

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Andrius Zubkaus  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studento

**Magistro darbas**

**Darbo sutarčių nutraukimas už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie nesuderinami  
su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis (DK 235 str. 2 d. 3 ir 4 punktai)**

Vadovas: As. Andrius Pranckevičius

Recenzentas: lekt. Paulius Koverovas

VILNIUS  
2008

## TURINYS

|                                                                                                                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Ižanga.....</b>                                                                                                                                                                   | <b>3</b>  |
| <b>1. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas .....</b>                                                                                                                                   | <b>7</b>  |
| 1.1. Darbo drausmės pažeidimas, šiurkštus darbo pareigų pažeidimas bei šių pažeidimų santykis .....                                                                                  | 7         |
| 1.2. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas užsienio šalių teisėje .....                                                                                                                 | 18        |
| 1.3. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtis.....                                                                                                                                 | 21        |
| 1.3.1. Subjektas .....                                                                                                                                                               | 22        |
| 1.3.2. Objektas .....                                                                                                                                                                | 25        |
| 1.3.3. Subjektyvioji pusė .....                                                                                                                                                      | 27        |
| 1.3.4. Objektyvioji pusė.....                                                                                                                                                        | 30        |
| <b>2. Šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, nesuderinami su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis.....</b>                                                                        | <b>34</b> |
| 2.1. Bendrieji aspektai .....                                                                                                                                                        | 34        |
| 2.2. Dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis ..... | 35        |
| 2.3. Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas. ....           | 39        |
| <b>3. Darbo sutarties nutraukimas už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.....</b>                                                                                                       | <b>44</b> |
| <b>Išvados .....</b>                                                                                                                                                                 | <b>53</b> |
| <b>Literatūros sąrašas .....</b>                                                                                                                                                     | <b>55</b> |
| <b>Santrauka .....</b>                                                                                                                                                               | <b>60</b> |
| <b>Summary .....</b>                                                                                                                                                                 | <b>61</b> |

## Ižanga

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje<sup>1</sup> įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Vadovaujantis Konstitucija Lietuvos Respublikos ūkis grindžiamas asmens ūkinės veiklos laisve ir iniciatyva<sup>2</sup>, tad būtina pažymėti, kad kiekvienas asmuo turi teisę, bet ne pareigą dirbti.

Kiekvienas asmuo, realizuodamas Konstitucijoje bei kituose teisės aktuose įtvirtintas savo teises privalo nepažeisti kitų asmenų teisių bei teisėtų interesų. Darbdavys, vykdydamas ūkinę veiklą, naudojasi kitų asmenų – darbuotojų – pagalba realizuojant ūkinės veiklos tikslą, dažniausiai – pelno siekį. Darbdavys privalo užtikrinti tinkamą ekonominę bei techninę terpę normaliam darbo procesui egzistuoti – aprūpinti darbuotoja tinkama įranga ir priemonėmis darbo rezultatui siekti, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų sveikatą ir saugą reglamentuojančių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais Darbuotojas, savo ruožtu, privalo vykdyti teisėtus darbdavio ir darbdavio administracijos nurodymus, tinkamai atlikti darbo pareigas, darbą atlikti sąžiningai, laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tinkamai naudoti bei tausoti darbdavio turtą. Tikslingas ir glaudus abiejų darbo teisinių santykių šalių bendradarbiavimas, drausmingas kiekvienos šalies įsipareigojimų laikymasis yra būtini elementai abi darbo teisinių santykių šalis tenkinančiam rezultatui pasiekti. Tinkama darbo drausmė yra, turbūt, viena svarbiausių šio tikslo realizavimo sąlygų. Tik tiksliai vadovo nurodymus vykdančias, nesavivaliaujantis ir drausmingas darbuotojas yra maksimaliai naudingas įmonei, įstaigai ar organizacijai.

Deja, tačiau atvejai, kai darbuotojas pažeidžia darbo drausmę yra ganėtinai dažni. Darbuotojas, nesilaikydamas darbo įstatymuose, darbo sutartyje, lokaliniuose norminiuose aktuose ar kituose teisės aktuose nustatytų pareigų padaro darbo drausmės pažeidimą. Darbdavys, nustatęs darbo drausmės pažeidimo padarymo faktą turi teisę taikyti drausminio poveikio priemones. Atsižvelgiant į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau darbdavys parenka vieną iš Lietuvos Respublikos Darbo

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>2</sup> Ten pat

Kodekso<sup>3</sup> (toliau – LR DK) ar kito specialaus teisės akto nustatytų drausminių nuobaudų. Už sistemingą darbo drausmės pažeidinėjimą ar itin šiurkštų darbo pareigų pažeidimą dažniausiai skiriama pati griežčiausia nuobauda – atleidimas iš darbo.

Kokie darbo pareigų pažeidimai laikomi šiurkščiais nustato LR DK 235 straipsnio 2 dalis. Mano magistro darbo tikslas – išnagrinėti darbo pareigų pažeidimo sampratą, atskleisti šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kurie nesuderinami su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis (DK 235 str. 2 d. 3 ir 4 punktai), kaip pagrindų nutraukti darbo sutartį, turinį. Aptarti drausminės atsakomybės taikymo tvarką.

Magistro darbu sieksiu visapusiškai išanalizuoti darbo drausmės pažeidimo ypatumus bei teismų praktiką taikant darbuotojų atsakomybę už darbo drausmės pažeidimus reguliuojančias teisės normas. Išnagrinėti teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarčių nutraukimą už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie nesuderinami su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis (LR DK 235 str. 2 d. 3 ir 4 punktai). Remdamasis teismų praktika taip pat sieksiu atskleisti darbo sutarties nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus tvarką. Remdamasis atlikta analize sieksiu iškelti problemas, susijusias su darbo drausmės pažeidimais, šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais nesuderinamais su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis, darbo sutarties nutraukimo kaip drausminės nuobaudos taikymu.

Magistro darbo tyrimo objektas – šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, kurie nesuderinami su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis:

1. Dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis (DK 235 str. 2 d. 3 punktas);
2. Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas (DK 235 str. 2 d. 4 punktas);

Darbe bus nagrinėjamas šių pažeidimų teisinis reguliavimas, taip pat darbo drausmės srityje susiformavusi teismų praktika. Siekiant tinkamai atskleisti darbo temą, darbas bus sudarytas iš kelių struktūrinių dalių. Pirmoje dalyje bus atskleidžiama darbo drausmės pažeidimo samprata bei šio darbo teisės painstitučio ypatumai. Analizuojamas darbo

---

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

drausmės pažeidimo bei šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąsajumas. Atsižvelgiant į tai, kad darbo drausmės pažeidimo ypatumų neįmanoma tinkamai atskleisti neįvertinus sankcijos, už darbo drausmės pažeidimą skyrimo tvarkos, galutinėje darbo dalyje apžvelgsiu darbo sutarties nutraukimo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą tvarką.

Nagrinėjant magistro darbo objektą kompleksiška naudojami lingvistinis, sisteminis, istorinis, loginis, teleologinis, lyginamasis objekto tyrimo metodai.

2003 metais, įsigaliojus LR DK, buvo kodifikuota ir iš pagrindų reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti daugelis darbo teisinių santykių. Naujovių neišvengė ir darbo drausmės institutas. Darbo originalumas bei naujumas pasižymi tuo, kad mokslinių tyrimų ar publikacijų tyrimo tema nėra gausu. Darbo teisės teorijos šaltiniuose randame tik bendras šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo charakteristikas, jų plačiau nenagrinėjant. Plačios konkrečių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėčių analizės darbų darbo teisės doktrinoje iki šiol nėra, todėl savo magistro darbu stengsiuos užpildyti šią spragą nagrinėdamas šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie yra nesuderinami su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis.

Atkreipiant dėmesį į darbo objekto originalumą ir naujumą tampa akivaizdus darbo teisės teorijos bei praktikos šaltinių duotąją tema trūkumas – Lietuvos teisės mokslininkų darbų – monografijų, publikacijų, – specialiosios literatūros, tiriančios šio darbo objektą beveik nėra. Pagrindiniai magistro darbo šaltiniai yra šie:

1. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas<sup>4</sup>;
2. LR darbo kodekso komentaro III dalis: Individualūs darbo santykiai<sup>5</sup>;
3. Darbo teisės vadovėlis, parengtas autorių kolektyvo, vadovaujamo Ipolito Nekrošiaus<sup>6</sup>;

Teisės normų praktinio taikymo problematikos bei praktinių situacijų analizės pagrindu buvo Lietuvos Respublikos aukščiausiojo teismo (toliau – LAT) formuojama Lietuvos teismų praktika, įskaitant LAT teisėjų senato nutarimą Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136

---

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

<sup>5</sup> I. Nekrošius, *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. II tomas. Vilnius: Justitia 2004

<sup>6</sup> I. Nekrošius, *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2008

straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje<sup>7</sup>. Teisės normų šaltiniais tai pat bus Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas<sup>8</sup> (toliau – Darbo sutarties įstatymas), Lietuvos TSR darbo įstatymų kodeksas<sup>9</sup> (toliau – Darbo įstatymų kodeksas), kiti įstatymai, Vyriausybės nutarimai bei kiti teisės norminiai aktai. Lietuvoje galiojanti šiurkščių darbo pareigų pažeidimų reglamentavimą lyginsiu su Rusijos Federacijos bei Latvijos Respublikos įstatymuose įtvirtintu reguliavimu, todėl ne mažiau svarbesniais magistro darbo šaltiniais yra šių valstybių darbo kodeksai.

---

<sup>7</sup> LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. 2004-06-18, Vilnius.

<sup>8</sup> Darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>9</sup> Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137 (su pakeitimais ir papildymais).

## 1. ŠIURKŠTUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMAS

### 1.1. Darbo drausmės pažeidimas, šiurkštus darbo pareigų pažeidimas bei šių pažeidimų santykis

Siekdamas tinkamai išnagrinėti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo esmę bei konkrečių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, t.y. šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kurie nesuderinami su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis (DK 235 str. 2 d. 3 ir 4 punktai) ypatumus pradėsiu nuo bendros darbo drausmės pažeidimo analizės.

Teisės pažeidimas – tai teisei priešinga, kalta asmenų ar organizacijų veika, kuria padaroma žala įstatymo saugomoms piliečių teisėms, teisėtiems interesams arba apskritai teisinei tvarkai ir ji sąlygoja teisinės atsakomybės atsiradimą<sup>10</sup>. Teisės pažeidimui būdingi šie požymiai:

1. Teisės pažeidimas – tai asmens veika, kuri pasireiškia veikimu ar neveikimu. Teisės pažeidimu negali būti mintys, jausmai, nors ir amoralūs, iki tol kol jie pasireiškia žmogaus veiksmuose. Neveikimas būna teisės pažeidimu, kai asmuo privalėjo atlikti tam tikrus veiksmus
2. Jis prieštarauja teisės normoms. Teisės pažeidimas nukreiptas prieš asmenų, kuriuos gina įstatymas interesus. Bet ne visi žmogaus interesai saugomi įstatymų, todėl jų pažeidimas nėra teisės pažeidimas;
3. Teisės pažeidimus daro tik žmonės. Net jei pagal įstatymus atsako juridinis asmuo, tai teisės pažeidimus jos vardu daro žmonės;
4. Teisei priešingas elgesys taps teisės pažeidimu jei veika yra pagrįsta kalte. Jei nėra kaltės, nėra ir teisės pažeidimo, nors veiksmai ir prieštarauja įstatymui;
5. Teisės pažeidimas – tai elgesys, darantis žalą visuomenei, valstybei, asmenims;
6. Teisės pažeidimas sąlygoja teisinės atsakomybės atsiradimą.

---

<sup>10</sup> VANSEVIČIUS, Stasys. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.

Darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, todėl jam būdingi tie patys bendri teisės pažeidimams būdingi požymiai.

Viena iš priemonių darbo drausmei ir tinkamam darbui užtikrinti yra drausminė atsakomybė, kurios tikslas – nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų atlikimą, taip pat darbo drausmės pažeidimų prevencija.

Drausminė atsakomybė – teisinės atsakomybės rūšis, taikoma už darbo drausmės pažeidimus, t.y. už priešingą teisei veiklą, kurią darbuotojas padaro pažeisdamas nustatytą vidaus darbo tvarką. Drausminė atsakomybė teisinėje literatūroje apibrėžiama ir kaip darbo santykiais, darbo sutartimi su taikančiuoju drausminė atsakomybę subjektu susieto asmens nubaudimas<sup>11</sup>. Analizuojant drausminės atsakomybės prielaidas prieiname prie išvados, kad juridinis faktas, esantis drausminės atsakomybės taikymo pagrindu – darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas.

Darbo drausmės pažeidimo sampratos ilgą laiką įstatymų leidėjas neišskirdavo – atsakymo į klausimą “kas tai – darbo drausmės pažeidimas” rasti galima buvo tik teisės teoretikų darbuose. Nei Darbo sutarties įstatymas, nei Darbo įstatymų kodeksas neapteikė darbo drausmės pažeidimo sampratos. Tuo tarpu naujajame LR DK įstatymų leidėjas pateikia darbo drausmės pažeidimo sampratą. LR DK 234 straipsnyje darbo drausmės pažeidimas apibrėžiamas kaip darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės.

Darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis darbuotojo drausminę atsakomybę yra tik tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos:

1. Konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas;
2. Žalingi padariniai;
3. Priežastinis darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų padarinių ryšys;
4. Darbuotojo kaltė.

Nesant bent vienai iš aukščiau paminėtų sąlygų, darbuotojo drausminė atsakomybė negalima.

---

<sup>11</sup> I. Nekrošius, *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2008



Analizuojant darbo drausmės pažeidimo sampratą pastebėtina, kad, visų pirma, tai yra darbuotojui imperatyviai privalomų darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas. Kyla klausimas – kas šias pareigas nustato?

Pagrindinės darbuotojų pareigos nustatytos LR DK 238 straipsnyje – darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Analizuojant minėtą teisės normą pastebėtina, kad yra išskirtas darbdavio nurodymų teisėtumo elementas. T.y. darbuotojas privalo paklusti tik teisėtiems darbdavio ar jo įgalioto asmens (administracijos ar pan.) reikalavimams ar nurodymams ir nesielti neteisėtai. Teisėtas elgesys, tai toks asmenų ir organizacijų elgesys, kuris yra nepriešingas teisės normų reikalavimams<sup>12</sup>. Neteisėtus darbdavio ar administracijos nurodymus darbuotojas gali atsisakyti, tačiau manytina, kad turėtų būti tiksliai ir aiškiai nurodoma tokio atsisakymo priežastis.

Darbuotojų pareigas taip pat gali reglamentuoti kitos LR DK normos, pavyzdžiui, LR DK 99 straipsnio 5 dalis nustato darbuotojo pareigą pradėti dirbti kitą po darbo sutarties sudarymo dieną, jeigu šalys nesusitarė kitaip. LR DK 118 straipsnis reglamentuoja darbuotojo pareigą pačiam atlikti pavestą darbą. Pareigos gali būti nustatytos ir kituose įstatymuose, pavyzdžiui, darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>13</sup> 33 straipsnis reglamentuoja darbuotojų pareigas saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo srityje. Darbuotojų pareigos nustatomos ir kituose norminiuose teisės aktuose, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas<sup>14</sup>. Darbuotojų pareigos įmonės lygiu nustatomos lokalinuose teisės aktuose – darbo tvarkos taisyklėse, pareigybės aprašymuose ir nuostatuose, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir kitur, o taip pat ir profesinės etikos kodeksuose ar taisyklėse (pavyzdžiui, Auditorių profesinės etikos kodeksas, Turto vertintojo profesinės etikos kodeksas ir kt.)<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>14</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225.

<sup>15</sup> LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. 2004-06-18, Vilnius.

Lyginamajai analizei įvykdyti galima paminėti Rusijos Federacijos darbo kodekse<sup>16</sup> (toliau – Rusijos Federacijos DK) įtvirtintas darbuotojo pareigas. Rusijos Federacijos DK 21 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojas turi pareigą:

1. Sąžiningai vykdyti savo darbo pareigas, nustatytas darbo sutartyje;
2. Laikytis vidaus darbo tvarkos taisyklių;
3. Laikytis darbo disciplinos;
4. Vykdyti nustatytas išdirbio normas;
5. Laikytis darbo ir sveikatos saugos reikalavimų;
6. Tausoti darbdavio ar trečiųjų asmenų darbdaviui patikėtą turtą, kitų darbuotojų turtą;
7. Nedelsiant pranešti darbdaviui ar tiesioginiam vadovui apie kilusią grėsmę žmonių sveikatai ir gyvybei, pavojų darbdavio turtui (įskaitant trečiųjų asmenų turtą, patikėtą darbdaviui).

Išanalizavus Rusijos Federacijos DK normas, reglamentuojančias darbuotojų pareigas darytina išvada, kad darbuotojo pareigos Rusijos Federacijoje reguliuojamos labai panašiai ir esminių skirtumų lyginant su LR DK nustatytais darbuotojų pareigomis nėra.

Darbo drausmės pažeidimo sampratoje išskiriamas darbuotojo kaltės klausimas. Darbuotojo neteisėta veika gali būti pripažinta darbo drausmės pažeidimu tik jeigu ji padaryta kaltais darbuotojo veiksmais. Kaltė, kaip ir kitos drausminės atsakomybės atsiradimo sąlygos, nustatoma darbo drausmės pažeidimo padarymo metu, todėl svarbu ištirti, ar pažeidėjas tuo metu suprato savo veiką ir jos padarinius, suvokė, kad elgiasi neteisėtai. Tik teisingai ir tiksliai suprantantis darbo pareigas ir tvarką bei žinantis savo teises darbuotojas nevalingai nepažeis darbo drausmės ir bus maksimaliai naudingas darbdaviui

LR DK 99 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta darbdavio pareiga pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Šis reikalavimas paskatintas 1991 m. spalio 14 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 91/533/EEB “Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba

---

<sup>16</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.job77.ru/bill/trudkodeks2006.html>>. [žiūrėta 2008-03-29].

darbo santykių sąlygas”<sup>17</sup>. Nagrinėjant LR DK ir aukščiau paminėtos Tarybos direktyvos nuostatas darytina išvada, kad darbdavys taip pat privalo informuoti darbuotoją apie darbo tvarkos, sąlygų pakeitimus, teisės aktų, reguliuojančių darbo tvarką darbovietėje pataisas. Tarybos direktyvos 5 straipsnyje įtvirtintas reikalavimas kad išvardintų elementų pakeitimai būtų įforminami rašytiniu dokumentu, kurį darbdavys įteikia darbuotojui kiek galima anksčiau, tačiau ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo to pakeitimo įsigaliojimo. Panašiai duotuoju klausimu pasisakė ir LAT teisėjų senatas<sup>18</sup>.

Darbdavio pareigos informuoti darbuotoją apie darbo sąlygas svarbą darbo procesui pabrėžė ir LAT, 2006 m. gegužės 22 d. nutartyje paminėjęs, kad darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą – visų pirma, užtikrindamas, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką – supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymuose ir nuostatuose (LR DK 227 straipsnio 1 dalis, 229-232 straipsniai).<sup>19</sup>

Verta pažymėti, kad darbdavio pareiga supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą pasirašytinai buvo numatyta Darbo sutarties įstatymo 17 straipsnio 3 dalyje<sup>20</sup>, tačiau įsigaliojus naujam LR DK buvo panaikinta ir LR DK įtvirtinta tik 2005 m. gegužės 12 d. LR DK pakeitimu<sup>21</sup>. Iki tol LR DK 99 straipsnio 4 dalyje žodžio “*pasirašytinai*” nebuvo. Tai reiškė, kad darbdavys, galėjo pats spręsti, kaip ir koku būdu informuoti darbuotoją apie darbo sąlygas, darbo tvarką ir pan. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad informavus darbuotoją žodžiu, prireikus, darbdaviui kiltų įrodinėjimo, kad tokią pareigą jis įvykdė, sunkumų. Reikalavimas supažindinti darbuotoją su privaloma jam žinoti informaciją pasirašytinai išplaukė iš Europos Sąjungos teisės reikalavimų ir, manyčiau, buvo būtinas žingsnis, siekiant panaikinti bet kokią galimybę piktnaudžiauti galimybe be darbuotojo žinios keisti vidaus darbo tvarką bei kitas darbą reglamentuojančias taisykles.

Darbuotojui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą, gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Pažymėtina, kad darbdavys turi teisę, bet ne pareigą prasižengusį darbuotoją

---

<sup>17</sup> OL L 288, 1991 10 18, p. 32—35.

<sup>18</sup> LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. 2004-06-18, Vilnius.

<sup>19</sup> 2006 m. gegužės 22 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-351/2006. *G. K. vs. UAB „Baltijos parkai“*.

<sup>20</sup> Darbo sutarties Įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>21</sup> Valstybės žinios, 2005-05-28, Nr. 67-2400

traukti drausminėn atsakomybėn. Nustatęs darbo drausmės pažeidimo faktą, darbdavys prasižengusiam darbuotojui taiko įstatymo numatytas sankcijas. LR DK 237 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos tokios drausminės nuobaudos:

1. Pastaba;
2. Papeikimas;
3. Atleidimas iš darbo pagal LR DK 136 straipsnio 3 dalį.

Drausminių nuobaudų sąrašas yra baigtinis ir kitokių nei įstatymo nustatytų nuobaudų darbdavys negali taikyti. Kitokios nuobaudos, pavyzdžiui baudos, skyrimas pripažintinas kaip neteisėtas ir teisinės reikšmės neturintis.

Anksčiau galiojęs Darbo įstatymų kodeksas numatė platesnį drausminių nuobaudų spektrą – griežtą papeikimą, iki 1991 metų – perkėlimą į mažiau mokamą darbą ar žemesnes pareigas ir pan.<sup>22</sup>.

Pastebėtina, kad pirminiuose LR DK projektuose buvo numatyta papildoma drausminės nuobaudos rūšis – bauda<sup>23</sup>. Bauda negalėjo viršyti ketvirtadalio darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio. Bauda pagal darbdavio arba administracijos įsakymą turėjo būti išieškoma į darbovietėje sudaromą socialinį fondą. Tokia drausminė nuobauda galėjo būti skiriama ne už visus darbo drausmės pažeidimus - bauda skiriama už darbo drausmės pažeidimus, už kuriuos galima atleisti iš darbo, už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, taip pat kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais.

Toks įstatymo leidėjo pasiūlymas sukėlė profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų teises saugančių institucijų nepasitenkinimą. Jų nuomone, baudos įvedimas gali pažeisti teisingo apmokėjimo už darbą principą bei, kai kuriais atvejais, neužtikrinti MMA išmokėjimo net ir esant geriems darbo rezultatams. Be to beatodairiškas baudų taikymas gali kelti socialinę įtampą tarp darbdavių ir darbuotojų, provokuoti darbo ginčus, neigiamai veikti darbuotojo šeimos biudžetą. Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimo ir Valstybinės darbo inspekcijos

---

<sup>22</sup> I. Nekrošius, *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. II tomas. Vilnius: Justitia 2004. p. 346.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės pateiktas Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Įregistruotas Seimo posėdžių sekretoriате 2002-12-12 d. Nr. IXP-1268. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=156023](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=156023)>. [žiūrėta 2008-04-05].

iniciatyva, kuriai pritarė Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetas, baudos kaip drausminės nuobaudos buvo atsisakyta. Vėlesniuose LR DK projektuose<sup>24</sup> ji jau nebebuvo siūloma<sup>25</sup>.

Lyginant Rusijos Federacijos darbo kodekso nustatytas drausmines nuobaudas darytina išvada, kad drausminių nuobaudų rūšys Rusijos Federacijoje reglamentuotos tapačiai Lietuvos teisės aktų nuostatoms. Pastebėtina, kad Rusijos Federacijos įstatymų leidėjas įstatymo 192 straipsnio 4 dalyje pabrėžė, kad nuobaudų sąrašas yra baigtinis ir negalima taikyti kitokios drausminės nuobaudos, nei numatytos įstatyme, išskyrus atskirų kategorijų darbuotojams įstatymuose, statutuose ar drausmės nuostatuose nustatytas papildomas drausmines nuobaudas.

LR DK 237 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitos drausminės nuobaudos. Šis LR DK straipsnis nustato galimybę taikyti kitas nuobaudas darbuotojams, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė. Nurodytiems darbuotojams gali būti taikomos ir kitos drausminės nuobaudos, numatytos jų darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose, pavyzdžiui, Lietuvos geležinkelininkų transporto darbuotojų drausmės statute<sup>26</sup> numatomos tokios drausminės nuobaudos:

1. Mašinistams atimama teisė valdyti lokomotyvą, perkeltant juos iki vienerių metų mašinistų padėjėjais, šaltkalviais, garvežių kūrikais;
2. Nenuimamųjų riedmenų vairuotojams ir lokomotyvų mašinistų padėjėjams atimami pažymėjimai, perkeltant juos iki vienerių metų į darbą, nesusijusį su traukinių eismu;
3. darbuotojas perkeliamas iki trijų mėnesių į darbą, nesusijusį su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu arba gabenamų krovinių bei bagažo saugumo užtikrinimu, atsižvelgiant į jo profesiją (specialybę);

---

<sup>24</sup> Seimo nario A. Syso pateiktas Darbo kodekso projektas, įregistruotas Seimo posėdžių sekretoriatare 2002-02-20 d. Nr. IXP-1268(2). Prieiga per internetą [interaktyvus]: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=160690](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=160690)>. [žiūrėta 2008-04-05].

<sup>25</sup> V. Vėgelis. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius. 2004. p. 369-375.

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995-01-24 nutarimas Nr. 118 Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo // Žinios, 1995, Nr. 10-225 (su pakeitimais ir papildymais).

4. darbuotojas atleidžiamas iš pareigų, susijusių su geležinkelio eksploatavimu arba darbu, užtikrinančiu eismo ir gabenamų krovinių bei bagažo saugumą, nesuteikiant jam kito darbo.

Vadovaujantis LR DK 237 straipsnio 1 dalimi griežčiausia drausminė nuobauda yra atleidimas iš darbo. Ši drausminė nuobauda turi būti skiriama vadovaujantis LR DK 136 straipsnio 3 dalimi. LR DK 136 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo:

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

Analizuojant minėtąją teisės normą konstatuotina, kad griežčiausią drausminę nuobaudą darbdavys gali taikyti dviem atvejais – jau vieną kartą prasižengusiam darbuotojui, kuriam per paskutinius 12 mėnesių jau taikyta drausminė atsakomybė, arba darbuotojui, šiurkščiai pažeidusiam darbo pareigas, nežiūrint į tai, buvo jam anksčiau taikyta drausminė atsakomybė, ar ne.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata išdėstyta LR DK 235 straipsnyje. Pagal minėto straipsnio 1 dalį šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. O LR DK 235 straipsnio 2 dalyje pateikiamas pavyzdinis sąrašas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėčių:

1. Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;
2. Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei;
3. Dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;

4. Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;
5. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;
6. Atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;
7. Veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn;
8. Tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;
9. Neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą);
10. Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi;
11. Kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Ankščiau galiojusiuose darbo teisės aktuose – Darbo sutarties įstatyme, Darbo įstatymų kodekse taip pat buvo užsimenama apie šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, tačiau juose nebuvo pateikiama nei tokios pažeidimų rūšies samprata, nei bandoma nustatyti šių pažeidimų sudėtis. Be to, drausminėn atsakomybėn už tokį nusižengimą galėjo būti patrauktas ribotas darbuotojų ratas – darbuotojai, įtraukti į specialius sąrašus, vadovaujantys darbuotojai, darbuotojai, turintys įgalinimus duoti privalomus vykdyti nurodymus ir pan. Dabar, atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, esant LR DK 235 straipsnyje nurodytoms aplinkybėms, taikomas visiems be išimties darbuotojams.

Taip pat atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad panašiai yra suformuluotas ir šiurkštaus tarybinio nusižengimo apibrėžimas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 5 dalyje. Šis įstatymas, galima sakyti, “pasiskolino” iš LR DK šiurkštaus nusižengimo sąvoką. Taip pat Valstybės tarnybos įstatyme pateikiamos šiurkščių pažeidimų sudėtys yra beveik analogiškos LR DK 235 straipsnio 2 dalies nustatytoms sudėtims. Matyt,

tai nėra atsitiktiniai sutapimai, o akivaizdus pavyzdys to, kad darbo teisei ir teisei, reglamentuojančiai valstybės tarnybos santykius, būdingos panašios vystymosi tendencijos<sup>27</sup>.

Įstatyme išvardinta 10 šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejų, tačiau šis sąrašas nėra baigtinis. Galimi ir kitokie nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Tokia nuostata numatyta LR DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte, pagal kuri šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais laikomi ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Kyla klausimas – kas yra kompetentingas nustatyti ar darbo drausmės pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu pagal LR DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.

Kai kurių autorių nuomone<sup>28</sup> kiekvienu atskiru atveju darbdavys privalės savarankiškai spręsti, ar padarytas pažeidimas gali būti traktuojamas kaip “šiurkštus” ir ar darbuotoją būtina atleisti. Savaimė suprantama, kad vadovas ar jo įgaliotas asmuo turės atsižvelgti į konkrečias aplinkybes: kokių žalingų padarinių gamybai ar pačiam darbuotojų kolektyvui ar jo interesams turėjo ar galėjo turėti padarytas pažeidimas, į tai, kaip anksčiau pažeidėjas elgėsi bei dirbo ir kt.

Tiksliausią, mano nuomone, atsakymą į duotą klausimą pateikia LAT civilinių bylų senatas, savo nutarime pasisakęs, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal LR DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą gali būti laikomas kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Taip pat ir kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų kaip šiurkščių vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka (pavyzdžiui, darbuotojo tyčinis darbdavio turto sunaikinimas; darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, įvykdytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą; ir kt.)<sup>29</sup>.

Išanalizavus duotąją teisės normą bei jos taikymo teorinius bei praktinius aspektus darytina išvada, kad teisę spręsti ar darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus turi darbdavys,

---

<sup>27</sup> V. Vėgelis. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius. 2004. p. 369-375.

<sup>28</sup> R. Macijauskienė Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40(32).

<sup>29</sup> LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. 2004-06-18, Vilnius.



kuris, savo ruožtu, privalo atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo sunkumą bei padarymo aplinkybes, prasižengusio darbuotojo kaltės laipsnį ir aplinkybes, kuriomis tas darbo drausmės pažeidimas buvo padarytas. Būtina pažymėti, kad kilus darbo ginčui dėl paskirtos drausminės nuobaudos, tai, kad darbo drausmės pažeidimas buvo pagrįstai kvalifikuotas kaip šiurkštus ir už jį buvo teisėtai taikyta drausminė atsakomybė, privalės įrodyti darbdavys. Tokiu būdu siekiama apsaugoti darbuotoją nuo nepagrįsto drausminės nuobaudos skyrimo bei darbdavio savivalės.

Ištyrus darbo drausmės pažeidimo ir šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratas bei išanalizavus šių pažeidimų esmę būtina nustatyti požymius, pagal kuriuos būtų galima atskirti šiuos pažeidimus, t.y. atriboti darbo drausmės pažeidimą nuo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo.

Sugretinus šių dviejų teisės pažeidimų sampratas matyti, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimo atmaina, nuo bendro darbo drausmės pažeidimo besiskirianti pasekmių laipsniu. Tokia išvada visų pirma išplaukia iš įstatyme pateiktos šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas ypatingas tuo, kad jo pasekmės yra ypač sunkios, darbuotojo darbo pareigos pažeidžiamos ypač stipriai. Darbdavys gali pagrįstai nebepasitikėti tokį pažeidimą padariusiu darbuotoju, tad jam gali būti pritaikyta pati griežčiausia sankcija už darbo drausmės pažeidimą – atleidimas iš darbo be išpėjimo.

## 1.2. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas užsienio šalių teisėje

Kitų šalių darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose taip pat randame išskirtą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimą, pavyzdžiui Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 straipsnyje numatyti atvejai, kada darbdavys gali nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį be įspėjimo. Vienas tokių atvejų – darbuotojui padarius šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 straipsnio 1 dalies 6 punkte nustatytas sąrašas darbo drausmės pažeidimų sudėčių, kurie gali būti pripažinti šiurkščiais:

1. Pravaikšta, t.y. nebuvimas darbo vietoje be pateisinamų priežasčių visos darbo dienos (pamainos) metu, nepriklausomai nuo jos trukmės, o taip pat, nebuvimas darbo vietoje be pateisinamų priežasčių daugiau keturių valandų iš eilės darbo dienos (pamainos) eigoje;
2. Darbuotojo pasirodymas darbovietėje (darbo vietoje arba darbovietės teritorijoje arba objekte, kuriame darbdavio pavedimu darbuotojas turi vykdyti darbo funkcijas) neblaiviam, apsvaigusiam nuo narkotiniu ar toksinių medžiagų;
3. Atskleidimas įstatymo saugomos paslapties (valstybinės, komercinės, tarnybinės ar kitos), tapusios žinoma darbuotojui ryšium su darbo funkcijų vykdymu. Taip pat kito darbuotojo asmens duomenų atskleidimas;
4. Svetimo turto grobimo (įskaitant smulkų) įvykdymas darbo vietoje, turto iššvaistymas, sąmoningas turto sunaikinimas arba sugadinimas, nustatytas įsiteisėjusiu teismo sprendimu ar administracinius teisės pažeidimus įgalioto tirti asmens nutarimu;
5. Darbo saugos komisijos ar įgalioto asmens nustatytas darbuotojo darbo saugos taisyklių nesilaikymas, sukėlęs sunkias pasekmes (nelaimingas atsitikimas, avarija, katastrofa) arba sudaręs realią grėsmę tokioms pasekmėms atsirasti.

Išanalizavus Rusijos Federacijos darbo kodekso normas, reglamentuojančias drausminę atsakomybę už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą matyti, kad Rusijos įstatymų leidėjas laikosi konservatyvesnės pozicijos šių pažeidimų atžvilgiu.

Visų pirma, Rusijos Federacijos DK pateiktas baigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėčių sąrašas. Joks kitas darbo drausmės pažeidimas negali būti laikomas šiurkščiu ir už jį taikoma atleidimo iš darbo be išpėjimo sankcija.

Visų antra, pateikiamų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėtys yra siauresnės ir konkretnės. To pasekoje mažesnis skaičius darbo drausmės pažeidimų gali būti kvalifikuoti kaip šiurkštūs. Pavyzdžiui darbuotoją, įvykdžiusį svetimo turto vagystę, pripažinti padariusį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą galima tik tada, jei turto vagystės faktas nustatytas įsiteisėjusiu teismo sprendimu ar asmens, įgalioto tirti administracinių teisės pažeidimų bylas, nutarimu. Tuo tarpu LR DK reglamentavimas yra liberalesnis - veikos, turinčios vagystės požymių, gali būti laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar dėl šių veikų buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas ir ar buvo surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas.

Latvijos Respublikos darbo kodekse<sup>30</sup> įstatymų leidėjas nedetalizavo nei šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sampratos, nei sąrašo kokie darbo drausmės pažeidimai laikomi šiurkščiais.

Latvijos Respublikos darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalyje nustatyti atvejai, kada darbdavys turi teisę darbuotojui įteikti raštišką išpėjimą apie atleidimą iš darbo. Penki įstatymo nustatyti atvejai yra susiję su darbo drausme (Latvijos Respublikos darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalies 1-5 punktai), t.y.:

1. Darbuotojas be pateisinamos priežasties šiurkščiai pažeidė darbo sutarties ar darbo tvarkos taisyklių nuostatas;
2. Darbuotojas darbo metu padarė įstatymo draudžiamą veiką ir tuo prarado darbdavio pasitikėjimą;
3. Darbuotojas darbo metu pasielgė priešingai moralės principams ir tokie veiksmai padarė tolesnius darbo santykius neįmanomais;
4. Darbuotojas darbo metu yra apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų;
5. Darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbo saugos nuostatas ir savo veiksmais sukėlė grėsmę kitų asmenų saugai ir sveikatai.

---

<sup>30</sup> Latvian Republics Darba Likums. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=50&l=EN&seid=down&itid=13779>. [Žiūrėta 2008-03-29].

Pastebėtina, kad dalis nurodytų sąlygų, kurioms esant darbdavys gali atleisti darbuotoją, yra panašios į LR DK pateikiamas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėtis, pavyzdžiui Latvijos Respublikos darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalies 4 punkte kalbama apie darbuotoją, darbo vietoje esantį apsvaigus nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų. Tokia Latvijos įstatymų leidėjo įtvirtinta nuostata atitinka LR DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte pateiktą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį.

Būtina pastebėti ir tai, kad, skirtingai nuo Lietuvos teisės, kur darbdaviui leidžiama atleisti prasižengusį darbuotoją iš darbo apie tai iš anksto neįspėjus, Latvijos teisėje įtvirtintas imperatyvus reikalavimas apie atleidimą įspėti darbuotoją visais atvejais. Priklausomai nuo atleidimo pagrindo, skiriasi įspėjimo pateikimo terminas, tačiau raštiškas įspėjimas privalomas visais atvejais.

Atleidžiant darbuotoją pagal Latvijos Respublikos darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalies 2 ir 4 punktus, t.y. jeigu darbuotojas darbo metu padarė įstatymo draudžiamą veiką ir tuo prarado darbdavio pasitikėjimą arba jeigu darbuotojas darbo metu yra apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių ar toksinių medžiagų – darbuotojas atleidžiamas nedelsiant, t.y. įspėjime papildomas terminas nenustatomas. Tuo tarpu atleidžiant darbuotoją iš pareigų vadovaujantis Latvijos Respublikos darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalies 1, 3 ir 5 punktais būtina nustatyti 10 dienų terminą darbo santykiams nutraukti. Įstatymų leidėjas numato galimybę sutrumpinti nurodytus terminus darbuotojo bei darbdavio sutarimu. Taip pat, vadovaujantis Latvijos Respublikos darbo kodekso 103 straipsnio 1 dalimi – ilgesni nei įstatymo nurodyti terminai gali būti nustatyti kolektyvinėse bei darbo sutartyse.

### 1.3. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtis

Teik darbo drausmės pažeidimas, tiek šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, todėl jiems būdingi ir bendri teisės pažeidimų sudedamieji sudėties elementai<sup>31</sup>:

1. Subjektas;
2. Objektas;
3. Subjektyvioji pusė;
4. Objektyvioji pusė.

Tik nustčius visų minėtų elementų egzistavimą darbuotojo veikoje galima konstatuoti, kad buvo padarytas darbo drausmės pažeidimas ir tokia darbuotojo veika, priklausomai nuo darbdavio valios, gali sukelti drausminę atsakomybę

Darbo drausmės pažeidimo objektyvūs ir subjektyvūs požymiai darbo teisėje dar vadinami darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis.

---

<sup>31</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. – II-III t.

### 1.3.1. Subjektas

Darbo drausmės pažeidimo subjektu gali būti tik prasižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir darbinį veiksnumą.

LR DK 15 straipsnyje pateikta darbuotojo samprata – darbuotojas yra fizinis asmuo, pagal LR DK 13 straipsnį turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Analizuojant duotąją teisės normą matyti, kad darbuotoju gali būti laikomas asmuo, kuris, visų pirma, turi darbinį teisnumą ir darbinį veiksnumą:

1. Darbinis teisnumas, tai galėjimas turėti darbo teises ir pareigas;
2. Darbinis veiksnumas, tai galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas.

Darbinis teisnumas pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai. Išimtis gali nustatyti įstatymai. Užsienio piliečių bei asmenų, kurie nėra jokios šalies piliečiai teisinę padėtį bei gyvenimo sąlygas Lietuvos Respublikoje reglamentuoja įstatymas “Dėl užsieniečių teisinės padėties”<sup>32</sup>. Pagal nurodytą įstatymą, užsienietis, norintis dirbti Lietuvos Respublikoje privalo atitikti vieną iš šių kriterijų:

1. Būti įgijęs leidimą nuolat gyventi Lietuvoje, arba
2. Būti įgijęs leidimą laikinai gyventi Lietuvoje vadovaujantis jo Lietuviška kilme, šeimos susijungimu, jei jis globoja ar yra globojamas Lietuvos Respublikos piliečio ar jam Lietuvos Respublikoje yra suteikta apsauga, arba
3. Būti įgijęs leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje.

Tik turintis teisę dirbti Lietuvos Respublikoje užsienio šalies pilietis ar asmuo be pilietybės įgyja darbinį teisnumą ir veiksnumą lygų Lietuvos Respublikos piliečio darbiniam teisnumui ir veiksnumui. Užsieniečių teisinę padėtį reglamentuojančio įstatymo nuostatos atitinka LR DK 13 straipsnio nuostatą, pagal kurią tiek Lietuvos Respublikos piliečiai, tiek

---

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas “Dėl užsieniečių teisinės padėties” // Žinios, 2004, Nr. 73-2539 (su pakeitimais ir papildymais).

nuolat Lietuvoje gyvenantys užsieniečiai turi vienodą darbinį teisnumą – užsienietis, turįs leidimą nuolat gyventi Lietuvoje yra atleidžiamas nuo pareigos įgyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje. Šiuo būdu yra užtikrinamas Lietuvos Respublikos piliečių, užsienio piliečių ir asmenų be pilietybės, nuolatinių Lietuvos Respublikos gyventojų lygiateisiškumo principo įgyvendinimas.

Vadovaujantis darbuotojų lygiateisiškumo principu (LR DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas) visiems darbo teisės subjektams suteikiamas lygus darbinis teisnumas nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Šis principas išplaukia iš Konstitucinio lygiateisiškumo principo – Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis<sup>33</sup>. Lygiateisiškumo principas taip pat įtvirtintas ir tarptautiniuose asmens teises reglamentuojančiuose teisės aktuose, kaip antai Visuotinės žmogaus teisių deklaracijoje (2 ir 7 straipsniai)<sup>34</sup>, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija (14 straipsnis)<sup>35</sup>.

Kiek kitaip yra reglamentuota Europos Sąjungos piliečių teisinė padėtis Lietuvos Respublikoje, įskaitant ir darbinio teisnumo ir veiksnio įgijimo sąlygas. Europos Sąjungos piliečiai yra ypatinga užsieniečių kategorija Lietuvos Respublikoje ir jų teisinis statusas reglamentuojamas atskiro įstatymo “Dėl užsieniečių teisinės padėties” skyriaus. Vadovaujantis minėto įstatymo 130 straipsniu Europos Sąjungos valstybės narės piliečiams ir jų šeimos nariams, kurie ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, nereikia įsigyti leidimo dirbti. Tačiau būtina pažymėti, kad, nepaisant to, kad Europos Sąjungos šalių piliečiai yra atleisti nuo pareigos įgyti leidimą dirbti Lietuvoje, šie asmenys vis tiek privalo gauti leidimą laikinai apsigyventi Lietuvoje.

Visiškas darbinis veiksnus atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Išimtis nustato LR DK ir kiti darbo įstatymai.

Juridinis faktas, lemiantis darbinio teisnumo bei darbinio veiksnio atsiradimą – amžius. Pagal LR DK 13 straipsnio 2 dalį visišką darbinį veiksnus atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Įstatymų leidėjas susiejo veiksnio atsiradimą būtent su tokia amžiaus riba nes dėl fiziologinių ir psichologinių priežasčių tokio amžiaus sulaukęs asmuo

---

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>34</sup> Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Žinios, 2006, 68-2497.

<sup>35</sup> Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija // Žinios, 1995, 40-987.

jau gali dirbti nedarydamas žalos savo sveikatai, fiziniam vystymuisi bei visuomenės interesams.

LR DK 277 straipsnyje nustatytos asmenų iki aštuoniolikos metų darbo taisyklės – nepilnamečiai asmenys negali dirbti ypač sunkių, sveikatai pavojingų bei rizikingų darbų. Lietuvos Respublikos Vyriausybė yra patvirtinusi asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiką, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašą<sup>36</sup>. Šiame teisės akte detalčiai išvardinta kokius darbus gali dirbti asmenys iki aštuoniolikos metų, nustatyti ribojimai nepilnamečių darbuotojų darbo laikui bei kiti reikalavimai bei ribojimai.

Minėtame nutarime taip pat yra nurodytas ir sąrašas darbų, kuriuos gali dirbti asmenys nuo keturiolikos metų – t.y. vaikai, nesulaukę šešiolikos metų amžiaus – tai darbai, kurie yra saugūs, nekelti pavojaus vaiko sveikatai, vystymuisi ir netrukdo lankyti mokyklos, taip pat darbai, numatyti mokomosiose programose, kurie turi būti saugūs ir nekelti pavojaus vaiko sveikatai ir vystymuisi. Darbo, kurį gali dirbti asmuo nuo keturiolikos metų pavyzdys – nukritusių kankorėžių rinkimas. Taigi darytina išvada, kad darbinis veiksnumas ir teisnumas asmenims atsiranda jau sukakus keturiolika metų.

Darbo teisėje darbinis veiksnumas ir teisnumas susiję glaudžiau nei kitose teisės šakose, tą lemia pati darbinių santykių prigimtis. Skirtingai nuo civilinės teisės, kur asmuo, neturintis civilinio veiksnumo gali įgyti teises bei pareigas per atstovą, darbo teisėje atstovavimo atliekant darbo pareigas būti negali – darbas yra asmeninė valinga veikla, kurios per atstovą atlikti neįmanoma. Tad, kitaip nei civilinis teisnumas ir veiksnumas, darbinis teisnumas ir darbinis veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu ir yra neatsiejami<sup>37</sup>.

Apibendrinus konstatuotina, kad šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo subjektais gali būti šešiolikos metų sulaukę, ar, išskirtiniais atvejais – jaunesni, Lietuvos Respublikos ar užsienio šalių piliečiai bei asmenys be pilietybės, turintys leidimą dirbti Lietuvoje arba atleisti nuo pareigos įgyti toki leidimą. Tačiau vien šių juridinių faktų nepakanka, kad asmuo galėtų būti drausminės atsakomybės subjektu – ne mažiau svarbus drausminės atsakomybės subjekto požymis – darbuotojo statusas.

---

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-29 nutarimas Nr. 138 “Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo” // *Žinios*, 2003, 13-502.

<sup>37</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. – I t.



Tiek darbo drausmės pažeidimo metu, tiek nuobaudos už darbo drausmės pažeidimą skyrimo metu drausminėn atsakomybėn traukiamas asmuo privalo būti susijęs su drausminėn atsakomybėn traukiančiu asmeniu – darbdaviu – darbo santykiais. Darbo sutartis – būtinas juridinis faktas darbo santykiams atsirasti. Nutraukus darbo sutartį asmuo tampa nepavaldus darbdaviui ir drausminė atsakomybė už darbo drausmės pažeidimus tampa negalima.

### 1.3.2. Objektas

Darbo drausmės pažeidimo objektas yra įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatyta darbo tvarka. Pažeisdamas šią tvarką darbuotojas pažeidžia ir norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus. Jo elgesys tampa neteisėtu.

Įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarka suprantama kaip visuma teisės normomis reguliuojamų tarpusavio santykiu tarp darbuotojų kolektyvo atskirų narių ar jų grupių, taip pat darbuotojų kolektyvo narių, jiems atliekant darbo funkcijas, ir darbdavio. Darbo tvarkos teisiniu reguliavimu siekiama kuo tiksliau apibrėžti darbo sutarties šalių elgesį darbo santykių srityje<sup>38</sup>.

Įmonių, įstaigų ir organizacijų darbo tvarką reguliuoja įstatymai bei kiti norminiai teisės aktai. Kai kurie autoriai darbo tvarką reguliuojančius teisės aktus skirsto į bendruosius (įstatymai, LR DK, Vyriausybės nutarimai, kitų valdžios ar valdymo institucijų norminiai teisės aktai dėl įmonių, įstaigų, organizacijų darbo tvarkos) bei vietinius norminius teisės aktus (darbo tvarkos taisyklės, kiti įmonės, įstaigos, organizacijos lokaliniai teisės aktai)<sup>39</sup>.

Vadovaujantis LR DK 230 straipsniu darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Tai lokalus norminis teisės aktas, nustatantis įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus darbo tvarką, reglamentuojantis darbuotojų kolektyvo narių ir įmonės, įstaigos, organizacijos tarpusavio santykius darbo procese.

Darbo tvarkos taisyklės tvirtina darbdavys, tačiau, vadovaujantis LR DK 230 straipsniu, prieš tvirtindamas privalo jas suderinti su darbuotojų atstovais, jei darbovietėje jie yra. Suderinimas suprantamas kaip darbuotojus atstovaujančio organo pritarimas darbdavio parengtam vidaus darbo tvarkos taisyklių projektui. Jeigu darbuotojų atstovai ignoruoja darbdavio kreipimąsi, vilkina sprendimo priėmimą arba nesutinka su darbdavio parengtu

---

<sup>38</sup> I. Nekrošius, *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2008. p. 378

<sup>39</sup> Ten pat.

darbo tvarkos taisyklių projektu ir šių nesutarimų nepavyksta išspręsti derybomis, darbdavys turi teisę kreiptis teisminės gynybos, pavyzdžiui, su ieškiniu dėl leidimo patvirtinti jo parengtas darbo tvarkos taisykles. Remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, darbdavys turi teisę patvirtinti darbo tvarkos taisykles<sup>40</sup>.

Būtina pastebėti, kad priimamas į darbą darbuotojas privalo būti rašytinai supažindintas su darbovietėje galiojančiomis vidaus darbo tvarkos taisyklėmis.

Būna atveju, kada įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarka gali ir nebūti įforminta rašytiniu dokumentu – įmonės vidaus darbo tvarkos taisyklėmis. Tačiau tai nereiškia, kad tokiu atveju drausmės pažeidimas neįmanomas, nes darbo tvarka nereglamentuota. Vadovaujantis LR DK 35 straipsnio 1 dalimi, kurioje nustatyta, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų bei draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Taip pat darbuotojas privalo laikytis darbo pareigas ir tvarką reglamentuojančių bendrųjų teisės aktų nuostatų – LR DK, darbo saugos ir sveikatos reikalavimus nustatančių bei kitų įstatymų bei teisės aktų.

Be vidaus darbo tvarkos taisyklių įmonių, įstaigų ir organizacijų darbo tvarka gali būti reguliuojama ir kitais teisės aktais. LR DK 231 straipsnyje nustatyta, kad kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai. Toks reglamentavimas būdingas ūkio šakose, kuriose, dėl jų svarbumo šalies ekonomikai, saugumui ar žmonių gerovei, būtina griežčiau reglamentuoti darbo tvarką ir, atitinkamai, darbuotojų drausminę atsakomybę. Ši atsakomybė vadinama specialiąja drausmine atsakomybe ir bendrosios drausminės atsakomybės skiriasi keliomis ypatybėmis<sup>41</sup>:

1. Ji taikoma tam tikrai asmenų grupei;
2. Numatoma platesnė drausminio nusižengimo samprata;
3. Didesnė drausminių nuobaudų ir kitų poveikio priemonių įvairovė, griežtesnis jų pobūdis;

---

<sup>40</sup> LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. 2004-06-18, Vilnius.

<sup>41</sup> I. Nekrošius, *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2008. p. 383.

#### 4. Specifinė nuobaudų skyrimo tvarka ir kt.

Specialioji drausminė atsakomybė taikoma darbuotojams, kurių darbo drausmės pažeidimai gali turėti itin sunkių pasekmių ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims ar visuomenės interesams.

Tokios drausminės atsakomybės pavyzdžiu galima paminėti Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutą<sup>42</sup>, kuriame yra nustatyti geležinkelio transporto darbuotojų drausminės atsakomybės ypatumai. Taip pat Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutą<sup>43</sup>.

Darbuotojų teisės ir pareigos gali būti konkretizuojamos pareigybės aprašymuose, pareiginiuose nuostatuose ar kituose lokaliniuose teisės aktuose, nustatančiuose konkrečios pareigybės darbuotojo teises ir pareigas. Nustatydamas darbuotojų teises ir pareigas šiuose teisės aktuose darbdavys nėra susaistytas pareigos derinti jų nuostatų su darbuotojų atstovais, tačiau pažymėtina, kad pareigybės aprašymas ar pareiginiai nuostatai neturi prieštarauti teisės aktams, įskaitant ir vidaus darbo tvarkos taisykles.

#### 1.3.3. Subjektyvioji pusė

Darbo drausmės pažeidimo subjektyvūs požymiai – tai pažeidusio darbo drausmę darbuotojo kaltė. Ilgą laiką Lietuvos darbo teisės teorijoje buvo laikomasi subjektyvaus kaltės aiškinimo doktrinos, kuri kaltę traktuoja kaip paties asmens vidinį įsitikinimą, požiūrį į daromą veiką – asmens elgesio, veikos ir siekiamų arba galimų žalingų padarinių – žalos psichinį santykį<sup>44</sup>. Įsigaliojus naujiems civilinės ir darbo teisės kodeksams, buvo atsisakyta subjektyvaus kaltės aiškinimo ir priimta objektyvaus kaltės aiškinimo doktrina, kaltę traktuojanti kaip asmens veiksmų išorinį vertinimą pagal objektyvaus elgesio standartus. Asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę ir kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina (Lietuvos Respublikos

---

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995-01-24 nutarimas Nr. 118 Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo // *Žinios*, 1995, Nr. 10-225 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos Susisiekimo ministerijos 1996-11-28 įsakymas Nr. 364 Dėl tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto patvirtinimo // *Žinios*, 1996, Nr. 121-2858 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>44</sup> I. Nekrošius, *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. II tomas. Vilnius: Justitia 2004

Civilinio kodekso 6.249 straipsnio 1 dalis<sup>45</sup>). Lietuvos teismų praktikoje vartojama protingo žmogaus sąvoka, kuri reiškia kad yra svarbus žalą padariusio asmens faktinio elgesio ir tam tikro elgesio standarto santykis. Asmuo pripažįstamas kaltu dėl žalos padarymo, jeigu jo elgesys neatitinka įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytų veikimo tam tikroje situacijoje standartų, nes jis nesugebėjo pasielgti taip, kaip turėtų pasielgti protingas žmogus<sup>46</sup>, t.y. nepasielgė taip, kaip tokioje situacijoje būtų pasielgęs *bonus pater familias*.

Pagal asmens valios išraišką kaltė skirstoma į dvi formas: tyčia ir neatsargumą<sup>47</sup>. Šios dvi kaltės formos dar išskiriamos į rūšis pagal kaltės laipsnį. Išskiriamos tokios tyčios rūšys:

1. Tiesioginė tyčia laikomas toks asmens elgesys, kai asmuo sąmoningai siekia padaryti žalą.
2. Netiesioginė tyčia, tai toks elgesys, kai, nors ir sąmoningai nesiekdamas tokių pasekmių asmuo sąmoningai leidžia atsirasti žalai.

Neatsargumas taip pat pagal kaltės laipsnį išskiriamas į dvi rūšis:

1. Didelis neatsargumas – kai nesilaikoma paprastų, visiems suprantamų elgesio taisyklių;
2. Paprastas neatsargumas – kai asmens neatsargumas paprasčiausiai pasireiškia kaip atsargumo, atidumo, uolumo ir rūpestingumo stoka.

Darbo drausmės pažeidimai, įskaitant ir šiurkščius darbo drausmės pažeidimus, gali būti padaromi tiek tyčine kaltės forma, tiek neatsargiai. Tačiau tam tikros sudėties šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai gali būti padaryti tik viena ar kita kaltės forma. Pavyzdžiui LR DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatytas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimas - pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtą pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų – gali būti padarytas tik darbuotojo tyčia.

Būtina pažymėti ir tai, kad ginčiuose dėl drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo darbuotojo kaltė nėra preziumuojama. LAT ne kartą pažymėjo, kad tikrinant

---

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas // Žinios, 2000, Nr. 74-2262 (su pakeitimais bei papildymais).

<sup>46</sup> 2006 m. birželio 27 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-390/2006. *UAB Rytų skirstomieji tinklai. vs. B.M.G.* Kategorija: 44.5.2.17; 44.8.

<sup>47</sup> I. Nekrošius, *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2008. p. 354.

darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti šio darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui<sup>48</sup>. Be abejonės, realizuojant Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso<sup>49</sup> (toliau – CPK) 12 straipsnyje įtvirtintą rungimosi principą kiekviena šalis privalo įrodyti tas aplinkybes, kuriomis remiasi kaip savo atsikirtimų ar reikalavimų pagrindu, tad ir darbuotojas turi teisę atsikirsti darbdavio argumentams ir pareigą įrodyti aplinkybes, kuriomis šie atsikirtimai paremti.

Tokiu būdu siekiama apsaugoti darbuotoją nuo nepagrįsto drausminės nuobaudos skyrimo bei darbdavio savivalės<sup>50</sup>.

Kaltė, kaip ir kitos drausminės atsakomybės atsiradimo sąlygos, nustatoma darbo drausmės pažeidimo padarymo metu, todėl svarbu iširti, ar pažeidėjas tuo metu suprato savo veiką ir jos padarinius bei suvokė, kad elgiasi neteisėtai. Nežinodamas darbo tvarkos bei pareigų darbuotojas dėl ne nuo jo valios priklausančių aplinkybių gali nusižengti darbo drausmei. Jeigu darbdavys neinformuoja darbuotojo apie jam pavestą darbą, darbovietėje galiojančia darbo tvarką bei kitas taisykles, tai tam tikros veikos padarymas, nežinant bei nesuvokiant, kad to daryti negalima, negali būti drausminės atsakomybės pagrindu.

Darbdavio pareigos informuoti darbuotoją apie darbo sąlygas svarbą darbo procesui pabrėžė ir LAT, 2006 m. gegužės 22 d. nutartyje paminėjęs, kad darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą – visų pirma, užtikrindamas, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką – supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymuose ir nuostatuose<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup> 2005 m. vasario 14 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3k-3-109. V.Tubolcevas vs. AB "Lietuvos Jūrų laivininkystė". Kategorija: 15.3.2; 114.11; LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. 2004-06-18, Vilnius.

<sup>49</sup> Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas // Žinios, 2002 Nr. 36-1340 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>50</sup> V. Vėgelis. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius. 2004. p. 369-375.

<sup>51</sup> 2006 m. gegužės 22 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-351/2006. G. K. vs. UAB „Baltijos parkai“.

#### 1.3.4. Objektyvioji pusė

Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji pusė – darbuotojo neteisėtas elgesys, pasireiškiantis darbo pareigų, nustatytų norminiais aktais, nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu. Darbuotojo pareigos gali būti nustatytos tiek įstatyme, tiek poįstatyminiame teisės akte ar lokaliniam teisės akte – vidaus darbo tvarkos taisyklėse, pareiginiuose nuostatuose ir pan.

Neteisėtas elgesys gali būti išreikštas tiek neteisėtu veikimu, tiek ir neteisėtu neveikimu. Darbuotojo neteisėta veika veikimu pasireiškia tokiais atvejais, kada darbuotojas savo aktyviais veiksmais pažeidžia LR DK ar kitame įstatyme, poįstatyminiame teisės akte ar lokaliniam teisės akte nustatytas pareigas. Tuo tarpu darbuotojo neteisėta veika neveikimu gali būti pripažinta tada, kai esant tam tikroms aplinkybėms jis įpareigotas atlikti reikiamus veiksmus, sudaryti sąlygas, būtinas saugiai ir tinkamai atlikti darbo pareigas, tačiau tokių veiksmų neatlieka. Neveikimas būtų pripažintas neteisėtu tik tuo atveju, jei buvo reali galimybė atlikti pareigas, bet ja nepasinaudota.

Neteisėtais darbuotojo veiksmais ar neveikimu dažnai padaroma žala darbdaviui, kolegoms, ypatingais atvejais netgi ir visuomenei. Žala yra vienas iš objektyvinės darbo drausmės pažeidimo pusės elementų ir yra neigiamos darbo drausmės pažeidimo, o taip pat ir šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, pasekmės. Neigiamos pasekmės priklauso nuo pažeidimo pobūdžio. Todėl pažeidimai teisinėje literatūroje išskiriami į dvi grupes<sup>52</sup>:

1. Materialaus pobūdžio pažeidimai;
2. Formalaus pobūdžio pažeidimai.

Materialaus pobūdžio pažeidimai sukelia neigiamas pasekmes – pavyzdžiui darbuotojas, be pateisinamos priežasties neatvykęs į darbą visą darbo dieną ar pamainą sutrikdo gamybos procesą, dėl ko įmonė patiria turtinės žalos – nuostolių.

Formalaus pobūdžio pažeidimai realių (pamatuojamų) neigiamų pasekmių gali ir nesukelti. Pavyzdžiui darbuotojas pažeidžia darbo saugos reikalavimus tuo sukeldamas grėsmę savo ir kitų darbuotojų gyvybei ir sveikatai.

Tiek materialaus, tiek formalaus pobūdžio pažeidimai yra pakankamas ir tinkamas pagrindas darbuotojo drausminei atsakomybei atsirasti.

---

<sup>52</sup> A. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990. p. 218.

Darbo drausmės pažeidimas negali būti padarytas teisėta veika. LR DK 119 straipsnyje nustatyta, kad darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi, o LR DK 99 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta darbdavio pareiga pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Darbuotojas, nesupažindintas su darbo tvarka ir sąlygomis nežinos kokio elgesio modelio darbdavys iš jo tikisi. Neatlikęs darbo dėl to, kad nežinojo privalęs jį atlikti darbuotojas negali būti traukiamas drausminėn atsakomybėn, nes jo veikoje nėra neteisėtumo elemento. LAT yra konstatavęs, kad nežinodamas, koks darbas jam pavestas ir kokios taisyklės nustato darbo atlikimo sąlygas, darbuotojas dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių negali paklusti darbo drausmei. Darbdavio veiksmai, prieštaraujantys jo pareigoms tinkamai organizuoti darbą, užtikrinti darbo drausmę, nepažeisti įstatymų ir darbo sutarties, sąlygoję darbo drausmės pažeidimą, eliminuoja drausminės atsakomybės taikymo darbuotojui galimybę. Jeigu darbdavys nesupažindina darbuotojo su konkrečiomis jo pareigomis, tam tikro darbo neatlikimas, nežinant, jog jį reikia atlikti, negali būti pagrindas drausminei atsakomybei, nes būtinųjų drausminės atsakomybės sąlygų – darbuotojo neteisėtų veiksmų ir/ar kaltės dėl darbo drausmės pažeidimo – nėra. Darbdavio teisė patraukti darbuotoją drausminėn atsakomybėn atsiranda tik tuomet, kai paties darbdavio įvykdytas pažeidimas nėra darbo drausmės nesilaikymo priežastis<sup>53</sup>.

Būtina pažymėti ir tai, kad tik darbo pareigų neatlikimas gali sukelti drausminę atsakomybę. Ne darbo pareigų neatlikimas, pavyzdžiui darbuotojo atsisakymas dalyvauti streike, negali būti pripažintas darbuotojo drausminės atsakomybės kilimo sąlyga. Esant tokiai darbuotojo veikai nėra darbo drausmės pažeidimo sudėties, ir tokia veika nėra darbo drausmės pažeidimas.

Dėl tam tikrų aplinkybių, neteisėta veika gali būti pripažinta teisėta. Aplinkybės, šalinančios veikos neteisėtumą yra šios:

1. Nenugalima jėga (*force majeure*);
2. Būtinasis reikalingumas;
3. Būtinoji gintis.

---

<sup>53</sup> 2001 m. birželio 6 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-694/2001. A. Č. vs. VŠĮ "Vilniaus kraujo centras". kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1. Publikuota: 2002 m. "Teismų praktika" Nr. 16.

"*Force majeure*" sąvoka apibūdinamos nepaprastos aplinkybės, kurių negalima nei numatyti arba išvengti, nei kuriomis nors priemonėmis pašalinti<sup>54</sup>. Tai gamtos reiškiniai – potvyniai, uraganai, žemės drebėjimai, žmonių veiksmai – karai, masiniai neramumai, riaušės ir panašiai. Kad minėtos aplinkybės būtų pripažintos *force majeure*, būtina sąlyga – šių reiškinų žmogus negalėjo numatyti ir kontroliuoti. Tik esant šiai sąlygai galimas atleidimas nuo atsakomybės.

Neteisėtumą pašalina taip pat ir būtinasis reikalingumas. Būtinasis reikalingumas tai veika, kuria asmuo padaro žalos dėl to, kad siekia pašalinti didesnę pavojų, didesnės žalos atsiradimą nukentėjusiajam ar kitiems asmenims. Būtinasis reikalingumas yra teisėtas, jeigu asmens veika atitinka tokias sąlygas:

1. Žalos grėsmė turtui yra reali, akivaizdi;
2. Grėsmė yra neišvengiama;
3. Pavojaus pašalinti kitokiu būdu ar kitokiomis priemonėmis nėra galimybės;
4. Padaryta žala yra mažesnė nei išvengtoji.

Žinant, kad būtinasis reikalingumas paprastai atsiranda ypatingomis sąlygomis – stresinėje, ekstremalioje situacijoje, kada ilgai svarstyti ir modeliuoti galimus padarinius nėra galimybės – tiksliai įvertinti visas sąlygas, būtinai pripažįstant veiką būtinuoju reikalingumu, yra pakankamai sudėtinga. Todėl vertinant būtinojo reikalingumo veikos teisėtumą būtina elgtis atsargiai ir protingai.

Išanalizavus visus darbo drausmės pažeidimo elementus konstatuotina, kad darbo teisės teorijoje darbo drausmės pažeidimo objektyvūs ir subjektyvūs požymiai vadinami drausminės atsakomybės sąlygomis Darbo drausmės pažeidimas, sukeltantis darbuotojo drausminę atsakomybę yra tik tada, kai vienu metu yra visos šios drausminės atsakomybės sąlygos<sup>55</sup>:

---

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996-07-12 nutarimas Nr. 840 Dėl atleidimo nuo atsakomybės esant nenugalimos jėgos (*force majeure*) aplinkybėms taisyklių patvirtinimo // Žinios, 1996, Nr. 68-1652.

<sup>55</sup> 2001 m. birželio 6 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-694/2001. A. Č. vs. VŠĮ "Vilniaus kraujo centras". kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1. Publikuota: 2002 m. "Teismų praktika" Nr. 16.



1. Konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas;
2. Žalingi padariniai;
3. Priežastinis darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų padarinių ryšys;
4. Darbuotojo kaltė.

Nesant bent vienos iš aukščiau paminėtų sąlygų, darbuotojo drausminė atsakomybė negalima. Taip pat būtina pastebėti, kad drausminė atsakomybė galima tik individuali – už kiekvieną padarytą darbo drausmės pažeidimą darbuotojas atsako asmeniškai ir už kito darbo santykių subjekto padarytas veikas, turinčias darbo drausmės pažeidimo požymių, nubaustas būti negali.

## **2. ŠIURKŠTŪS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMAI, NESUDERINAMI SU DARBUOTOJO PAREIGOMIS AR DARBO FUNKCIJOMIS**

### **2.1. Bendrieji aspektai**

LR DK 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose nustatyta darbuotojo drausminė atsakomybė už veikas, kurios nesuderinamos su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis. Nurodytas veikas padaręs darbuotojas laikomas šiurkščiai pažeidusiu darbo pareigas ir jam gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Tokiomis veikomis laikoma:

1. Dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;
2. Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas.

Iš pirmo žvilgsnio tai labai skirtingos sudėties darbo drausmės pažeidimai, tačiau juos sieja tai, kad abiem atvejais darbuotojo atlikta veika nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, dėl kurių realizavimo su darbuotoju buvo užmegzti darbo santykiai, sudaryta darbo sutartis. Darbuotojas, atlikdamas tokia veika, pamina LR DK įtvirtintus protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principus.

Įstatymų leidėjas minėtoms veikoms skiria ypatingą dėmesį visų pirmą – išskirdamas šias veikas kaip šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėties elementus, visų antra – minėdamas šias drausmės pažeidimo sudėtis iškart po pažeidimų, kuriais pažeidžiamos asmens konstitucinės teisės bei atskleidžiamos valstybės bei kitos tarnybinės paslaptys. Aukšta pozicija šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejų (požymių, sudėčių) sistemoje pabrėžia veikų, nesuderinamų su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis, sukeltamų pasekmių sunkumą, neigiamą poveikį bei pasekmių žalingumą.

## **2.2. Dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis**

Pagal LR DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis.

Analizuojant nagrinėjamą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejį būtina pastebėti, kad tai visiškai naujas, ankščiau neišskirtas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejis – tokios sudėties darbo drausmės pažeidimo nerasime nei Darbo įstatymų kodekse, nei Darbo sutarties įstatyme. Teismų praktikoje išskiriami du šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo pasireiškimo modeliai<sup>56</sup>:

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

Pastebėtina, kad pagrindinis šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėties požymis – dalyvavimas darbinėje arba nedarbinėje veikloje. Kadangi ši veikla gali būti tiek darbinė, tiek nedarbinė – tai suponuoja išvadą, kad šios sudėties šiurkštu darbo pareigų pažeidimą darbuotojas gali padaryti tiek darbo funkcijų atlikimo metu, tiek ir po darbo – laiku, kada darbinių funkcijų jis formaliai neatlieka. Tokiai išvadai pritaria ir LAT teisėjų senatas, savo nutartyje pažymėjęs, kad pažeidimo konstatavimas galimas, kai darbuotojas nustatytus apribojimus pažeidžia arba dalyvauja veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, tiek darbo, tiek ir ne darbo metu, išskyrus įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse ar darbo sutartyse numatytas išimtis<sup>57</sup>. Tokia darbo teisės teoretikų ir teismų praktikos pozicija visiškai

---

<sup>56</sup> LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. 2004-06-18, Vilnius.

<sup>57</sup> Ten pat.

pagrįsta bei logiška, nes daugelis veikų gali būti atliktos ne darbo metu, tačiau turėtų pasėlių tiesioginiam darbuotojo pareigų atlikimui, pavyzdžiui darbuotojas, pažeisdamas darbo sutarties sąlygą nedirbti konkuruojančioje įmonėje, savo veiksmais gali sukelti žalos ar padaryti nuostolių darbdaviui.

Įstatymų leidėjas neapibrėžia veiklos, nesuderinamos su darbo funkcijomis sąvokos, tad sunku spręsti kokios veikos įeina į šią sąvoką. Kaip matyti iš analizuojamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo formuluotės, darbuotojų darbo funkcijos bei apribojimai gali būti nustatyti įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse ar darbo sutartyse. Ribojimus gali nustatyti tiek įstatymų leidėjas ar kitos valdymo institucijos, tiek darbdavys. Be abejonės nuo ribojimus nustatančio subjekto priklauso ribojimų taikymo apimtis – ar jie bus taikomi visiems be išimties darbuotojams, ar tik tam tikros atskiros įmonės, įstaigos ar organizacijos ar jos padalinio darbuotojams. Tad negalime priėti prie išvados, kad bet koks (kitos ar tos pačios srities) kitoje darbovietėje darbuotojo dirbamas darbas gali tapti drausminės atsakomybės pagrindu – LR DK 114 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojas gali eiti antraeilės pareigas arba nedirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai.

Įstatymu įtvirtinto darbuotojų veiklos apribojimu pavyzdžiu galima pateikti Lietuvos Respublikos Antstolių įstatymo<sup>58</sup> 32 straipsnyje įtvirtintą Antstolio padėjėjo veiklą apribojančią teisės normą – antstolio padėjėjas negali eiti kitų apmokamų pareigų įmonėse, įstaigose ir organizacijose ar nedirbti kito darbo, išskyrus mokslinę, kūrybinę ar pedagoginę veiklą. Antstolio padėjėjo statusas, teisės ir pareigos reglamentuotos įstatymu. Antstolio padėjėjas dirba pagal su antstoliu sudaryta darbo sutartį dėl darbo antstolio padėjėju. Konstatuotina, kad, antstolio padėjėjas, dirbdamas apmokamą darbą antraeilėse pareigose kitoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, pažeidžia Antstolio įstatyme nustatytą ribojimą tuo padarydamas LR DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte nurodytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, ir darbdavys – antstolis – jam gali pritaikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Ir, atitinkamai, antstolio padėjėjas, dirbdamas mokslinį, kūrybinį ar pedagoginį darbą, pavyzdžiui dėstydamas universitete, nepažeidžia nustatyto ribojimo bei nepažeidžia darbo drausmės.

---

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos Antstolių įstatymas // Žinios, 2002 Nr. 53-2042 (su pakeitimais ir papildymais).

Kiek kitokia ribojimo formuluotė stebima Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymo 20 straipsnio 5 dalyje<sup>59</sup>, nustatančioje konkurencijos tarybos narių veiklos apribojimą – pagal minėtą straipsnį konkurencijos tarybos nariai gali dirbti tik konkurencijos taryboje, išskyrus mokslinį, pedagoginį ar kūrybinį darbą, gavę konkurencijos tarybos sutikimą. Analizuojamu atveju, konkurencijos tarybos narys, norėdamas dirbti mokslinį, pedagoginį ar kūrybinį darbą privalo gauti konkurencijos tarybos sutikimą, priešingu atveju, jo veiklą pažeis įstatymo nuostatas ir galės būti pripažinta šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

Darbuotojų veiklos apribojimus gali nustatyti ne tik įstatymai, bet ir kiti norminiai teisės aktai, kaip antai darbuotojo ir darbdavio sudaroma darbo sutartis, darbuotojų kolektyvo ir darbdavio sudaroma kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai. Minėtuose teisės aktuose nustatytų ribojimų nesilaikymas taip pat gali būti pripažintas dalyvavimu veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis ir laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Tokiai nuostatai pritaria ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. LAT civilinėje byloje M. Rožkovas vs. UAB “Klaipėdos kartonas”<sup>60</sup>. Minėtoje byloje teismas, ištyręs darbdavio (atsakovo) pateiktus rašytinius įrodymus, šalių paaiškinimus, liudytojų parodymus, nustatė, kad ieškovas (darbuotojas), dirbęs dyzelinio pakrautuvo vairuotoju, darbo vietoje nelegaliai prekiaavo dyzeliniu kuru. Šia veika darbuotojas pažeidė įmonės Vidaus darbo tvarkos taisyklių 7.8 punkte nustatytą draudimą darbo metu dirbti darbus, nesusijusius su darbo užduoties vykdymu. Nustatęs nurodytą faktinę aplinkybę, teismas įvertino, kad nelegali prekyba dyzeliniu kuru darbo vietoje darbo metu yra nesuderinama su ieškovo atliekamomis darbo funkcijomis ir tai yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Taigi minėtoje byloje nustatytas darbo drausmės pažeidimas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto nuostatas buvo teisėtai kvalifikuotas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

Be to, būtina pažymėti, kad minėtoje nutartyje LAT taip pat konstatavo, jog aplinkybės, kad darbuotojas savo neteisėtais veiksmais nepadarė turtinės žalos įmonei, savo tiesiogines darbo pareigas ir darbo funkcijas atliko tinkamai, neturėjo jokių drausminių nuobaudų ir pan. nėra teisiškai reikšmingi kvalifikuojant nurodytą darbuotojo veiką kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Tačiau tai nereiškia, kad šios aplinkybės yra visiškai

---

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymas // Žinios, 1999 Nr. 30-856 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>60</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 5 d. nutartis c.b. M. Rožkovas vs. UAB “Klaipėdos kartonas” Nr. 3K-3-13/2005. Kategorija 11.9.10.8; 11.10.

nereikšmingos. Manytina, kad minėtos aplinkybės, kaip ir asmeninės darbuotojo savybės būtų reikšmingos parenkant nuobaudą už darbo drausmės pažeidimą – LR DK numatyta, kad darbdavys nėra susaistytas imperatyvios pareigos už darbo drausmės pažeidimą, kuris kvalifikuotas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, privalomai skirti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo.

Konstatuotina, kad kvalifikuojant darbuotojo veiką teisiškai nereikšminga įrodyti turtinės ar kitokios žalos įmonei atsiradimą – tokios žalos buvimas ar nebuvimas neturi įtakos traukiant darbuotoją drausminėn atsakomybėn pagal LR DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą.

Panašios pozicijos laikosi Lietuvos Respublikos Apeliacinis teismas (toliau – LAPT) civilinėje byloje M.Č. vs. UAB “Philip Morris Lietuva”<sup>61</sup>. Minėtoje byloje teisėjų kolegija nusprendė, kad byloje esančiais duomenimis nustatyta, jog ieškovui buvo paskirta pati griežčiausia drausminė nuobauda už veiklą, sukėlusią interesų konfliktą, kurią draudžia darbdavio įmonėje veikiančių darbo tvarkos taisyklių - Altria kodekso – nuostatos apie interesų konflikto sampratą, reikalavimus jų išvengti ir darbo sutarties 2.4. p. nuostatos. Šios aplinkybės paneigia darbuotojo teiginius, kuriais jis savo atleidimo iš darbo pagrindą sieja tik su tiesioginių darbo funkcijų atlikimu. Prasižengęs darbuotojas buvo atleistas iš darbo, kadangi veikė dviejų įmonių - UAB „LVS“ ir UAB „Philip Morris Lietuva“ interesais, o darbo sutartis ir UAB “Philip Morris Lietuva” lokalinis aktas nustato aiškia pareigą vengti interesų konflikto.

---

<sup>61</sup> LAPT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 17 d. nutartis c.b. M. Č. vs. UAB “Philip Morris Lietuva” Nr. A2-570/2007. Kategorija 11.9.10.8; 44.2.4.2.

### **2.3. Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas.**

Pagal LR DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas. Šis šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejis apima net kelias savarankiškas veikas:

1. Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų;
2. Savavaliavimas;
3. Biurokratizmas.

Šios sudėties šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo taip pat nerasime iki naujojo LR DK įsigaliojimo galiojusiuose teisės aktuose – tai naujas atvejis. Tačiau ši darbo drausmės pažeidimo sudėtis šiek tiek primena Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 2 dalyje buvusį nustatytą darbo sutarties nutraukimo pagrindą – atleidimą iš darbo dėl pasitikėjimo praradimo. Naujoji sudėtis apima dar ir savavaliavimo bei biurokratizmo požymių turinčias veikas.

Manytina, kad LR DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto įteisinimu siekiama ir korupcijos prevencijos tikslų<sup>62</sup>. Lietuvos Respublikos Korupcijos prevencijos įstatymo<sup>63</sup> 2 straipsnyje korupcijos prevencija apibrėžiama kaip korupcijos priešasčių, sąlygų atskleidimas ir šalinimas sudarant bei įgyvendinant atitinkamų priemonių sistemą, taip pat poveikis asmenims siekiant atgrasinti nuo korupcinio pobūdžio nusikalstamų veikų darymo. Drausminės atsakomybės griežtumas, tikimybė būti atleistam iš darbo už veiką, turinčią korupcijos požymių, yra vienas iš sąlygų, atgrasinančių asmenis (darbuotojus) nuo tokių veikų sumanymo ir realizavimo.

Nusikalstamos veikos viešajame sektoriuje siekiant asmeninės naudos (piktnaudžiavimas tarnyba, sukčiavimas, turto pasisavinimas ar iššvaistymas, piktnaudžiavimas pasitikėjimu komercinėje, ūkinėje ar finansinėje veikoje, viešųjų pirkimų

---

<sup>62</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. – II-III t.

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos Korupcijos prevencijos įstatymas // *Žinios*, 2002, Nr. 57-2297 (su pakeitimais ir papildymais).

tvarkos pažeidimas, pinigų plovimas ir kt.) pagal Korupcijos prevencijos įstatymą yra priskiriamos prie korupcinių nusikaltimų. Seimo patvirtintoje Nacionalinės kovos su korupcijos programoje<sup>64</sup> nustatyti šio įstatymo nuostatas atitinkantys tikslai<sup>65</sup>.

Lietuvos teismų praktika yra apibūdinusi darbuotojo pasinaudojimą pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų<sup>66</sup>. Ši veika pasireiškia tuo, kad darbuotojas formaliai veikia vykdydamas savo darbo funkcijas, tačiau iš tikrųjų jo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems realizuoti yra su juo sudaryta darbo sutartis, ja pažeidžiami teisingumo ir sąžiningumo principai, siekiama ne vykdyti pavestas darbo funkcijas, o, prisidengiant jų vykdymu, veikiama siekiant iš darbdavio ar kitų asmenų gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba kitų asmeninių paskatų realizavimo tikslu. Tokia veika gali būti pavyzdžiui materialinių vertybių naudojimas ne pagal paskirtį, jų naudojimas asmeninių poreikių tenkinimui, sumažinimas ar padidinimas padaryto darbo apimčių, įkainių ir pan. Manytina, kad tokia veika gali būti padaroma ne tik prisidengiant pareigų vykdymu, bet ir lygiagrečiai vykdant tiesiogines darbo pareigas. Tokią nuostatą atitinka ir Lietuvoje formuojama teismų praktika, pavyzdžiui LAT civilinėje byloje V. L. vs. Užsienio reikalų ministerija konstatavo, kad darbuotojo drausminės atsakomybės taikymo pagrindas yra aplinkybė, kad darbuotojas, pasinaudodamas savo turimu konsulinio tarnautojo statusu, suteikiančiu teisę naudotis atitinkamomis lengvatomis, privilegijomis ir imunitetais, galimybe naudotis specialiojo kurjerio bagažu, ne savo lėšomis keliauti maršrutais, kuriuose jis atlieka savo pareigines funkcijas, kitoje valstybėje įsigijo didelį kiekį prekių ir įvežė jas į Lietuvos Respubliką. Įvežtų prekių kiekis akivaizdžiai teikia pagrindą daryti išvadą, kad prekes įveždamas darbuotojas buvo veikiamas asmeninių paskatų ir jas įgyvendino pasinaudodamas konsulinio tarnautojo statusu<sup>67</sup>.

Neteisėtos pajamos šios veikos prasme, tai bet kokia neteisėta turtinė nauda – pinigai, daiktai, turtinės reikalavimo teisės ir pan. Kitos asmeninės paskatos – tai visi asmeniniai darbuotojo veikimo ar neveikimo motyvai – kerštas (sąmoningas padarymas kam pikto,

---

<sup>64</sup> Seimo 2002 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. IX-711 “Dėl Lietuvos Respublikos nacionalinės kovos su korupcija programos patvirtinimo” // *Žinios*, 2002, Nr. 10-355.

<sup>65</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. – II-III t.

<sup>66</sup> LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. 2004-06-18, Vilnius.

<sup>67</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 26 d. nutartis c.b. V. L. vs. Užsienio reikalų ministerija Nr. 3K-3-125/2008. Kategorija 11.9.10.8.



norint atsilyginti už padarytą skriaudą, įžeidimą ar pan.<sup>68</sup>), pavydas (kartėlio, apmaudo jausmas dėl kieno nors pasisekimo, gerovės; gaivališkas noras turėti, ką gera turi kitas<sup>69</sup>), siekimas nuslėpti darbo trūkumus, neteisėtas paslaugų teikimas ir t. t.

Manytina, kad darbuotojo siektos pajamos gali būti tiek tiesioginės, pavyzdžiui pajamos gautos tam tikra pinigų suma, tiek ir netiesioginės – pavyzdžiui vairuotojas darbovietės sunkvežimiu naudojosi asmeniniais tikslais ir tuo sutaupė analogiško sunkvežimio nuomos kaštus. Analogiškas atvejis yra stebimas LAT civilinėje byloje R. N. vs. UAB „*Mabivil papirius*”<sup>70</sup>, kurioje civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija nustatė, kad darbuotojas darbo laiko metu naudojo įmonės tarnybinį krovinį automobilį savo asmeniniais interesais, vežiodamas statybininkus ir statybines medžiagas privataus namo statybai, savo iniciatyva apgyvendino įmonės padalinio tarnybinėse patalpose jo privatų namą stačiusius statybininkus, šiose patalpose sandėliavo statybines medžiagas, tarnybinį automobilį naudojo ne įmonės interesais, o nuosavų statybinių medžiagų transportavimo tikslais, šiems privatiems reikalams pasitelkdamas pavaldžius įmonės darbuotojus ir šie veiksmai įmonės administracijos vadovo visiškai teisėtai buvo įvertinti elgesiu, šturkščiai pažeidusiu darbo drausmę pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą.

Šio pažeidimo konstatavimui neturi reikšmės, ar buvo pasiekti tie tikslai, kurių darbuotojas siekė pasinaudodamas pareigomis. Tam, kad darbo pareigų pažeidimą būtų galima kvalifikuoti kaip šturkštų, nebūtina nustatyti, ar darbdavys patyrė realią turtinę žalą. Kaip yra pasisakęs LAT civilinėje byloje V. L. vs. Užsienio reikalų ministerija<sup>71</sup>, darbuotojo nurodoma aplinkybė, kad dėl jo atliktų veiksmų darbdavys nepatyrė žalos, nekeičia aplinkybių vertinimo. Darbdavys tiesiog gali netekti pasitikėjimo šturkščiai darbo pareigas ar darbo tvarką pažeidusiu darbuotoju. Be to, darbdaviui dėl darbuotojo padaryto pareigų pažeidimo net ir nepatiriant realios turtinės žalos, galima padaryti neturtinio pobūdžio žalą profesijos, tarnybos ar institucijos prestižui ir geram vardui.

Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek aktyviais darbuotojo veiksmais, tiek ir neveikimu. Jo padarymo atveju darbuotojo kaltė pasireiškia tyčios forma. Lietuvių kalbos žodyne veiksmas „siekti” apibūdinamas kaip stengimasis ką nors užsibrėžtą įvykdyti, laimėti,

---

<sup>68</sup> Lietuvių kalbos žodyno“ (t. I–XX, 1941–2002) elektroninio varianto I leidimas (2005). Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>. [žiūrėta 2008-04-14].

<sup>69</sup> Ten pat.

<sup>70</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. gruodžio 13 d. nutartis c.b. R. N. vs. UAB „*Mabivil papirius*” Nr. 3K-3-658/2006. Kategorija 11.9.10.8.

<sup>71</sup> LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 26 d. nutartis c.b. V. L. vs. *Užsienio reikalų ministerija* Nr. 3K-3-125/2008. Kategorija 11.9.10.8.

įgyti<sup>72</sup>, o veikos sudėties požymis – siekimas naudoti – rodo, kad šis darbo drausmės pažeidimas gali būti padarytas tik tyčia to siekiant.

Savavaliavimo sąvoka nepateikiama nei LR DK nei kituose įstatymuose. Didysis Lietuvių kalbos žodynas pateikia tokią savavaliavimo sąvoką – savavaliauti – savavališkai, neteisėtai, neleistinai elgtis. Savivalė apibūdinama kaip savavališkas elgesys, nesiskaitymas su įstatymais, nutarimais, taisyklėmis<sup>73</sup>. Tuo tarpu teismų praktikoje<sup>74</sup> savavaliavimas suprantamas kaip akivaizdus nepaisymas teisės aktų nustatytos pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos. Toks darbuotojo elgesys yra destruktivus ir netoleruotinas, todėl laikytinas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

Šiurkščių darbo pareigų pažeidimu pagal LR DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą taip pat pripažįstamas ir biurokratizmas. Tarptautinių žodžių žodynas pateikia tokią biurokratizmo sampratą – tai reikalo esmės aukojimas dėl formalumų, kanceliariškumas, taip pat biurokratizmas suvokiamas kaip socialinis reiškinys kai vykdomieji organai nepaiso organizacijos narių daugumos sprendimų, veiklą grindžia formalizmu<sup>75</sup>. Nors LR DK ir nepateikia biurokratizmo sampratos, kokią veikla yra laikoma biurokratizmu apibrėžia Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymas<sup>76</sup>. Pagal minėtą įstatymą biurokratizmu laikoma tokia pareigūno veika, kai vietoj reikalų sprendimo iš esmės laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spręsti pareigūno kompetencijai priklausančius klausimus, vilkinama priimti sprendimus ar atlikti savo pareigas bei kitaip blogai ar netinkamai valdoma (atsisakoma informuoti asmenį apie jo teises, sąmoningai pateikiamas klaidinantis ar netinkamas patarimas ir t. t.). Biurokratizmu taip pat laikomas toks pareigūnų darbas, kai nevykdomi arba blogai vykdomi įstatymai ar kiti teisės aktai.

LAT taip pat yra pasisakęs šios veikos kvalifikavimo klausimu. LAT nuomone<sup>77</sup> biurokratizmas suprantamas kaip atitinkamas pareigas einančio ir organizacines, tvarkomasias ar ūkines-administracines funkcijas atliekančio darbuotojo veika, kai vietoje

---

<sup>72</sup> Lietuvių kalbos žodyno“ (t. I–XX, 1941–2002) elektroninio varianto I leidimas (2005). Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>. [žiūrėta 2008-04-14].

<sup>73</sup> Ten pat.

<sup>74</sup> LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. 2004-06-18, Vilnius.

<sup>75</sup> Vaitkevičienė, V., Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Žodynas 2002. p. 155.

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymas // Žinios, 1998, Nr. 110-3024 (su pakeitimais ir papildymais)

<sup>77</sup> LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. 2004-06-18, Vilnius.

reikalų sprendimo iš esmės sistemingai laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spręsti jo kompetencijai priskirtus klausimus, vilkinama priimti sprendimus arba atlikti savo pareigas bei kitaip blogai vykdomos savo organizacinės, tvarkomosios ar ūkinės-administracinės funkcijos (atsisakoma informuoti asmenį apie jo teises, sąmoningai pateikiamas klaidinantis arba netinkamas patarimas ir t.t.), nevykdomi arba blogai vykdomi įstatymai ir kiti teisės aktai.

Konstatuotina, kad LAT senato nutarime išdėstyta biurokratizmo samprata atitinka Seimo kontrolierių įstatymo pateikiamą biurokratizmo sampratą į biurokratizmo subjektų ratą įtraukiant darbuotojus, einančius atitinkamas pareigas ar atliekančius organizacines, tvarkomasias ar ūkines-administracines funkcijas.

### 3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS UŽ ŠIURKŠTŲ DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMĄ

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, už kurį gali būti pritaikyta griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Įstatymas neišskiria tokios drausminės nuobaudos skyrimo ypatybių, tad skiriant drausminę nuobaudą už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, numatytą LR DK 235 straipsnio 2 dalyje būtina laikytis bendros drausminės nuobaudos skyrimo procedūros. Tokia nuostata nustatyta LR DK 136 straipsnio 4 dalyje, pagal kurią darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal 136 straipsnio 3 dalį (LR DK 235 straipsnis), privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių.

LR DK 240 straipsnyje nustatyta bendroji drausminės nuobaudos skyrimo tvarka. Vadovaujantis LR DK 231 straipsniu specialiuose norminiuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo drausmę gali būti tam tikrų drausminių nuobaudų skyrimo ypatumų. Būtina pažymėti, kad LR DK turi viršenybę kitų norminių teisės aktų atžvilgiu, todėl manytina, kad specialiųjų norminių teisės aktų, reglamentuojančių darbo drausmę atžvilgiu LR DK nustatyta drausminės nuobaudos skyrimo tvarka turėtų būti taikoma *mutatis mutandis* principu, t.y. LR DK nuostatos turi būti taikomos su atitinkamais, specialiuose teisės aktuose nustatytais, pakeitimais.

LR DK 240 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Tai svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija, tokiu reikalavimu siekiama iki minimumo sumažinti galimybę darbdaviui pasinaudoti dominuojančia padėtimi darbo santykiuose ir skirti bei parinkti nuobaudą neatsižvelgiant į galimai neteisėtos darbuotojo veikos padarymo priežastis ir motyvus. Darbuotojo pasiaiškinimas taip pat ypač svarbus tinkamam drausminės nuobaudos parinkimui, kadangi vadovaujantis LR DK 238 straipsniu skiriant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgiama į aplinkybes, kuriomis darbo drausmės pažeidimas buvo padarytas.

Rašytinio reikalavimo raštu pasiaiškinti reglamentavimas yra naujojo darbo kodekso naujovė. Iki 2003 m. įsigaliojusio LR DK galiojusiuose darbo įstatymuose nebuvo tokio reikalavimo – darbdavys turėjo teisę pareikalauti pasiaiškینimo ir žodžiu. Manytina, kad tokio griežto reikalavimo įteisinimas yra labai naudingas abiem darbo ginčo pusėms – tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Kilus darbo ginčui darbdaviui tampa paprasčiau

įrodyti reikalavimo pasiaiškinti pateikimo faktą, o darbuotojas apsaugotas nuo darbdavio savivalės skiriant drausminę nuobaudą be pasiaiškinimo.

Pažymėtina, kad Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo (toliau – LVAT) teisėjų kolegija, nutartyje *S. Jovaiša vs. Lietuvos Respublikos Ministras Pirmininkas*<sup>78</sup> nustatė, kad buvo padarytas LR DK 240 str. 1 d. įtvirtinto reikalavimo pasiaiškinti pateikimo formos pažeidimas, t.y. reikalavimas pasiaiškinti suformuluotas žodžiu, nors pagal LR DK 240 str. 1 d. tai turėjo būti padaryta rašytine forma. Tačiau šis pažeidimas nėra pagrindas atleidimą pripažinti neteisėtu, nes juo pareiškėjo teisės teikti paaiškinimus bei argumentus nebuvo suvaržytos – šia teise pareiškėjas turėjo realią galimybę pasinaudoti, tačiau to nedarė ne dėl darbdavio atstovo netinkamai parinktos reikalavimo pasiaiškinti pateikimo formos. Konstatuotina, kad reikalavimo pasiaiškinti formos pažeidimas ne visais atvejais gali būti pagrindu pripažinti drausminės nuobaudos skyrimą neteisėtu – būtina sistemaiškai taikyti darbo įstatymus ir įvertinti visas bylos aplinkybes. Jeigu formaliu minėtos nuostatos pažeidimu darbdavys neužkerta kelio darbuotojui tinkamai pasiaiškinti, toks pažeidimas negali būti griežtai vertinamas.

Minėtos sąlygos turėtų būti vertinamos kaip išimtinės ir negalime prieiti išvadą, kad darbdavio teikiamo reikalavimo pasiaiškinti rašytinės formos reikalavimas yra teisiškai nereikšmingas.

Teikiamame reikalavime turėtų aiškiai suformuluota, kokį konkretų darbo drausmės pažeidimą darbuotojas įtariamas padaręs, nurodoma padarymo laikas ir vieta, pagrindiniai darbuotojo kaltės įrodymai, kitos reikšmingos aplinkybės. Taip pat nurodomas terminas pateikti pasiaiškinimą. LR DK nenurodo minimalaus termino, per kurį darbuotojas privalo pasiaiškinti, tačiau šio termino turėtų pakakti darbuotojui ne tik rašyti pasiaiškinimą, bet ir surinkti ir pateikti darbdaviui reikiamus įrodymus<sup>79</sup>. LAT senatas yra nurodęs, kad terminas darbuotojui pateikti pasiaiškinimą raštu turi būti nustatytas vadovaujantis LR DK 35 straipsnio 1 dalies nuostatomis<sup>80</sup>.

Kyla klausimas ar toks terminas yra naikinamasis (toks, kurio negalima atnaujinti) ir atnaujinamasis. Manychiau, kad minėtas terminas, esant objektyvioms priežastims, gali

---

<sup>78</sup> LVAT 2004 m. vasario 10 d. nutartis Nr. A<sup>7</sup>-172-04/2004 administracinėje byloje Lietuvos Respublikos Ministras Pirmininkas. Kategorija 19.4.

<sup>79</sup> NEKROŠIUS, Ipolitaitė, *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. – II-III t.

<sup>80</sup> LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Kategorija 2.4. // Teismų praktika, 2004 m. Nr. 21.

būti atnaujintas, pavyzdžiui dėl reikiamo įrodymo išreikalavimo sunkumų – darbuotojas dėl objektyvių priežasčių per nustatytą terminą negali gauti reikiamos pažymos. Be abejo nustatyto termino atnaujinimo leidimas negali sudaryti sąlygų darbuotojui piktnaudžiauti savo teise.

Tokios nuostatos laikosi ir įstatymų leidėjas, nustatydamas, kad drausminę nuobaudą be pasiaiškinimo galima skirti tik jei darbuotojas per nustatytą terminą nepateikia pasiaiškinimo dėl svarbių priežasčių. Atitinkamai jei per darbdavio arba administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo. Tačiau taip elgdamasis darbdavys privalo įvertinti jam žinomų priežasčių svarbą, dėl kurių darbuotojas galimai nepateikė paaiškinimo raštu per nustatytą terminą ir jei darbdaviui yra žinomos objektyvios priežastys, pavyzdžiui darbuotojo nedarbingumas ar kelionė į užsienį, darbdavys privalo pratęsti terminą pasiaiškinimui pateikti. Pastebėtina, kad darbdavys terminą pratęsti gali ir dėl kitokių priežasčių – savo iniciatyva, ar šalių sutarimu.

Fakto, kad darbdavys raštu pareikalavo darbuotojo raštu pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, konstatavimui taip pat būtina nustatyti, jog darbuotojas tokį darbdavio rašytinį reikalavimą gavo tokiu būdu, kad galėjo susipažinti su jo turiniu. Įstatymas nereglamentuoja aptariamojo darbdavio reikalavimo įteikimo darbuotojui būdo, todėl toks reikalavimas darbuotojui gali būti įteiktas jį, kaip rašytinį dokumentą, perduodant asmeniškai darbuotojui, siunčiant paštu, taip pat perduodant telegrafinio, faksimilinio ryšio ar kitokiais telekomunikacijų galiniais įrenginiais, jeigu yra užtikrinta teksto apsauga ir galima identifikuoti siuntėjo parašą, ir kitais būdais. Įstatymas nenumato, kad darbdavio reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti turi būti įteiktas pasirašytinai<sup>81</sup>.

Darbuotojo atsisakymas, vengimas priimti LR DK 240 straipsnio 1 dalyje numatytą darbdavio rašytinį reikalavimą prilyginamas jo gavimui. Tokia nuostata atitinka LR CPK nustatytus procesinių dokumentų įteikimo principus, tačiau kyla klausimas, kokius tinkamo įteikimo įrodymus teismas pripažins tinkamais. Savaiame suprantama, kad Antstolio surašytas atsisakymo priimti siunčiamą dokumentą aktas būtų vienareikšmiškai pripažintas tinkamu įrodymu, tačiau tokio įteikimo kaštai gali būti neadekvatūs siekiamam rezultatui. Praktikoje darbo procese kilusiems nesklandumams ar pažeidimams įforminti naudojama

---

<sup>81</sup> LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Kategorija 2.4. // Teismų praktika, 2004 m. Nr. 21.

“aktų sistema” – darbdavio atstovas (dažniausiai įmonės personalo skyriaus darbuotojas, ar administracijos vadovas) liudininkų akivaizdoje surašo nustatytų aplinkybių aktą, pasirašo pats bei pateikia akte nurodytas aplinkybes parašais patvirtinti liudytojams.

Įstatymų nustatytais atvejais darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą privalo gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą. Tokia nuostata nustatyta LR DK 240 straipsnio 2 dalyje. Pastebėtina, kad išankstinio kitų subjektų sutikimo privalomumas gali būti nustatytas tik įstatymu – nei darbo sutartyje, nei kituose norminiuose teisės aktuose toks reikalavimas nustatytas būti negali, o nustatytas laikomas niekiniu ir jokių teisinių pasekmių nesukelia.

Tokia nuostata dažniausiai reikšminga tik skiriant drausmines nuobaudas pastaba bei papeikimą. Atleidimas iš darbo yra kraštutinė drausminė nuobauda, jos skyrimo sąlygos griežtos – ją skirti galima tik už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus arba sistemingą darbo drausmės pažeidinėjimą, o žala, padaroma darbdaviui tokiais darbo drausmės pažeidimais, yra ypač didelė. Tad reikalavimas bet kokio pažeidimo atveju gauti atitinkamo organo leidimą prieštarautų LR DK 35 straipsnyje nustatytą draudimą piktnaudžiauti savo teise.

Galima paminėti kelis įstatyme nustatytus atitinkamo organo sutikimo reikalavimus. Pavyzdžiui Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymo<sup>82</sup> 21 straipsnyje nustatytos garantijos profesinių sąjungų nariams. Pagal minėto straipsnio 2 dalį darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą profesinės sąjungos renkamojo organo nariui privalo gauti išankstinį profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimą. Toks reikalavimas netaikomas skiriant griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Panaši nuostata įtvirtinta ir Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto<sup>83</sup> 16 punkto 2 pastraipoje (Geležinkelių transporto kodekso 31 straipsnio 3 dalis), pagal kurią darbuotojų, profesinės sąjungos narių, atleidimas iš darbo dėl šio punkto pirmojoje pastraipoje nurodytų priežasčių turi būti suderintas su atitinkama profesinės sąjungos institucija, išskyrus įstatymų numatytus atvejus, taip pat atvejus, nurodytus šiurkščių pažeidimų, keliančių grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai, sąraše, patvirtintame valstybinės įmonės „Lietuvos geležinkeliai“ generalinio direktoriaus ir suderinto su Lietuvos geležinkelininkų profsąjungomis.

---

<sup>82</sup> Profesinių sąjungų Įstatymas // Žinios, 1991, Nr. 34-933 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995-01-24 nutarimas Nr. 118 Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo // Žinios, 1995, Nr. 10-225 (su pakeitimais ir papildymais).

Tais atvejais, kai įstatymuose nėra numatyta, kad prieš skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą, darbdavio teisė skirti drausminę nuobaudą nėra saistoma kokio nors organo išankstinio sutikimo buvimu. Jeigu pagal taikytinus atleidimo iš darbo garantijas nustatančius teisės aktus drausminės nuobaudos darbuotojui skyrimui reikia kelių atitinkamų organų išankstinio sutikimo, drausminė nuobauda tokiam darbuotojui negali būti skiriama be kiekvieno iš tų organų, kurių sutikimas reikalingas, išankstinio sutikimo. Darbdavio pareiškimas, kuriuo prašoma atitinkamą organą duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, taip pat to organo atsakymas darbdaviui turi būti išreikšiami rašytine forma.

LR DK 240 straipsnio 3 dalyje nustatyta drausminės nuobaudos įforminimo bei darbuotojo informavimo tvarka. Drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

Sistemiškai aiškinant ir taikant LR DK normas manytina, kad darbdavio ar administracijos įsakymas (nurodymas) privalo būti rašytinės formos. Tokia išvada darytina išanalizavus tokio dokumento svarbą darbo santykių šalims bei ištyrus visą drausminės nuobaudos skyrimo tvarką, kurioje vyrauja aiškus rašytinių dokumentų sudarymo reikalavimas bei iš to, kad darbuotojas su įsakymu skirti drausminę nuobaudą privalo būti supažindintas pasirašytinai.

Jeigu darbuotojas atsisako susipažinti su įsakymu, tada dalyvaujant liudytojams reikėtų surašyti aktą, kad jis su įsakymu supažindintas, tačiau pasirašyti atsisakė. LR DK nenurodytas terminas, per kurį darbdavys turi pranešti darbuotojui apie skirtą drausminę nuobaudą. Apie drausminės nuobaudos skyrimą, jeigu tai tikslinga, darbdavys informuoja ir kitus darbuotojus<sup>84</sup>.

Vadovaujantis LR DK 241 straipsniu drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, o iškėlus baudžiamąją bylą, – ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Šie terminai yra naikinamieji ir negali būti pratęsti.

---

<sup>84</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. – II-III t.



LAT yra konstatavęs<sup>85</sup>, kad darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena yra ta diena, kurią darbdaviui arba jo atstovui tapo žinomas šių aplinkybių visetas:

1. Darbo drausmės pažeidimo faktas;
2. Darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas.

Praktikoje gali pasitaikyti atveju, kada darbo drausmės pažeidimas paaiškėja pirmiau, nei tą pažeidimą padaręs darbuotojas. Nesant drausminės atsakomybės subjekto, negalima pritaikyti drausminės atsakomybės, todėl termino pradžios skaičiavimas nuo momento, kada išaiškėja ne visos drausminės atsakomybės sąlygos ir drausminės atsakomybės dar negalima taikyti pažeistų darbo teisėje įtvirtintą protingumo principą. Tęstinio darbo drausmės pažeidimo terminai, kurie siejami su darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo arba padarymo diena, skaičiuojami atitinkamai nuo tos dienos, kada paaiškėjo arba buvo padarytas paskutinis iš veiksmų, įeinančių į darbo drausmės pažeidimo sudėtį.

LR DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatytas dviejų mėnesių terminas drausminei atsakomybei pritaikyti kai dėl darbuotojo veikos buvo keliama baudžiamoji byla konkuruoja su nustatytu bendruoju vieno mėnesio terminu. Teismų praktikoje suformuota nuostata, kad jeigu 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 paskirti<sup>86</sup>.

LR DK 241 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos. Šie terminai taip pat yra naikinamieji (LR DK 28 straipsnis). LAT civilinių bylų skyriaus kolegija konstatavo, kad neims terminams pasibaigus išnyksta su jais saistomos teisės ir pareigos. Šie terminai negali būti sustabdomi,

---

<sup>85</sup> LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. 2004-06-18, Vilnius.

<sup>86</sup> 2005 m. gruodžio 5 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-649/2005. *Steponas Jančius vs. UAB "Plungės lagūna"*. Kategorija: 11.9.10.8; 11.9.13.

pratęsimi ar atnaujinami, išskyrus darbo įstatymų numatytas išimtis<sup>87</sup>. LR DK 241 straipsnyje nurodytų terminų nesilaikymas daro drausminės nuobaudos skyrimą neteisėtu, drausminė nuobauda laikytina naikintina.

Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad pagal LR DK 136 straipsnio 3 dalies nuostatas darbdavys nėra susaistytas pareigos darbuotojui, padariusiam šiurkštų darbo pareigų pažeidimą skirti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Drausminė nuobauda visais atvejais turi būti skiriama laikantis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių (LR DK 136 straipsnio 4 dalis). LR DK 238 straipsnyje yra nustatytos drausminės nuobaudos parinkimo taisyklės. Skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į tokias aplinkybes:

1. Darbo drausmės pažeidimo sunkumą;
2. Darbo drausmės pažeidimo sukeltas pasekmes;
3. Darbuotojo kaltę;
4. Aplinkybes, kuriomis pažeidimas buvo padarytas;
5. Ankstesnis darbo funkcijų atlikimas ( t.y. kaip darbuotojas dirbo anksčiau).

Be abejonės darbdavys gali atsižvelgti ir į kitus darbo drausmės pažeidimo padarymo faktorius, pavyzdžiui, nusižengimo motyvus, darbuotojo mentalitetą ir pan. Pabrėžtina, kad darbdavys, parinkdamas drausminę nuobaudą, nėra įpareigotas laikytis kokio nors jų skyrimo eiliškumo (nuo pastabos iki atleidimo iš darbo). Be to, net ir esant darbo drausmės pažeidimo faktui darbdavys gali nuobaudos išvis neskirti, o apsiriboti pokalbiu ar darbuotojo įspėjimu<sup>88</sup>.

LAT teisėjų senatas yra konstatavęs, kad į LR DK 238 straipsnyje numatytas aplinkybes turi būti atsižvelgiama parenkant drausminę nuobaudą už bet kurią darbo drausmės pažeidimą – taip pat ir šiurkštų. Akivaizdu, kad parenkant drausminę nuobaudą gali ir turi būti atsižvelgiama ir į kitas aplinkybes, reikšmingas jos parinkimui. Pavyzdžiui, kai darbuotojo pareigybės aprašyme yra nustatyta, kad jis kiekvieną mėnesį privalo teikti raštiškas ataskaitas darbdaviui, tačiau pagal nusistovėjusią darbovietėje tvarką darbdavio atstovai keliolika mėnesių iš eilės nereikalavo tokių ataskaitų, o darbuotojas jų neteikė, į

---

<sup>87</sup> 2006 m. sausio 25 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-59/2006. *R. K. vs. Zarasų rajono savivaldybės taryba*. Kategorija: 11.9.10.8; 15.4.

<sup>88</sup> I. Nekrošius, *et al.* Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

tokią nusistovėjusią darbovietėje tvarką bei darbdavio elgesį turėtų būti atsižvelgiama tiek sprendžiant drausminės atsakomybės pagrindo buvimo klausimą, tiek ir parenkant drausminę nuobaudą<sup>89</sup>.

Tačiau būtina pastebėti, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu darbuotojas pažeidžia ypatingai saugomus teisinius gėrius, tad ir darbdavys, parinkdamas drausminę nuobaudą, yra saistomas tam tikrų ribojimų skirti švelnesnę nei atleidimas iš darbo drausminę nuobaudą. LAT civilinių bylų teisėjų kolegija byloje I.J. vs. Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras nustatė, kad svarstomas ieškovės atleidimo iš darbo, padarius šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, klausimas, t.y. sprendžiama, ar ieškovė padarė darbo drausmės pažeidimą, ar šis pažeidimas kvalifikuotinas šiurkščiu, ar paskirta nuobauda – atleidimas iš darbo – nėra per griežta. Didelės atsakomybės reikalaujančiose veiklos srityse, tokiose kaip sveikatos apsauga, veikiančių įmonių, įstaigų, organizacijų (pavyzdžiui ligoninių, vaistų gamybos įmonių) vadovai privalo užtikrinti tinkamą darbuotojų pareigų atlikimą, todėl jų dispozicijos teisė savo nuožiūra už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus skirti švelnesnę nuobaudą nei reglamentuoja įstatymas, yra ribota ir ja gali naudotis tik išimtiniais atvejais. Nepakankama atliekamo darbo kontrolė, nereagavimas į daromus darbo drausmės pažeidimus ar nepakankamai griežtas jų, ypač – šiurkščių pažeidimų vertinimas gali sąlygoti neatsakingą požiūrį į darbą ir aplaidų darbo pareigų atlikimą, galintį sukelti sunkias pasekmes<sup>90</sup>.

LR DK 239 straipsnyje nustatytas draudimas skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą. Už kiekviena darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą, tačiau jei darbuotojas, kuriam paskirta drausminė nuobauda ir toliau pažeidžia darbo drausmę – jam drausminė nuobauda gali būti skiriama pakartotinai. Darbuotojui, savo veika pažeidusiam ir darbo drausmę, ir padariusiam darbdaviui materialinės žalos gali būti vienu metu taikoma ir drausminė atsakomybė, ir materialinė atsakomybė.

Taip pat būtina paminėti, kad drausminė atsakomybė yra individuali – už darbo drausmės pažeidimą darbuotojas atsako asmeniškai ir už kito darbo santykių subjekto

---

<sup>89</sup> LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Kategorija 2.4. // Teismų praktika, 2004 m. Nr. 21.

<sup>90</sup> 2004 m. kovo 22 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-208/2004. I.J. vs. Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras. Kategorija: 2.4.3.12. // Teismų praktika. 2004, Nr. 21

padarytas veikas, turinčias darbo drausmės pažeidimo požymių, nubaustas būti negali.  
Tokia nuostata įtvirtinta LR DK 236 straipsnyje.

## Išvados

1. Tikslingas ir glaudus abiejų darbo teisinių santykių šalių bendradarbiavimas, drausmingas kiekvienos šalies įsipareigojimų laikymasis yra būtini elementai abi darbo teisinių santykių šalis tenkinančiam rezultatui pasiekti. Tinkama darbo drausmė yra, turbūt, viena svarbiausių šio tikslo realizavimo sąlygų. O drausminė atsakomybė veikia ir kaip prevencinė priemonė netrukdomam minėto tikslo siekimo proceso pažeidimams.
2. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimo atmaina, nuo bendro darbo drausmės pažeidimo besiskirianti pasekmių laipsniu. Todėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėties elementai atitinka bendrus darbo drausmės pažeidimo sudėties elementus – objektas, subjektas, objektyvioji pusė, subjektyvioji pusė.
3. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbdavys turi teisę parinkti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo iš anksto neįspėjus. Konstatuotina, kad nepakankamai griežtas šiurkščių pažeidimų vertinimas gali sąlygoti neatsakingą požiūrį į darbą ir aplaidų darbo pareigų atlikimą, galintį sukelti sunkias pasekmes.
4. LR DK 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose nustatyta darbuotojo drausminė atsakomybė už veikas, kurios nesuderinamos su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis. Nors iš pirmo žvilgsnio tai labai skirtingos sudėties darbo drausmės pažeidimai, tačiau juos sieja tai, kad abiem atvejais darbuotojo atlikta veika nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, dėl kurių realizavimo su darbuotoju buvo užmegzti darbo santykiai, sudaryta darbo sutartis. Darbuotojas, atlikdamas tokia veika, pamina LR DK įtvirtintus protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principus.
5. Pagal LR DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Įstatymų leidėjas neapibrėžia veiklos, nesuderinamos su darbo funkcijomis sąvokos, tad darbdaviui, skiriančiam nuobaudą, ar darbuotojui – siekiančiam apginti savo veikos teisėtumą gali būti sudėtinga spręsti, kokios veikos įeina į šią sąvoką.
6. Šiurkščių darbo pareigų pažeidimu pagal LR DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą pripažįstamas savavaliavimas ir biurokratizmas. Siekiant nustatyti šių sąvokų reikšmę, būtina imtis lingvistinės analizės. Manychiau, kad tokia sudėtinga analizuojamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėties formuluotė yra ydinga ir užkerta kelią

praktiniam šios normos taikymui. Tokia išvada išplaukia ir išanalizavus teismų praktiką, kurioje nėra nei vieno praktinio drausminės nuobaudos skyrimo už savavaliavimą ar biurokratizmą atvejo.

7. Darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą už veikas, kurios nesuderinamos su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis, privalo laikytis bendros drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos. Darbdaviui pažeidus šią pareigą teismas gali pripažinti drausminę nuobaudą neteisėta ir, darbdaviui skyrus griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, grąžinti darbuotoją į darbą. Tačiau pastebėtina, kad darbo drausmės pažeidimo skyrimo tvarkos nesilaikymas ne visais atvejais gali būti pagrindu pripažinti drausminės nuobaudos skyrimą neteisėtu – būtina sistemiškai taikyti darbo įstatymus ir įvertinti visas bylos aplinkybes. Jeigu formaliu drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimu darbdavys neužkerta kelio darbuotojui tinkamai ginti savo teises, pažeidimas buvo realiai padarytas o paskirta drausminė nuobauda atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, toks tvarkos pažeidimas negali būti griežtai vertinamas.

## Literatūros sąrašas

### Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Žinios, 1992, Nr. 33-1014;
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Žinios, 2006, 68-2497;
3. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija // Žinios, 1995, 40-987;
4. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais);
5. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas // Žinios, 2000, Nr. 74-2262 (su pakeitimais bei papildymais);
6. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas // Žinios, 2002 Nr. 36-1340 (su pakeitimais ir papildymais);
7. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties Įstatymas // Žinios, 1991, Nr. 36-973 (su pakeitimais ir papildymais);
8. Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodeksas // Žinios, 1972, Nr. 18-137 (su pakeitimais ir papildymais);
9. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // Žinios, 2005, Nr. 67-2400;
10. Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Žinios, 2003, Nr. 70-3170 (su pakeitimais ir papildymais);
11. Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas // Žinios, 1991, Nr. 34-933 (su pakeitimais ir papildymais);
12. Lietuvos Respublikos Antstolių įstatymas // Žinios, 2002, Nr. 53-2042 (su pakeitimais ir papildymais);
13. Lietuvos Respublikos įstatymas “Dėl užsieniečių teisinės padėties” // Žinios, 2004, Nr. 73-2539 (su pakeitimais ir papildymais);
14. Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymas // Žinios, 1999, Nr. 30-856 (su pakeitimais ir papildymais);

15. Lietuvos Respublikos Korupcijos prevencijos įstatymas // Žinios, 2002, Nr. 57-2297 (su pakeitimais ir papildymais);
16. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymas // Žinios, 1998, Nr. 110-3024 (su pakeitimais ir papildymais);
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995-01-24 nutarimas Nr. 118 Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo // Žinios, 1995, Nr. 10-225 (su pakeitimais ir papildymais);
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996-07-12 nutarimas Nr. 840 Dėl atleidimo nuo atsakomybės esant nenugalimos jėgos (force majeure) aplinkybėms taisyklių patvirtinimo // Žinios, 1996, Nr. 68-1652;
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-01-29 nutarimas Nr. 138 “Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkrečių darbų nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo” // Žinios, 2003, 13-502;
20. Lietuvos Respublikos Susisiekimo ministerijos 1996-11-28 įsakymas Nr. 364 Dėl tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto patvirtinimo // Žinios, 1996, Nr. 121-2858 (su pakeitimais ir papildymais);
21. Seimo 2002 m. sausio 17 d. nutarimas Nr. IX-711 “Dėl Lietuvos Respublikos nacionalinės kovos su korupcija programos patvirtinimo” // Žinios, 2002, Nr. 10-355.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės pateiktas Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Įregistruotas Seimo posėdžių sekretoriatare 2002-12-12 d. Nr. IXP-1268. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=156023](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=156023)>. [žiūrėta 2008-04-05];
23. Seimo nario A. Syso pateiktas Darbo kodekso projektas, įregistruotas Seimo posėdžių sekretoriatare 2002-02-20 d. Nr. IXP-1268(2). Prieiga per internetą [interaktyvus]: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=160690](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=160690)> . [žiūrėta 2008-04-05].

### **Europos Sąjungos teisės aktai:**

1. 1991 m. spalio 14 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 91/533/EEB “Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas”, OL L 288, 1991 10 18, p. 32—35.



## Specialioji Literatūra:

1. NEKROŠIUS, I., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. – I t.;
2. NEKROŠIUS, I., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. – II-III t.;
3. NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras 2008;
4. VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000;
5. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000;
6. VĖGELIS, V. *Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius. 2004. p. 369-375;
7. MACIAUSKIENĖ, R. *Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas*. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40(32);
8. DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990;
9. Lietuvių kalbos žodyno“ (t. I–XX, 1941–2002) elektroninio varianto I leidimas (2005). Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>. [žiūrėta 2008-04-14];
10. VAITKEVIČIENĖ, V. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas 2002.

## Teismų praktika:

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“;
2. LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Kategorija 2.4. // Teismų praktika, 2004 m. Nr. 21;
3. 2001 m. birželio 6 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-694/2001. A. Č. vs. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“. Kategorija: 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1. // Teismų praktika, 2002 m. Nr. 16;

4. 2004 m. kovo 22 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-208/2004. *I.J. vs. Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*. Kategorija: 2.4.3.12. // Teismų praktika. 2004, Nr. 21
5. 2005 m. sausio 5 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-13/2005. *M. Rožkovas vs. UAB "Klaipėdos kartonas"*. Kategorija 11.9.10.8; 11.10;
6. 2005 m. vasario 14 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-109/2005. *V. Tubolcevas vs. AB "Lietuvos Jūrų laivininkystė"*. Kategorija: 15.3.2; 114.11;
7. 2005 m. lapkričio 2 d. LAT Civilinė nutartis Nr.: 3K-3532/2005. *L. Karužienė vs. AB „Lietuvos Draudimas“*. Kategorija 11.9.10.8; 15.3.2;
8. 2005 m. gruodžio 5 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-649/2005. *Steponas Jančius vs. UAB "Plungės lagūna"*. Kategorija: 11.9.10.8; 11.9.13;
9. 2006 m. sausio 25 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-59/2006. *R. K. vs. Zarasų rajono savivaldybės taryba*. Kategorija: 11.9.10.8; 15;
10. 2006 m. gegužės 22 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-351/2006. *G. K. vs. UAB „Baltijos parkai“*. Kategorija: 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4;
11. 2006 m. birželio 27 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-390/2006. *UAB Rytų skirstomieji tinklai. vs. B.M.G.* Kategorija: 44.5.2.17; 44.8.
12. 2006 m. gruodžio 13 d. LAT Civilinė Nutartis Nr.: 3K-3-658/2006. *R. N. vs. UAB "Mabivil papirius"*. Kategorija 11.9.10.8.
13. 2008 m. vasario 26 d. LAT Civilinę Nutartis Nr.: 3K-3-125/2008. *V. L. vs. Užsienio reikalų ministerija*. Kategorija 11.9.10.8;
14. 2007 m. gruodžio 17 d. LAPT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.b. *M. Č. vs. UAB "Philip Morris Lietuva"* Nr. A2-570/2007. Kategorija 11.9.10.8; 44.2.4.2;
15. 2004 m. vasario 10 d. LVAT nutartis Nr. A<sup>7</sup>-172-04/2004 a.b. *S. Jovaiša vs. Lietuvos Respublikos Ministras Pirmininkas*. Kategorija 19.4.

#### **Šaltiniai užsienio kalba:**

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <<http://www.job77.ru/bill/trudkodeks2006.html>>. [žiūrėta 2008-03-29];
2. Latvian Republikas Darba Likums. Prieiga per internetą [interaktyvus]: <http://www.ttc.lv/index.php?&id=10&tid=50&l=EN&seid=down&itid=13779>. [Žiūrėta 2008-03-29].

3. BEVIR, M. *Encyclopedia of Governance*. University of California, Berkley: Sage Publications Inc., 2007.

## Santrauka

Magistro darbo "Darbo sutarčių nutraukimas už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie nesuderinami su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis (DK 235 str. 2 d. 3 ir 4 punktai)" tyrimo tikslas - darbo drausmės pažeidimo ypatumų bei teismų praktikos, taikant darbuotojų atsakomybę už darbo drausmės pažeidimus reguliuojančias teisės normas, analizė, teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarčių nutraukimą už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie nesuderinami su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis tyrimas.

Pirmojoje dalyje atskleidžiama darbo drausmės pažeidimo samprata bei šio darbo teisės painstitučio ypatumai. Analizuojamas darbo drausmės pažeidimo bei šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąsajumas.

Antroje dalyje pateikiama šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, nesuderinamų su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis samprata, analizuojamos šių drausmės pažeidimų sudėtys.

Galutinėje darbo dalyje apžvelgiama darbo sutarties nutraukimo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą tvarka.

## Summary

### **Termination of Employment Contracts for Gross Breach of Work Duties that are Incompatible with Employee's Duties or Job Functions (Art. 235, part 2, paras 3 and 4 of the Labour Code)**

The purpose of this research is the analysis of the regulations, determining the breach of labour discipline and the court practise when applying law regulations on the breach of labour discipline. It also includes the analysis of the regulations concerning the gross breach of work duties, which must be understood as a breach of labour discipline involving gross violation of the provisions of laws and other legal acts which directly regulate the employee's work.

The first part discloses conceptions of the breach of labour discipline and the peculiarities of this sub institution of labour law. This part also involves the analysis of the connections between the breach of labour discipline and the Gross Breach of Work Duties

In the second part presents the conception of the gross breach of work duties that are incompatible with employee's duties or job functions.

In the last part of this research the termination of the employment contracts for Gross Breach of Work Duties is examined.