis);
- b) Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 136 straipsnis, 3 dalis);
- c) Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojo išbandymo rezultatai nepatenkinami (Darbo kodekso 107 straipsnis, 1 dalis).¹

Šioje darbo dalyje plačiau nebus nagrinėjami visi darbo sutarties pasibaigimo dėl abiejų ar kurio nors vieno subjekto valios atvejai. Plačiau gilinamasi bus tik į darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, reglamentavimą, praktinį įgyvendinimą ir problemas.

Taigi, vienas iš darbo sutarties pasibaigimo pagrindų yra siejamas su darbuotojo kalte. Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalis numato, kad darbdavys turi teisę, nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo jei šis:

1. nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;
2. vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (Darbo kodekso 235 straipsnis).

Darbo sutarties nutraukimas Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje numatytais pagrindais yra drausminė nuobauda (Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalies 3 punktas), kuri gali būti taikoma tik laikantis Darbo kodekso XVI skyriuje numatytų drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių.

2.1. Darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo instituto reforma po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo.

Po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje galiojo 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas, kuris numatė darbo sutarties nutraukimo administracijos iniciatyva galimybę minėto įstatymo 43 straipsnyje numatytais atvejais. Vienas iš sutarties nutraukimo administracijos iniciatyva atvejų – kai darbovietėje padaromas valstybinio ar visuomeninio

¹ Plačiau žr. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. – Vilnius: Justitia, 2005. P. 412-479.

turto grobimas (įskaitant ir smulkųjį), nustatytas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu arba organo, į kurio kompetenciją įeina administracinės nuobaudos skyrimas arba visuomeninio poveikio priemonių taikymas, nutarimu. 1991 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Aukščiausiosios Tarybos priimtas ir 1991 m. gruodžio 31 d. įsigaliojęs Darbo sutarties įstatymas, kaip vieną iš darbo sutarties darbdavio iniciatyva pagrindų, numatė darbo sutarties nutraukimą *kai darbuotojas įvykdo turto grobimą darbovietėje arba kai darbuotojas tyčine neteisėta veika padaro darbdaviui nuostolių*¹. Pagal tuo metu galiojusį Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos baudžiamąjį kodeksą grobimo sąvoka apėmė įvairius neteisėto disponavimo svetimu turto atvejus, tarp jų ir vagystę bei numatė baudžiamąją atsakomybę už su nuosavybe susijusius nusikaltimus. Tokiais buvo laikytini: vagystė, plėšimas, turto prievartavimas, sukčiavimas, turto pasisavinimas arba iššvaistymas, radinio pasisavinimas, turtinės žalos padarymas apgaule arba piktnaudžiaujant pasitikėjimu, turto sunaikinimas arba sužalojimas tyčia ar dėl neatsargumo. Darbo teisėje turto grobimo sąvoka apima vagystę, sukčiavimą, turto iššvaistymą ir turto pasisavinimą. Kiti atvejai laikytini nuostolių darbdaviui padarymu, nustačius tyčinės neteisėtos veikos faktą. Grobimo faktas turėjo būti konstatuotas kompetentingos institucijos: teismo ar institucijos, turinčios teisę skirti administracines nuobaudas Administracinių teisės pažeidimų kodekso² (toliau – ATPK) nustatyta tvarka, dokumentu. Nesant tokio dokumento, atleidimas iš darbo tokiu pagrindu galėjo būti pripažintas nepagrįstu. Tuo tarpu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama vieninga teismų praktika rodė, kad grobimo faktą galima įrodyti remiantis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse numatytais įrodymais bei asmenų, turinčių teisę surašyti administracinio teisės pažeidimo protokolą (vidaus reikalų ir policijos pareigūnai (ATPK 259¹ straipsnio 1 punktą) , įmonių, įstaigų ir organizacijų administracija (ATPK 259¹ straipsnio 3 punktą), įmonių, įstaigų ir organizacijų apsaugos darbuotojai (ATPK 259¹ straipsnio 4 punktą)), protokolais. Taigi, galima daryti prielaidą, kad grobimo fakto užfiksavimui nebūtina kreiptis į kompetentingą instituciją. Taigi, esminis skirtumas tarp DĮK ir DSĮ normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą kai darbuotojas įvykdo turto grobimą yra grobimo fakto įrodymui keliami reikalavimai.

Dabar galiojančiame Darbo kodekse 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte numatyta, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį jei darbuotojas įvykdo veiką, turinčią vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių,

¹ Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973

² Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.

nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Lyginant su anksčiau galiojusiais DĮK ir DSĮ, Darbo kodeksas sukonkretino teisės pažeidimų sudėtis, kurioms esant darbuotojas gali būti pripažintas šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas. Darbo kodeksas konkrečiai įvardijo keturias teisės pažeidimų sudėtis:

- 1) Vagystė;
- 2) Sukčiavimas;
- 3) Turto pasisavinimas arba iššvaistymas;
- 4) Neteisėto atlyginimo paėmimas.

Anksčiau galioję įstatymai lėmė nevienareikšmę teismų praktiką įrodant turto grobimą darbovietėje, tačiau dabartinė Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punkto redakcija leidžia daryti išvadą, kad grobimo faktą galima įrodinėti ne tik administracinių teisės pažeidimų protokolais, surašytais juos surašyti pagal ATPK 259¹ straipsnį turinčiais teisę asmenų, bet ir kitais įrodymais, išvardintais Civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje. Taigi, iš esmės Darbo kodekso tik sukonkretino ir įtvirtino įstatyme tai, ką Aukščiausio Teismo praktika formavo nagrinėjant bylas dėl DSĮ taikymo.

DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 11 punkte, kaip vienas iš darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų buvo numatyta galimybė nutraukti darbo sutartį, kai darbuotojas atskleidžia įmonės komercines bei technologines paslaptis arba jas praneša konkuruojančiai įmonei. DĮK tokio pagrindo nenumatė. 1991 metais, kuriant DSĮ, niekas nenumatė kiek svarbi bus ši problema šis atleidimo pagrindas praktiškai buvo nelabai veiksmingas, nes neaišku kas buvo komercinė paslaptis. Tik 1996 m. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senatas nutarime Nr. 42 „Dėl DSĮ taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“ pasakė, kad šiuo pagrindu darbuotojas iš darbo atleidžiamas ne dėl bet kokių komercinių ar technologinių žinių atskleidimo, o tik dėl tokių, kurios toje įmonėje pripažintos komercine ar technologine paslaptimi, o 2001 m. balandžio 18 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-455/2001 suformulavo taisyklę, dėl DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 11 punkto taikymo, kurioje teigiama, kad komercinių ir technologinių paslapčių atskleidimas galimas tik tuomet, jei jos toje įmonėje pripažintos komercinėmis paslaptimis ir darbuotojas yra supažindintas su tokiu įmonėje pripažintų paslapčių sąrašu ir yra išipareigojęs jų neatskleisti pašaliniam asmenims.¹ Šia taisykle vadovaujamosi ir šiandien, taikant galiojančio Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2

¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 18 d. nutartis c.b. *Ž.Minkauskaitė v. UAB „Omnitel“*, Nr. 3K-3-455/2001, kat. 2.4.3.11.

punktą, kuris numato darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai šis atskleidžia valstybės, tarnybos, komercinę ar technologinę paslaptį arba ją praneša konkuruojančiai įmonei. Lyginant su DSĮ, dabartinis Darbo kodekso išplečia paslaptių, kurių atskleidimas ar pranešimas konkuruojančiai įmonei gali būti pagrindu nutraukti darbo sutartį, sąrašą. Dabartinis Darbo kodeksas leidžia nutraukti darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva atskleidus ar pranešus konkuruojančiai įmonei:

1. valstybės paslaptį
2. tarnybos paslaptį
3. komercinę paslaptį ir
4. technologinę paslaptį.

Taigi, šiai dienai turime dvi naujas, iki šiol darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose įstatymuose neminėtas paslaptių, už kurių atskleidimą ar paskelbimą konkuruojančiai įmonei darbdavys gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, rūšis. Kalbant apie komercinės ir technologinės paslapties atskleidimą ar pranešimą konkuruojančiai įmonei, šiandien galiojantys įstatymai aiškiai apibrėžia kas laikytina komercine ar technologine paslaptimi, tačiau šio straipsnio taikymas praktikoje iš principo grindžiamas tomis pačiomis, minėtoje 2001 m. balandžio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyje suformuluotomis taisyklėmis. Kiek kebliau, kol kas, kalbėti apie valstybės ir tarnybos paslaptių atskleidimo praktinį taikymą, kadangi teismų praktikos šiuo klausimu dar nėra ir sunku pasakyti ar bus, kadangi šių paslaptių žinojimas labiau tikėtinas tarnautojams, kurių tarnybą reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalis numato šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, už kurios darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, sąrašą. Nei DĮK, nei DSĮ tokio sąrašo nebuvo. DĮK numatė galimybę nutraukti darbo sutartį už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą tik su tam tikrais subjektais, nurodytais norminiuose teisės aktuose¹. DSĮ numatė darbdavio galimybę nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, tačiau tik su darbuotojais, turinčiais teisę duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), tuo išplečiant DĮK numatytą galimų subjektų ratą. Dabar galiojantis Darbo kodeksas dar labiau praplėtė subjektų, kuriems už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą gali būti taikomas darbo sutarties nutraukimas, ir leidžia atleisti bet kurią darbuotoją, padariusį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, numatytą Darbo kodekso 235

¹ Plačiau žr. Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras.-Vilnius: Mintis, 1988. P.455, (287 str. komentaras).

straipsnio 2 dalyje. Be to, dabartinis Darbo kodeksas 235 straipsnio 1 dalyje aiškiai apibrėžė kas yra laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, tuo tarpu kai anksčiau galiojusiuose įstatymo tai buvo vertinamoji sąvoka.

2.2. Darbo sutarties nutraukimas kitų drausminės atsakomybės priemonių kontekste.

Kaip jau minėjau, darbo sutarties nutraukimas – vienas iš darbo teisinių santykių pasibaigimo pagrindų. Darbo sutarties nutraukimas gali būti tiek abiejų šalių, tiek kurios nors vienos šalies valios išraiškos rezultatas, sąlygotas tokių priežasčių kaip, tarkim, darbuotojo perėjimas į kitą darbovietę. Tokiu ir panašias atvejais, darbo sutarties nutraukimas yra darbo teisinių santykių pasibaigimo išdava. Tačiau darbo sutarties nutraukimas gali būti ir drausminės atsakomybės priemonė, darbdavio taikoma darbuotojui, vieną kartą šiurkščiai pažeidusiam darbo pareigas. Todėl, nutraukiant darbo sutartį, priklausomai nuo to, koku pagrindu ji nutraukiama, turi būti laikomasi atitinkamos darbo sutarties nutraukimo procedūros. Kadangi darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, kai šis vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas yra drausminės atsakomybės priemonė, tai nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu turi būti laikomasi Darbo kodekso XVI skyriuje „Darbo drausmė“ numatytos tvarkos ir principų.

Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalis numato drausmines nuobaudas, kurios gali būti skiriamos už darbo drausmės pažeidimą. Tai:

1. pastaba
2. papeikimas
3. atleidimas iš darbo (Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalis)

Darbdavys darbuotojams, kuriems taikoma bendroji drausminė atsakomybė, gali taikyti tik šias drausmines nuobaudas. Jokių kitokių drausminių nuobaudų darbdavys skirti negali. Drausminė nuobauda gali būti taikoma tik darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui. Tai yra drausminės atsakomybės santykiniai gali atsirasti tik tarp darbo santykiniais susijusių subjektų – tarp darbdavio ir darbuotojo. Jei subjektų nesieja darbo santykiniai, drausminė nuobauda skiriama negali būti. Be to, drausminė atsakomybė yra tik individuali, todėl, kad drausminės atsakomybės priemonių taikymas būtų pagrįstas ir teisėtas, turi būti nustatyti konkretūs kalti darbuotojo veiksmai arba neveikimas, t.y. turi būti nustatytos visos drausminės atsakomybės sąlygos (darbo drausmės pažeidimas, darbo pareigų nevykdymas

arba netinkamas jų vykdymas ir darbuotojo kaltė). Būtent dėl šios priežasties, t.y. dėl to, kad nebuvo nustatyta darbuotojos kaltė, viena iš drausminės atsakomybės taikymo sąlygų, Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2002 m. lapkričio 20 d. nutartimi panaikino apeliacinės instancijos teismo sprendimą ir paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, konstatuodama, kad apeliacinės instancijos teismas nenustatė kuri konkrečiai pardavėja (ieškovė ar E.B.) savo veiksmais padarė pažeidimą (panaudojo ir grąžino į prekybą kioske mobiliojo ryšio korteles), sąlygojusį nuostolius darbdaviui.¹

Drausminės nuobaudas Darbo kodeksas graduoja nuo švelniausios – pastabos, iki sunkiausios – atleidimo iš darbo, tačiau darbdavys, parinkdamas drausminę nuobaudą, nėra įpareigotas laikytis jos skyrimo eiliškumo (nuo pastabos iki atleidimo iš darbo). Taip pat Darbo kodeksas nenumato ir drausmės pažeidimų, už kuriuos gali būti skiriama pastaba ar papeikimas, sudėčių. Šias drausminės nuobaudas darbdavys gali skirti savo nuožiūra, praktiškai už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą. Tiek pastaba tiek papeikimas, jei jos skirtos per paskutinius dvylika mėnesių, gali būti pagrindu skirti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu jei darbo drausmė buvo pažeidžiama sistemingai, tai yra prieš tai taikytos drausminės nuobaudos nebuvo efektyvios. Tuo tarpu iš karto skirti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, darbdavys gali tik Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje numatytais atvejais:

1. kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;
2. kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (Darbo kodekso 235 straipsnis).

Pirmuoju atveju darbo sutartis gali būti nutraukta tik esant šiai juridinių faktų sudėčiai:

- a) darbuotojo padaryto darbo drausmės pažeidimo faktas;
- b) faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda;
- c) faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (Darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalis);

¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. *V.Balnienė v. UAB „Lietuvos spauda“ Kauno agentūra*, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.

- d) faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti;
- e) darbdavio iniciatyva.

Antruoju atveju, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, darbo sutartis gali būti nutraukta tik esant šių faktų sudėčiai:

- 3. faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas;
 - a) darbdavio iniciatyva.¹

Taigi, analizuojant šias faktų sudėtis, galima daryti išvadą, kad tiek pastaba, tiek papeikimas, kaip drausminės atsakomybės priemonės, gali tapti pagrindu taikyti griežčiausią drausminės atsakomybės priemonę – atleidimą iš darbo.

Kaip jau minėjau, skiriant drausminę nuobaudą turi būti laikomasi drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos. Už vieną darbo drausmės pažeidimą gali būti taikoma tik viena drausminė nuobauda. Pakartotinai drausminė nuobauda gali būti paskirta jei darbuotojas ir toliau pažeidinėja darbo drausmę. Drausminės nuobaudos skyrimas tiek darbdaviui, tiek darbuotojui gali turėti neigiamų pasekmių, todėl, skirdamas ją darbdavys turi atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo sunkumą bei pažeidimo sukeltus padarinius, darbuotojo kaltę (kaip minėjau, nenustačius konkretaus darbuotojo kaltės, darbo drausmės pažeidimas teismo bus pripažintas neatitinkantis drausminės atsakomybės sąlygų, o tai reiškia – neteisėtas), į aplinkybes, kuriomis buvo padarytas darbo drausmės pažeidimas bei į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Neįvertinęs šių ir kitų aplinkybių bei pažeidęs Darbo kodekso XVI skyriuje nustatytą drausminės nuobaudos skyrimo tvarką, darbdavys gali turėti neigiamų ekonominių pasekmių, t.y. teismas gali pripažinti atleidimą iš darbo ir kitas drausminės nuobaudas, jei jos buvo taikytos prieš tai, negaliojančiomis ir priteisti nepagrįstai atleistam darbuotojui kompensaciją už priverstinę pravaikštą iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos bei išaitinę kompensaciją ir kitokias išlaidas, kurias patyrė atleistas darbuotojas. Tuo tarpu darbuotojui, nors teismas ir pripažįsta atleidimą iš darbo, kaip drausminę nuobaudą, neteisėtu, padaroma pirmiausiai moralinė žala, be to yra kenkiama darbuotojo reputacijai bei skatinamas neigiamas kitų darbdavių požiūris į tokį darbuotoją, nepasitikėjimas juo ir panašiai. Todėl yra labai svarbu, kad, ypač taikant griežčiausią drausminę nuobaudą, darbdavio veiksmai būtų pagrįsti ir pamatuoti, o darbuotojo kaltė – nekelianti nė menkiausios abejonės.

¹ LAT teisėjų 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.

2.3. Atleidimo iš darbo, kaip drausminės nuobaudos, įgyvendinimo tvarka ir reglamentavimo problemos.

Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose numatyti atleidimo pagrindai yra drausminė nuobauda darbuotojui už darbo drausmės pažeidimus. Drausminė nuobauda gali būti taikoma tik esant drausminės atsakomybės pagrindui ir sąlygoms. Vertinant darbuotojo elgesį ir skiriant drausminę nuobaudą, privalu laikytis Darbo kodekso XVI skyriuje „Darbo drausmė“ nustatytų drausminės nuobaudos skyrimo taisyklių.

Skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis buvo padarytas pažeidimas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau (Darbo kodekso 238 straipsnis). Darbdavys gali atsižvelgti ir į kitus darbo drausmės padarymo veiksnius, kurie jo manymu yra reikšmingi. Net ir esant darbo drausmės pažeidimo faktui, darbdavys neprivalo skirti nuobaudą (išskyrus įstatymų numatytus atvejus). Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą, tačiau jei darbuotojas savo neteisėta veika padaro žalą darbdaviui, darbuotojui kartu gali būti taikoma ir drausminė ir materialinė atsakomybė. Jei darbuotojas nereaguoja į jam paskirtą drausminę nuobaudą ir toliau pažeidinėja darbo drausmę, drausminė nuobauda jam gali būti skiriama pakartotinai ir, savaime suprantama, griežtesnė. Jei vienu įsakymu darbuotojui už tą patį darbo drausmės pažeidimą yra paskirtos kelios drausminės nuobaudos (pavyzdžiui, papeikimas ir atleidimas iš darbo), tai jos vertintinos kaip viena ir laikytina, kad yra paskirta griežtesnė iš jų drausminė nuobauda.¹

Prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo (Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalis). Darbdavio rašytiniame reikalavime pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo turėtų būti aiškiai nurodoma kokį konkretų darbo drausmės pažeidimą yra įtariamas padaręs darbuotojas, nurodomas pažeidimo padarymo laikas, vieta, pagrindiniai darbuotojo kaltės įrodymai bei kitos reikšmingos aplinkybės. Taip pat tokiaime rašte darbdavys turi nurodyti protingą terminą, per kurį darbuotojas turi surašyti pasiaiškinimą. Darbo kodeksas nenurodo

¹ LAT teisėjų 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.

jokio termino darbuotojo pasiaiškinimui surašyti, tačiau šio termino turėtų pakakti ne tik pasiaiškinimui surašyti, bet ir surinkti ir pateikti darbdaviui reikiamus įrodymus. Toks darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo svarbus įrodinėjant drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2006 m. sausio 25 d. nutartyje¹ nesutiko su apeliacinės instancijos teismo teisėjų kolegijos teiginiu, kad R. K. Pasiaiškinimai, duoti Zarasų rajono savivaldybės kontrolierei patikrinimo metu, prilygintini darbuotojo rašytiniam pasiaiškinimui, numatytam Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje ir išaiškino, kad pasiaiškinimai asmenims, kurie neturi įgalinimų skirti drausminę nuobaudą, negali būti prilyginami darbuotojo pasiaiškinimams darbdaviui, ruošiančiam drausminės atsakomybės bylą. Darbuotojo pasiaiškinimai ne darbdaviui, o kitiems asmenims, gali būti vertinami kaip rašytiniai įrodymai (Civilinio proceso kodekso 177 straipsnis, 197 straipsnio 1 dalis). Darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija. Šios garantijos nepaisymas trukdo tinkamai ištirti darbo drausmės pažeidimą ir drausminės nuobaudos skyrimo sąlygas bei parinkti drausminę nuobaudą. Tą yra patvirtinęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005 m. spalio 12 d. nutartyje², pasakydamas, kad Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos normos tikslas yra ne tik užtikrinti darbuotojo teisę pasiaiškinti darbdaviui dėl darbo drausmės pažeidimo, kuri, darbdavio nuomone, darbuotojas yra padaręs, bet ir maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, žinotų visas darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes ir galėtų parinkti tinkamą drausminę nuobaudą.

Jei darbuotojas per nustatytą terminą pasiaiškiniimo nepateikia, drausminę nuobaudą darbdavys gali skirti ir be pasiaiškiniimo. Drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai. Jei darbuotojas atsisako susipažinti su įsakymu, tada, dalyvaujant liudytojams, reikėtų surašyti aktą, kad darbuotojas su įsakymu supažindintas, tačiau pasirašyti atsisakė. Darbuotojo atsisakymas, vengimas būti supažindintam su įsakymu (nurodymu) dėl drausminės nuobaudos paskyrimo ir (arba) pasirašyti apie supažindinimą prilyginami tinkamam jo supažindinimui su paskirta drausmine nuobauda. Taip pat ir atsisakymas, vengimas priimti atleidimą iš darbo patvirtinantį dokumentą prilyginamas jo gavimui. Tačiau atliekant šias

¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 25 d. nutartis c.b. *R.K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4 (S).

² LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 12 d. nutartis c.b. *G.Solovjovas v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-3-477/2005, kat. 11.9.10.7.

procedūras, darbdavys neturėtų pamiršti, kad pareiga įrodyti, kad darbuotojas atsisakė, vengė susipažinti su šiais dokumentais bei pasirašyti apie susipažinimą arba priimti atitinkamą dokumentą tenka darbdaviui ir gali būti įrodinėjami visomis Civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje numatytais įrodinėjimo priemonėmis. Darbo kodeksas nenumato ir termino per kurį darbuotojas turi būti supažindintas su drausminės nuobaudos jam paskyrimu. Ieškinio senaties terminas apskūsti drausminę nuobaudą pradedamas skaičiuoti nuo tada, kai darbuotojas sužino apie jam paskirtą drausminę nuobaudą.

Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje sakoma, kad drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, tai yra kaip galima greičiau, nedelsiant. Taip pasiekama didesnio jos veiksmingumo. Galimybė skirti drausminę nuobaudą tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, gali būti įgyvendinama tik kai jau nustatytos visos konkretaus darbuotojo drausminės atsakomybės sąlygos. Tačiau drausminė nuobauda negali būti skiriama vėliau nei per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo. Pradėjus ikiteisminį tyrimą Baudžiamojo proceso kodekso¹ 166 straipsnyje nustatyta tvarka, drausminė nuobauda skiriama ne vėliau kaip per du mėnesius nuo ikiteisminio tyrimo nutraukimo (Baudžiamojo proceso kodekso 212 straipsnis) arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Taigi, Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje nustatytas dviejų mėnesių terminas patraukti drausminę atsakomybę, kai ikiteisminis tyrimas buvo pradėtas, konkuruoja su toje pačioje dalyje nustatytu bendroju vieno mėnesio terminu. Taigi, jei buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas, terminas drausminei nuobaudai skirti yra skaičiuojamas nuo procesinio sprendimo nutraukti ikiteisminį tyrimą arba teismo nuosprendžio (administracinėje byloje – nutarimo) įsiteisėjimo dienos. Jei darbdavys darbuotojo pažeidimui nustatyti pasirenka kompetentingos institucijos tyrimą, jis gali pasinaudoti specialiuoju dviejų mėnesių terminu drausminei nuobaudai skirti.²

Esant situacijai, kai pažeidimo faktas paaiškėja, tačiau nežinoma kuris konkrečiai darbuotojas kaltas dėl to pažeidimo, kol nebus nustatytas pažeidimą padaręs darbuotojas, drausminę atsakomybę taikyti draudžiama. Skirti drausminę nuobaudą reikėtų tik nustačius konkretų darbuotoją, todėl nusižengimo paaiškėjimo momentas aiškintinas kaip diena, kurią paaiškėjo konkretaus darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę. Darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena yra laikoma ta diena,

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341.

² LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis *c.b. S.Jančiauskas v. UAB „Plungės lagūna“*, Nr. 3K-3-649/2005, kat. 11.9.10.8; 11.9.13.

kurią apie darbuotojo padarytą pažeidimą tapo žinoma darbdaviui arba jo atstovams – įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovui ir administracijos pareigūnams (Darbo kodekso 16 ir 24 straipsniai). Neturintys teisės skirti drausminę nuobaudą administracijos pareigūnai, apie darbo drausmės pažeidimą turi nedelsiant informuoti darbdavį ar jo atstovą, turintį teisę skirti drausminę nuobaudą. Negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešioms mėnesiams nuo tos dienos kai pažeidimas buvo padarytas, išskyrus atvejus, kai pažeidimas nustatomas atliekant auditą, pinigų ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją). Tokiu atveju drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

Darbo kodekso 244 straipsnis numato darbdaviui galimybę panaikinti drausminę nuobaudą nepasibaigus jos galiojimo terminui (vieneri metai nuo paskyrimo dienos – Darbo kodekso 243 straipsnis), jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba (jei drausminė nuobauda – pastaba ar papeikimas). Drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimas reiškia darbo santykių, buvusių tarp šalių, pasibaigimą. Darbo santykių atnaujinimas galimas arba teismo sprendimu (pripažinus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – neteisėta) arba abiejų šalių suderinta valia. Todėl, nesant teismo sprendimo dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, darbdavio įsakymo, kuriuo darbuotojas buvo atleistas iš darbo, panaikinimas teisinės pasekmės sukelia tik tada, jei dėl tolimesnio darbo santykių tęsimo darbdavys su darbuotoju susitaria. Darbo santykius atnaujinus, darbdavys neturi teisės atleisti darbuotoją dar kartą už tą patį darbo drausmės pažeidimą, už kurį šis jau buvo atleistas.¹

Analizuojant Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą, atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo kodeksas tiesiogiai nepasako, kad drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – šiuo pagrindu bus teisėtas, tik tada, kai darbuotojas atskleidžia komercinę (gamybinę) ar technologinę paslaptį, kuri toje įmonėje yra pripažinta paslaptimi ir darbuotojas su ja supažindintas. Tik nagrinėdami teismų praktiką tiek darbdavys, tiek darbuotojas gali suprasti savo teises ir pareigas šiuo klausimu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2001 m. balandžio 18 d. nutartyje² yra suformulavęs taisyklę, kad komercinių ir technologinių paslapčių atskleidimas galimas tik tuomet, jei jos toje įmonėje yra pripažintos

¹ LAT teisėjų 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. 13 punktas.

² LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 18 d. nutartis *c.b. Ž.Minkauskaitė v. UAB „Omintel“*, Nr. 3K-3-455/2001, kat. 2.4.3.11.

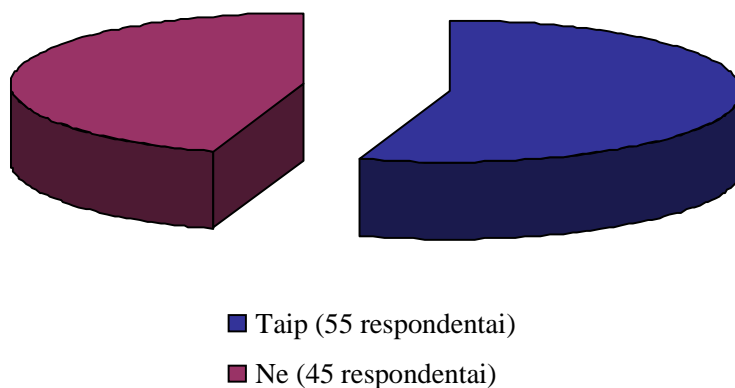
komercinėmis arba technologinėmis paslaptimis ir darbuotojas yra supažindintas su tokių įmonėje pripažintų paslapčių sąrašu ir yra išpareigojęs jų neatskleist pašaliniams asmenims.

Tačiau, kaip žinia, ne visi darbdaviai ir juo labiau ne visi darbuotojai yra pakankamai išprusę teisės srityje. Dėl šios priežasties nusprendžiau atlikti Lietuvos įmonių vadovų (darbdavių) anketinę apklausą, kurios tikslas – sužinoti kaip darbdaviai susipažinę su teismų praktika ir kaip įgyvendina savo teises, susijusias su komercinių (gamybinių) ar technologinių paslapčių apsauga. Apklausiai atsitiktiniu būdu buvo pasirinkta apie 250 Lietuvoje veikiančių įmonių, kurios nebuvo segmentuojamos nei pagal darbuotojų skaičių, nei pagal veiklos teritoriją, nei pagal veiklos sritį. Ir 2007 m. vasario – kovo mėnesiais, elektroninio pašto pagalba joms buvo išsiųstos klausimų anketos (žr. Priedą Nr. 1).. Apklausoje sudalyvavo ir į anketos klausimus atsakė 118 respondentų. Apklausoje duomenų analizei, atsitiktinės atrankos būdu buvo pasirinkta 100 anketų.

Analizuojant apklausoje duomenis, pastebėta, kad komercinių paslapčių sąrašą įmonėje yra sudarę vos šiek tiek daugiau nei pusė respondentų (žr. 1 paveikslą), o tai reiškia, kad įmonės nėra pakankamai susipažinusios su teismų praktika.

1 paveikslas

Ar Jūsų įmonė yra sudariusi komercinių paslapčių sąrašą?

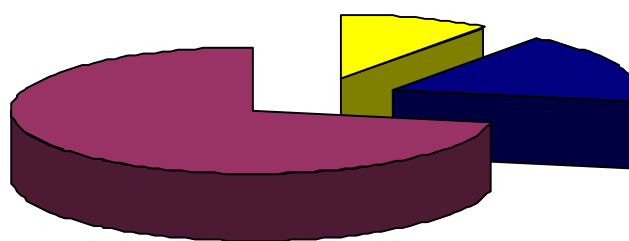


Iš 55 respondentų, patvirtinusių, kad įmonė yra sudariusi komercinių paslapčių sąrašą, didžioji dauguma buvo pagal darbuotojų skaičių didelės, daugiau nei 100 darbuotojų turinčios įmonės (žr. 2 paveikslą) ir tai ko gero, gali būti paaiškinama tuo, kad kuo didesnė įmonė, tuo didesnė darbdavio, kaip komercinės paslapties savininko, rizika, kad paslaptis gali tapti žinoma asmenims, neturintiems teisės jos žinoti. Tokiu atveju peršasi išvada, kad

didesnių įmonių darbdaviai yra labiau suinteresuoti užtikrinti savo komercinių paslapčių apsaugą ir domėtis, o gal netgi konsultuotis su kompetentingais darbo teisės specialistais, komercinių paslapčių apsaugos užtikrinimo priemonių klausimais, kadangi jiems tikimybė prarasti komercinę paslaptį proporcingai didesnė dirbančiųjų skaičiumi. Tačiau nepaisant tokių prielaidų, iš 55 respondentų atsirado 5 mažos, iki 20 darbuotojų turinčios įmonės, kurios teigia, kad jų įmonė yra sudariusi komercinių paslapčių sąrašą.

2 paveikslas.

Įmonės, sudariusios komercinių paslapčių sąrašą, pagal darbuotojų skaičių:



■ Iki 20 darbuotojų (5 respondentai)

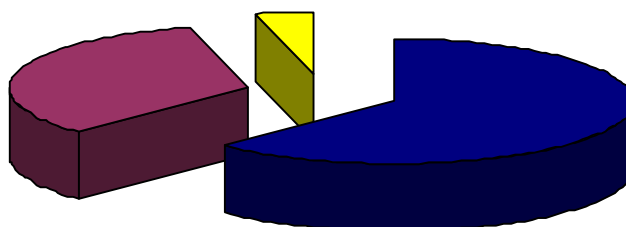
■ Nuo 20 iki 100 darbuotojų (10 respondentų)

■ 100 ir daugiau darbuotojų (40 respondentų)

Analizuojant įmonių, kuriose komercinių paslapčių sąrašas nėra sudarytas, anketas, pastebėta, kad dauguma įmonių, atsakiusių, kad jų įmonėje nėra sudarytas komercinių paslapčių sąrašas – mažos, iki 20 darbuotojų turinčios įmonės (žr. 3 paveikslą). Iš to galime teigti, kad mažų įmonių valdytojai arba nežino apie tokią komercinių paslapčių apsaugos priemonę, arba nemano esant jai reikalingai. Juk kuo mažiau darbuotojų, tuo mažiau tikimybės, kad komercinė paslaptis bus „išnešta“ už įmonės ribų. Tačiau esama ir vidutinių, iki 100 darbuotojų turinčių bei didelių, kuriose dirba daugiau nei 100 darbuotojų, įmonių, kuriose komercinių paslapčių sąrašas nėra sudarytas.

3 paveikslas

Įmonės, nesudariusios komercinių paslapčių sąrašo, pagal darbuotojų skaičių:



- Iki 20 darbuotojų (28 respondentai)
- Nuo 20 iki 100 darbuotojų (14 respondentų)
- 100 ir daugiau darbuotojų (3 respondentai)

Į klausimą ar įmonė yra atleidusi darbuotoją, atskleidusį ar pranešusį konkuruojančiai įmonei komercinę (gamybinę) ar technologinę paslaptį (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą), iš įmonių, kuriose yra sudarytas komercinių paslapčių sąrašas, nei viena įmonė neatsakė teigiamai. Iš to galima daryti prielaidą, kad komercinių paslapčių sąrašo sudarymas ir darbuotojo supažindinimas su tokiu paslapčių sąrašu, turi praktinę naudą darbdaviui, nes darbuotojas, susipažinęs su tokiu sąrašu ir pasirašęs įmonės nustatytą jų saugojimo ir naudojimosi tvarką, tikėtinai yra supažindintas su galimais neteisėtoms veikoms, kuria komercinė paslaptis atskleidžiama ar pranešama konkuruojančiai įmonei, padariniais.

Iš įmonių, nesudariusių komercinių paslapčių sąrašo, du respondentai atsakė, jog įmonėje yra atleista darbuotojų už komercinės (gamybinės) ar technologinės paslapties atskleidimą ar pranešimą konkuruojančiai įmonei (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą), tačiau nei vienas respondentas neatsakė teigiamai į klausimą, ar atleistasis minėtu pagrindu ginčijo atleidimo teisėtumą teismine tvarka. Šiuo klausimu labai pagrįstų išvadų daryti negalima, tačiau yra prielaida teigti, kad: pirma, įmonėms, nesudariusioms komercinių paslapčių sąrašo, yra didesnė tikimybė, kad jų komercinės paslaptys taps žinomos asmenims, neturintiems teisės jos žinoti; antra, darbuotojai, nesupažindinti su komercinių paslapčių sąrašu, nežino, kad jos yra komercinės paslaptys ir nežino naudojimosi jomis tvarkos bei už jų atskleidimą gresiančios atsakomybės; trečia, darbuotojai nėra susipažinę su teismų praktika ir negali tinkamai apginti savo teisių, kuomet darbdavys atleidžia juos pagal Darbo

kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą už komercinės (gamybinės) ar technologinės paslapties atskleidimą, nors darbdavys, nesudaręs komercinių paslapčių sąrašo ir nesupažindinęs su juo darbuotojo, remiantis susiklosčiusia teismų praktika, yra neteisis ir toks atleidimo pagrindas teismo gali būti pripažintas nepagrįstu, o darbuotojas – grąžintas į darbą.

IŠVADOS

Mgistro darbo tyrime, analizuojant teisės aktus bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką bei kitą mokslinę ir periodinę literatūrą, siekta kuo išsamiau išanalizuoti darbo sutarčių nutraukimo už šturkščius darbo pareigų pažeidimus, numatytus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose, reglamentavimo bei praktinio įgyvendinimo ypatumus. Apibendrinant magistro darbo tyrimo rezultatus, darytinos tokios išvados:

1. kad teisingai suvokti vienos ar kitos veikos, numatytos Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose, požymius bei nesuklysti konstatuojant, kad buvo padaryta viena ar kita veika, turi būti analizuojami skirtingi teisės aktai ir netgi sirtingų teisės šakų doktrina. Tik teisingas minėtų veikų požymių suvokimas bei visų darbo drausmės pažeidimo sudėties elementų ir sąlygų nustatymas gali garantuoti teisingą konstatavimą, kad darbuotojas yra įvykdęs Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose numatytas veikas;
2. Iki Darbo kodekso įsigaliojimo galioję darbo įstatymai darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės reglamentavimo srityje nebuvo labai suderinti tarpusavyje ir tai sąlygojo neveinareikšmišką jų taikymo patirtį. Dabar galiojantis Darbo kodeksas gerokai patobulino darbo sutarčių nutraukimo už veikas, turinčias vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo ar iššvaistymo arba neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, reglamentavimą (konkrečiai įvardijo keturias pažeidimų rūšis bei apibrėžė grobimo fakto įrodymo ne tik administracinių teisės pažeidimų protokolais, bet ir kitomis Civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje numatytomis įrodinėjimo priemonėmis, galimybę), bei papildė galimų atskleisti paslapčių sąrašą valstybės ir tarnybos paslaptimis;
3. valstybės ir tarnybos paslapties apsaugą, naudojimą bei išslaptinimą reglamentuoja Valstybės ir tarnybos paslapties įstatymas. Darbo kodekso reglamentuojamuose santykiuose disponavimas valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančia

informacija, o taip pat ir atleidimas iš darbo už valstybės ar tarnybos paslapties atskleidimą galimas tik jei darbuotojas neturintis valstybės tarnautojo statuso, darbo sutarties pagindu dirba valstybės ar savivaldybės institucijose, kurios savo veikloje susiduria su valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančia informacija, arba kai darbuotojas dirba įmonėje, vykdančioje įslaptintą sandorį ir turi atitinkama tvarka išduotą leidimą susipažinti su įslaptinto sandorio vykdymui reikalinga informacija. Vadinasi disponavimas valstybės ar tarnybos paslaptimi bei su šia paslapčių rūšimi susiję pažeidimai Darbo kodekso reglamentuojamuose darbo teisiniuose santykiuose turi ribotą paplitimo sferą.

4. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas numato šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kuriuo atskleidžiama komercinė (gamybinė) ar technologinė paslaptis, tačiau nenumato, kad darbdavys šiuo pagrindu darbuotoją atleisti gali tik jei tokia paslaptis komercine pripažinta įmonėje ir su tokių paslapčių sąrašu darbuotojas yra supažindintas pasirašytinai bei yra įsipareigojęs jas saugoti. Būtent toks reglamentavimo neišsamumas sąlygoja neteisingą šios normos interpretavimą darbdavių praktikoje bei galimą nepagrįstą drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimą darbuotojams, tariamai padariusiems tokio darbo pareigų pažeidimą. Tą pagrindžia ir atliktos anketinės Lietuvos įmonių apklausos duomenų analizė. Mano nuomone, tam, kad išvengti neteisingo normos taikymo, būtų tikslinga įstatyme suformuluoti nuostatą, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti pripažintas tik tokių komercinių (gamybinių) ar technologinių paslapčių atskleidimas, su kurių sąrašu darbuotojas įmonėje yra supažindintas bei įsipareigojęs jų neatskleisti.
5. Kadangi darbdavys, įgyvendindamas savo teisę atleisti darbuotoją iš darbo už veiką, numatytą Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, neprivalo grįžti darbuotojo kaltumo

įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu ir netgi neprivalo traukti jo baudžiamojon atsakomybėn už veikas, turinčias nusikaltimo požymių, vadinasi darbdavys darbuotoją laiko kaltu savo nuožiūra ir įsitikinimu, o tai kelia abejonių ar tokia įstatymų leidėjo darbdaviui suteikta teisė nepažeidžia darbuotojo, kaip asmens, Konstitucijos 31 straipsnyje įtvirtintos nekaltumo prezumpcijos. Šioje vietoje norėtusi sakyti, kad anksčiau galiojusio Darbo įstatymų kodekso reglamentavimas, leidęs darbdaviui darbo sutartį su darbuotoju administracijos iniciatyva kai darbovietėje padaromas valstybinio ar visuomeninio turto grobimas (įskaitant ir smulkųjį), nustatytas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu arba organo, į kurio kompetenciją įeina administracinės nuobaudos skyrimas arba visuomeninio poveikio priemonių taikymas, nutarimu, darbuotojo atžvilgiu buvo teisingesnis, tačiau darbdavys, laukdamas kol bus priimtas ir įsigalios teismo nuosprendis ar kitas numatytas kompetentingo organo nutarimas, rizikuoja tuo, kad darbuotojas ir toliau gali vykdyti neteisėtą veiką darbdavio turto, turtinių teisių ar turtinių interesų atžvilgiu. Mano manymu, „aukso viduriu“ šioje situacijoje galėtų būti Darbo kodekse įtvirtinta darbdavio galimybė nušalinti darbuotoją nuo darbo iki darbdavio įtarimai dėl neteisėtos darbuotojo veikos bus patvirtinti kompetentingų institucijų.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

TEISĖS AKTAI

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija. (Valstybės žinios, 1992. Nr. 33-1014);
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569; Nr. 71) (su pakeitimais ir papildymais);
- 3) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262) (su pakeitimais ir papildymais);
- 4) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. (Valstybės žinios, 2002, Nr.36-1340) (su pakeitimais ir papildymais);
- 5) Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. (Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741) (su pakeitimais ir papildymais);
- 6) Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (aktuali redakcija nuo 2007 01 16) (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1);
- 7) Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. (Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137);
- 8) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708);
- 9) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170);
- 10) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos paslapčių įstatymas. (Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019) (su pakeitimais ir papildymais);
- 11) Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. (Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856);
- 12) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973);
- 13) Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas. (Valstybės žinios, 1991, Nr. 4-104);
- 14) Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. (Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18);
- 15) Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas. (Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312);

- 16) Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. (Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307);
- 17) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933);
- 18) Lietuvos Respublikos protekcijos (apsaugos) priemonių įstatymas. (Valstybės žinios, 2000, Nr. 44-1249);
- 19) Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas. (Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3515);
- 20) Lietuvos Respublikos bankų įstatymas. (Valstybės žinios, 2004, Nr. 54-1832);
- 21) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. (Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574);
- 22) ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 26 d.]. Prieiga per internetą: <
<http://www.garweb.ru/project/mintrud/tk/>>.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

- 23) BAGDANSKIS, T. Darbuotojų pareiginių nuostatų tisinė galia ir reikšmė. Juristas, 2005. Nr. 3.
- 31) BAGDANSKIS, T. Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. balandžio 25 d.], prieiga per internetą <
<http://www.paciolis.lt/?cid=24100&details=1>>.
- 24) Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis: vadovėlis. Trečiasis ir papildytas leidimas.- Vilnius: Eugrimas, 2001.
- 25) Civilinio kodekso komentaras: pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos.-Vilnius: Justitia, 2001.
- 26) Civilinė teisė: vadovėlis. Antras pataisytas leidimas.-Kaunas: Vijusta, 1998.
- 31) DAVIDAVIČIUS, H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie... darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. – Kaunas: Smaltija, 2003.
- 27) Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras: III dalis. Individualūs darbo santykiai.-Vilnius: Justitia, 2004.

- 31) Lietuvos teisės pagrindai.-Vilnius: Justitia, 2004.
- 32) Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras.-Vilnius: Mintis, 1988.
- 28) PETRAUSKAITĖ, U. Komercinės paslaptys [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. Balandžio 24 d.], prieiga per internetą < http://www.teisescentras.lt/readarticle.php?article_id=85>.
- 31) ŠČUKAS, L. Darbdavio ir darbuotojo konkurencijos draudimo sutartis [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. Balandžio 25 d.], prieiga per internetą < <http://www.gip.lt/news1.php?id=1>>.
- 32) ŠČUKAS, L. Konkurencijos draudimo sutartys – viena iš darbdavio interesų gynimo priemonių // Juristas. 2004, Nr. 9.
- 33) ŠIMKŪNAS, M. Komercinės paslaptys – konkurencinio pranašumo priemonė [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. balandžio 25 d.], prieiga per internetą < <http://www.legal-aid.lt/view.php?id=149&lg=LT> >.
- 29) TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
- 30) VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis.-Vilnius: Justitia, 2000.
- 31) ENCLOVAS, J. Ar darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo nesant pastarojo kaltės, gali įgyvendinti konkurencijos ribojimo sutartį? [interaktyvus], [žiūrėta 2007 m. balandžio 25 d.], prieiga per internetą < <http://www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=45d0e220-e2b7-401b-a1d5-553acb74e878>>.

PRAKTINĖ MEDŽIAGA

- 39) LAT teisėjų 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.
- 40) LAT senato nutarimas 1998 12 22 Nr. 8 “Dėl teismų praktikos sukčiavimo ir turto pasisavinimo arba iššvaistymo baudžiamosiose bylose“.
- 41) LAT CBS teisėjų kolegijos 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis *c.b. V. Balnienė v. UAB „Lietuvos spauda“ Kauno agentūra*, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.

- 42) LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 25 d. nutartis *c.b.* UAB „Ekspedita“ v. UAB „Chemtransa“, Nr. 3K-3-223/2005, kat. 89.
- 43) LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 24 d. nutartis *c.b.* UAB „Dažai“ v. UAB „Spaudos dažai“, Nr. 3K-3-581/2002, kat. 39.2.1; 82.
- 44) LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 29 d. nutartis *c.b.* UAB „Ekspedita“ v. UAB „Chemtransa“, Nr. 3K-3-360/2006, kat. 114.11 (S).
- 45) LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 10 d. nutartis *c.b.* V.Zaksas v. UAB „Vilniaus Sigma“, Nr. 3K-3-24/2001, kat. 2.4.3.7.
- 46) LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. nutartis *c.b.* V.Beinorienė, R.Žižiūnaitė v. AB „Panevėžio duona“, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7.
- 47) LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis *c.b.* P.Lašas v. UAB „VP Market“, Nr. 3K-3-643/2004, kat. 2.4.3.7.
- 48) LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 18 d. nutartis *c.b.* Ž.Minkauskaitė v. UAB „Omnitel“, Nr. 3K-3-455/2001, kat. 2.4.3.11.
- 49) LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. spalio 12 d. nutartis *c.b.* G.Solovjovas v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr. 3K-3-477/2005, kat. 11.9.10.7.
- 50) LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 25 d. nutartis *c.b.* R.K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4 (S).
- 51) LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis *c.b.* S.Jančiauskas v. UAB „Plungės lagūna“, Nr. 3K-3-649/2005, kat. 11.9.10.8; 11.9.13.

SANTRAUKA

Bendras šio darbo, tema „Darbo sutarčių nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kuriais kėsinama į turtą, turtines teises ir turtinius interesus (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktas)“, tyrimo tikslas – darbo sutarčių nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, numatytus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose reglamentavimo bei praktinio įgyvendinimo klausimų analizė.

Pirmoje dalyje atskleidžiamos veikų, numatytų Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 ir 7 punktuose, sampratos, analizuojamas jų pasireiškimo darbo teisiniuose santykiuose galimybės ir būdai, pateikiami pasiūlymai kaip organizuoti turto, turtinių teisių ir turtinių interesų apsaugą.

Antroje dalyje, lyginant Darbo įstatymų kodeksą, Darbo sutarties įstatymą ir Darbo kodeksą, analizuojama kaip keitėsi darbo sutarties nutraukimo bei išpėjimo reglamentavimas po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo, taip pat, remiantis šią dieną galiojančiu Darbo kodeksu bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama vieninga teismų praktika, nagrinėjama darbo sutarties nutraukimo, kaip drausminės nuobaudos, įgyvendinimo tvarka. Šioje darbo dalyje pateikiami Lietuvos įmonių apklausos apibendrinimo rezultatai bei tam tikri jų vertinimai.

Darbo pabaigoje pateikiamos, pirmoje ir antroje dalyje išanalizuotų klausimų pagrindu prieitos išvados, taip pat temos atskleidimui naudotos literatūros sąrašas.

SUMMARY

Termination of Employment Contracts Due to Gross Breach of Work Duties whereas Encroaching on Property, Property Rights and Property Interests (Paragraphs 2 (2) and 2 (7) of Article 235 of the Labour Code of the Republic of Lithuania)

The general task of this work is analysis of legal regulations on Termination of Employment Contracts Due to Gross Breach of Work Duties (Paragraphs 2 (2) and 2 (7) of Article 235 of the Labour Code of the Republic of Lithuania) and their practical application.

The first part discloses conceptions of deeds provided in the Labour Code of the Republic of Lithuania (Paragraphs 2 (2) and 2 (7) of Article 235) and also how those deeds display in the relations governed by the Labour Law. There are some suggestions made how the Employer could organize protection of his property, property rights and property interests.

The second part contains analysis of regulation of termination of employment contracts due to gross breach of work duties changed since the rehabilitation of the Independence of Lithuania Republic. The order of application of termination of the labour contract as a disciplinary punishment is analysed on the ground of the valid Labour Code and the unified court practise formed by the Supreme Court of the Republic of Lithuania. There are drawn some conclusions based on questionnaire filled by Lithuania companies.

The conclusions on the subjects analyzed in the first and second parts of the work are drawn by the author at the ending as well as the list of literature referred to.

ANKETA

1. Kiek darbuotojų dirba Jūsų įmonėje?

- iki 20
- daugiau nei 20, bet ne daugiau nei 50
- daugiau nei 50, bet ne daugiau nei 100
- daugiau nei 100

2. Ar Jūsų įmonė yra sudariusi komercinių ir technologinių paslapčių, su kuriuo supažindami darbuotojai, sąrašą?

- Taip
- Ne
- Kita _____

3. Ar Jūsų įmonėje su komercinių ir technologinių paslapčių sąrašu supažindinami visi darbuotojai (atsakyti tik jei įmonėje yra komercinių paslapčių sąrašas)?

- Taip
- Ne, tik aukščiausio bei vidutinio lygio vadovai ir specialistai
- Ne, tik specialistai ir darbininkai, nes vadovai ir be sąrašo turi suvokti kas yra imones komercines ir technologines paslaptys

4. Ar Jūsų įmonė yra nutraukusi darbo sutartį su darbuotoju dėl komercinės ar technologinės paslapties atskleidimo tretiesiems asmenims ar pranešimo konkuruojančiai įmonei (DK 136 str. 3 d. 2 p.; DK 235 str.2 d. 2 p.)?

- Taip
- Ne

5. Jei taip, ar atleistas darbuotojas (jei buvo daugiau, tai bent vienas darbuotojas) kreipėsi į teismą dėl darbo sutarties nutraukimo pagrindo?

- Taip
- Ne