

VILNIAUS UNIVERSITETAS

TEISĖS FAKULTETAS

DARBO TEISĖS KATEDRA

Neakivaizdinio skyriaus

V kurso, darbo teisės studijų atšakos

Dovilės Krušnaitės

**DARBO SUTARČIŲ NUTRAUKIMAS UŽ ŠIURKŠČIUS DARBO PAREIGŲ
PAŽEIDIMUS, KURIE NESUDERINAMI SU DARBUOTOJO PAREIGOMIS AR DARBO
FUNKCIJOMIS (DARBO KODEKSO 235 STRAIPSNIO 2 DALIES 3 IR 4 PUNKTAI)**

Magistrinis darbas

Vadovas as. J. Judickienė

Recenzentas as. A. Pranckevičius

VILNIUS

2008

Turinys

Įvadas.....	3
1. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata.....	6
2. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte, samprata ir požymiai.....	11
2.1. Šaltinių, ribojančių darbuotojo dalyvavimą veikloje, analizė.....	15
2.2. Darbuotojo dalyvavimo veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, teoriniai aspektai.....	21
2.3. Teismų praktika nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą.....	24
3. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte, samprata ir požymiai.....	28
3.1. Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto prasme.....	30
3.2. Savavaliavimas ir biurokratizmas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto prasme.....	34
3.3. Teismų praktika nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą.....	37
4. Darbo sutarties nutraukimas dėl Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose numatytų veiksmų atlikimo.....	43
5. Darbo teisės normų, reglamentuojančių šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie nesuderinami su darbuotojo pareigomis ir darbo funkcijomis, raida ir palyginimas su užsienio valstybių panašiomis darbo teisės normomis.....	47
Išvados.....	53
Santrauka.....	54
Summary.....	55
Literatūros sąrašas.....	56

Įvadas

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas¹ (toliau Darbo kodeksas), įsigaliojęs 2003 sausio 1 d., naujai sureguliuavo visą eilę darbo teisinių santykių. Tarp tokių naujai sureguliuotų darbo teisinių santykių yra Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte numatytas darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalis).

Šiame darbe analizuojami dviejų rūšių šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai. Šie pažeidimai turi bendrą požymį – darbo pareigų pažeidimo šiurkštumą. Todėl nagrinėjamų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kurie nesuderinami su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis, pagrindimui yra pateikiama šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata, tokio pažeidimo vertinimo kriterijai bei skirtumai nuo paprastų darbo drausmės pažeidimų.

Darbo tikslas yra atskleisti teisės normų, reglamentuojančių šių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, aiškinimą ir jų praktinį taikymą. Rengiant darbą, vadovautasi Lietuvos darbo teisės doktrinoje pateiktais Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktų normų aiškinimais, komentarais ir analize bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, pristatant ir žemesniųjų instancijų teismų požiūrį.

Darbe detaliam analizuojamos dviejų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėtys, jų elementai, galimos padarymo aplinkybės ir sąlygos. Atskirai yra aptariamas veikų, nesuderinamų su darbo funkcijomis, pobūdis, apibūdinami darbuotojų dalyvavimo Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte numatytoje veikloje ribojimo pagrindai – įstatymai, kiti norminiai teisės aktai, darbo tvarkos taisyklės, kolektyvinės ar darbo sutartys. Taip pat yra aiškinamos pasinaudojimo pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, savavaliavimo ir biurokratizmo sudėtys, jų elementai ir teisinė prigimtis.

Darbe nemažas dėmesys skiriamas nagrinėjamų darbo teisės normų praktinio taikymo analizei. Nagrinėjamos konkrečios situacijos, atskleidžiama nagrinėjamų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų nustatymo problematika, nurodomos aplinkybės, kurios yra reikšmingos tokių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų konstatavimui. Aptariamų darbo teisės normų taikymas analizuojamas vadovaujantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;

straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje² ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama teismine praktika, atskirai pristatant žemesniųjų instancijų teismų praktiką dėl šiurkščių darbo drausmės pažeidimų kvalifikavimo.

Be Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose numatytų teisės normų praktinio taikymo aspektų, darbe yra siekiama plačiau aptarti teorinį šių darbo teisės normų aiškinimą. Darbo teisės doktrinoje pateikiama tokių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų analizė, be abejo, yra reikšminga šių darbo teisės normų taikymo praktikai. Platesnis nagrinėjamų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų turinio tyrinėjimas ir doktrininis atskleidimas gali prisidėti prie tinkamo ir aiškaus jų taikymo.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymo faktas paprastai sąlygoja darbo sutarties nutraukimą. Todėl šiame darbe yra atskleidžiami pagrindiniai tokių pažeidimų sudėties elementai, kuriuos turi nustatyti darbdavys, kvalifikuodamas šiame darbe aptariamus šiurkščius darbo pareigų pažeidimus ir dėl to nutraukdamas darbo sutartį su nusižengusiu darbuotoju.

Nagrinėjamų darbo teisės normų raidos bei perspektyvų numatymui yra aktualus jų turinio ir vietos darbo teisinių santykių reglamentavimo sistemoje palyginimas su kitų užsienio valstybių panašiomis darbo teisės normomis ir įsitvirtinimu darbo teisės aktuose. Šiuo tikslu darbe nagrinėjamos darbo teisės nuostatos palyginamos su Lenkijos Respublikos, Estijos Respublikos ir kitų užsienio valstybių panašiomis darbo teisės normomis.

Siekiant išsamiau įgyvendinti keliamus tikslus ir uždavinius darbe panaudoti įvairūs metodai: mokslinis, lyginamasis, lingvistinis, istorinis.

Manychiau, kad darbas yra aktualus. Aptariamai darbo teisiniai santykiai buvo sureguliuoti įstatymu tik priėmus Darbo kodeksą, įsigaliojusį 2003 m. sausio 1 d. Gilesnių mokslinių tyrimų, publikacijų, specialiosios teisinės literatūros nagrinėjama tema beveik nėra. Darbo teisės šaltiniuose yra duodamos tik pačios bendriausios nagrinėjamų darbe šiurkščių darbo pareigų pažeidimų charakteristikos. Lietuvos teismų praktika taip pat yra negausi, išnagrinėti tik pavieniai darbo ginčai. Dėl šių priežasčių yra negalima šių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų išsami ir detali analizė. Tačiau darbe bandoma optimaliai, vadovaujantis esama teorine ir praktine medžiaga analizuoti atitinkamas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėtis.

Darbe yra panaudoti įvairūs teisės šaltiniai. Pagrindiniai iš jų yra: Lietuvos Respublikos Konstitucija³, Darbo kodeksas⁴, autorių kolektyvo vadovo prof. dr. I.Nekrošiaus „Darbo teisės

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

vadovėlis“⁵ , V. Tiažkijaus monografija „Darbo teisė: teorija ir praktika“ I tomas⁶ , Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro III dalis „Individualūs darbo santykiai“⁷, kita specialioji literatūra, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir kitų teismų praktika, kai kurių užsienių valstybių darbo įstatymai, reglamentuojantys panašius darbo teisinius santykius.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014;

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas //Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;

⁵ Nekrošius et al. Darbo teisė.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008 ;

⁶ Tiažkijus V. Darbo teisė: Teorija ir praktika, V I tomas, Justitia, 2005, Vilnius;

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai, Vilnius, Justitia 2004 m.;

1. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata

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 (Darbo kodekso 228 straipsnis). Taigi, viena iš pagrindinių darbuotojų pareigų yra darbo drausmės laikymasis. Sudarydamas su darbuotoju darbo sutartį darbdavys pagrįstai tikisi, kad darbuotojas jam pavestas pareigas atliks sąžiningai, teisingai, kad laikysis nustatytos darbo drausmės, nepažeis įstatymų, kitų norminių teisės aktų, įmonės darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatų. Tuo atveju, kai darbuotojas nusižengia nustatytiems darbo tvarkos reikalavimams, jis padaro darbo drausmės pažeidimą.

Darbo drausmės pažeidimas pagal Darbo kodekso 234 straipsnį yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Pagal teisės doktriną darbo drausmės pažeidimas yra tada, kai vienu metu egzistuoja visos drausminės atsakomybės sąlygos: 1) konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas; 2) žalingi padariniai; 3) priešastinis darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų padarinių ryšys; 4) darbuotojo kaltė. Darbo kodekse ir kituose įstatymuose paprastai nenurodomos konkrečios neteisėtos veiklos, kurių padarymas laikomas darbo drausmės pažeidimu⁸.

Tačiau tam tikrais atvejais įstatymų leidėjas, galbūt siekdamas pabrėžti savo negatyvų požiūrį, konkrečius darbo drausmės pažeidimus nurodo ir įstatymuose⁹. Antai, Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalis nustato atskirą darbo drausmės pažeidimo rūšį – šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra sunkiausias darbo drausmės pažeidimas. Nuo paprasto darbo drausmės pažeidimo jis skiriasi pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes¹⁰. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas sukelia darbuotojui griežtesnę drausminę atsakomybę. Už padarytą vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbdavys gali nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį, tuo tarpu už padarytą paprastą darbo drausmės pažeidimą darbdavys negali nutraukti darbo sutarties. Todėl, manau, yra svarbi gilesnė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos analizė.

⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai, Vilnius, Justitia 2004 m. P. 330;

⁹ Ten pat, P. 330;

¹⁰ 2007 m. gruodžio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje J.Ch v Individuali L.Š. įmonė „Meškėnas“ Nr.3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8;11.10 (S).

Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse išskirta ne tik šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo kaip darbo drausmės pažeidimo rūšis, bet ir pateikiama šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka. Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Kiekvienu konkrečiu atveju vertinant, ar darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, būtina nustatyti, ar darbuotojo veiksmai atitinka žemiau nurodytus kriterijus¹¹ :

1) ar toks pažeidimas įvardintas norminiuose, lokaliuose aktuose, profesinės etikos kodeksuose ar taisyklėse kaip šiurkštus;

2) ar pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka.

Konkrečios šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtys yra nustatytos Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje, kurioje pateikiamas nebaigtinis tokių pažeidimų sąrašas. Be to, nusižengimų, kuriuos galima priskirti prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, sudėtys gali būti įtvirtintos ir kituose įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse ar darbo sutartyse. Iš to galima daryti išvadą, kad darbuotojo padarytas pažeidimas gali būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus tik tada, kai jis atitinka įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse ar darbo sutartyse nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad darbdavys turi pateikti įrodymus (teisinius argumentus), pagrindžiančius darbuotojo nusižengimo kvalifikavimą šiurkščiu, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar darbdavys padarytą nusižengimą pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštų¹².

Taigi, ne kiekvienas darbo drausmės pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Tik nustatčius, kad darbuotojas šiurkščiai nusižengė darbo pareigoms ar nustatytai tvarkai ar šiurkščiai pažeidė jo tiesiogines darbo funkcijas reglamentuojančius teisės aktus ar kitus šaltinius, galima padarytą darbo pareigų pažeidimą pripažinti šiurkščiu.

Darbo pareigų pažeidimo pripažinimui šiurkščiu svarbią reikšmę turi tinkamas Darbo kodekso 229 straipsnyje darbdaviui nustatytos pareigos vykdymas. Darbdavys turi tinkamai organizuoti darbą, supažindinti darbuotojus su jų pareigomis, jų atlikimo tvarka, darbo tvarkos

¹¹ 2005 m. vasario 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje V.T. v AB „Lietuvos jūrų laivininkystė Nr. 3K-3-109/2005, kat. 15.3.2;114.11;

¹² 2008 m. vasario 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje V.L. v. Užsienio reikalų ministerija Nr. 3K-3-125/2008, kat. 11.9.10.8 (S).

taisyklėmis, pareigybės aprašymais, nuostatais ir kitais lokaliais aktais, susijusiais su darbuotojo veikla. Tais atvejais, kai darbdaviai neįvykdo šios pareigos arba ją vykdo netinkamai, dėl darbuotojo nežinojimo padarytas darbo drausmės pažeidimas neturi kaltės požymio ir dėl to tokiam darbuotojui negali būti taikoma drausminė atsakomybė.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo įvykdymo faktas konstatuojamas įvertinus visus darbo drausmės pažeidimo elementus: subjektą, objektą, objektyviąją pusę ir subjektyviąją pusę. Visi šie keturi elementai yra esminiai šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymo faktui konstatuoti, tai yra nustatyti ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo subjektas yra tokį pažeidimą padaręs darbuotojas. Kadangi šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejais yra kėsinamasi į nustatytą darbo tvarką, tai nagrinėjamų pažeidimų kontekste šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo objektas yra nustatytos darbo pareigos ar darbo tvarka, reglamentuotos tiek Darbo kodekse, kituose įstatymuose bei norminiuose teisės aktuose, tiek ir darbo tvarkos taisyklėse, darbo ar kolektyvinėse sutartyse.

Pažymėtina, kad darbo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusės darbo teisėje dar yra vadinamos darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis¹³. Šios sąlygos yra svarbiausios priskiriant darbo drausmės pažeidimą prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų. Tai reiškia, kad nagrinėjant tokio pažeidimo padarymo aplinkybes būtina analizuoti darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius ar kitas neigiamas pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo objektyviąją pusę sudaro objektyvūs požymiai – darbuotojo neteisėtas elgesys, numatytas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje. Tarp pateiktų šioje teisės normoje šiurkščių darbo pažeidimų sudėčių yra dvi (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktai) šiurkščių darbo pažeidimų rūšys, kurias pasirinkta plačiau panagrinėti šiame darbe. Antai, šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte objektyviąją pusę sudaro tokie veiksmai, kaip dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis, o Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatyto pažeidimo – tokie darbuotojo veiksmai, kaip pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas. Tik nustačius, kad darbuotojas šiurkščiai nusižengė darbo pareigoms ar nustatytai tvarkai ar šiurkščiai

¹³ Nekrošius et al. Darbo teisė.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 384;

pažeidė jo tiesiogines darbo funkcijas reglamentuojančius šaltinius, galima padarytą darbo pareigų pažeidimą pripažinti šiurkščiu.

Kaltė yra pagrindinis šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo subjektyvinės pusės požymis. Darbo drausmės pažeidimo vertinimui yra svarbu nustatyti kaip darbuotojas pažeidimo padarymo metu suvokė savo pareigas bei darbo tvarką reglamentuojančius šaltinius, savo veiksmus ir jų padarinius. Nustatant darbuotojo kaltę dėl padaryto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo svarbu atsižvelgti į tai, kad darbuotojo kaltė nėra preziumuojama, darbdavys privalo įrodyti buvus darbuotojo kaltą veiką.¹⁴

Taigi, sprendžiant klausimą, ar konkretus darbuotojo padarytas pažeidimas yra šiurkštus, būtina įvertinti visas su darbo drausmės pažeidimo padarymu susijusias aplinkybes.

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas tiek darbo teisės teorijoje, tiek praktikoje kvalifikuojamas kaip sunkiausias darbo drausmės pažeidimas, galintis sukelti tokias pasekmes kaip darbo sutarties pasibaigimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Nors anksčiau galioję darbo įstatymai nenustatė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvokos ir neįtvirtino šiurkščių pažeidimų sąrašo, tačiau atsižvelgiant į pasekmes (darbo sutarties nutraukimą), kurias pagal šiuo metu galiojančią teisinę reguliavimą sukelia šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymas, galima rasti panašumų į ankstesnius darbo įstatymus. Pavyzdžiui, anksčiau galiojusio Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 12 punktas numatė darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Tuo tarpu dabar galiojantis Darbo kodekso 235 straipsnis palyginti su šia Darbo sutarties įstatymo nuostata gerokai išplėtė ratą subjektų, kuriems gali būti taikomas atleidimas iš darbo už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Reikia pažymėti, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pasisakydamas dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo turinio, nurodė, kad tai yra toks darbuotojo padarytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka darbdavio pasitikėjimo toliau tinkamai atlikti darbą¹⁵. Pasitikėjimo toliau tinkamai atlikti darbą praradimo norma jau buvo įtvirtinta Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 2 dalyje, tačiau buvo taikoma tik tiems darbuotojams, kurių darbas buvo susijęs su materialinių vertybių apskaita ir saugojimu, priėmimu, išdavimu ar transportavimu, taigi apibrėžtam darbuotojų ratui.

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras faktas ar jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas apibendrinimo apžvalgoje nurodė du būtinus elementus darbo sutarties

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai, Vilnius, Justitia 2004 m. P. 359;

¹⁵ 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje L.K.v.AB „Lietuvos draudimas“, bylos Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8;15.3.3;

nutraukimui pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, tai yra fakto, kad darbuotojas šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas ir darbdavio iniciatyvos nutraukti darbo sutartį¹⁶.

R.Macijauskienė savo publikacijoje nurodo, kad darbdavys, esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui negali imtis kitų įstatymo numatytų priemonių, o privalo taikyti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo¹⁷. Tokią išvadą autorė daro vadovaudamasi Darbo kodekso 136 straipsniu. Manychiau, su tokia nuomone sutikti negalima, o reikia laikytis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotos teisminės praktikos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas apibendrinimo apžvalgoje pasisakė, kad nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punkte numatytais atvejais už padarytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą yra darbdavio teisė, bet ne pareiga¹⁸. Su šia pozicija reikėtų sutikti, nes šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu visų pirma pažeidžiami darbdavio interesai ir būtent jis turi turėti diskreciją spresti dėl darbo santykių tęstinumo ar jų nutraukimo pagal šią Darbo kodekso normą.

Išanalizavus šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą, darytina išvada, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra sunkiausias darbo drausmės pažeidimas, kuris kvalifikuotinas atsižvelgiant į tai, ar konkretus darbuotojo padarytas pažeidimas atitinka Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalyje nurodytuose šaltiniuose nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį. Nuo paprasto darbo drausmės pažeidimo jis skiriasi pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojų kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes. Atsižvelgiant į tokią šiurkštaus darbo pareigų sampratą, toliau darbe nagrinėjamos darbo sutarčių nutraukimas už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie nesuderinami su darbuotojo pareigomis ir darbo funkcijomis (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktai).

¹⁶ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuliotenis, Teismų praktika, Nr. 21, 2004 m. P. 181;

¹⁷ Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas//Jurisprudencija. 2003. Nr.40 (32), P.46-55;

¹⁸ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuliotenis, Teismų praktika, Nr. 21, 2004 m. P. 181;

2. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte, samprata ir požymiai

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktas apibrėžia vieną iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų. Šioje teisės normoje nurodoma, kad dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis (toliau vadinama- „dalyvavimas veikloje“) yra pripažįstama šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

Tai naujo turinio teisės norma. Anksčiau galiojusiuose darbo įstatymuose, tokiuose kaip Darbo sutarties įstatymas¹⁹ ar Darbo įstatymų kodeksas²⁰ tokios normos nebuvo. Tačiau panašumų su egzistavusiu teisiniu reguliavimu galima atrasti. Pavyzdžiui, Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 3 dalis leido nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva su darbuotojais, atliekančiais auklėjimo funkcijas, kai jų elgesys, nors ir ne darbo metu yra amoralus ir dėl to nesuderinamas su jų pareigomis. Taigi, jau šioje normoje tokia darbuotojo veikla kaip amoralus elgesys buvo priskiriama pažeidimams, sąlygojantiems darbuotojo atleidimą. Vis dėlto, pažymėtina, kad ši nuostata buvo taikoma siauram subjektų ratui, apsiribojančiam tik darbuotojais, atliekančiais auklėjimo funkcijas. Galima rasti nagrinėjamos normos panašumų ir su kitu anksčiau galiojusi įstatymu. Antai, Darbo įstatymų kodekso 287 straipsnis leido nutraukti darbo sutartį darbuotojui pažeidus darbinės pareigas. Šio įstatymo komentaras²¹ aiškindamas Darbo įstatymo kodekso 287 straipsnio normą, nurodė į TSRS LKT ir CVK 1929 m. spalio 13 d. nutarimo 5 punktą numatantį, kad tam tikrų kategorijų, nustatomų specialiais įstatymais, pareigūnai gali būti atleisti už nusižengimus, kurie, nors ir nėra tarnybinių pareigų pažeidimai, bet yra nesuderinami su šių kategorijų pareigūnų orumu dėl ypatingo jiems pavestų pareigų pobūdžio.

Taigi, darytina išvada, kad anksčiau galiojusių darbo teisės normų sudėtis tik iš dalies atitinka Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto formuluotę, tačiau apribojamai anksčiau galiojusiuose Darbo sutarties įstatyme ir Darbo įstatymo kodekse buvo taikomi siauram, konkrečiai apibrėžtam darbuotojų ratui. Pagal šiuo metu teisės doktrinoje egzistuojantį aiškinimą, kuris remiasi

¹⁹Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

²⁰Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas//Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137;

²¹Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988, P. 444;

ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika,²² analizuojamu šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, numatytu Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte laikoma:

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

Abi šias darbo pareigų pažeidimų sudėtis jungia bendras elementas - „dalyvavimas veikloje“. Sąvoka „dalyvavimas veikloje“ Darbo kodekse nėra apibrėžta. Ji gali būti atskleidžiama pasitelkus lingvistinį aiškinimą. Dabartinis lietuvių kalbos žodynas²³ sąvoką „dalyvauti“ supranta kaip buvimą kur nors arba veikimą drauge su kitais asmenimis. Pagal tą patį žodyną sąvoka „veikla“ aiškinama kaip veikimas, darbas.

Priklausomai nuo veikimo pobūdžio, pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą yra išskiriamas dviejų rūšių „dalyvavimas veikloje“ tai :

- a) dalyvavimas darbinėje veikloje
- b) dalyvavimas nedarbinėje veikloje.

„Dalyvavimu darbinėje veikloje“ reikėtų laikyti darbuotojo veikimą pasireiškiantį jam atliekant priskirtas darbo funkcijas. Tuo tarpu „dalyvavimą nedarbinėje veikloje“ reikėtų laikyti darbuotojo veiklą, nesusijusią su darbo funkcijų atlikimu.

Dalyvavimo darbinėje ar nedarbinėje veikloje pripažinimui šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, esminę reikšmę turi ši bendra sąlyga – „dalyvavimas veikloje“, kuri turi būti įvardyta Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte nurodytuose šaltiniuose: įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Tuo atveju, kai nei viename iš šių šaltinių nėra nustatytas darbuotojo „dalyvavimo veikloje“ apribojimas, tai bet koks darbuotojo dalyvavimas darbinėje ar nedarbinėje veikloje negali būti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo objektu.

Aukščiau aptarti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte nurodytos normos elementai leidžia giliau atskleisti du pagrindinius šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo požymius.

²² 2004 birželio 18 d. LAT senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2004, Nr. 21;

²³ Dabartinis lietuvių kalbos žodynas, internetinė prieiga: www.autoinfo.lt/webdic/, [žiūrėta 2007 m. gruodžio 14 d.];

Tai yra, vienu atveju aptariamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra padaromas pažeidžiant aukščiau aptartus apribojimus. Kitu atveju padaromas pažeidimas, kuris yra nesuderinamas su darbo funkcijomis. Abiem atvejais, tiek darbuotojui pažeidžiant nustatytus apribojimus, tiek jam atliekant veiklą, nesuderinamą su darbo funkcijomis, būtina, kad toks darbuotojo dalyvavimas veikloje būtų aptartas konkrečiuose šaltiniuose.

R. Macijauskienė išvelgia kolizija tarp Darbo kodekso 114 straipsnio ir nagrinėjamos darbo teisės normos. Pasak jos, Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktas jokių išimčių nenumato, o Darbo kodekso 114 straipsnio 2 dalis nustato, kad darbuotojas gali eiti antraeilias pareigas arba dirbti kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai, savaime kyla neaiškumas. Išėitų, kad leidimo gavimas (be abejo, tai išimtinis atvejis) eliminuotų iš teksto sąlygą „nesuderinamas su darbo funkcijomis“.²⁴

Manychiau, kad minėtų darbo teisės normų kolizijos dabar nėra. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 rugpjūčio 19 d. nutarimu patvirtino darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo) ypatumus.²⁵ Pagal šio šaltinio 6 punktą pagal antraeilių pareigų (darbo) sutartis darbuotojas gali dirbti keliose darbovietėse. Vienintelis reikalavimas, kuris keliamas darbuotojui-pateikti darbdaviui, kuris darbuotoją priima į antraeiles pareigas (darbą), iš pagrindinės darbovietės gautą pažymą, kurioje turi būti nurodytas jo darbo pagrindinėje darbovietėje pradžios ir pabaigos laikas.

Aukščiau aptarti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte nurodytos normos sudėties elementai leidžia giliau atskleisti du pagrindinius šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo požymius. Tai yra, vienu atveju aptariamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra padaromas pažeidžiant aukščiau aptartus „dalyvavimo veikloje“ ribojimus. Kitu atveju padaromas pažeidimas, kuris yra nesuderinamas su darbo funkcijoms. Abiem atvejais, tiek darbuotojui pažeidžiant nustatytus ribojimus, tiek jam atliekant veiklą, nesuderinamą su darbo funkcijomis, būtina, kad toks darbuotojo „dalyvavimas veikloje“ būtų aptartas konkrečiuose šaltiniuose.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto normos samprata leidžia padaryti išvadą, kad darbuotojai pažeidę įstatymais, kitais norminiais teisės aktais, darbo tvarkos taisyklėmis, kolektyvine ar darbo sutartimi nustatytus apribojimus dalyvauti darbinėje ar nedarbinėje veikloje padaro šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, numatytą aukščiau minėtoje Darbo kodekso normoje. Lygiai taip pat yra tuo atveju, kai darbuotojas pažeisdamas įstatymus, kitus norminius teisės aktus,

²⁴ Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas//Jurisprudencija. 2003. Nr.40 (32).P. 46-55;

²⁵ Lietuvos Respublikos 2003 m. rugpjūčio 19 d. Nr. 1043 Vyriausybės nutarimas dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų//Valstybės žinios 2002, Nr. 66-2569;

darbo tvarkos taisyklės, kolektyvinės sutarties ar darbo sutarties nuostatas dalyvauja darbinėje arba nedarbinėje veikloje, kuri yra nesuderinama su jo darbo funkcijomis. Reikia pasakyti, kad šitaip (atitinkamame šaltinyje) įtvirtintais draudimais nėra pažeidžiamos Lietuvos Respublikos įstatymuose ir tarptautiniuose dokumentuose garantuotos darbuotojo teisės. Pavyzdžiui, Tarptautinės Žmogaus teisių chartijos visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnyje nurodoma kiekvieno žmogaus teisė į darbą, į laisvą darbo pasirinkimą²⁶. Lietuvos Respublikos Konstitucijos²⁷ 48 straipsnio 1 dalis taip pat užtikrina kiekvienam žmogui teisę laisvai pasirinkti darbą. Darbo kodekso 114 straipsnis, suteikia teisę darbuotojams dirbti antraeilį darbą. Taigi, šie teisės aktai garantuoja darbuotojui teisę laisvai pasirinkti darbą ir tokiu būdu užtikrina teisę laisvai pasirinkti norimą veiklą. Tačiau kaip rodo Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto normos analizė, laisvė į darbo pasirinkimą nėra absoliuti, ji gali būti atitinkamai ribojama įstatymais, kitais norminiais teisės aktais, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatomis. Tokiais ribojimais yra siekiama ne pažeisti darbuotojui garantuotą teisę į laisvą darbo ar veiklos pasirinkimą, bet užtikrinti darbdavio teisių apsaugą. Akivaizdu, kad turi būti teisė nustatyti tam tikrus reikalavimus, kuriais būtų ribojama darbuotojų su darbu nesusijusi veikla - kitas darbas, verslas, taip pat politinė, visuomeninė veikla, kuri galėtų sukelti privačių interesų konfliktą, sudarytų prielaidas darbu teikiamas galimybes panaudoti asmeniniams interesams tenkinti, trukdytų darbuotojui atlikti darbinės pareigas arba kenktų darbdavio autoritetui, diskredituotų jo vardą.

Išanalizavus nagrinėjamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto sampratą ir požymius, darytina išvada, kad šioje darbo teisės normoje nustatytas pažeidimas susideda iš dviejų savarankiškų sudėčių: dalyvavimo nedarbinėje arba darbinėje veikloje taip pažeidžiant įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje ar darbo sutartyje nustatytus apribojimus ir dalyvavimo nedarbinėje arba darbinėje veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinės ar darbo sutarties nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Šių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėčiai konstatuoti svarbią reikšmę turi šaltinių, reglamentuojančių darbuotojo veiklą, analizė bei darbuotojo neteisėto „dalyvavimo veikloje“ požymių nustatymas. Todėl nagrinėjamoje Darbo kodekso normoje įtvirtinti šaltiniai turėtų būti tiksliau apibrėžti, jų sąrašas turėtų būti išsamus, nes tai yra labai svarbu kvalifikuojant padarytą darbuotojo veiklą kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, numatytą darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte.

²⁶ Žmogaus teisės, Tarptautinių dokumentų rinkinys, Vilnius, Mintis, 1991 m., P. 17;

²⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014;

2.1. Šaltinių, ribojančių darbuotojo dalyvavimą veikloje, analizė

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte yra pateikiamos nuorodos į sąrašą šaltinių, kurie gali nustatyti apribojimus dalyvauti veikloje tam tikrų kategorijos darbuotojams:

1. Įstatymai;
2. Kiti norminiai teisės aktai;
3. Darbo tvarkos taisyklės;
4. Kolektyvinės sutartys;
5. Darbo sutartys.

Prieš aptariant šaltinius, ribojančius darbuotojo dalyvavimą veikloje, atkreiptinas dėmesys į tai, kad šio darbo tikslas nėra pateikti išsamų tokių šaltinių sąrašą, o išanalizuoti aukščiau išvardintų kategorijų šaltinių taikymą nagrinėjamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejais.

Dažniausiai ribojimai darbuotojams „dalyvauti veikloje“ nustatomi įvairiais teisės aktais, jie gali būti nustatyti ir paties darbdavio patvirtintose darbo tvarkos taisyklėse, taip pat kolektyvinėse, darbo sutartyse ar kituose šaltiniuose.

Nustatyto įstatymo ribojimo darbuotojams „dalyvavimo veikloje“ pavyzdys galėtų būti Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas²⁸. Pagal šio įstatymo 29 straipsnio 1 dalį draudimo įmonės administracijos vadovas negali vykdyti stebėtojų tarybos nario, vyriausiojo aktuario pareigų bei būti kitos draudimo įmonės stebėtojų tarybos, valdybos nariu ar dirbti kitos draudimo įmonės administracijoje. Toks draudimas nustatytas ne visiems draudimo įmonės darbuotojams, bet tik draudimo įmonės administracijos vadovui, siekiant išvengti interesų konflikto.

Suprantama, kad draudimo įmonės administracijos vadovas turėtų būti atleistas iš draudimo įmonės pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą, jeigu jis vykdytų stebėtojų tarybos nario, vyriausiojo aktuario pareigas bei būtų kitos draudimo įmonės stebėtojų tarybos, valdybos nariu ar dirbtų kitos draudimo įmonės administracijoje, nes šios pareigos pagal Lietuvos Respublikos draudimo įstatymo nuostatas yra nesuderinamos su darbo funkcijomis. Nors įstatyme nustatytas draudimas yra susijęs tik su tam tikros kategorijos darbuotojais (administracijos vadovais), tačiau ir jų atžvilgiu įstatymas nustato išimtis. Pagal Lietuvos Respublikos draudimo įstatymo 29 straipsnį nustatyta, kad patronuojančios draudimo įmonės administracijos vadovas turi teisę būti dukterinės

²⁸ Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas, Valstybės žinios, 2003, Nr. 94-4264;

draudimo įmonės stebėtojų tarybos ir valdybos nariu, o dukterinės draudimo įmonės administracijos vadovas turi teisę būti patronuojančios draudimo įmonės stebėtojų tarybos ir valdybos nariu.

Nors aptartame įstatyme draudimas „dalyvauti veikloje“ taikomas tik tam tikros kategorijos darbuotojams (draudimo įmonių administracijos vadovams), bet šis įstatymas, be abejonės, priskirtinas prie Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte nurodytų šaltinių, kuriais nustatomi ribojimai „dalyvauti veikloje“.

Kito įstatymo, kuriame nustatytas „dalyvavimo veikloje“ draudimas, pavyzdys yra Lietuvos Respublikos azartinių lošimų įstatymas²⁹. Šio įstatymo 10 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad draudžiama lošti savo bendrovės organizuojamuose lošimuose asmenims (patiems, per kitą asmenį, arba kito asmens išduotą įgaliojimą) – lošimus organizuojančios bendrovės steigėjams, akcininkams, juos kontroliuojantiems asmenims, lošimus organizuojančios bendrovės stebėtojų tarybos, valdybos nariams ir visiems bendrovės darbuotojams. Iš pateikto įstatymo pavyzdžio matyti, kad ribojimai dalyvauti veikloje, tai yra bendrovės organizuojamuose lošimuose, numatyti visiems darbuotojams, kurie dirba toje bendrovėje. Manychiau, kad šiuo atveju, kalbama tik apie nedarbinę veiklą (lošimą), nesusijusią su darbo funkcijomis. Tokia veikla nelaikytina darbine, nes neatitinka darbo sutarties būtinųjų sąlygų (darbo vietos ir darbo funkcijų). Šia veikla (lošimu) neatliekamos konkrečios sulygtos darbo funkcijos. Tokiais atvejais lošimus organizuojančios bendrovės darbuotojai ar kiti įstatymo nurodyti asmenys, nesilaikydami nustatyto draudimo lošti savo bendrovės organizuojamuose lošimuose, pažeidžia įstatymine nuostatą dalyvauti nedarbinėje veikloje.

Iš pateiktų įstatymų pavyzdžių galima daryti išvadą, kad įstatymuose nustatyti ribojimai darbuotojams „dalyvauti veikloje“ apima tiek dalyvavimą darbinėje, tiek ir nedarbinėje veikloje.

Išanalizavus kai kuriuos įstatymus, nustatančius darbuotojams „dalyvavimo veikloje“ ribojimus, pastebima tendencija, kad įstatymuose neretai atsisakoma tokių ribojimų. Pavyzdžiui, anksčiau galiojusio Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo³⁰ 23 straipsnyje buvo nustatyta, kad stebėtojų tarybos, valdybos narys, administracijos vadovas, negavęs jį išrinkusio valdymo organo leidimo, negali būti kitos panašia ūkine veikla besiverčiančios įmonės arba įmonės, tęsiančios bendrovės gamybos ar paslaugų procesą ir produkcijos realizavimą, stebėtojų tarybos ar valdybos (ar jas atitinkančių organų) nariu ar administracijos vadovu. Šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas³¹ tokių ribojimų nenustato.

²⁹ Lietuvos Respublikos azartinių lošimų įstatymas//Valstybės žinios, 2001, Nr. 43-1495;

³⁰ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas//Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914;

³¹ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574;

Dalyvavimo veikloje ribojimus darbuotojams nustato ir kiti norminiai teisės aktai. Tarp jų galima paminėti Lietuvos Geležinkelio transporto darbuotojų drausmės statutą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 metų sausio 24 d. nutarimu Nr. 118³². Šio statuto 11 punkte nustatyta, kad darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, taip pat nustatytųjų elgesio tarnybinėse patalpose, geležinkelių transporto įmonių teritorijose, keleiviniuose traukiniuose arba kitoje darbo vietoje taisyklių pažeidimas, net jeigu tai įvyksta ne darbo metu, laikomas darbuotojo drausmės pažeidimu, jeigu už šiuos veiksmus nenumatyta administracinė ar baudžiamoji atsakomybė. Statuto 16 punkte numatyta, kad darbuotojai, kurių darbas tiesiogiai susijęs su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu ir krovinių bei objektų saugumo užtikrinimu, gali būti atleidžiami iš darbo už vienkartinį šiurkštų drausmės pažeidimą, keliantį grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai, taip pat už keleivių vežimo bei aptarnavimo ir krovinių ir objektų saugumo taisyklių šiurkštų pažeidimą.

Norminio teisės akto-Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto³³ 15 straipsnio 3 dalis draudžia muitinės įstaigų vadovams, jų pavaduotojams būti jų vadovaujamų įstaigų profesinių sąjungų nariais. Be abejo, reikia sutikti, kad Muitinės statutas taikomas tik valstybės tarnautojams, kuriems Darbo kodeksas taikomas tik subsidiariai. Tačiau Darbo kodekso komentaras³⁴ pateikia minėto norminio teisės akto pavyzdį. Manychiau, kad tai atliekama siekiant pateikti norminio teisės akto, kuriuo ribojamas asmenų „dalyvavimas veikloje“, o ne tokio norminio teisės akto veikimo sritį.

V. Tiažkijus monografijoje „Darbo teisė: teorija ir praktika“ atkreipia dėmesį, kad apribojimus darbuotojams „dalyvauti veikloje“ gali nustatyti pats darbdavys, sudarydamas įmonės kolektyvinę sutartį ar darbo sutartį ar tvirtindamas darbo tvarkos taisykles³⁵. Tačiau kartu reikia pastebėti, kad nustatyti draudimai dalyvauti veikloje turi būti akivaizdžiai būtini ir realiai pagrįsti. Ribojant „dalyvavimo veikloje“ galimybes reikia atsižvelgti tiek į darbdavio ir darbuotojo interesus, tiek ir į viešuosius interesus ir principą, kad asmenys turi teisę laisvai pasirinkti darbą³⁶. Darbdavys paprastai yra suinteresuotas nustatyti darbuotojams įvairius apribojimus, tačiau akivaizdu, kad šia suteikta teise negali būti piktnaudžiaujama. Kadangi darbo teisės doktrina ir teismų praktika

³² Lietuvos geležinkelio transporto darbuotojų drausmės statutas//Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225;

³³ Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr. 64-2881;

³⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas, -Vilnius: Justitia, 2004, P.359;

³⁵ Tiažkijus V. Darbo teisė: Teorija ir praktika, V I tomas, Justitia, 2005, Vilnius, P. 464;

³⁶ Nekrošius et.al. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkis ir perspektyvos, Teisinės informacijos centras, Vilnius 2007, P. 190;

darbuotoją laiko silpnesne šalimi³⁷, todėl gali būti nustatomi tik pagrįsti ir būtini ribojimai, nepažeidžiantys darbo sutarties šalių interesų pusiausvyros.

Darbdavys ribojimus „dalyvauti veikloje“ gali įtraukti į darbo tvarkos taisykles, tvirtindamas jas ir derindamas su darbuotojų atstovais Darbo kodekso 230 straipsnyje nustatyta tvarka. Šia teise darbdaviai neretai naudojasi. Antai, analizuojant „Žaliakalnio“ vidurinės mokyklos vidaus darbo tvarkos taisykles³⁸ (290438420), patvirtintas mokyklos direktoriaus įsakymu 2003 m. rugpjūčio 26 d. matyti, kad darbdavys vidaus darbo tvarkos taisyklėse išvardino keletą darbo drausmės pažeidimų, kurie nors ir netiesiogiai, bet yra susiję su draudimu „dalyvauti veikloje“. Antai, minėtų vidaus darbo tvarkos taisyklių 95.17. punktas darbo drausmės pažeidimu pripažįsta interviu žiniasklaidai (spaudos, televizijos, radijo atstovui) apie mokyklos veiklą teikimą be vadovybės sutikimo. Šių taisyklių 95.28. punktas darbo drausmės pažeidimu pripažįsta atvejus, kai darbuotojas panaudodamas mokyklos patalpas ar materialinius resursus vykdo nelicencijuotą veiklą užsiima asmenų mokymu. Taigi, tuo atveju, kai „Žaliakalnio“ vidurinės mokyklos darbuotojas neturėdamas mokyklos vadovybės sutikimo duoda atitinkamą interviu arba mokyklos patalpose ar naudodamas materialinius resursus vykdo nelicencijuotą veiklą, tai abiem atvejais gali būti laikoma, jog toks darbuotojas dalyvauja veikloje, kurią draudžia užsiimti darbo tvarkos taisyklės.

Išanalizavus kai kurias darbo taisykles, kaip vieną iš Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte nurodytų šaltinių, manyčiau, kad draudimų „dalyvauti veikloje“ nustatymas jose yra pagrįstas, tačiau praktikoje vis dar retai naudojamos.

Be to, įvairius apribojimus dalyvauti veikloje gali nustatyti ir kolektyvinės sutartys, tačiau išanalizuotos kolektyvinės sutartys³⁹ patvirtina, kad tokios nuostatos dar retos.

Iš išanalizuotų kolektyvinių sutarčių tik Uždarnosios akcinės bendrovės „Trikampis žiedas“ kolektyvinėje sutartyje⁴⁰, priimtoje 2007 m. balandžio mėn. 18 d., yra nuostatų, susijusių su darbuotojų „dalyvavimo veikloje“ ribojimais.

Šios kolektyvinės sutarties dalies, reglamentuojančios susitarimo dėl asmenų priėmimo į darbą ir atleidimo iš jo sąlygas, 36 straipsnis nustato, kad „bendrovės darbuotojai negali eiti tokių pačių pareigų kitose įmonėse“. Iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad toks ribojimas pažeidžia darbuotojų teises, nes draudžia dirbti saugos darbuotojui saugos darbą kitose darbovietėse. Tačiau

³⁷ 2003 m. birželio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje R.A. v. UAB „Pagirių šiltnamiai“, bylos Nr. 3K-3-747/2003, kat. 4.2,14.3;

³⁸ Žaliakalnio vidurinės mokyklos vidaus darbo tvarkos taisyklės, Patvirtintos mokyklos direktoriaus įsakymu Nr. V-85, 2003 m. rugpjūčio 26 d., internetinė prieiga: <http://www.kzvm.ku.lt/kzvnew/Informacija/VidausTvarka.html> [žiūrėta 2007 lapkričio 28]

³⁹ Uždarnosios akcinės bendrovės „Vilniaus autobusai“ kolektyvinė sutartis, 2007 m. sausio 30 d. Vilnius; Uždarnosios akcinės bendrovės „Ukmergės vandenys“ kolektyvinė sutartis, 2007 gruodžio mėn. Ukmergė;

⁴⁰ Uždarnosios akcinės bendrovės „Trikampis Žiedas“ kolektyvinė sutartis, 2007 balandžio 18 d. Vilnius;

gilesnė šios kolektyvinės sutarties analizė suponuoja išvadą, kad toks draudimas parodo apdairų, atsakingą ir kartu teisingą darbdavio požiūrį į savo darbuotojus bei aptarnaujamus klientus.

Analizuojamos kolektyvinės sutarties nustatyto ribojimo „dalyvauti veikloje“ esmę atskleidžia ją sudariusios bendrovės veiklos specifika. UAB „Trikampis žiedas“ yra saugos paslaugas teikianti įmonė, kuri teikia saugos paslaugas įvairiems fiziniams asmenims, bei ūkio subjektams, jas teikia bendrovei būdingais metodais, formomis, turi sukurtą savo saugos modelio specifika. Dirbdamas kitoje saugos bendrovėje darbuotojas gali panaudoti informaciją, metodus gautus iš darbdavio, dėl to gali kilti skirtingų saugos bendrovių interesų konfliktas. Be to, saugos paslaugų klientai yra skirtingi, jų verslo santykiai dažnai yra konkurencingi, kartais ir priešiški. Suteikiant galimybę asmeniui dirbti keliose saugos bendrovėse tose pačiose pareigose, nėra alternatyvių priemonių užtikrinti, kad toks darbuotojas nebus įtrauktas į nesažiningą verslo konkurencinę kovą naudojantis jo turima informacija ar kitokiu būdu. Todėl tokiu atveju, kai UAB „Trikampis žiedas“ darbuotojas eina tas pačias pareigas kitoje darbovietėje, jis padaro kolektyvine sutartimi nustatytą ir Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktu apibrėžtą šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, galintį tapti pagrindu darbo sutarties nutraukimui.

Išanalizavus kai kurias kolektyvines sutartis, kaip šaltinį, ribojantį darbuotojo „dalyvavimą veikloje“, galima daryti išvadą, kad kolektyvinės sutarties kaip šaltinio įtraukimas į Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą yra reikalingas, praktikoje nors ir nedažnai, bet taikomas. Kartu reikia pastebėti, kad šis šaltinis neįtrauktas į Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalį, kurioje apibrėžta šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka. Todėl galima įžvelgti tam tikrą įstatymo normų koliziją, nes kolektyvinė sutartis minima tik Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte.

Darbo kodeksas suteikia teisę darbdaviui nustatyti apribojimus „dalyvauti veikloje“ ir sudarant individualias darbo sutartis. Tokius apribojimus dalyvauti veikloje darbdavys gali nustatyti su darbuotoju pasirašomoje darbo sutartyje. Darbo sutarties tipinė forma⁴¹ yra patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115. Šioje tipinėje darbo sutarties formoje nenurodytos darbo sutarties sąlygos dėl apribojimų darbuotojui užsiimti tam tikra veikla. Tačiau tokius apribojimus dalyvauti veikloje darbdavys gali nustatyti įtraukdamas juos į kitas darbo sutarties sąlygas (tipinės darbo sutarties 1.3. sąlyga). Pavyzdžiui, jose gali būti numatytas draudimas darbuotojui dirbti konkuruojančioje įmonėje. Tokią sąlygą nustačius darbo sutartyje, jos nesilaikymas gali būti vertinamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto prasme.

⁴¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr.11-412;

Tokią išvadą padarė J. Kapočiūtė, pasak kurios, jeigu darbuotojas pažeidžia darbo sutartyje sulygtą sąlygą nedirbti konkuruojančioje įmonėje, tai tokios darbo sutarties sąlygos pažeidimas gali būti vertinamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, numatytas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte⁴².

Kartu reikia pažymėti, kad darbdavys taikydamas darbo sutartyje apribojimus darbuotojams dalyvauti veikloje, turi juos pagrįsti įmonės interesų apsauga. Manychiau, tokie interesai turėtų būti pagrįsti ir teisėti, apspręsti įmonės veiklos specifika, jos pobūdžiu. Ribojimai negali būti nustatomi darbdaviui pasinaudojus formalia galimybe tipinėje darbo sutartyje nustatyti tokius draudimus.

Visi aukščiau aptartuose šaltiniuose numatyti apribojimai darbuotojui „dalyvauti veikloje“ yra privalomi ir turi būti vykdomi. Draudimų užsiimti veikla, nesuderinama su darbo funkcijomis, įtvirtinimas nurodytuose teisės aktuose ir įmonės vidaus dokumentuose yra esminė sąlyga, leidžianti nustatyti, ar darbuotojas galėjo užsiimti konkrečia veikla, ir ar tokia veikla laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Tokiu būdu nustatytų ribojimų nesilaikymas gali būti pripažintas dalyvavimu veikloje nesuderinamoje su darbo funkcijomis ir atitinkamai gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu⁴³.

Išanalizavus šaltinius, ribojančius darbuotojo „dalyvavimą veikloje“ galima daryti išvadą, kad Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte nurodyti šaltiniai ne tik iš dalies atkartojami šio straipsnio 1 dalyje, bet kartu ir išplečiamas jų sąrašas, įvedant į jį naujus šaltinius: darbo tvarkos taisyklės, kolektyvines ir darbo sutartis. Todėl naujų šaltinių nurodymas toje pačioje darbo teisės normoje suponuoja klausimą, ar tikrai reikalinga tos pačios normos kitoje dalyje vėl vardyti šaltinių sąrašą. Manau, kad baigtinį šaltinių sąrašą galima pateikti Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalyje ir tai padėtų išvengti nevienareikšmiškų nagrinėjamos darbo teisės normos interpretacijų. Nors darbdaviai yra suinteresuoti nustatyti ribojimus ir tokiuose šaltiniuose kaip darbo tvarkos taisyklės, kolektyvinės ir darbo sutartys, manau, kad „dalyvavimo veikloje“ ribojimus darbuotojams, ypač kai tai susiję su jų dalyvavimu darbinėje veikloje, turėtų nustatyti tik Lietuvos Respublikos įstatymai. Tačiau pastebima tendencija, kad įstatymų leidėjas siaurina įstatymų, kuriais nustatomi „dalyvavimo veikloje“ ribojimai darbuotojams, ratą ir tai, mano požiūriu, nėra teisinga. Įteisinus „dalyvavimo veikloje“ ribojimus darbuotojams kitais šaltiniais, gali būti pažeistos darbuotojų konstitucinės teisės į darbą.

⁴² Kapočiūtė J. Darbo teisė Kaunas. 2006 P. 253;

⁴³ Tiažkijus V. Darbo teisė: Teorija ir praktika, I tomas, Justitia, 2005, Vilnius, P. 340;

2.2. Darbuotojo dalyvavimo veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, teoriniai aspektai

Aptariant darbuotojo dalyvavimo veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis sampratą, visų pirma, turi būti išanalizuota darbo funkcijų sąvoka. Darbo teisės teorijoje⁴⁴ darbo funkcija laikoma darbo sutartyje apibrėžta tam tikra profesija, specialybė, kvalifikacija, arba tam tikros pareigos. Profesija suprantama kaip plačiausia žinių sritis, specialybė – specialaus pasirengimo reikalinga darbo sritis, paprastai esanti siauresnė už profesiją, o kvalifikacija – žinių lygį⁴⁵. Taigi, šiame darbo skyriuje aptariamas dalyvavimas veikloje, kuri yra nesuderinama su darbuotojo profesija, jo specialybe, kvalifikacija, jo pareigomis. Darbo funkcijų paskirstymas tarp skyrių, struktūrinių padalinių ar darbuotojų turi paskirti - užkirsti kelią galimam darbuotojo neatsakingumui ar aplaidumui darbe - tokia išvada pateikiama R. Macijauskienės publikacijoje⁴⁶. Panašią funkciją atlieka įmonėse galiojantys vadinamieji „darbuotojų vadovai“ (*angl.*, „employee handbooks“), kuriais vietoje darbdaviams nepriimtino siauro darbo funkcijų apibrėžimo, įmonėse įvedami etikos kodeksai, kuriuose numatomos visos darbo funkcijos, privalomos konkrečiam darbuotojui.

Kaip minėta anksčiau, darbuotojo veiklą, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis, numato įstatymai arba kiti norminiai teisės aktai, darbo tvarkos taisyklės, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatos. Tokia nesuderinama su darbo funkcijomis darbuotojo veikla gali būti įvairi, ji priklauso nuo konkrečios situacijos, tai gali būti, pavyzdžiui, kai darbuotojas nedirba pavesto darbo, darbo metu užsiima pašaliniais darbais ir panašiai.

R. Macijauskienė straipsnyje „Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas“ analizuodama šį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą nurodo apie egzistuojančią teorinę problemą⁴⁷. Ji mano, kad taikant Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą kiekvienu konkrečiu atveju privaloma skirti du aspektus, tai yra dalyvavimą veikloje bei tam tikrų veiksmų atlikimą, kurie pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinami su darbo funkcijomis. Be abejo, tai teisinga. Tačiau su straipsnyje pateiktu žemiau nurodytu pavyzdžiu nesinorėtų sutikti.

⁴⁴ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G., Darbo teisė, Justitia: Vilnius 1999 m., P. 60;

⁴⁵ Nekrošius et al. Darbo teisė.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 194;

⁴⁶ Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas//Jurisprudencija. 2003. Nr.40 (32).P/46-55;

⁴⁷ Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas//Jurisprudencija. 2003. Nr.40 (32).P/46-55;

R. Macijauskienė aprašo situaciją apie kasininkę, atliekančią pinigų ir vertybinių popierių priėmimo, apskaitos ir apsaugos operacijas pagal Buhalterinės apskaitos pagrindų įstatymo ir kasos apskaitos taisyklių nustatytus finansinės apskaitos tvarkymo reikalavimus. R. Macijauskienė nurodo „kad grynųjų pinigų priėmimą kasininkė (buhalterė) privalo fiksuoti kasos pajamų orderiuose ar kituose buhalterinės apskaitos dokumentuose, tačiau ji tai ne visuomet daro“. Pripažindama, kad tai nėra tiesiogiai „dalyvavimas veikloje“, kaip numato Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą, kartu mano, kad šį punktą galima taikyti, nes kasininkė savo veiksmais (tokiais kaip pinigų priėmimo nefiksavimas) pažeidė kitus norminius teisės aktus. Pagal R. Macijauskienės pateiktą pavyzdį sektų, kad kasininkei pavesto darbo veiksmo (fiksuoti pinigų priėmimą orderiuose) neatlikimas yra dalyvavimas veikloje, kuri pagal Buhalterinės apskaitos pagrindų įstatymą⁴⁸ nesuderinama su darbo funkcijomis. Tai reikštų, kad pavesto darbo veiksmo neatlikimas turi nagrinėjamo pažeidimo sudėtį, kas iš esmės prieštarautų jau nurodytam autorės teiginiui, kad taikant Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą reikia skirti du aspektus: dalyvavimą veikloje ir tam tikrų veiksmų atlikimą.

Vertinant aprašytą situaciją, manyčiau, kad darbuotojui pavesto darbo veiksmo neatlikimą reikėtų vertinti kaip netinkamai atliekamą pavestą darbą. Tai yra, tuo atveju, kai darbuotojas neatlieka darbo sutartimi suldytų darbo funkcijų atskirų veiksmų, tai tokia darbuotojo veikla neturėtų būti laikoma Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimu ir šiuo atveju nereikėtų plečiamai aiškinti šios normos.

Negaliu sutikti, kad darbuotojo, kurio darbą reguliuoja specialūs įstatymai, nevykdymas šių įstatymų reikalavimų yra netiesioginis „dalyvavimas veikloje“. R. Macijauskienės straipsnyje aprašytas kasininkės veiksmas faktiškai susideda iš dviejų veiksmų: pinigų paėmimo veiksmo ir jo nefiksavimo buhalteriniuose dokumentuose veiksmo. Dalį jai pavesto veiksmo kasininkė atliko tai yra ji priėmė pinigus. Kitos dalies veiksmo darbuotoja neatliko. Pagal pateiktą pavyzdį reikėtų daryti išvadą, kad kasininkė nepadarė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte, bet padarė kitos rūšies pažeidimą (galimai Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktu nustatytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, jeigu kvalifikuojant pažeidimą būtų vadovaujama Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos išaiškinimu civilinėje byloje Nr. 3K-3-565/2007⁴⁹ arba galimai Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte nustatytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą).

⁴⁸ Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos pagrindų įstatymas//Valstybės žinios, 1992, Nr. 20-588;

⁴⁹ 2007 gruodžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje V. M. v UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“, bylos Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8;

Galima pasvarstyti, kad tuo atveju, jeigu faktinės aplinkybės būtų kitokios nei autorės pateiktame pavyzdyje, kasininkės veikla galėtų būti kvalifikuojama ir pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą. Taip būtų tuo atveju, jei kasininkė nepriimtų ir nefiksuotų savo veiksmų pinigų priėmimo orderiuose ar kituose buhalteriniuose dokumentuose, tai yra, jeigu ji neatliktų visų jai pavestų veiksmų (darbo funkcijų) priimti pinigus ir priimtus pinigus fiksuoti atitinkamuose buhalteriniuose dokumentuose.

Teisės doktrina iš esmės analogiškai aiškina sąvoką „dalyvavimas veikloje“ kai darbuotojas neatlieka jam pavesto darbo. Tuo atveju, kai darbuotojas darbo metu nedirba, bet užsiima kitokia veikla, nekyla abejonų, kad tai turi būti laikoma „dalyvavimu veikloje“. Taip nurodo V. Tiažkijus monografijoje „Darbo teisė: teorija ir praktika“⁵⁰, tokią nuomonę pareiškė ir R. Macijauskienė aukščiau aptartame straipsnyje. Tačiau tuo atveju, kai darbuotojas neatlieka dalies pareigų, diskutuotina, ar tokius veiksmus galima pripažinti „dalyvavimu veikloje“.

Tokia išvada seka iš aukščiau nurodyto R. Macijauskienės straipsnyje pateikto pavyzdžio analizės. Specialūs įstatymai (kaip ir anksčiau aptartame pavyzdyje - Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos pagrindų įstatymas⁵¹) nustato darbo atlikimo formą ar būdą ir nustato specialius reikalavimus darbui atlikti. Kai kasininkė priėmusi pinigus jų neužpajamuoja orderiuose ar kituose buhalteriniuose dokumentuose, tai jos veiksmai jau atitinka ir Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse⁵² nustatytą nusikaltimo sudėtį (223 straipsnis. Aplaidus apskaitos tvarkymas) ir dėl to ji galėtų būti atleista pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 9.3 punkte nustatyta, kad pažeidimo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą konstatavimas galimas, kai darbuotojas nustatytus apribojimus pažeidžia arba dalyvauja veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, tiek darbo, tiek ir ne darbo metu, išskyrus numatytas išimtis⁵³. Taigi, Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte naudojama sąvoka apima „dalyvavimą veikloje“ tiek darbo, tiek ir ne darbo metu išskyrus įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, vidaus taisyklėse, kolektyvinėse ar darbo sutartyse nustatytus atvejus.

Esant ginčui teisme, šiurkštus darbo pareigų pažeidimo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą faktas paprastai gali būti įrodinėjimas visomis Lietuvos Respublikos civilinio

⁵⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: Teorija ir praktika, V I tomas, Justitia, 2005, Vilnius, P. 494;

⁵¹ Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos pagrindų įstatymas//Valstybės žinios, 1992, Nr. 20-588;

⁵² Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas// Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741;

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, Teismų praktika, Nr. 21, 2004 m., P. 160, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas „Dėl Darbo kodeksų normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą, pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, 2004 birželio 18 d. Nr.45;

proceso kodekso⁵⁴ 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytomis įrodinėjimo priemonėmis, tačiau darbuotojo dalyvavimo veikloje, kurioje yra nusikaltimo ar baudžiamojo nusižengimo arba administracinio teisės pažeidimo sudėtis, faktas gali būti konstatuotas tik tada, kai tokia darbuotojo veikla yra nustatyta kompetentingo organo dokumentu, pavyzdžiui, įsiteisėjusiu apkaltinamuoju nuosprendžiu, įsiteisėjusiu sprendimu (nutarimu, nuosprendžiu) atleisti asmenį nuo baudžiamosios atsakomybės nereabilituojančiais pagrindais, įsiteisėjusiu nutarimu skirti administracinę nuobaudą⁵⁵.

Apibendrinant pasakytina, kad darbuotojo „dalyvavimo veikloje“ teoriniai aspektai darbo teisės doktrinoje dar nėra išsamiai atskleisti. Išanalizavus „dalyvavimo veikloje“ požymius, galima padaryti išvadą, kad dalyvavimas veikloje susideda iš atskirų konkrečiai veiklai būdingų veiksmų. Todėl konstatuojant darbuotojo „dalyvavimo veikloje“ būtina išnagrinėti atskirus „dalyvavimo veikloje“ veiksmus ir nustatčius jų visumą, pobūdį ir padarymo aplinkybes ir jas įvertinus gali būti pripažįstama, kad darbuotojas dalyvavo veikloje, kuri pagal šaltinius yra ribojama. Tačiau pavienis „dalyvavimo veikloje“ veiksmas, mano nuomone, netūrėtų būti vertinamas kaip „dalyvavimas veikloje“.

2.3. Teismų praktika nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą

Lietuvos teismų praktika nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą yra negausi, ji tik pradeda formuotis. Tai, matyt, lemia ta aplinkybė, kad taikoma nauja teisės norma. Toliau aptariama teismų praktika, kuri Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto taikymui turi ne tik precedentinę, bet ir esminę aiškinamąją reikšmę šios darbo teisės normos turinio atskleidimui.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto praktinis taikymas atsispindi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo kasacine tvarka išnagrinėtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2005⁵⁶. Reikia pažymėti, kad visų instancijų teismai, nagrinėję šią bylą, vienodai aiškino taikomą teisės normą. Tiek Klaipėdos miesto apylinkės teismas, tiek Klaipėdos apygardos teismas, išnagrinėjęs bylą apeliacine tvarka, tiek ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išnagrinėjęs bylą kasacine tvarka ieškovo

⁵⁴ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-743;

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, Teismų praktika, Nr. 21, 2004 m., P. 181, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas „Dėl Darbo kodeksų normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą, pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, 2004 birželio 18 d. Nr.45;

⁵⁶2005 m. sausio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje M.R. v. „Klaipėdos kartonas“, Bylos Nr. 3K-3-13/2005, kat. 11.9.10.8;11.10;

M.R. veiksmus pripažino šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu dėl dalyvavimo veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, vidaus darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis.

Pagal bylos faktines aplinkybes Ieškovas dirbo pas atsakovą – AB „Klaipėdos kartonas“ dyzelinio krautuvo vairuotoju. Darbdavys 2003 m. gruodžio 11 d. gavo Saugos tarnybos viršininko pranešimą apie Ieškovo įvykdytą įmonės dyzelinio kuro vagystę. Darbdavys, ištyręs visas darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes, atleido ieškovą iš darbo 2003 m. gruodžio 15 d. pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą. Ieškovas nesutiko su atleidimu nurodydamas, kad darbdavio išvados, kad jis užsiėmė veikla, nesuderinama su darbo funkcijomis, yra nepagrįstos. Jokios turtinės žalos darbdaviui jis nepadarė.

Klaipėdos miesto apylinkės teismas, tirdamas Ieškovo atleidimo pagrindus tapusį darbo pareigų pažeidimą, nustatė, kad Ieškovas 2003 m. gruodžio 11 d., darbo metu pardavė kitos įmonės vairuotojui dyzelinį kurą. Šiuos veiksmus teismas vertino kaip nelegalų prekiavimą dyzeliniu kuru darbo vietoje. Teismas atsižvelgdamas į AB „Klaipėdos kartonas“ darbo tvarkos taisyklių 7.8 punktą nustatantį, kad AB „Klaipėdos kartonas“ darbuotojams draudžiama darbo metu dirbti darbus, nesusijusius su darbo užduoties vykdymu, savo sprendimu pripažino Ieškovo padarytus veiksmus nesuderinamais su darbo funkcijomis ir jo ieškinį atmetė.

Klaipėdos apygardos teismas papildė Klaipėdos miesto apylinkės teismo sprendimą. Papildomai nurodė ir kitus teisės aktus, draudžiančius ieškovo padarytus veiksmus. Nurodė, kad Ieškovas ne tik pažeidė įmonės darbo tvarkos taisykles, bet ir nevykdė darbo sutartyje numatytų pareigų, pažeidė Transporto cecho dyzelinių krautuvo vairuotojų pareiginius nuostatus ir kolektyvinės sutarties reikalavimus. Pripažino, kad ieškovas atliko darbo sutartyje nenumatytą veiklą, kuri pagal kolektyvinės ir darbo sutarties nuostatas nesuderinama su jo darbo funkcijomis.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, išnagrinėjęs civilinę bylą pagal Ieškovo kasacinį skundą, sutiko su žemesnių instancijų teismų sprendimais. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto taikymo pagrindus pažymėjo, kad Ieškovas kaltinamas ne jo tiesioginių darbo funkcijų neatlikimu, o tuo, jog pažeidė darbo tvarkos taisyklėse nustatytą draudimą imtis darbo metu darbų, nesusijusių su darbo užduočių vykdymu.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje civilinėje byloje nurodė, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, numatytas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje yra toks darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai (Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalis). Darbuotojo padarytas pažeidimas gali būti

kvalifikuojamas kaip šiurkštus tik tada, kai jis atitinka įstatymuose, kituose norminiuose arba lokaliuose aktuose nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje civilinėje byloje taip pat išaiškino, kad pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis.

Kadangi žemesniųjų instancijų teismai nustatė, kad Ieškovas pažeidė įmonės darbo tvarkos taisyklių 7.8 punkte nustatytą draudimą darbo metu dirbti darbus, nesusijusius su darbo užduoties vykdymu, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog teismai turėjo pagrindą vertinti, kad nelegali prekyba dyzeliniu kuru darbo vietoje darbo metu yra nesuderinama su Ieškovo atliekamomis darbo funkcijomis ir yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kvalifikuotinas pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą.

Iš šios išnagrinėtos civilinės bylos galima daryti išvadą, kad į nelegalią prekybą dyzeliniu kuru panašios veiklos, tokios kaip prekiavimas bet kokiais objektais darbo vietoje, vykdymas turi būti vertinamas kaip nesuderinamas su atliekamomis darbo funkcijomis. Taip veikdamas darbuotojas atlieka veiksmus, kurie yra nesusiję su jam pavestų darbo užduočių vykdymu. Tokie veiksmai praktiškai visuomet neatitiks darbo sutarties nuostatų, nes Darbo kodekso 93 straipsnyje nustatyta, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Pagal aptartą teismų praktikos pavyzdį galima daryti išvadą, jog ir kitais atvejais, kai darbuotojai darbo vietoje užsiima darbais, nesusijusiais su darbo užduočių vykdymu, toks „dalyvavimas veikloje“ turėtų būti pripažintas nesuderinamu su darbo funkcijomis.

Svarbu ir tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas minėtoje civilinėje byloje suformulavo taisyklę, jog šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte konstatavimui yra nereikšmingas žalos atsiradimo fakto klausimas. Šiam pažeidimui konstatuoti nereikia, kad darbdaviui dėl darbuotojo nesuderinamos su darbo funkcijomis „dalyvavimo veikloje“ atsirastų turtinė žala.

Šiame darbe aptariant Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto turinį ir vertinant jį „dalyvavimo veikloje“ aspektu, prieita išvados, kad tuo atveju, kai darbuotojas neatlieka dalies jam pavestų darbo funkcijų, tai toks pažeidimas negali būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, numatytas nagrinėjamoje darbo teisės normoje. Tokią išvadą patvirtina ir teisminė praktika.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2007 m. gruodžio 12 d. išnagrinėjo civilinę bylą Nr. 3K-3-565/2007 dėl darbdavio UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“ ieškovei V.M. taikytos drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą teisėtumo⁵⁷. Visi civilinę bylą nagrinėję teismai - Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas, Vilniaus apygardos teismas ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sutiko su darbdavio nurodytu atleidimo pagrindu. Teismai šioje byloje nustatė, kad Ieškovė padarė darbo pareigų pažeidimus, nesilaikė norminių ir lokalių aktų reikalavimų, nes nepildė nustatytos pacientų psichologinės būklės vertinimo formos. Todėl darbdaviui nebuvo galimybės spręsti, ar buvo suteikta asmenims psichologinė pagalba, taip pat nebuvo galimybės tinkamai apmokėti už psichologo paslaugas. Tokie ieškovės veiksmai sutrukdė vykdyti atsakovo ir Valstybinės ligonių kasos įsipareigojimus dėl finansavimo. Vadinasi, kai darbuotojas neatlieka kokio nors jam priskirto darbo funkcijomis veiksmo, kaip šiuo atveju ieškovė – pas atsakovą dirbusi psichologu nepildė nustatytos formos, bet kartu atliko kitas pavestas darbo funkcijas, tai darytina išvada, kurios priėjo darbdavys ir teismai, kad ieškovė padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Tačiau šis pažeidimas negali būti kvalifikuojamas pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą.

Apibendrinant išanalizuotą negausią teismų praktiką nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą, galima daryti išvadą, kad darbuotojo „dalyvavimas veikloje“, kai darbuotojas darbo metu užsiima darbais, nesusijusiais su darbo užduočių vykdymu, visada turėtų būti vertinamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, numatytas nagrinėjamoje darbo teisės normoje.

⁵⁷ 2007 gruodžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje V. M. v UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“, bylos Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8(S);

3. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte, samprata ir požymiai

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatyta kita nauja darbo teisės norma. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, numatytu Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte, laikomas pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių paskatų, taip pat savavaliavimas ir biurokratizmas. Tai reiškia, kad šios rūšies šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali būti padaromas trimis būdais, tai:

1. Pasinaudojimu pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų;
2. Savavaliavimu;
3. Biurokratizmu.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarime išaiškino, kad darbuotojo pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų, 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 sutartis⁵⁸.

V. Tiažkijus nurodo, kad savavaliavimas suprantamas kaip akivaizdus nepaisymas teisės aktų nustatytos pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos⁵⁹.

Kalbant apie biurokratizmą, reikia pažymėti, kad šiuo atveju darbuotojo darbo pareigų pažeidimas pasireiškia tuo, kad jis formaliai veikia vykdydamas savo darbo funkcijas, tačiau iš tikrųjų ši veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems įgyvendinti su darbuotoju sudaryta darbo sutartis.

Šiurkštus pažeidimas, numatytas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte, gali būti padaromas ne tik aktyviais darbuotojo veiksmais, bet ir neveikimu. Darbuotojo kaltės forma padarant šį pažeidimą - tyčia. Pažeidimui konstatuoti užtenka nustatyti jo padarymo faktą. Nereikia nustatinėti, ar buvo realiai pasiekti tie tikslai, kurių darbuotojas siekė pasinaudodamas pareigomis, savavaliaudamas ar veikdamas biurokatiškai. Taigi, nepasiektas tikslas neturi reikšmės šiurkštaus

⁵⁸ 2004 birželio 18 d. LAT senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2004, Nr. 21;

⁵⁹ Tiažkijus V. Darbo teisė: Teorija ir praktika, V I tomas, Justitia, 2005, Vilnius; P. 465;

darbo pareigų pažeidimo konstatavimui. Darbuotojo padaryti veiksmai gali būti kvalifikuojami pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą tik tada, kai darbdavys turi darbuotojo kaltę patvirtinančių įrodymų.⁶⁰ Tokie įrodymai gali būti teismo ar ikiteisminio tyrimo organų priimti procesiniai sprendimai bei kitokie darbdavio surinkti įrodymai.

Kaip nurodyta darbo teisės doktrinoje Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte nustatyti veiksmai sudaro šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį visų pirma dėl to, kad jais siekiama pažeisti teisingumo ir sąžiningumo principus, antra, kad įvardytą pažeidimą padarę darbuotojai savo veikloje netiksliai ir tik santykinai įgyvendina darbo teisės normų paliepiamus⁶¹.

Faktiškai šios naujos darbo teisės normos įteisinimu siekiama korupcijos prevencijos tikslų. Tokią išvadą duoda ir V. Tiažkijus savo monografijoje⁶². Nors pačiame Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte nėra įvardijama korupcijos sąvoka, tačiau teisinėje literatūroje⁶³ yra nurodoma, kad korupcijos ir biurokratizmo santykis yra labai artimas. Todėl priešiškus biurokratizmui darbe, pripažinimas tokių veikslių šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu turi tiesioginę įtaką korupcijos mažėjimui. Taigi, mūsų visuomenėje yra labai svarbi korupcijos prevencija, o šiems tikslams pasiekti gali pasitarnauti ir naujos Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto veiklos įtraukimas į šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą. Dėl to nagrinėjamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra aktualus ir svarbus mūsų valstybei.

Išanalizavus šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte sampratą ir požymius, galima padaryti išvadą, kad šios rūšies šiurkštus darbo pareigų pažeidimas pasireiškia tuo, kad gali būti padaromas įstatymo nustatytais būdais. Šis šiurkštus darbo pareigų pažeidimas nustatomas atskirai vertinant pasinaudojimą pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims, ar dėl kitokių paskatų ir atskirai atskleidžiant savavaliavimą ir biurokratizmą. Nagrinėjant pasinaudojimo pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims ar dėl kitokių paskatų sampratą, diskutuotina, ar šis Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte įvardytas pažeidimas iš dalies neatitinka kitų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, nustatytų Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje sudėčių. Dėl nepakankamai aiškių šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo kvalifikavimo požymių gali kilti problemų taikant šią teisės normą praktikoje. Taip pat manyčiau, kad siekiant išvengti skirtingų interpretacijų įstatymų leidėjas turėtų apibrėžti savavaliavimo ir biurokratizmo sampratą Darbo kodekse.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai, Vilnius, Justitia 2004 m. P. 337;

⁶¹ Kapočiūtė J. Darbo teisė, Kaunas, 2006 P. 253;

⁶² Tiažkijus V. Darbo teisė: Teorija ir praktika, V I tomas, Justitia, 2005, Vilnius, P. 465;

⁶³ Tiažkijus V. Darbo teisė: Teorija ir praktika, V I tomas, Justitia, 2005, Vilnius, P. 465;

3.1. Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto prasme

Kaip minėta, dalis Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto numato, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas pasinaudojimas pareigomis siekiant neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų. Šį pažeidimą sudarančių veiksmų pobūdis yra šiek tiek panašus į aukščiau nagrinėto pažeidimo sudėtį - dalyvavimo veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktas), nes abiejų pažeidimų atvejais darbuotojo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems įgyvendinti su juo sudaryta darbo sutartis⁶⁴. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte nustatyta veikla - pasinaudojimas pareigomis siekiant neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, - yra iš esmės nauja darbo pažeidimo sudėtis. Analizuojant jos atsiradimą, galima teigti, jog ji šiek tiek primena anksčiau galiojusio Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 2 dalies normą. Pagal ją darbo sutartis galėjo būti nutraukta dėl pasitikėjimo praradimo. Tačiau skirtumai tarp šių dviejų darbo teisės normų yra esminiai.

Anksčiau galiojusio Darbo sutarties⁶⁵ įstatymo 29 straipsnio 2 dalis įvardijo darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, tačiau taikė ją ribotam darbuotojų ratui, faktiškai tik visiškai materialiai atsakingiems darbuotojams. Ši nuostata numatė, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį su darbuotojais, kurių darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, priėmimu, išdavimu ar transportavimu, kai šie darbuotojai dėl savo kaltų veiksmų darbe netenka pasitikėjimo dirbti jiems pavestą darbą. Tuo tarpu dabar galiojanti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto norma apibrėžia tokius veiksmus ne kaip atleidimo pagrindą, bet kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Ši darbo teisės norma taikoma visiems darbuotojams sudariusiems darbo sutartis.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte įtvirtinto pažeidimo sudėtį geriausiai apibūdina 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarime Nr. 45 pateiktas

⁶⁴ Nekrošius et al. Darbo teisė.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P.392 ;

⁶⁵ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973;

išaiškinimas⁶⁶. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas nurodė, kad darbuotojų pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų, pasireiškia tuo, kad darbuotojas formaliai veikia vykdydamas savo darbo funkcijas, tačiau iš tikrųjų jo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems įgyvendinti su juo yra 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 dėl kitų asmeninių paskatų.⁶⁷ Taigi, analizuojant nagrinėjamos darbo teisės normos turinį pirmiausia ir atsižvelgiama į šiuos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje suformuluotus kriterijus.

Pagal nagrinėjamos teisės normos prasmę neteisėtos pajamos turi būti suprantamos kaip bet kokia neteisėta turtinė nauda⁶⁸. Neteisėtų pajamų objektu gali būti: pinigai, daiktai, reikalavimo teisės atsiradimas, kiti panašūs objektai. Neteisėtos pajamos gali atsirasti įvairiai. Pavyzdžiui, neteisėtos pajamos gali atsirasti materialines vertybes naudojant ne pagal paskirtį, tenkinant asmeniniams poreikiams darbo įrankius ar darbo priemones, padidinant ar atitinkamai sumažinant padarytas darbo apimtis, jų įkainius ir panašiai⁶⁹.

Kitomis asmeninėmis paskatomis yra laikomi visi asmeniniai darbuotojo veikimo (neveikimo) motyvai, kurie gali būti labai įvairūs, pavyzdžiui, kerštas, pavydas, siekimas nuslėpti darbo trūkumus, neteisėtas paslaugų teikimas ir panašiai. Prie kitų asmeninių paskatų, mano nuomone, reikėtų priskirti ir privačius darbuotojo interesus. Nors Darbo kodekse nevertinama sąvoka „privatūs darbuotojo interesai“, bet privatūs darbuotojo interesai irgi turėtų būti priskirti prie galimų pasinaudojimo pareigomis dėl kitokių asmeninių paskatų pažeidimo padarymo motyvų.

Apibrėžiant privačių darbuotojo interesų sampratą, kiek tai susiję su aptariamos darbo teisės normos aiškinimu yra tikslinga pasinaudoti Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos sprendimuose pateiktais išaiškinimais. Tiesa, šios komisijos sprendimai taikomi valstybės tarnautojams, o darbo teisės veikimo sritis iš dalies neapima valstybės tarnybos santykių. Tačiau, nesant Darbo kodekse apibrėžtos privačių interesų sampratos, manyčiau, kad detalesniam nagrinėjamos šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo normos nagrinėjimui svarbūs šios komisijos sprendimai. Antai, Vyriausioji

⁶⁶ LAT Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 punktus taikymo teismų praktikoje“// Teismų praktika, 2004, Nr. 21;

⁶⁷ LAT Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 punktus taikymo teismų praktikoje“// Teismų praktika, 2004, Nr. 21;

⁶⁸ Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką, Kaunas: Aušra, 2006, P.259;

⁶⁹ Nekrošius et al. Darbo teisė.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 392;

tarnybinės etikos komisija sprendime Nr. KS-78⁷⁰, priimtame 2007 m. lapkričio 18 d. nurodė, kad privatūs interesai yra bet koks jo ar jo artimo giminaičio ar šeimos nario asmeninis turtinis ar neturtinis suinteresuotumas, galintis turėti įtakos jo priimtiems sprendimams.

Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos sprendimuose nagrinėjamos situacijos gali būti gretinamos su situacijomis, kurios gali susikurti ir tarp darbo teisinių santykių dalyvių. Todėl galima daryti išvadas, kad tuo atveju, kai darbuotojas pažeidžia reikalavimą naudoti įmonės nuosavybę kitokiai negu darbinei veiklai, pavyzdžiui naudoja darbdaviui priklausantį automobilį savo politinei veiklai vykdyti (taikant VTEK sprendimų 2008-02-14 Nr. KS-9⁷¹; Nr. KS-8⁷² pavyzdžius), kai darbdavio lėšomis skelbiamame užsakomame straipsnyje duodama reklamos požymius turinti informacija apie darbuotoją⁷³ (taikant VTEK sprendimo 2007-06-28 Nr. KS-55 pavyzdį), kai darbuotojas sprendžia klausimus dėl šeimos nario ar kito artimo giminaičio turtinių ar neturtinių interesų (taikant VTEK sprendimų 2007-10-18 Nr. KS-72⁷⁴; 2007-01-25 Nr. KS-7⁷⁵ pavyzdžius), darbo teisinių santykių dalyvio – darbuotojo veiksmai gali atitikti nagrinėjamo Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte įtvirtinto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo požymius.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatyto darbo drausmės pažeidimo sudėtis yra artima Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte įtvirtinto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėčiai. Tuo atveju, jeigu darbuotojas pasinaudodamas pareigomis, atlieka veiksmus, turinčius vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo ar neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, tai tokiu atveju šie veiksmai laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą. Šių panašių darbo teisės normų taikymas remiasi skirtingais pagrindais. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punktas tiesiogiai nukreipia darbdavį į kitus įstatymus (baudžiamuosius, administracinius), kuriuose nurodyti veiklų, už kurių padarymą darbdavys jas gali pripažinti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, požymiai. Tuo tarpu pažeidimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte, sudėtis neturi blanketinio pobūdžio turinio, ši norma nukreipia į kitomis teisės šakomis nustatytas teisės normas. Šiam šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui kvalifikuoti nereikalingas teismo ar ikiteisminio tyrimo organų patvirtinimas, tačiau būtina, kad darbdavys turėtų darbuotojo pasinaudojimo pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, įrodymus.

⁷⁰ Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos sprendimas, 2007 lapkričio 8 d., Nr. KS-78, Vilnius;

⁷¹ Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos sprendimas „Dėl Vladimiro Avin“, 2008 m. vasario 14 d. Nr. KS-9, Vilnius;

⁷² Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos sprendimas „Dėl Arūno Štaro“ 2008 m. vasario 14 d. Nr. KS-8, Vilnius;

⁷³ Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos sprendimas, 2007 m. Birželio 28, Nr. KS-55, Vilnius;

⁷⁴ Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos sprendimas, 2007 m. spalio 18, Nr. KS-72, Vilnius;

⁷⁵ Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos sprendimas, 2007 m. spalio 25, Nr. KS-7, Vilnius;

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto nagrinėjamos dalies pažeidimą sudarančių veikslių pobūdis yra šiek tiek panašus į aukščiau nagrinėto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto pažeidimą – dalyvavimą veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis, nes abiejų pažeidimų atvejais darbuotojo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems įgyvendinti su juo sudaryta darbo sutartis⁷⁶.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte įtvirtinto pažeidimo sudėčiai yra artima ir Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme numatyto piktnaudžiavimo tarnyba pažeidimo sudėtis.⁷⁷

Kaip minėta aukščiau, darbo teisės veikimo sfera neapima valstybės tarnybos santykių, valstybės tarnautojams darbo įstatymai taikomi tik subsidiariai⁷⁸, tačiau Darbo kodekso komentare⁷⁹ aiškinant nagrinėjamą darbo kodekso normą daroma nuoroda į šį įstatymą. Manau, kad tai teisinga, nes padeda visapusiškiau išaiškinti komentuojamą normą. Pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 13 dalį piktnaudžiavimas tarnyba priskirtas prie šiurkščių pažeidimų ir apibrėžiamas kaip veika (veikimas arba neveikimas), kai tarnybinė padėtis naudojama ne tarnybos interesais arba ne pagal įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, arba savanaudiškais tikslais (neteisėtai pasisavinus ar kitiems perleidžiamas svetimas turtas, lėšos ir taip toliau.) ar dėl kitokių asmeninių paskatų (keršto, pavydo, karjerizmo, neteisėtų paslaugų teikimo ir taip toliau) taip pat veiksmai, kuriais viršijami suteikti įgaliojimai ar savavaliaujama .

Kartu nagrinėjama Darbo kodekso nuostata yra panaši į kai kurias Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo⁸⁰ normas. Šio įstatymo 3 straipsnis nustato, kad asmenys, dirbantys valstybės tarnyboje privalo nesinaudoti pareigomis asmeninei naudai gauti, įstatymo nustatyta tvarka ir priemonėmis vengti interesų konflikto, nesinaudoti ir neleisti naudotis jokia valstybės nuosavybe, taip pat valstybei nuomojama nuosavybe, kitokiai nei tarnybinei veiklai, taip pat nesinaudoti ir neleisti naudotis tarnybine ar kita savo veikla susijusia su informacija kitokia tvarka ir mastu, nei nustato įstatymai. Todėl šios normos taikymo aiškinimas gali prisidėti prie nagrinėjamos darbo teisės normos aiškinimo.

⁷⁶ Nekrošius et al.- Darbo teisė, Teisinės informacijos centras, 2008 m, P. 392;

⁷⁷ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas//Valstybės žinios. 1998 Nr. VIII-1316;

⁷⁸ Nekrošius et al.- Darbo teisė, Teisinės informacijos centras, 2008 m, P. 14;

⁷⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai, Vilnius, Justitia 2004 m. P. 335;

⁸⁰ Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas//Valstybės žinios, 1997, Nr. 67-1659;

Išanalizavus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo - pasinaudojimo pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų sampratą ir požymius, matyti, kad Darbo kodeksas neatskleidžia šio pažeidimo sampratos ir požymių. Todėl kvalifikuojant šį šiurkštą darbo pareigų pažeidimą reikėtų vadovautis Lietuvos Aukščiausio Teismo išaiškinimais ir formuojama teismine praktika, taip pat atsižvelgti į panašaus turinio normų sampratą, apibrėžtą kituose įstatymuose bei darbo teisės doktrinoje.

3.2. Savavaliavimas ir biurokratizmas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto prasme

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punktas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu taip pat laiko ir savavaliavimą bei biurokratizmą. Tai nauji ir darbo teisėje anksčiau nenaudoti darbo drausmės pažeidimų pagrindai. Darbo kodeksas nepateikia nei savavaliavimo, nei biurokratizmo sąvokų išaiškinimo. Darbo teisės doktrina šias sąvokas aiškina remdamasi kitais įstatymais, taip pat atsižvelgia į žodynuose nurodytą šių sąvokų reikšmę.

Savavaliavimo sąvoka kildintina iš žodžio „savavaliauti“ kuris reiškia „savavališkai elgtis“⁸¹. V. Tiažkijus nurodo, kad savavaliavimas suprantamas, kaip akivaizdus nepaisymas teisės aktų nustatytos pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos⁸². Analogiškai savavaliavimo sąvoka apibrėžiama ir Lietuvos Aukščiausio Teismo Senato nutarimo Nr. 45, priimto 2004 m. birželio 18 d., 9.4 punkte⁸³. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas apibendrinimo apžvalgoje nurodė savavaliavimo pavyzdžius: tai darbuotojo veikimas akivaizdžiai ir nepateisinamai nepaisant nustatytos jo kompetencijos, veiksmų atlikimas ignoruojant privalomą jų atlikimo tvarką.⁸⁴ Darbo teisės doktrinoje sunku rasti daugiau aiškinimų apie savavaliavimą kaip vieną iš šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo rūšių. Todėl yra prasminga pasinaudoti kituose įstatymuose esančiomis normomis, kurios kad ir ne tiesiogiai, bet papildomai gali išaiškinti nagrinėjamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo teorinius pagrindus. Tam gali pasitarnauti Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas, kuriame yra nustatytos asmenų,

⁸¹ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, internetinė prieiga: www.autoinfa.lt/webdic/, [žiūrėta 2007 m. gruodžio 14 d.];

⁸² Tiažkijus V. Darbo teisė: Teorija ir praktika, V I tomas, Justitia, 2005, Vilnius, P. 494;

⁸³ Lietuvos Aukščiausio Teismo biuletenis, Teismų praktika Nr. 21, Vilnius, 2004 m., P.160;

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausio Teismo biuletenis, Teismų praktika, Nr. 21, Vilnius, 2004 m. P. 182;

dirbančių valstybinėje tarnyboje, pareigos⁸⁵. Šio įstatymo 3 straipsnis nustato, kad asmenys, dirbantys valstybinėje tarnyboje privalo: nešališkai, sąžiningai ir tinkamai atlikti tarnybines pareigas, privalo įstatymų nustatyta tvarka ir priemonėmis vengti interesų konflikto, nesinaudoti pareigomis asmeninei naudai gauti, priimdami sprendimus, vadovautis įstatymais ir visų asmenų lygybės principu, nesinaudoti ir neleisti naudotis tarnybine ar kita su savo veikla susijusia informacija kitokia tvarka ir mastu, nei nustato įstatymai, nesinaudoti ir neleisti naudotis jokia valstybės nuosavybe, taip pat ir valstybei nuomojama nuosavybe, kitokiai nei tarnybinei veiklai. Šio įstatymo reguliuojami santykiai nors ir nėra Darbo teisės objektas, tačiau padeda giliau suprasti savavaliavimo sampratą, kuri darbo teisės doktrinoje iš esmės nėra giliau atskleista.

Biurokratizmas irgi pripažįstamas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, numatytu Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte. Biurokratizmo sąvoka taip pat yra naujai taikoma darbo teisėje. Ji dėl naujumo nėra plačiai išaiškinta, jos praktinis taikymas yra pradinėje stadijoje. Tarptautinių žodžių žodynas biurokratizmą aiškina kaip reikalo esmės aukojimą dėl formalumų, kanceliariškumą.⁸⁶ Kadangi Darbo kodekse, taip pat darbo teisės doktrinoje biurokratizmo sąvoka nepateikiama, tenka vadovautis įstatymais (reguliuojančiais ne darbo santykius), kuriuose ši sąvoka yra nurodoma. Biurokratizmo sąvoka yra vartojama Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymo 2 straipsnyje⁸⁷. Pagal šio įstatymo 2 straipsnį biurokratizmas yra tokia pareigūno veikla, kai vietoje reikalų sprendimo iš esmės laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spęsti 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). Biurokratizmu taip pat laikomas toks pareigūnų darbas, kai nevykdomi ar blogai vykdomi įstatymai ar kiti teisės aktai. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 9.4 punkte⁸⁸ biurokratizmo sąvoką apibrėžė panašiai kaip yra nurodyta aukščiau paminėtame Seimo kontrolierių įstatyme. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas nurodė, kad biurokratizmas paprastai suprantamas, kaip atitinkamas pareigas einančio ir organizacines, tvarkomasias ar ūkines-administracines funkcijas atliekančio darbuotojo veikla, kai vietoje reikalų sprendimo iš esmės sistemingai laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spęsti jo

⁸⁵ Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybės tarnyboje įstatymas, // Valstybės Žinios 1997, Nr. 67-1659;

⁸⁶ Tarptautinių žodžių žodynas, Vilnius, 2001 P. 147;

⁸⁷ Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymas, Valstybės žinios, 1998, Nr. 110-3024;

⁸⁸ LAT senato 2004 birželio 18d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodeksų normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2004, Nr.21;

kompetencijai priskirtus klausimus, vilkinama priimti sprendimus arba atlikti savo pareigas bei kitaip blogai vykdomos savo organizacinės, tvarkomosios ar ūkinės-administracinės funkcijos, nevykdomi arba netinkamai vykdomi įstatymai ir kiti teisės aktai. Apibendrinant, galima teigti, kad biurokratizmas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto prasme reiškia darbuotojo tinkamo darbo regimybę, realiai to neatliekant ir turint tikslą gauti naudos sau ar kitiems asmenims.

Taip aiškinant biurokratizmo sąvoką darytina išvada, kad šio pažeidimo subjektais gali būti, pavyzdžiui, įmonės, įstaigos, organizacijos administracijos atstovai, struktūrinių padalinių vadovai ir kiti darbuotojai.⁸⁹ Tai yra, šiurkštų darbo pareigų pažeidimą pasireiškiantį biurokratizmo veiklos padarymu gali padaryti ne visi darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, bet tik tie, kuriems priskirta atlikti organizacines, tvarkomąsias ar ūkines-administracines pareigas. Dažniausiai biurokratizmo veikla tiesiogiai yra siejama su asmens darbo funkcijų atlikimu. Tai paaiškinama tuo, kad šie darbuotojai pagal pareigas gali dirbti biurokратиškai, jie gali biurokратиšku darbu vilkinti darbo procesą, pavesto darbo neatlikti per protingą terminą.

Galima pažymėti, kad tiek savavaliavimas, tiek biurokratizmas yra panašūs šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai. Abu jie yra nesuderinami su darbuotojo pareigomis ir jo funkcijomis. Šių pažeidimų įtvirtinimu siekiama korupcijos prevencijos tikslų. Tikslinga atsižvelgti į J. Bluvšteino aiškinimą, kad „matyt kiekvienam piliečiui yra tekę rinkti daugybę pažymų, kurių vienintelis tikslas - pademonstruoti, kaip akylai valdininkai, reikalaujantys šių niekam nereikalingų popierių, saugo valstybės interesus. Tai ir yra biurokratizmas, kuris išlieka pačiose įvairiausiose politinėse sistemose, kartu būdamas maitinanti terpė tokiems nusikaltimams kaip piktnaudžiavimas tarnybine padėtimi, kyšininkavimas, grobimas ir panašiai“⁹⁰. Tą patį galima teigti ir apie savavaliavimą. Tiek savavaliavimas, tiek ir biurokratizmas yra labai glaudžiai susijęs su pareigūnų darbo specifiška. Tačiau pareigūnų darbą reguliuoja specialūs įstatymai, tokie kaip Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas⁹¹, bei kiti įstatymai.

Apibendrinant, galima konstatuoti, kad savavaliavimo ir biurokratizmo sąvokų nenustatymas Darbo kodekse, sukelia problemų taikant nagrinėjamą darbo teisės normą praktikoje. Šių sąvokų aiškinimui tenka vadovautis įstatymais, kurie reguliuoja kitokio pobūdžio teisinius santykius. Todėl, mano nuomone, savavaliavimo ir biurokratizmo sąvokų nustatymas Darbo kodekse padėtų spręsti šios darbo teisės normos taikymo problemas.

⁸⁹ Kapočiūtė J. Darbo teisė, Kaunas 2006 P. 367;

⁹⁰ Bluvšteinas J., Kriminologija, Vilnius: „Pradai“ 1994 m. P. 55;

⁹¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas//Valstybės žinios. 1998 Nr. VIII-1316;

3.3. Teismų praktika nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą

Teismų praktika nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte, taip pat nėra gausi. Kasacine tvarka išnagrinėta mažai tokio pobūdžio bylų. Darbo ginčų dėl šiuo teisiniu pagrindu nutrauktų darbo sutarčių nagrinėjimo teismų praktika faktiškai yra tik formuojama. Esamą teismų praktiką geriausiai atspindi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 metų 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 ir kasacine tvarka išnagrinėtų bylų analizė.

Iš kasacine tvarka išnagrinėtų civilinių bylų analizės matyti, kad šio darbo sutarties nutraukimo pagrindo naujumas, galutinai nesusiformavusi teisminė praktika sąlygoja tai, kad šios rūšies darbo ginčai yra nevienodai sprendžiami įvairių instancijų teismuose. Tai patvirtina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos išnagrinėta civilinė byla⁹² Nr. 3K-3-658/2006. Šioje byloje nagrinėtas ginčas dėl to, kad atsakovo UAB „Mabivil-Papirus“ generalinės direktorės 2005-03-18 įsakymu ieškovas R.N. buvo atleistas iš darbo Utenos padalinio direktorius pareigų Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto pagrindu, taikant Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą, tai yra darbuotojui padarius vieną kartą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą – pasinaudojus pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ir kitiems asmenims ar dėl kitokių asmeninių paskatų pasinaudojus tarnybiniu automobiliu.

Nagrinėdamas šį ginčą pirmosios instancijos teismas – Utenos rajono apylinkės teismas ieškovo R.N. veiksmus pripažino šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Remiantis teismui pateiktomis fotonuotraukomis, tarnybiniu susirašinėjimu ir kitais įrodymais teismas nustatė, kad ieškovas naudojosi tarnybiniu krovininiu automobiliu važinėti iš namų į darbą ir atgal, vežiodavo statybines medžiagas prie savo statomo namo, kad nuolatinis tarnybinio automobilio naudojimas asmeniniais tikslais trukdė ieškovui dirbti. Teismas pripažino, kad tarnybinio automobilio naudojimas asmeniniais tikslais nesuderinamas su einamomis pareigomis, kad ieškovas turėjo tai suprasti nors tai ir nebuvo numatyta darbo tvarkos taisyklėse. Todėl ieškovo atleidimą iš darbo pripažino teisėtu, pareikštą ieškinį atmetė.

Apeliacinės instancijos – Panevėžio apygardos teismas nesutiko su tokiu pirmosios instancijos teismo sprendimu. Laikė, kad ieškovui R.N. skirta nuobauda – atleidimas iš darbo yra

⁹² 2006 m. gruodžio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje UAB „Mobivil papirus v R. N., bylos Nr. 3 K-3-658/2006, kat. 11.9.10.8 (S);

per griežta. Tokią išvadą grindė ta aplinkybe, kad atsakovo – UAB „Mabivil Papirius“ Utenos padalinyje nėra lokalių aktų, nenustatyta tarnybinio automobilio laikymo ne darbo metu vieta, automobilio pasinaudojimo asmeniniams poreikiams tvarka. Todėl ieškovo pareikštą ieškinį tenkino iš dalies, pripažino atleidimą neteisėtu.

Nagrinėjant šią bylą kasacine tvarka Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sutiko su pirmos instancijos – Utenos rajono apylinkės teismo išvadomis, paliko šio teismo sprendimą galioti, panaikino Panevėžio apygardos teismo sprendimą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažino, kad Ieškovo R.N. veiksmai atitinka Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte nurodyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį. Tokią išvadą padarė dėl to, kad ieškovas darbo metu naudojo įmonės tarnybinį krovinį automobilį savo asmeniniais interesais: jis vežiojo statybininkus ir statybines medžiagas į savo privataus namo statybą. Be to, ieškovas netinkamai vadovavo padaliniui, nesirūpino įmonės interesais, netinkamai organizavo darbą: įmonės padalinio tarnybinėse patalpose apgyvendino privatų namą stačiusius statybininkus, tarnybinėse patalpose sandėliavo savo namo statybines medžiagas, tarnybinį automobilį naudojo ne įmonės interesais, o nuosavų statybinių medžiagų transportavimo tikslu. Privatiems reikalams tvarkyti pasitelkė pavaldžius įmonės darbuotojus, palikdavo netvarkingą, neišvalytą nuo statybinių medžiagų likučių tarnybinį automobilį, be darbdavio leidimo, naudojo tarnybinį automobilį. Dėl taip naudojamo tarnybinio automobilio vėluodavo klientų užsakymų vykdymas, mažesnė išvežamų prekių apimtis sąlygojo proporcingai mažesnę įmonės darbuotojų darbo užmokestį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, skirtingai negu Panevėžio apygardos teismas nepripažino, kad tarnybinio automobilio naudojimas asmeniniais tikslais turi būti apspręstas lokaliais aktais. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vadovavosi Darbo kodekso 228 straipsnio nuostata, numatančia, kad darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Teisėjų kolegija atsižvelgė į tai, kad ieškovas pagal pareigas yra ne tik darbuotojas pagal darbo sutartį, bet ir teritorinio skyriaus vadovas, kuris privalo užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, normalią darbo aplinką darbuotojams, tinkamai atstovauti įmonės interesams, siekti teigiamų įmonės veiklos rezultatų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje byloje pripažino, kad vien nepagrįstas naudojimas įmonės automobiliu savo reikmėms yra laikytinas Darbo kodekso 228 straipsnyje nurodytą darbo pareigų pažeidimu. Įvertinusi bylos įrodymus teisėjų kolegija konstatavo, kad ieškovo veiksmai nesuderinami su įmonės padalinio direktoriaus pareigomis, kad šie ieškovo veiksmai pagrįstai buvo vertinti kaip elgesys, šiurkščiai pažeidęs darbo drausmę

numatytą Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte, ir kad tai sudarė pagrindą atleisti ieškovą iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą.

Taigi, iš šios bylos medžiagos galima daryti išvadą, kad teismų praktika atleidimo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą pagrindu pripažįsta darbuotojo veiksmą – savavališką, tarnybinio automobilio naudojimą asmeniniams interesams patenkinti, nors tokio automobilio naudojimo tvarka ir nebuvo nustatyta konkrečiais šaltiniais. Kartu reikia pabrėžti, kad ne bet koks tarnybinio automobilio panaudojimo asmeniniais tikslais faktas sukuria darbo sutarties nutraukimo pagrindą. Tas pats tarnybinio automobilio panaudojimo faktas esant skirtingoms aplinkybėms gali būti vertinamas skirtingai.

Aukščiau aptartos civilinės bylos Nr. 3K-3-658/2006 aplinkybės kaip tik patvirtina, kad teismai analizuodami R.N. veiksmus, nustatė jo kaltę. Teismai konstatavo, kad ieškovas naudodamas tarnybinį automobilį pasinaudojo pareigomis asmeniniais interesais, kurie pasireiškė siekimu gauti sau neteisėtų pajamų. Padaryti R.N. veiksmai, šių teismų sprendimais pripažinti šiurkščiais, dėl darbuotojo veiksmų atitikimo Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte nurodytam šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui. Todėl darbo sutarties nutraukimas teismų buvo pripažintas teisėtu.

Šioje civilinėje byloje minimas tarnybinis automobilis yra darbo priemonė. Iš to sektų, kad ir kitų darbo priemonių savavališkas naudojimas ar naudojimas savo interesams patenkinti turėtų atitikti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Tai yra, panašiomis aplinkybėmis darbuotojui naudojant darbui perduotus statybinius įrenginius, gamybos priemones, įrankius ir panašiai jo veiksmai pripažintini šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, nes jais darbuotojas pasinaudodamas pareigomis, siekia gauti neteisėtų pajamų. Tokie veiksmai turėtų sukurti darbdaviui pagrindą atleisti darbuotoją iš darbo.

Kitas svarbus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto taikymo praktikoje pavyzdys yra Lietuvos Aukščiausiame Teisme 2008 m. vasario 26 d. išnagrinėta civilinė byla⁹³ Nr. 3K-3-125/2008. Byloje ieškovas V.L. prašė panaikinti atsakovo Užsienio reikalų ministerijos 2006 m. rugsėjo 26 potvarkiu Nr. DP-243 paskirtą drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo, reiškę ir kitus reikalavimus. Ieškovas nurodė, kad iš darbo buvo atleistas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto pagrindu dėl Konsulinio departamento direktoriaus 2006 m. rugsėjo 26 d. tarnybiniame

⁹³ 2008 m. vasario 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje V.L. v Užsienio reikalų ministerija, bylos Nr. 3K-3-125/2008, kat. 11.9.10.8 (S);

pranešime nurodyto įvykio - 2006 m. rugsėjo 22 d. į Lietuvą neteisėtai gabentų prekių, nors, ieškovo teigimu, jis buvo sulaikytas muitinės teritorijoje eidamas deklaruoti prekių.

Ieškovas teigė, kad teisės aktai nenumato draudimo atsivežti deklaruotinių prekių iš užsienio, taip pat nurodė, kad maisto papildus jis įsigijo Maskvoje ne darbo metu, nesiekė iš darbdavio ar kitų asmenų gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems. Ieškovas taip pat nurodė, kad prekes iš muitinės atsietà, sumokėjo muto mokesčią, išskyrus cigaretes, kurios, ieškovo teigimu, sumokėjus muto mokesčius, būtų kainavusios daugiau nei Lietuvoje.

Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas 2007 m. kovo 22 d. sprendimu tenkino ieškinį iš dalies. Tačiau tokį sprendimą panaikino Vilniaus apygardos teismas.

2007 m. rugpjūčio 1 d. Vilniaus apygardos teismas šioje byloje nusprendė, kad darbdavio interesų esminio pažeidimo faktas šiuo atveju nustatomas atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką. Nurodė, kad ieškovas buvo konsulinės įstaigos darbuotojas. Pagal 1963 m. Vienos konvencijos dėl konsulinių santykių 50 straipsnį konsulinių pareigūnų bagažas netikrinamas. Kadangi ieškovas specialiojo kurjerio bagaže vežė 250 pakelių „Saint George lights“ cigarečių, 20 pakelių „LM super Lights“ cigarečių ir didelį kiekį maisto papildų, tai jis tikėjosi, kad prekių nereikės deklaruoti ir jas pavyks įsivežti į Lietuvos teritoriją nesumokėjus mokesčių, nes priešingu atveju jų vežti neapsimokėtų. Vilniaus apygardos teismas nusprendė, kad aiškiai per didelis asmeniniam naudojimui gabenamų prekių kiekis patvirtina ieškovo pasinaudojimą tarnybine padėtimi ir siekimą asmeninės naudos. Kartu teismas pažymėjo, kad ieškovas atleistas iš einamų pareigų ne dėl administracinės nuobaudos paskyrimo, o dėl aiškiai per didelio įvežtų prekių kiekio, nes tai kelia abejonių dėl šio tarnautojo veiklos, nesuderinamos su einamomis pareigomis. Teismas atsižvelgė, į tai, kad specialiams kurjeriams yra taikomi padidinti tarnybinės etikos, teisėtumo, sąžiningumo, aukštos moralės reikalavimai, nors jie nėra valstybės tarnautojai, o jiems taikomos Darbo kodekso nuostatos. Teismas nurodė, kad ieškovo veiksmai, gabenant didelį kiekį prekių specialiojo kurjerio lagamine, pasinaudojus jam suteiktu imunitetu, nesuderinami su tikslais ir uždaviniais, kuriems įgyvendinti su juo buvo sudaryta darbo sutartis, ir akivaizdžiai kertasi su visuomenėje galiojančiomis moralės nuostatomis bei visuomenės teisėtais lūkesčiais, kurių tikimasi iš konsulinės įstaigos tarnautojų ir pareigūnų. Ieškovo veiksmai vertinami kaip institucijos orumo ir autoriteto žeminimas, griaunant pasitikėjimą šia institucija, todėl atsakovas pagrįstai atleido ieškovą (Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas, 235 straipsnio 2 dalies 4 punktas).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas paliko galioti Vilniaus apygardos teismo sprendimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sutiko, kad ieškovo V.L. padaryti veiksmai atitinka Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte nustatytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Lietuvos

Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad įvežtų prekių kiekis akivaizdžiai teikia pagrindą daryti išvadą, kad prekes įveždamas darbuotojas buvo veikiamas asmeninių paskatų ir jas įgyvendino pasinaudodamas konsulinio tarnautojo statusu. Tai, kad dėl ieškovo atliktų veiksmų darbdavys nepatyrė žalos, nepakeičia aplinkybių vertinimo, nes tam, kad nusižengimą, kuriuo pažeidžiamos darbo pareigos, būtų galima kvalifikuoti kaip šiurkštų, nebūtina nustatyti, ar darbdavys patyrė realią turtinę žalą. Darbdavys tiesiog gali netekti pasitikėjimo šiurkščiai darbo pareigas ar darbo tvarką pažeidusiu darbuotoju. Akivaizdu, kad konsulinis darbuotojas, kurio veiklą iš dalies reglamentuoja ir teises jiems suteikia taip pat ir diplomatinę tarnybą reglamentuojantys teisės aktai, padarydamas šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, pažeidžia ir valstybę atstovaujančios institucijos reputaciją, daro jai žalą.

Taigi, šioje civilinėje byloje pateikti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir kitų teismų išaiškinimai patvirtina visus aukščiau aptartus pasinaudojimo pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau pagrindinius požymius.

Analizuojamu darbo sutarties nutraukimo pagrindu Lietuvos Aukščiausiame Teisme buvo išnagrinėta ir civilinė byla⁹⁴ Nr. 3K-3-93/2006. Kaip tik ši civilinė byla parodo nagrinėjamo darbo sutarties nutraukimo pagrindo taikymo problematiką, sudėtingumą darbdaviui priimant sprendimus ir iš to išplaukiančią būtinybę giliau teisiškai aiškinti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatytą teisės normą, atskirti ją nuo panašių darbo sutarties nutraukimo pagrindų.

Ieškovė D.L. 2003-06-12 UAB „Ukmergės biofabrikas“ direktoriaus įsakymu buvo atleista iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 4, 7, 9 ir 11 punktus. Taigi, D.L. padarytą darbo drausmės pažeidimą darbdavys UAB „Ukmergės fabrikas“ direktorius pripažino šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu atitinkančiu įstatyme numatytais keturių rūšių pagrindus. Bylos aplinkybės rodo, kad ieškovė D.L. atleista iš darbo dėl to, kad jos vadovaujamoje Biržų miesto veterinarijos vaistinėje buvo nustatytas materialinių vertybių trūkumas, aplaidumas darbe, blogas apskaitos vedimas ir telefoniniams pokalbiams skirto limito viršijimas. Analizuojant šiuos atleidimą sąlygojusius veiksmus matyti, kad dalis veiksmų nustatyti atlikus inventorizaciją ir nustačius materialinių vertybių trūkumą. Faktiškai ieškovė D.L. atleista iš darbo dėl to, kad atlikus inventorizaciją nustatyti jos darbo trūkumai.

Iš nustatytų darbo trūkumų artimiausia, atitinkanti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto nuostatą yra tai, kad ieškovė D.L. viršijo telefoniniams pokalbiams skirtą limitą. Ši

⁹⁴ 2006 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje D.L. v AB „Ukmergės biofabrikas“, bylos Nr. 3K-3-93/2006, kat. 11.9.10.8;

aplinkybė konstatuota formaliai, skaičiuojant nustatytą D.L. darbo vietos telefoninių pokalbių išlaidų ir realiai panaudotų išlaidų santykį. Atlikti skaičiavimai neparodo, kad darbuotoja D.L. tyčia viršijo telefoniniams pokalbiams skirtą limitą, neparodo, kad telefoną ji naudojo asmeniniais interesais ar asmeniniams tikslams ar turėdama asmeninių paskatų. Pastaroji aplinkybė neturėtų tapti pagrindu darbuotojo atleidimui iš darbo dėl Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo.

Panašiai ieškovės D.L. veiksmus vertino Ukmergės rajono apylinkės teismas ir Vilniaus apygardos teismas, kurie nustatė, kad D.L. veiksmuose darbo drausmės pažeidimo, numatyto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte nėra. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje byloje nepasisakė dėl ieškovės veiksmų kadangi nustatė ieškovės atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimus, kurie tapo pagrindu ieškovės D.L. atleidimą pripažinti neteisėtu.

Teismų praktikoje yra byla, kurioje nagrinėtas ginčas dėl darbo sutarties nutraukimo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, padarytą savavaliavimu. Tai Lietuvos Aukščiausiam Teisme išnagrinėta civilinė byla Nr. 3K-3-39/2007⁹⁵. Ieškovas šioje byloje G.O. buvo atleistas iš darbo dėl to, kad jis neturėdamas teisės davė nurodymą kitos bendrovės vairuotojui išvežti darbdavio turta-nurašytą krautuvą į nurodytą vietą. Šiuos darbuotojo veiksmus darbdavys įvertino kaip savavaliavimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje byloje nepasisakė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, padaryto savavaliavimu, sampratos ir darbo sutarties pagrindo taikymo teisėtumo. Ieškinį atmetė suėjus senaties terminui. Todėl išsamesnė savavaliavimo veiklos praktinio taikymo analizė yra negalima.

Tačiau kita vertus, iš byloje nustatytų aplinkybių galima daryti išvadą, kad savavaliavimą darbe gali padaryti bet kuris darbuotojas, kaip šioje byloje nurodytas funkcijas atlikęs darbuotojas. Manau, kad savavaliavimas gali būti padaromas tik aktyviais veiksmais, tokiais kaip šiuo atveju duodant savavališkus nurodymus neteisėtai veikti arba akivaizdžiai nepaisant šaltiniais nustatytos darbo pareigų vykdymo tvarkos.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą teisminę praktiką darbdavio turto naudojimas asmeniniais interesais paprastai atitinka nagrinėjamos darbo teisės normos sudėtį. Nusizengimo, kuriuo pažeidžiamos darbo pareigos, kvalifikavimui pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą nebūtina nustatyti, ar darbdavys patyrė realią turtinę žalą.

⁹⁵ 2007 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.b. G.O. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, tretysis asmuo R.B. 3K-3-39/2007 G.O. bylos Nr. 3K-3-39/2007 G.O. kat. 4.3 “S”;

4. Darbo sutarties nutraukimas dėl Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose numatytų veiksmų atlikimo

Kai konkretus darbuotojo padarytas darbo pažeidimas atitinka Darbo kodekso 235⁹⁶ straipsnio 2 dalies 3 ar 4 punktuose nustatytą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį, tai toks pažeidimas leidžia darbdaviui nutraukti darbo sutartį. Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto pagrindu, tai yra skirti darbuotojui griežčiausią Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalies 3 punktu nustatytą drausminę nuobaudą. Todėl svarbu išsiaiškinti, kokius veiksmus turi atlikti darbdavys atleisdamas darbuotoją už nagrinėjamų šiame darbe šiurkščių darbo pareigų pažeidimų padarymą.

Atleidžiant už minėtus darbo pareigų pažeidimus, nebūtina nustatyti sistemingus darbuotojo veiksmus, kadangi toks atleidimas galimas už vienkartinį veiksma, apie tai iš anksto neįspėjus darbuotojo. Darbdavys, sužinojęs apie darbuotojo veiksmus, turinčius Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ar 4 punkto požymių, turi diskreciją spręsti ar atleisti darbuotoją pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą.

Visų pirma, darbdavys turi užfiksuoti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo faktus bei juos patvirtinančius įrodymus. Tuo atveju, jeigu darbdavys nusprendžia nutraukti su darbuotoju, padariusiu šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, numatytą Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ar 4 punkte, tai privalo laikytis atleidimo iš darbo tvarkos. Darbo sutarties nutraukimas turi būti atliekamas pagal tam tikrą procedūrą, kurių taisyklių darbo sutarties šalys privalo laikytis. Tokios procedūros nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, kai padarytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, numatytas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ar 4 punkte gali būti skirstomos į dvi stadijas, tai: parengiamąją stadiją, kuri apima šalims privalomus įvykdyti iki formalaus darbo sutarties nutraukimo akto priėmimo reikalavimus ir antrąją stadiją, kuri apima darbo sutarties nutraukimo įforminimo ir atsiskaitymą su darbuotoju procedūrą⁹⁷. Parengiamojoje stadijoje darbdavys turi laikytis bendros drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojams tvarkos, numatytos Darbo kodekso 240 straipsnyje. Tai paaiškinama tuo, kad Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose numatyti šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, už kuriuos kaip ir paprastus darbo drausmės pažeidimus pagal Darbo kodekso 236 straipsnį

⁹⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;

⁹⁷ Nekrošius et.al. Darbo teisė, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 265;

darbuotojui atsiranda drausminė atsakomybė. Todėl darbdavys, taikdamas Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalies 3 punkto pagrindu už tokius pažeidimus drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, turi laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių.

Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalis nustato darbdavio pareigą prieš skiriant drausminę nuobaudą raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Pagal Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalį šią pareigą darbdavys privalo vykdyti visais atvejais, nes aptariama teisės norma nenumato jokių išimčių. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 “ Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ 14 punkte nurodė, kad darbdavys, vykdydamas Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje numatytą pareigą, savo rašte darbuotojui turi nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą, dėl kurio reikalaujama pasiaiškinti bei protingą terminą pasiaiškinimui raštu pateikti, taip pat turėtų pasiūlyti, kad darbuotojas nurodytų visas aplinkybes, turinčias reikšmės drausminės atsakomybės jo (darbuotojo) atžvilgiu taikymui (Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis)⁹⁸ Taigi, ir tuo atveju, kai darbdavys pagal teismo dokumentus nustato darbuotojo šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, numatytą Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte dėl to, kad darbuotojas dalyvauja veikloje, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis, vis tiek yra būtina vykdyti Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje nustatytą pareigą. Darbdavys negali prilyginti rašytiniam pasiaiškinimui darbuotojo duotų kitoms institucijoms (policijai, teismui ar kitai institucijai) teiktų paaiškinimų. Reikalavimas raštu pasiaiškinti iš vienos pusės užtikrina darbuotojo teisę į pasiaiškinimą dėl konkretaus darbo drausmės pažeidimo aplinkybių, turinčių reikšmės drausminės atsakomybės jo atžvilgiu taikymui, iš kitos pusės suteikia darbdaviui galimybę prieš skiriant drausminę nuobaudą išsiaiškinti ir įvertinti visas drausminei nuobaudai skirti ir nuobaudos rūšiai parinkti reikšmingas aplinkybes.

Reikia pažymėti, kad Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalis leidžia skirti drausminę nuobaudą ir be pasiaiškino, jeigu darbuotojas per darbdavio ar administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių nepateikia pasiaiškino.

Skiriant griežčiausią drausminę nuobaudą už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, numatytą Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ar 4 punkte, - atleidimą būtina laikytis nustatytų drausminių nuobaudų skyrimo terminų. Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalis nustato terminą per

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo teismo biuletenis, Teismų praktika, Nr. 21, 2004 m., P. 164 “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus taikymo teismų praktikoje“, 2004 m. birželio 18 d. Nr. 45;

kurį turi būti skiriama nuobauda, o šio straipsnio 2 dalis nustato terminus, kuriems pasibaigus drausminė nuobauda negali būti skiriama. Drausminė nuobauda turi būti skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį, o iškėlus baudžiamąją bylą ne vėliau kaip per du mėnesius nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neskaitant to laiko kai darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, buvo komandiruotėje ar atostogavo (Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalis). Darbo kodekso 241 straipsnyje nustatyti terminai skaičiuojami pagal Darbo kodekso 26 straipsnyje nustatytas taisykles. Darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimas Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalies prasme reiškia darbo drausmės pažeidimo padarymą aiškiu darbdaviui. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarime Nr. 45 nurodė, kad darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena pagal Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalį aiškintina kaip ta diena, kurią darbdaviui ar jo atstovui (Darbo kodekso 14, 16, 24 straipsniai) tapo žinomas šių aplinkybių visetas: a) darbo drausmės pažeidimo faktas; b) darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas.

Tokiu būdu, formuluotė „darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimas“ Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalies prasme reiškia darbo drausmės pažeidimo padarymą aiškiu darbdaviui. Taigi, pavyzdžiui, darbdavio gavimas informacijos apie galimą darbo drausmės pažeidimą, kurį dar reikia nustatyti arba gavimas nepakankamos informacijos neturėtų būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimas. Kol darbdaviui nežinomas konkretus pažeidimą padaręs darbuotojas, Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje nustatyta vieno mėnesio eiga neprasideda⁹⁹.

Skiriant drausminę nuobaudą kai kuriais atvejais yra reikalingas išankstinis atitinkamų organų sutikimas. Tai yra numatyta Darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalyje. Tais atvejais, kai įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje nenumatyta, kad prieš skiriant drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą, tai darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą, tame tarpe ir nutraukti darbo sutartį be išankstinio atitinkamo organo sutikimo. Kartu reikia pažymėti, kad darbuotojams yra nustatyta pareiga suteikti darbdaviui informaciją, reikiamą tinkamai vykdyti įstatymus (Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis). Darbdavio pareiškimas, kuriuo prašoma atitinkamų organų duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą turi būti pateikiamas raštu. Jeigu atsisakoma duoti sutikimą skirti darbuotojui prašomą drausminę nuobaudą, tai darbdavys

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo teismo biuletenis, Teismų praktika, Nr. 21, 2004 m., P. 200 “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“, 2004 m. birželio 18 d. Nr. 45;

pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 3 dalies analogiją Darbo kodekso 9 straipsnio 1 dalies pagrindu turi teisę tokį atsisakymą ginčyti tiesiogiai teisme¹⁰⁰.

Taip pat reikia laikytis ir Darbo kodekso¹⁰¹ 240 straipsnio 3 dalies reikalavimo, nustatančio, kad drausminė nuobauda skiriama darbdavio įsakymu ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

Antroji darbo sutarties nutraukimo procedūros stadija pirmiausia apima darbo sutarties nutraukimo informinimą. Informinimas atliekamas padarant atitinkamą įrašą darbo sutartyje, nurodant darbo sutarties nutraukimo pagrindą (Darbo kodekso straipsnį, jo dalį, punktą). Darbdavys, darbuotojo pageidavimu turi išduoti jam pažymą apie darbą, nurodant darbo funkcijas (pareigas), jo pradžios ir pabaigos datas, darbo užmokesčio dydį ir darbo įvertinimą (charakteristiką) (Darbo kodekso 141 straipsnio 4 dalis).

Atleidžiant darbuotoją, svarbu yra tai, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną - privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas. Kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką (Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis)

Išanalizavus darbo sutarčių nutraukimą pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktus, darytina išvada, kad darbdavys atleisdamas darbuotoją iš darbo turi laikytis bendros drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos. Drausminės nuobaudos parinkimą reglamentuoja Darbo kodekso 238 straipsnis. Ši teisės norma taikoma parenkant drausminę nuobaudą ir už paprastą ir už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą.

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo teismo biuletenis, Teismų praktika, Nr. 21, 2004 m., P.198 "Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga", 2004 m. birželio 18 d. Nr. 45;

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;

5. Darbo teisės normų, reglamentuojančių šturkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie nesuderinami su darbuotojo pareigomis ir darbo funkcijomis, raida ir palyginimas su užsienio valstybių panašiomis darbo teisės normomis

Anksčiau galiojusiuose Lietuvos Respublikos darbo teisės aktuose – Darbo įstatymų kodekse, Darbo sutarties įstatyme taip pat buvo užsimenama apie šturkščius pareigų pažeidimus, tačiau juose nebuvo pateikiama nei tokios pažeidimų rūšies samprata, nei bandoma nustatyti šių pažeidimų sudėtis. Be to, drausminėn atsakomybėn už tokius pažeidimus galėjo būti patrauktas ribotas darbuotojų ratas (darbuotojai įtraukti į specialius sąrašus, vadovaujantys darbuotojai, darbuotojai, turintys įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus(nurodymus) ir panašiai).

Dabar gi, kaip nurodo V. Vėgelis savo straipsnyje „Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse“ drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už šturkštų darbo pareigų pažeidimą, esant Darbo kodekso 235 straipsnyje nurodytiems pagrindams, taikomas visiems be išimties darbuotojams.¹⁰²

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto ir 4 punkto normos yra naujos darbo teisės normos, todėl išsamiam jų aiškinimui yra svarbi užsienio valstybių patirtis.

Pavyzdžiui, Juodkalnijos Respublikos Darbo įstatymo¹⁰³ 95 straipsnis numato darbo pareigų pažeidimo atvejus, kurie gali būti pagrindu nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį. Nors šis įstatymas nevarvoja „šturkštaus darbo pareigų pažeidimo“ sąvokos, jame pateiktas nebaigtinis sąrašas pažeidimų turi nemažai panašumų su Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje išvardytais šturkščiais darbo pareigų pažeidimais. Pažymėtina, kad Juodkalnijos Respublikos Darbo įstatymo 95 straipsnio 6 punktas numato tokią pažeidimo sudėtį „<...> *piktnaudžiavimas pareigomis, įgaliojimų viršijimas* ir verslo, tarnybos ar kitos paslapties nustatytos įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje su darbdaviu atskleidimas“. Pirmoji šio pažeidimo sudėties dalis iš esmės atitinka šiame darbe nagrinėtą Darbo kodekso 235 straipsnio 4 dalyje numatytą šturkštų darbo pareigų pažeidimą – pasinaudojimą pareigomis siekiant gauti neteisėtą pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimą ar biurokratizmą. Kiti pažeidimą sudarantys veiksmai beveik identiškai Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies numatytų pažeidimų sudėtimis, kurios nėra

¹⁰² Tarptautinė mokslinė konferencijos medžiaga, 2003-10-16-18, P. 373;

¹⁰³ The Law on Labour, adopted by the Parliament of the Republic of Montenegro at the second meeting of the first regular session on the 8th July 2003, internetinė prieiga: [žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.] <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/68321/83255/F1047000793/YUG68321.pdf>;

šio darbo objektas. Taigi, darytina išvada, kad Juodkalnijos Respublikos Darbo įstatymas darbo pareigų pažeidimų skyriuje turi nuostatų, kurias galima gretinti su Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje, tarp jų ir 4 punkte numatytais pažeidimais.

Lenkijos Respublikos Darbo kodekso¹⁰⁴ 101¹ straipsnio 1 dalis numato draudimą „darbuotojui individualioje darbo sutartyje numatytose ribose užsiimti veikla, konkuruojančia su darbdavio vykdoma veikla ir dirbti pagal darbo sutartį ar kitu pagrindu ūkio subjektui, vykdančiam tokią veiklą (konkurencijos draudimas)“. Pažeidus šį draudimą darbdavys turi teisę reikalauti, kad darbuotojas sumokėtų kompensaciją Lenkijos Respublikos Darbo kodekso nustatyta tvarka. Šis draudimas panašus į šiame darbe nagrinėtą Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte numatytą „dalyvavimo veikloje“ šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Pažymėtina, kad Lenkijos Respublikos Darbo kodeksas, skirtingai nei Darbo kodeksas, nenumato galimybės darbdaviui nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį už šio draudimo nesilaikymą.

Latvijos Respublikos Darbo kodekso¹⁰⁵ 101 straipsnis numato baigtinį sąrašą atvejų, kai darbdavys turi teisę dėl darbuotojo elgesio, jo galimybių ar ekonominių, organizacinių, techninių priemonių pateikti darbuotojui raštišką įspėjimą dėl darbo sutarties nutraukimo. Visgi, šiame sąrašė nėra nurodyta šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, numatytų Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ar 4 punktuose. Darbo kodekse numatyta pasinaudojimo pareigomis, savavaliavimo ar biurokratizmo pažeidimo sudėtį kiek primena Latvijos Respublikos Darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalies nuostata, kai „darbuotojas, atlikdamas darbą, veikė priešingai moralės principams ir tokia veikla yra nesuderinama su darbo santykių tęstinumu“. Pažymėtina, kad Latvijos Respublikos Darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalies 2 punktas beveik atkartoja šiame darbe minėtą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje suformuluotą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoką (remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimu tai yra toks darbuotojo padarytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka darbdavio pasitikėjimo toliau tinkamai atlikti darbą)¹⁰⁶. Latvijos Respublikos Darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalies 2 punktas numato, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, jei pastarasis „<...> atlikdamas darbą veikė neteisėtai ir dėl to neteko darbdavio pasitikėjimo“.

¹⁰⁴ ACT of 26 June 974 THE LABOUR CODE, Labour Code of the Republic of Poland, internetinė prieiga: http://www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=7317, [žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.];

¹⁰⁵ Labour Code of the Republic of Latvia, Labour Law, internetinė prieiga <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>, [žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.];

¹⁰⁶ 2005 lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje L.K.v.AB „Lietuvos draudimas“, bylos Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8;15.32;

Estijos Respublikos Darbo sutarčių įstatyme¹⁰⁷ šurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka taip pat neminima, tačiau šio įstatymo 86 straipsnis numato pagrindus tiek terminuotos, tiek neterminuotos darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva. Pažymėtina, kad aptariamo teisės akto 86 straipsnio 7 punktas numato praktiškai analogišką Latvijos Respublikos Darbo kodekso 101 straipsnio 1 dalies 2 punkte numatytam darbo sutarties nutraukimo pagrindui, tai yra „netekus pasitikėjimo darbuotoju“, kuris, kaip minėta atitinka Lietuvos Aukščiausiojo Teismo poziciją dėl šurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos.

Pagrindinis Rusijos Federacijos darbo teisinius santykius reguliuojantis teisės aktas yra Rusijos Federacijos darbo kodeksas. Šiuo metu galioja 2001 m. gruodžio 30 d. priimta Rusijos Federacijos darbo kodekso redakcija, kuri taikoma nuo 2002 metų. Reikia pažymėti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir Rusijos Federacijos darbo kodeksas nevienodai reguliuoja nagrinėjamus darbo teisinius santykius.

Šiame darbe nagrinėjami darbo sutarčių nutraukimo už šurkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie nesuderinami su darbuotojo pareigomis ar darbo funkcijomis, pagrindai yra reguliuojami Darbo kodekso¹⁰⁸ XVI skyriaus normose, nustatančiose darbo drausmę. Tokia teisės normų patalpinimo vieta Darbo kodekse užtikrina galimybę padarytus konkrečius darbuotojo veiksmus vertinti pagal Darbo kodekso normas kaip darbo drausmės pažeidimą, o kai padaryti darbuotojo veiksmai atitinka nagrinėtų pažeidimų sudėtis juos kvalifikuoti kaip šurkščius darbo pareigų pažeidimus. Įstatymo leidėjas, patalpindamas nagrinėtas darbe normas į darbo drausmę reguliuojantį skyrių nustatė, kokios veikos neturi būti daromos, o tuo atveju, jeigu tokios veikos padarytos, - tai numatoma drausminė atsakomybė.

Rusijos Federacijos darbo kodekso 30 skyriaus normos reguliuoja darbo drausmės santykius. Tačiau šiame skyriuje darbo drausmės pažeidimų rūšys yra nenustatytos ir nėra konkretizuotos. Šiame skyriuje nėra teisės normų apie šurkštų darbo pareigų pažeidimą, nėra pateikiama jo sąvoka ar kitoks apibūdinimas, nepateikiamas nebaigtinis darbo drausmės pažeidimų, pripažįstamų šurkščiais sąrašas, kaip yra Darbo kodekse. Tačiau vis tik Rusijos Federacijos darbo kodekse vartojama šurkštaus darbo drausmės pažeidimo sąvoka ir nustatytos panašios į Lietuvos Respublikos darbo kodekso reglamentuojamas pažeidimų sudėtis.

¹⁰⁷ Republic of Estonia Employment Contracts Act, passed 15 April 1992, internetinė prieiga: <http://www.legaltext.ee/text/en/X1056K10.htm> [žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.];

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;

Rusijos Federacijos darbo kodekse¹⁰⁹ šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sąvoka vartojama 81 straipsnio 6 punkte. Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 straipsnis nustato darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindus, tarp jų šio straipsnio 6 dalis nustato, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta už vienkartinį šiurkštų darbuotojo darbo pareigų pažeidimą. Kartu Rusijos Federacijos darbo kodeksas 81 straipsnio 6 punktas detalizuoja konkrečius atvejus, kurie pripažįstami šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais, suteikiančiais teisę darbdaviui nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Tačiau Rusijos Federacijos Darbo kodekso 81 straipsnio 6 punkte įvardyti 5 darbo drausmės pažeidimų atvejai nėra panašūs į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 bei 4 punktuose nustatytus atvejus. Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 straipsnio 6 punkto numatyti 5 pažeidimų atvejai iš dalies yra panašūs į kitus, šiame darbe nenagrinėtus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje nurodytus atvejus. Tačiau Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 straipsnyje nustatytos darbo drausmės pažeidimų sudėtys yra taikomos ne visiems darbuotojams, bet tik atskiroms jų kategorijoms.

Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 straipsnio 7 punktas nustato, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta tuo atveju, kai darbuotojai tiesiogiai aptarnaujantys pinigines ar prekinės vertybes atlieka kaltus veiksmus, dėl kurių jie praranda darbdavio pasitikėjimą dirbti. Panašūs į Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte reguliuojamus santykius yra ir Rusijos Federacijos Darbo kodekso 81 straipsnio 9 punkto normoje. Joje darbdaviui suteikta teisė nutraukti darbo sutartį su įmonės, organizacijos, jos filialo, atstovybės vadovu, jų pavaduotojais, vyriausiu buhalteriu už nepagrįstai priimtus sprendimus, kuriais neišsaugotas ar neteisėtai panaudotas turtas, arba padaryta kitokia turtinė žala organizacijai.

Taigi, kai kurios nagrinėjamos Darbo kodekso ir Rusijos Federacijos darbo kodekso teisės normos yra panašios, tačiau yra esminių skirtumų. Visų pirma, jos skiriasi tuo, kad tokios normos pagal Rusijos Federacijos Darbo kodeksą taikomos siauresniam darbuotojų ratui. Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 straipsnis nenustato baigtinio darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva sąrašo. Šio straipsnio 14 punktas leidžia nutraukti darbo sutartį kitais kodekso ar federalinių įstatymų nustatytais atvejais. Vienas iš šių atvejų yra numatytas Rusijos Federacijos darbo kodekso 336 straipsnio 2 dalies 2 punkte, nustatančiame, kad papildomais pagrindais gali būti nutraukta darbo sutartis su pedagoginių darbų dirbančiais darbuotojais už fizinių ar (ir) psichinių prievartos auklėjimo metodų prieš mokomą ar auklėjamą asmenį taikymą, tame tarpe už

¹⁰⁹ Trudavoj kodeks Rosijskoj Federacii, internetinė prieiga <http://www.rabota74ru/tk/1067> [žiūrėta 2008 m. vasario 2 d.];

vienkartinį. Taigi, Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto prasme tokie veiksmai atitinka savavaliavimo požymius. Skirtumas tarp lyginamų įstatymų normų yra tame, kad skiriasi jų taikymo ribos. Rusijos Federacijos darbo kodekso norma taikoma vėlgi siauresniam ir apibrėžtam ratui darbuotojų – pedagogams, atliekantiems auklėjimo ar mokymo funkcijas. Tuo tarpu Lietuvos Respublikoje fizinės ar psichinės prievartos taikymas darbo rezultato pasiekimo tikslui pasiekti turėtų būti pripažintas savavaliavimu, nepriklausomai nuo subjekto, tai yra, ar tokius veiksmus atlieka pedagogas prieš mokinį ar darbų vykdytojas prieš statybose dirbantį darbininką.

Analogiška Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte nustatyta darbo drausmės pažeidimo sudėčiai yra nustatyta Rusijos Federacijos Darbo kodekso 81 straipsnio 8 punkte, kuris leidžia darbdaviui nutraukti darbo sutartį su darbuotojais atliekančiais auklėjamąsias funkcijas už amoralų, nesuderinamą su darbu poelgį. Tai yra ši norma siauriau negu Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktas įvardija nesuderinamą du darbo funkcijomis veiklą, nurodo, tik galimos tokios nesuderinamos veiklos vieną aspektą – amoralų poelgį. Taip pat ši norma taikoma ne visiems, bet tik tam tikros kategorijos darbuotojams - asmenims, atliekantiems auklėjamąsias funkcijas.

Rusijos Federacijos darbo kodekse darbo santykiai panašūs į šiame darbe analizuojamus darbo santykius reguliuojami nenaudojant darbo drausmės instituto, bet nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindus arba tam tikrų darbuotojų rūšių atleidimo pagrindus. Todėl darytina išvada, kad Rusijos Federacijos darbo kodekso normos, reglamentuojančios panašius santykius prioritetiškai yra nukreipti baudimo už padarytą pažeidimą funkcijai, o ne išpėjamajai funkcijai vykdyti.

Šiame darbe nagrinėjamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos turi svarbią reikšmę darbo drausmei užtikrinti. Šios teisės normos be kita ko turi ir išpėjamąją funkciją, sudaro įstatyminių pagrindą įvertinti padarytus darbuotojo veiksmus pirmiausia darbo drausmės pažeidimo prasme, ir tik vėliau, konstatavus, kad padarytas pažeidimas, o nagrinėjamais šiame darbe atvejais - šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, taikyti drausmines nuobaudas, tame tarpe griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą.

Taigi, lyginant Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Rusijos Federacijos darbo kodekso įtvirtintą panašių darbo teisinių santykių reglamentaciją matyti jų skirtumai ir panašumai.

Išanalizuoti užsienio valstybių įstatymai nenumato darbo pareigų pažeidimų, tapačių Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punkte numatytiems šiurkštiems darbo pareigų pažeidimams. Tačiau užsienio valstybių darbo įstatymuose vis tik yra nemažai panašumų su šiame darbe analizuojamomis darbo teisės normomis. Išnagrinėjus Lietuvos Respublikos darbo įstatymų raidą

pastebima tendencija plėsti šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą. Kartu reikia pastebėti, kad nei viename iš nagrinėtų užsienio valstybių darbo įstatymų nenustatytas toks platus ir nebaigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas.

Išvados

1. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra sunkiausias darbo drausmės pažeidimas, kuris kvalifikuotinas atsižvelgiant į tai, ar konkretus darbuotojo padarytas pažeidimas atitinka Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalyje nurodytuose šaltiniuose nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį.
2. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto normoje nustatytas pažeidimas susideda iš dviejų savarankiškų sudėčių: dalyvavimo nedarbinėje arba darbinėje veikloje taip pažeidžiant įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje ar darbo sutartyje nustatytus apribojimus ir dalyvavimo nedarbinėje arba darbinėje veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinės ar darbo sutarties nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Šių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėčiai konstatuoti svarbią reikšmę turi šaltinių, reglamentuojančių darbuotojo veiklą, analizė bei darbuotojo neteisėto „dalyvavimo veikloje“ požymių nustatymas.
3. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte nustatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas nustatomas atskirai vertinant pasinaudojimą pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims, ar dėl kitokių paskatų ir atskirai atskleidžiant savavaliavimą ir biurokratizmą. Dėl nepakankamai aiškių šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo kvalifikavimo požymių gali kilti problemų taikant šią teisės normą praktikoje. Siekiant išvengti skirtingų interpretacijų įstatymų leidėjas turėtų apibrėžti savavaliavimo ir biurokratizmo sampratą Darbo kodekse.
4. Darbdavys taikydamas griežčiausią drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo už Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktuose numatytus darbo pareigų pažeidimus, privalo laikytis atleidimo iš darbo tvarkos, atlikdamas privalomus veiksmus iki darbo sutarties nutraukimo įforminimo ir kitus veiksmus, atliekamus įforminant darbo sutarties nutraukimą.
5. Išanalizuoti užsienio valstybių įstatymai nenumato darbo pareigų pažeidimų, tapačių Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punkte numatytiems šiurkštiems darbo pareigų pažeidimams. Tačiau užsienio valstybių darbo įstatymuose vis tik yra nemažai panašumų su šiame darbe analizuojamomis darbo teisės normomis.

Santrauka

Įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, atsirado daug naujų darbo teisės normų, tarp jų reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus.

Šiame darbe nagrinėjamas darbo sutarčių nutraukimas už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie nesuderinami su darbuotojo veikla ir darbo funkcijomis (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 ir 4 punktai). Analizuojama darbo drausmės pažeidimo ir sunkiausio iš jų – šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata, atskleidžiami jų skirtumai ir vertinimo kriterijai, pateikiama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir kitų teismų praktika, esama darbo teisės doktrina. Nagrinėjamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos, reglamentuojančios darbo sutarčių nutraukimą už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus palyginant jas su kitų užsienio valstybių panašiomis darbo teisės normomis. Bandoma atskleisti esančias šių darbo teisės normų taikymo problemas, parodyti šios temos aktualumą, ir ateities perspektyvas.

Šiame darbe pabrėžiama, kad nagrinėjami darbo sutarties nutraukimo pagrindai teisės doktrinoje ir praktikoje nėra pakankamai išanalizuoti, teisminė praktika yra negausi. Todėl yra reali galimybė darbdaviui suklysti taikant šias darbo teisės normas, nurodant darbo sutarties nutraukimo pagrindą. Šiuo darbu buvo siekiama bent iš dalies užpildyti šią spragą, plačiau ir išsamiau aiškinant darbo sutarčių nutraukimą už nagrinėjamus šiurkštaus darbo pareigų pažeidimus.

Summary

After the new Labour Code of the Republic of Lithuania came into effect, many new labour norms have originated including the ones regulating the termination of labour agreements due to the gross breaches of labour discipline.

This paper analyses the termination of labour agreements due to the gross breaches of labour discipline, which are incompatible with the activities and labour functions of the employee (Article 235 paragraph 2 clauses 3 and 4 of the Labour Code of the Republic of Lithuania). The paper reveals the conception of the breach of labour discipline, *inter alia* the gross breach of labour discipline as the most severe of a kind, their differences and assessment criteria as well as presents the practice of the Lithuanian Supreme Court and other courts, the doctrine of labour law. The provisions of the Labour Code of the Republic of Lithuania regulating the termination of labour agreements due to the gross breaches of labour discipline are also analysed while comparing them to the similar norms of labour law in foreign countries. It is sought to disclose the problems of application of such labour norms, to show the relevance of this theme and the future perspectives.

This paper emphasizes that the considered grounds for termination of labour agreements are not enough analysed in legal doctrine and practice, the court practice in this field is not extensive. Therefore, there is a real possibility that the employer could commit a mistake in applying these labour norms while indicating the grounds for the termination of labour agreement. This paper aims to fill at least a part of this gap by explaining the termination of labour agreements due to the analysed gross breaches of labour discipline in a more wide and thorough way.

Literatūros sąrašas

Lietuvos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;
3. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
4. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas//Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137;
5. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas// Valstybės žinios, 2000, Nr.89-2741;
6. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas//Valstybės žinios, 2002 , Nr. IX-743;
7. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr. IX-1672;
8. Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr. 94-4264;
9. Lietuvos Respublikos azartinių lošimų įstatymas// Valstybės žinios, 2001, Nr. 43-1495;
10. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas//Valstybės žinios. 1998, Nr. VIII-1316;
11. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas// Valstybės žinios. 1997, Nr. VIII-371;
12. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos pagrindų įstatymas//Valstybės žinios, 1992, Nr. 20-588;
13. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymas, Valstybės žinios, 1998, Nr. 110-3024;
14. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas//Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914;
15. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574;
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 “Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr.11-412;
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1143 “Dėl atskirų sutarčių ypatumų“//Valstybės žinios, 2002, Nr. 66-2569;
18. Lietuvos geležinkelio transporto darbuotojų drausmės statutas//Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225;
19. Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr. 64-2881

Specialioji literatūra:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras III dalis, Individualūs darbo santykiai, 2004, Vilnius, Justitia;
2. Nekrošius et al. Darbo teisė.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
3. Nekrošius et.al. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkis ir perspektyvos, teisinės informacijos centras, Vilnius 2007;
4. Tiažkijus V. Darbo teisė: Teorija ir praktika, V I tomas, Justitia, Vilnius 2005;
5. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I., Darbo teisė. Vadovėlis.-Vilnius: Mintis 1990;
6. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999;
7. Kapočiūtė J. Darbo teisė, Kaunas, 2006;
8. Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas//Jurisprudencija. 2003. Nr. 40 (32);
9. Davidavičius H. Papildomi ir antraeiliai darbai, Juristas, 2004, nr. 1;
10. Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką, Kaunas: Aušra, 2006;
11. Tarptautinės mokslinės konvencijos medžiaga, 2003 spalio 16-18 d. Vilnius 2004;
12. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000;
13. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys, Vilnius: Mintis, 1991;
14. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas internetinė prieiga: www.autoinfa.lt/webdic/, [žiūrėta 2007 m. gruodžio 14 d.];
15. Tarptautinių žodžių žodynas, Vilnius: Mintis 1969;
16. Bluvšteinas J., Kriminologija, Vilnius: Pradai 1994;
17. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988;

Praktinė medžiaga:

1. 2006 m. gruodžio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje UAB „Mobivil papirus v R. N., bylos Nr. 3 K-3-658/2006, kat. 11.9.10.8 (S);
2. 2007 spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje T. B v AB „Hansabankas“ bylos Nr. 3K-3-425/2007, kat. 11.9.10.8;114.6 (S);

3. 2007 gruodžio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje J. Ch v L. Š. „Meškėnas“, bylos Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8;11.10 (S);
4. 2006 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje D.L. v AB „Ukmergės biofabrikas“, bylos Nr. 3K-3-93/2006, kat. 11.9.10.8;
2. 2007 m. gruodžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje V. M. v UAB „Sanatorija“ Pušyno kelias“, bylos Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8 (S);
3. 2008 m. vasario 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje V.L. v Užsienio reikalų ministerija, bylos Nr. 3K-3-125/2008, kat. 11.9.108 (S);
4. 2005 m. sausio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje M. R. v UAB „Klaipėdos kartonas“, Nr. 3 K-3-13/2005, kat. 11.9.10.8;11.10;
5. 2005 vasario 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje V.T. v AB „Lietuvos jūrų laivininkystė Nr. 3K-3-109/2005, kat. 15.32,114.11;
6. 2005 lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje L.K.v.AB „Lietuvos draudimas“, bylos Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8;15.32;
7. 2007 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G.O. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, tretysis asmuo R.B., Nr. 3K-3-39/2007 kat. 4.3 “S;
8. 2004 birželio 18 d. LAT senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodeksų normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2004, Nr. 21;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Biuletenis, Teismų praktika Nr. 20, Vilnius, 2003;
10. (Trudovoj kodeks Rossijskoj federaciji, internetinė prieiga: <http://www.rabota74ru/tk/1067>) [žiūrėta 2008 m. vasario 2 d.];
11. Republic of Estonia Employment Contracts Act, passed 15 April 1992, internetinė prieiga: <http://www.legaltext.ee/text/en/X1056K10.htm>; [žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.];
12. The Law on Labour, adopted by the Parliament of the Republic of Montenegro at the second meeting of the first regular session on the 8 th July 2003, internetinė prieiga: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/68321/83255/F1047000793/YUG68321.pdf>; [žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.];
13. Labour code of the Republic of Poland. ACT of 26 June 974 THE LABOUR CODE, internetinė prieiga: http://www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=7317; [žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.];
14. Labour Code of the Republic of Latvia. Labour Law, internetinė prieiga: <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>; [žiūrėta 2008 m. kovo 10 d.];

15. Žaliakalnio vidurinės mokyklos vidaus darbo tvarkos taisyklės, Patvirtintos mokyklos direktoriaus įsakymu Nr. V-85, 2003m. rugpjūčio 26 d, internetinė prieiga: <http://www.kzvm.ku.lt/kzvnew/Informacija/VidausTvarka.html> [žiūrėta 2007 lapkričio 28];
16. Uždarosios akcinės bendrovės „Trikampis Žiedas“ kolektyvinė sutartis, 2007 balandžio 18 d. Vilnius;
17. Uždarosios akcinės bendrovės „Vilniaus autobusai“ kolektyvinė sutartis, 2007 m. sausio 30 d. Vilnius;
18. Uždarosios akcinės bendrovės „Ukmergės vandenys“ kolektyvinė sutartis, 2007 gruodžio mėn. Ukmergė;
19. Vyriausios tarnybinės etikos komisijos sprendimas, 2007 m. Birželio 28, Nr. KS-55, Vilnius;
20. Vyriausios tarnybinės etikos komisijos sprendimas, 2007 m. spalio 18 d, Nr. KS-72, Vilnius;
21. Vyriausios tarnybinės etikos komisijos sprendimas, 2007 m. lapkričio 8 d. Nr. KS-58, Vilnius;
22. Vyriausios tarnybinės etikos komisijos sprendimas (Dėl Šarūno Štaro) 2008 m. vasario 14 d. Nr. KS-8, Vilnius;
23. Vyriausios tarnybinės etikos komisijos sprendimas (Dėl Vladimir Avin) 2008 m. Vasario 14 d. Nr. KS-9, Vilnius;