

Vilniaus universitetas

Teisės fakultetas

Darbo teisės katedra

VU TF V kurso dieninio skyriaus studijų

darbo teisės specializacijos

studento Arvydo Zaščiurinsko

Magistrinis darbas

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

Darbo vadovas:

doc. dr. G.Bužinskas

Darbo recenzentas:

as. V.Vėgelis

Vilnius

2006

TURINYS

Įvadas	3
I. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas	6
1.1. Darbo drausmės pažeidimas, šiurkštus darbo pareigų pažeidimas bei šių pažeidimų atribojimas.....	6
1.2. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtis	17
1.2.1. Objektas	17
1.2.2. Subjektas	18
1.2.3. Objektyvioji pusė	21
1.2.4. Subjektyvioji pusė.....	22
II. Šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, kuriais kėsinama į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus	24
2.1. Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei	24
2.2. Veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn	35
III. Darbo sutarties nutraukimo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą tvarka ir teismų praktika..	42
Išvados ir pasiūlymai	58
Literatūros sąrašas.....	60
Santrauka.....	66
Summary	67

Įvadas

Kiekvienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje darbdavys ir jo administracija turi sudaryti tinkamas organizacines ir ekonomines sąlygas normaliam darbuotojų darbui, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, skatinti darbuotojų gerą darbą bei rūpintis jų poreikiais. Tuo tarpu darbuotojai privalo sąžiningai dirbti, vykdyti teisėtus darbdavio ir jo administracijos nurodymus, laikytis darbo ir technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų bei tausoti darbdavio turtą. Tik abiejų darbo sutarties partnerių pareigų ir teisių harmoningas derinimas gali sudaryti sąlygas užtikrinti darbo drausmę organizacinėmis, ekonominėmis, technologinėmis ir teisinėmis priemonėmis. Užtikrinti darbo drausmę ir ją palaikyti yra labai svarbu, nes nuo to gali priklausyti darbuotojų saugumas, jų sveikata, darbo kokybė bei darbo rezultatai.

Tačiau dažnai pasitaiko atveju, kai darbuotojas pažeidžia DK, kituose įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, lokaliniuose teisės aktuose ar profesinės etikos kodeksuose nustatytas pareigas ir tokiu atveju kyla darbuotojo drausminės atsakomybės – vienos iš darbo tvarkos užtikrinimo priemonės – taikymo klausimas. Kokia drausminė atsakomybė gali būti taikoma darbuotojui priklauso nuo to, kokio sunkumo yra darbo pareigų pažeidimas. Darbuotojui padarius šurkštų darbo pareigų pažeidimą, jam gali būti taikoma pati griežčiausia drausminė atsakomybė – atleidimas iš darbo.

Kokie darbo drausmės pažeidimai laikomi šurkščiais darbo pareigų pažeidimais nustato Lietuvos Respublikos darbo kodekso¹ (toliau – DK) 235 straipsnio 2 dalis. Savo magistriniame darbe plačiau nagrinėsiu tik du šurkščius darbo pareigų pažeidimus, kuriais kėsiamasi į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus, t.y.: 1) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei (DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas); 2) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn (DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktas).

Mano nagrinėjamos temos aktualumą lemia tai, kad pasibaigus darbo teisinės santykiams ne įstatymų nustatyta tvarka ir ne įstatyme nustatytais pagrindais, atsiranda

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569; 2007, Nr. 70-3167.

teisinis pagrindas darbo sutarties šaliai, kurios teisės buvo pažeistos, kreiptis į teismą dėl pažeistų darbinių teisių gynimo. Teisminis ginčas kartu yra ir socialinis konfliktas, iš dalies sukeliantis visuomenės gyvenimo nestabilumą ir socialinį nesaugumą. Todėl labai svarbu darbdaviui nusprendus nutraukti darbo teisinius santykius su darbuotoju dėl vieno iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kuriais kėsinamasi į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus, teisingai taikyti teisės normas, reguliuojančias darbo sutarties pasibaigimą šiuo pagrindu.

Šio darbo uždaviniai yra: pirma, analizuoti DK normas, reglamentuojančias darbo drausmės pažeidimus; antra, nagrinėti šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kuriais kėsinamasi į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus, ypatumus; trečia, remiantis teismų praktika, analizuoti kaip praktikoje taikomos DK normos, reglamentuojančios šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kuriais kėsinamasi į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus; ketvirta, palyginti kaip šie pažeidimai reglamentuojami užsienio valstybių teisės aktuose, penkta, remiantis teismų praktika, atskleisti darbo sutarties nutraukimo, už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, tvarką.

Atsižvelgiant į šio darbo uždavinius, bus aptarti šie pagrindiniai klausimai: kas yra darbo drausmės pažeidimas, kas yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas bei kaip šiuos teisės pažeidimus atriboti, koks pažeidimas laikomas valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei, kada darbuotojui galima taikyti drausminę atsakomybę už veiką, turinčią vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Nagrinėjant šiuos klausimus taip pat bus aptarta kaip šie klausimai reglamentuojami užsienio valstybėse. Be to, bus aptarta kokia yra darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju tvarka, kai jis padaro šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

Analizuojant minėtus klausimus, didžiausias dėmesys bus skiriamas Lietuvos teisės aktams (įstatymams, poįstatyminiams teisės aktams), iš kurių, be abejonės, pagrindinis ir svarbiausias yra DK, taip pat bus aptarti užsienio valstybių teisės aktai, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) ir pirmosios instancijos teismų praktika, speciali Lietuvos ir užsienio literatūra ir moksliniai straipsniai.

Atsižvelgiant į šio darbo uždavinius ir objektą, bus naudojami keli tyrimo metodai. Visų pirma, reiktų išskirti istorinį metodą, kurio pagalba bus siekiama atskleisti kaip anksčiau buvo reglamentuojami darbo drausmės pažeidimai bei jų vystymosi ypatumai. Antra, bus

taikomas formalusis teisinis metodas, kuris padės atskleisti darbo drausmės pažeidimų esminius bruožus. Trečia, remiamasi ir teleologiniu metodu, kuris padės atskleisti tiriamų normų turinį. Ketvirta, sisteminio metodo pagalba bus sistemiškai analizuojamos atskirų teisės aktų normos, susijusios su šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais, kuriais kėsinama į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus. Penkta, šiame darbe bus naudojamas lyginamasis metodas, kuris ne tik padės atskleisti atskirų užsienio valstybių teisinio reglamentavimo ypatumus, susijusius su darbo drausmės pažeidimais, bet ir palyginti su Lietuvoje egzistuojančia teise. Magistriniame darbe pasirinktas Lietuvos teisės aktų lyginimas su Lietuvos kaimynės Latvijos teisės aktais, kuri kaip ir Lietuva yra Europos sąjungos narė bei Rusija, iš kurios priklausomybės Lietuva išsivadavo tik 1990 m. kovo 11 d. ir kuri nėra Europos sąjungos narė.

I. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas

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

Iki naujojo DK įsigaliojimo galiojusiam Darbo įstatymų kodekse² (toliau – DĮK) nebuvo pateikta darbo drausmės pažeidimo samprata. Tuo tarpu naujasis DK pateikia šio pažeidimo sampratą. DK 234 straipsnyje įtvirtinta, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Labai panašiai darbo drausmės pažeidimas apibrėžiamas ir teisės teorijoje – tai kalta neteisėta darbo teisės subjektų veikla, pasireiškianti savo pareigų nevykdymu, jų pažeidimu, kuri draudžia darbo teisės normų sankcijos³.

DK 234 straipsnyje pateiktas darbo drausmės pažeidimo sąvoka yra nelabai konkreti, kadangi joje nurodoma, jog darbo drausmės pažeidimas yra pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, tačiau nepateikiama kas šias pareigas nustato. Tuo tarpu kai kurie autoriai darbo drausmės pažeidimą apibrėžia, kaip kaltą darbuotojo nevykdymą arba netinkamą vykdymą pareigų, numatytų darbo sutartyje, vidaus darbo tvarkos taisyklėse, pareigybės aprašymuose (nuostatuose), kitose instrukcijose, įstatymuose ar darbo teisės aktuose⁴. Manau pastarasis darbo drausmės pažeidimo apibrėžimas yra konkretesnis ir aiškesnis.

Drausminė atsakomybė pagal darbo teisę galima tik tarp subjektų, susijusių darbo teisiniais santykiais. Todėl jeigu darbo teisiniai santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra pasibaigę, darbuotojo drausminės atsakomybės klausimas nebegali būti keliamas. Jei darbdavys paskirtą drausminę nuobaudą tada, kai jau yra nutrūkę darbo teisiniai santykiai, tokia drausminė nuobauda būtų vertinama kaip neteisėta ir nesukeltų darbuotojui jokių neigiamų teisinių padarinių.

Darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas, žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų pasekmių, darbuotojo kaltė. Nesant bent vienos iš minėtų sąlygų,

² Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

³ S. Vansevičius. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000. p. 225.

⁴ И.Я. Киселев, А.С. Леонов. Комментарии к Трудовому Кодексу Российской Федерации. Москва: Дело, 2003. с. 381.

drausminės atsakomybės taikymas negalimas. Tuo pačiu minėtos sąlygos parodo, kad drausminė atsakomybė gali būti tik individuali. Ji konkrečiam darbuotojui gali būti taikoma tik už šio darbuotojo kaltus neteisėtus veiksmus ar neveikimą.

Darbuotojų pareigos įtvirtintos DK 228 straipsnyje, kuris nustato, 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.

Kaip palyginimui galima būtų paminėti Rusijos Federacijos darbo kodekso (toliau - Rusijos Federacijos DK) 21 straipsnio 2 dalį⁵, kuriame taip pat išdėstytos darbuotojų pareigos. Šiame straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas privalo sąžiningai atlikti savo pareigas, kurios nustatytos darbo sutartyje, laikytis vidaus darbo tvarkos taisyklių, laikytis darbo drausmės, vykdyti nustatytas darbo normas, laikytis saugaus darbo reikalavimų, tausoti darbdavio ir kitų darbuotojų turtą, nedelsiant pranešti darbdaviui ar tiesioginiam savo vadovui apie kylantį pavojų darbuotojų sveikatai, gyvybei, darbdavio turtui. Iš pateiktų straipsnių, matyti, kad DK ir Rusijos Federacijos DK labai panašiai apibrėžia darbuotojų pareigas.

DK, palyginti su senuoju DĮK, apibrėžiant darbuotojų pareigą vykdyti darbdavio ir administracijos nurodymus, išskirtas tokių nurodymų teisėtumo elementas. Darbuotojui privalomi vykdyti tik teisėti nurodymai. Teisėtas elgesys – toks elgesys, kuris atitinka teisės nuostatas ir yra teisės normų leidžiamas. Vykdyti neteisėtus nurodymus darbuotojas gali atsisakyti, tačiau apie tai reikėtų informuoti darbdavį, administraciją.⁶

Darbuotojų pareigas, be jau minėto DK 228 straipsnio, taip pat reglamentuoja ir kitos DK normos, įstatymai, norminiai teisės aktai, lokaliniai teisės aktai bei profesinės etikos kodeksai.

Vadovaujantis DK 99 straipsnio 4 dalimi, sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Kaip nurodė LAT teisėjų senatas, DK 99 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta pareiga apima ir darbuotojo supažindinimą su jo darbo funkcijomis ir kitomis

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // <<http://www.garweb.ru/project/mintrud/tk/>>, žiūrėta 2007 m. kovo 27 d.

⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 318-319.

būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis (DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalys). Jeigu darbo santykiams tęsiantis darbuotojo darbo sąlygos yra pakeičiamos arba pakeičiami jo darbą reglamentuojantys darbovietėje galiojantys teisės aktai, darbdavys taip pat turi pareigą supažindinti darbuotoją su tokiais pakeitimais (DK 35 straipsnio 1 dalis)⁷. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad esant ginčui teisme, aplinkybė, kad darbuotojas buvo supažindintas su šiais teisės aktais, gali būti patvirtinta tik rašytiniais įrodymais, kuriuose užfiksuotas darbuotojo pasirašymas, jog jis buvo supažindintas su minėtais teisės aktais.

Senoje DK 99 straipsnio 4 dalies redakcijoje⁸ nebuvo imperatyvaus reikalavimo darbdaviui pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, nors toks reikalavimas buvo įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme⁹ (toliau – DSI) (17 straipsnio 3 dalis), kuris neteko galio priėmus naująjį DK. Panaikinus šią imperatyvią nuostatą, buvo suteikta darbdaviui galimybė iškilus ginčui teisme įrodinėti darbuotojo supažindinimo su lokaliniais teisės aktais faktą visomis Lietuvos Respublikos civilio proceso kodekso (toliau – CPK) 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytais įrodinėjimo priemonėmis, t.y. supažindinimas galėjo būti įrodytas ne tik darbuotojo parašu, tačiau, pavyzdžiui, ir liudytojų parodymais ar kitomis leistinomis įrodinėjimo priemonėmis. Tačiau vėliau priėmus DK pakeitimą¹⁰, vėl buvo sugrįžta prie imperatyvaus šios teisės normos reglamentavimo ir įtvirtinta darbdavio pareiga pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Manau, įstatymų leidėjas šiuo atveju teisingai pasielgė sugrįždamas prie imperatyvaus šios normos reglamentavimo ir taip užtikrindamas darbuotojo teisę būti supažindintam su minėtais dokumentais.

Darbuotojui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą, gali būti taikoma drausminė atsakomybė – viena iš priemonių, padedančių užtikrinti tinkamą darbo pareigų vykdymą. Drausminė atsakomybė konkrečiam darbuotojui gali būti taikoma tada, kai nustatoma, kad jis padarė darbo drausmės pažeidimą, už kurį gali būti skiriama drausminė nuobauda. Pagal DK

⁷ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

⁸ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁹ Valstybės žinios. 1991, Nr. 116-5191.

¹⁰ Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.

237 straipsnio 1 dalį, už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalį. Darbuotojui paskirta kitokia, negu DK 237 straipsnio 1 dalyje nustatyta, drausminė nuobauda (pavyzdžiui, išspėjimas, pinigine bausme, perkėlimas į kitą darbą ir pan.) vertintina kaip neteisėta ir nesukelianti jokių teisinių pasekmių.

Pagal anksčiau galiojusį DĮK, be jau minėtų drausminių nuobaudų, darbdavys taip pat turėjo galimybę skirti ir kitokias drausmines nuobaudas, tokias kaip griežtas papeikimas, perkėlimas į mažiau apmokamą darbą iki trijų mėnesių ar į žemesnes pareigas tokiam pačiam laikui. Nors DĮK ir numatė platesnį drausminių nuobaudų sąrašą, tačiau vis tiek pasitaikydavo atveju, kai darbuotojui būdavo paskiriama drausminė nuobauda, nenumatyta jokiame įstatyme. Antai Šakių tarpkolūkinės statybos organizacijos tarybos pirmininkas savo įsakymu už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą dviem darbininkams sumažino kvalifikacines kategorijas, nors įstatymai tokios nuobaudos iš viso nenumatė. Todėl pagal prokuroro protestą neteisėtas įsakymas buvo panaikintas¹¹.

Mano manymu, įstatymų leidėjas teisingai pasielgė naujajame DK susiaurinęs drausminių nuobaudų sąrašą, nes darbdaviui, vadovaujantis drausminės nuobaudos parinkimo taisyklėmis, dabar yra lengviau teisingai nuspręsti, kokią drausminę nuobaudą skirti darbo drausmę pažeidusiam darbuotojui ir taip yra sumažinama galimybė kilti ginčui tarp darbuotojo ir darbdavio, dėl per griežtos, darbuotojo manymu, drausminės nuobaudos paskyrimo.

DK 237 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitų rūšių drausminės nuobaudos. Šis DK straipsnis nustato specialiąją drausminę atsakomybę, kuriai būdinga didesnė drausminių nuobaudų ir kitų poveikio priemonių įvairovė, griežtesnis jų pobūdis, specifinė nuobaudų skyrimo tvarka ir kt. Kaip pavyzdį, būtų galima paminėti Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų statutą¹², kuris be DK 237 straipsnio 1 dalyje nustatytų drausminių nuobaudų, taip pat numato ir kitas, o būtent:

1) atėmimas iš mašinistų teisės valdyti lokomotyvą, perkeliant juos iki vienerių metų mašinistų padėjėjais, šaltkalviais, garvežių kūrėjais;

¹¹ Lietuvos TSRS darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1978. p. 214.

¹² Valstybės žinios. 1995, Nr. 10-225; 1995, Nr. 26-583.

2) atėmimas iš nenuimamųjų riedmenų vairuotojų ir lokomotyvų mašinistų padėjėjų pažymėjimų, perkeliant juos iki vienerių metų į darbą, nesusijusį su traukinių eismu;

3) darbuotojo perkėlimas iki trijų mėnesių į darbą, nesusijusį su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu arba gabenamų krovinių bei bagažo saugumo užtikrinimu, atsižvelgiant į jo profesiją (specialybę).

Tačiau nereikia drausminę atsakomybę supainioti su tarnybine atsakomybe. Nuo įprastos drausminės atsakomybės, tarnybinė atsakomybė skiriasi tuo, kad ji taikoma specialiu - valstybės tarnybos santykiu su valstybe susijusiems tarnautojams ir šio santykio atsiradimo pagrindas, skirtingai nei darbo teisėje, yra administracinis aktas. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 2 dalimi¹³ (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas), valstybės tarnautojas – tai fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešojo administravimo veiklą. Valstybės tarnautojams tarnybinė atsakomybė taikoma už netinkamą savo pareigų atlikimą, aplaidumą, nustatytų tarnybos pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą. Atitinkamas elgesio normas nustato Valstybės tarnybos įstatymas, valstybės tarnautojų elgesio kodeksai ar taisyklės, kiti teisės aktai, už kurių pažeidimą taikytina tarnybinė atsakomybė. Valstybės tarnybai priskirtų asmenų tarnybinė atsakomybės santykiai nėra darbo teisės objektas. Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnyje įtvirtinta principinė nuostata, kad darbo santykius reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tik tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Kaip nurodoma teisinėje literatūroje, Valstybės tarnybos įstatyme ir poįstatyminiuose teisės aktuose įtvirtinta savarankiška tarnybinių nuobaudų sistema bei jų skyrimo tvarka, leidžia kalbėti apie tarnybinę atsakomybę, kaip apie savarankišką teisinės atsakomybės rūšį¹⁴.

Vadovaujantis DK 237 straipsnio 1 dalimi, pati griežčiausia drausminė nuobauda yra atleidimas iš darbo, kuri taikoma DK 136 straipsnio 3 dalyje nustatytais pagrindais. DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (Kodekso 235 straipsnis). Aiškinant DK 136 straipsnio 3 dalį, darytina išvada, kad už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, bet

¹³ Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

neprivalo. Taigi, darbdavys turi dispozicijos teisę, skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą, parinkti švelnesnę drausminę nuobaudą arba visai jos neskirti. Tačiau darbdavys, naudodamasis šia įstatymo jam suteiktą pasirinkimo teise, turėtų įvertinti ar tai neturės neigiamos įtakos darbo rezultatams dėl ne laiku atliktos ir nepakankamos darbo kontrolės.

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

- a) faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas;
- b) darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį¹⁵.

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra viena iš darbo drausmės pažeidimo rūšių ir jo samprata pateikta DK 235 straipsnio 1 dalyje. Tai darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyti darbo tvarkai.

Kaip pastebėjo kai kurie autoriai¹⁶, panašiai yra suformuluotas ir šiurkštaus tarnybinio nusižengimo apibrėžimas Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 5 dalies naujojoje redakcijoje¹⁷, kuri beje vėliau pasirodė nei DK. Taigi šis įstatymas, galima sakyti, „pasiskolino“ iš DK šiurkštaus nusižengimo sąvoką. Dar daugiau – šiame įstatyme pateikiamos šiurkščių pažeidimų sudėtys yra beveik analogiškos DK 235 straipsnio 2 dalies sudėtims. Matyt, tai nėra atsitiktiniai sutapimai, o akivaizdus pavyzdys to, kad darbo teisei ir teisei, reglamentuojančiai valstybės tarnybos santykius, būdingos panašios vystymosi tendencijos.

DK 235 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kokios veikos yra šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai:

- 1) neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;
- 2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei;

¹⁴ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo komentaras. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. p. 140.

¹⁵ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

¹⁶ V. Vėgelis. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. p. 373.

¹⁷ Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3358.

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

4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;

5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;

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

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

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

9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamaina);

10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi;

11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte nurodyta, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma ne tik šio straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose nurodyti pažeidimai, bet ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos. Reikėtų pastebėti, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva principai DK yra pakeisti iš esmės. Nebeliko išsamaus baigtinio darbuotojo atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva pagrindų sąrašo, kaip tai buvo DSI, kas darbuotojo atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva daro liberalesnį ir lankstesnį. Įstatymų leidėjas negali numatyti visų šiurkščių darbo pareigų pažeidimo atvejų, kurie pasitaiko vykdant darbo sutartį, nes tai paprasčiausiai neįmanoma. Dėl to, manau, įstatymų leidėjas labai protingai pasielgė pereidamas nuo detalaus baigtinio darbuotojo atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva pagrindų sąrašo, prie nebaigtinio.

Tačiau kyla klausimas, o kokie yra tie kiti darbo drausmės pažeidimai, kurie laikomi šiurkščiais? Šį atsakymą yra pateikęs LAT teisėjų senatas, nurodęs, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą gali būti laikomi: 1) kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse

nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka; 2) kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų kaip šiurkščių vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka (pavyzdžiui, darbuotojo tyčinis darbdavio turto sunaikinimas; darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, įvykdytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą; ir kt.)¹⁸.

Atsižvelgiant į LAT pateiktą išaiškinimą, darytina išvada, kad ar darbo drausmės pažeidimas pripažintas šiurkščiu, atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų kaip šiurkščių vertinimo, pagal savo pobūdį, jo pasekmes, kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes, sprendžia darbdavys. Tačiau jeigu darbuotojas jam paskirtą drausminę nuobaudą ginčys teisme, kaip ne kartą yra pažymėjęs LAT, darbdavys privalės pateikti įrodymus (teisinius argumentus), pagrindžiančius nusižengimo kvalifikavimą šiurkščiu¹⁹.

DSĮ ir DĮK taip pat buvo minimas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. DSĮ 29 straipsnis numatė atvejus, kada darbuotojas turėjo teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva. Vienas iš darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų buvo, kai darbuotojai, turintys įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Tačiau nei koks darbo pareigų pažeidimas yra šiurkštus, nei kas yra darbuotojas, turintis įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus nebuvo apibrėžta. Tuo tarpu DĮK šiurkštus darbo pareigų pažeidimas paminėtas 287 straipsnyje, kuris nustatė papildomus pagrindus kai kurių kategorijų darbininkų ir tarnautojų darbo sutarčiai pasibaigti, esant tam tikroms sąlygoms. Šio straipsnio 1 dalies 1 punkte buvo nustatytas vienas iš darbo sutarties pagrindų – kai darbuotojas, kuriam taikoma drausminė atsakomybė pavaldumo tvarka, vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbines pareigas. Tačiau DĮK, kaip ir DSĮ, taip pat nebuvo pateikta šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos. Reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, kad tiek DSĮ, tiek ir DĮK aukščiau minėtuose straipsniuose numatyta drausminė atsakomybė už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus galėjo būti taikoma

¹⁸ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

ne visiems, o tik tam tikriems asmenims (darbuotojai, turintys įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), pareigūnai, turintys teisę priimti į darbą ir pan.). Tuo tarpu dabar galiojančiame DK visi darbuotojai, padarę šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, nustatytą DK 235 straipsnio 2 dalyje, gali būti patraukti drausminėn atsakomybėn.

Nors DSĮ ir nepateikė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos ir neišvardino kokie darbo pareigų pažeidimai yra šiurkštūs, tačiau keletas iš DSĮ 29 straipsnyje pateiktų darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų savo sudėtimi yra labai panašūs į DK 235 straipsnio 2 dalyje išvardintus šiurkščius darbo pareigų pažeidimus ar net sutampa. Pavyzdžiui, DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 10 punktą numatė galimybę atleisti darbuotoją iš darbo už vienintelį darbo drausmės pažeidimo faktą, kai darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių per visą darbo dieną (pamainą). Analogiškas darbo drausmės pažeidimas nurodytas ir DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte, už kurį, vadovaujantis DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktu, gali būti skiriama pati griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Taigi dalis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kaip jie yra suprantami dabar pagal DK 235 straipsnį, egzistavo ir DSĮ, nors jie ir nebuvo tiesiogiai įvardinti kaip šiurkštūs.

Aptarus darbo drausmės pažeidimus ir šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, reikėtų pastebėti, kad šie pažeidimai skiriasi darbo pareigų pažeidimo laipsniu. Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, kuris nesukelia didelių neigiamų pasekmių ir už kurį darbuotojui taikoma drausminė atsakomybė, nesusijusi su darbuotojo atleidimu, t.y. pastaba arba papeikimas. Tuo tarpu šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra itin netoleruotinas ir smerktinas darbuotojo elgesys, už kurį gali būti taikoma pati griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Įstatymų leidėjas, turbūt, siekdamas pabrėžti savo negatyvų požiūrį į šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, DK pateikė nebaigtinį šių pažeidimų sąrašą.

Kitų šalių darbo teisėje taip pat išskiriami atvejai, kada gali nutraukti darbo sutartį su darbuotojais, už vienkartinį darbo drausmės pažeidimą.

Rusijos federacijos darbo kodeksas (toliau – Rusijos Federacijos DK) numato šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, tačiau jame nėra pateikta šio pažeidimo sampratos. Rusijos Federacijos DK 81 straipsnio 1 dalies 6 punkte nurodyti tokie šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai:

¹⁹ LAT CBS 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis c. b. G.Solovjovas v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr. 3K-3-624/2004, kat. 8.2.1; 8.2.2; LAT CBS 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. L. Karužienė v. AB „Lietuvos draudimas“, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2.

- a) pravaikšta (nebuvimas darbo vietoje be pateisinamos priežasties daugiau kaip keturias valandas iš eilės per darbo dieną);
- b) atėjimas į darbą esant neblaiviam, apsvaigusiam nuo narkotikų ar toksinių medžiagų;
- c) įstatymo saugomų paslapčių atskleidimas (valstybinės, komercinės, tarnybinės ir kitokios), kuri darbuotojui tapo žinoma vykdant darbo pareigas;
- d) darbo metu svetimo turto vagystė (įskaitant ir smulkaus), turto pasisavinimas, išekvojimas, tyčinis jo sunaikinimas arba sužalojimas. Šios veikos turi būti nustatytos įsigaliojusiu teismo sprendimu arba subjekto, turinčio įgalinimus skirti administracines nuobaudas, nutarimu;
- e) darbo saugos reikalavimų pažeidimas, jei toks pažeidimas sukėlė sunkius padarinius (nelaimingas atsitikimas darbe, avarija, katastrofa), arba galėjo sukelti tokius padarinius.

Kaip matyti iš pateikto straipsnio, Rusijos Federacijos DK pateikia kur kas siauresnį šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą, nei Lietuvos DK. Iš pateiktų penkių sudėčių, keturios pirmosios sudėtys yra panašios į Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalies 2, 7, 8, 9 punktuose nustatytas sudėtis, tačiau nevisiškai sutampa. Pavyzdžiui, pagal Rusijos Federacijos DK 81 straipsnio 1 dalies 6 punktą, šiurkščių darbo pareigų pažeidimu pripažįstama, kai darbuotojas nebūna darbo vietoje be pateisinamos priežasties daugiau kaip keturias valandas iš eilės, o tuo tarpu pagal Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą, pažeidimas bus tik tada, jeigu darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Taip pat reikėtų pastebėti, kad Rusijos Federacijos DK yra pateiktas baigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas, tuo tarpu Lietuvos DK, kaip jau minėta, pateiktas nebaigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas.

Latvijos darbo kodekso (toliau - Latvijos DK) 101 straipsnio 1 dalies 1 punkte²⁰ nurodyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, jeigu jis be pateisinamos priežasties šiurkščiai pažeidė darbo sutartį ar darbo tvarkos taisykles. Tačiau nei šis straipsnis, nei kiti Latvijos DK straipsniai nepateikia kas yra šiurkštus darbo sutarties ar darbo tvarkos taisyklių pažeidimas bei nenurodo kokios darbuotojų veikos laikomos šiurkščiu darbo sutarties ar darbo tvarkos taisyklių pažeidimu. Pastebėtina, kad minėtame

²⁰ "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) // <http://www.likumi.lv/doc.php?mode=DOC&id=26019>, žiūrėta 2007 m. kovo 29 d.

Latvijos DK 101 straipsnyje taip pat nustatytos kitos darbuotojų veikos, dėl kurių darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju ir kurios savo sudėtimi yra labai panašios į Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalyje nustatytas šiurkščių darbo pareigų sudėtis. Pavyzdžiui, Latvijos DK 101 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kai darbuotojas darbo metu yra neblaivus arba apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte toks darbo pareigų pažeidimas įvardijamas kaip šiurkštus.

Taigi, trumpai apžvelgus kaip Rusijos Federacijos ir Latvijos darbo kodeksai reglamentuoja šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, darytina išvada, kad Lietuvos DK šiuo atžvilgiu yra pažangesnis, nes jame aiškiai pateikta šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka, pateiktas veikų sąrašas, kurios laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu bei šis sąrašas nėra baigtinis, kas Lietuvos DK daro dar liberalesnį ir lankstesnį, nes neįmanoma numatyti visus šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kurie gali pasitaikyti vykdant darbo sutartį.

1.2. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtis

Kadangi darbo teisės pažeidimas yra vienas iš teisės pažeidimo rūšių²¹, todėl darbo drausmės pažeidimo, kaip ir bet kokio teisės pažeidimo, sudėties elementai yra objektas, subjektas, objektyvioji pusė ir subjektyvioji pusė. Jeigu nėra nors vieno iš šių keturių elementų, nėra darbo drausmės pažeidimo, taigi negalima skirti ir drausminės nuobaudos. Darbo drausmės pažeidimo sudėties požymiai, apibūdinantys pažeidimo objektą ir objektyviają pusę, sudaro objektyviają darbo drausmės pažeidimo sudėtį, o apibūdinantys subjektą ir subjektyviają pusę - subjektyviają darbo drausmės pažeidimo sudėtį. Taigi toliau plačiau aptarsiu visus darbo drausmės pažeidimo elementus.

1.2.1. Objektas

Darbo drausmės pažeidimo objektas yra įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatyta darbo tvarka. Jeigu darbuotojas pažeidžia šią tvarką, darbuotojas pažeidžia ir norminių teisės aktų reikalavimus bei jo elgesys tampa neteisėtu.

Kaip jau minėta anksčiau, DK 228 straipsnis įtvirtina darbuotojų pareigas ir jų turi laikytis apskritai visi darbuotojai. Tuo tarpu įmonėse, įstaigose ir organizacijose šios pareigos yra sukonkretinamos lokaliniuose teisės aktuose (pvz. darbo tvarkos taisyklėse, pareiginėse instrukcijose, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose ir kt.) ir darbuotojas privalo žinoti juose nustatytų pareigų turinį, jų realizavimo tvarką ir sąlygas, nes šių taisyklių pažeidimas yra pagrindas darbuotojo drausminei atsakomybei atsirasti.

Įmonėse, įstaigose, organizacijose darbo tvarką nustato darbo tvarkos taisyklės. Darbo tvarkos taisyklės – tai vietinis (lokalus) norminis teisės aktas, nustatantis darbovietės vidaus darbo tvarką, reglamentuojantis kolektyvo narių ir įmonės, įstaigos, organizacijos tarpusavio santykius darbo procese²². Vadovaujantis DK 230 straipsniu, darbdavys, prieš tvirtindamas darbo tvarkos taisykles, privalo jas suderinti su darbuotojų atstovais. Kas yra darbuotojų atstovai, nustatyta DK 19 straipsnyje. Darbo tvarkos taisyklių suderinimas suprantamas kaip darbuotojų atstovų sutikimas su parengtu darbo tvarkos taisyklių projektu. Jeigu darbuotojų atstovai ignoruoja darbdavio kreipimąsi, vilkina sprendimo priėmimą arba nesutinka su darbdavio parengtu darbo tvarkos taisyklių projektu ir šių nesutarimų nepavyksta išspręsti

²¹ Žr.: Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius, 2000, p. 224-225.

²² Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 321.

derybomis, darbdavys turi teisę kreiptis teisminės gynybos, pavyzdžiui, su ieškiniu dėl leidimo patvirtinti jo parengtas darbo tvarkos taisykles. Remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, darbdavys turi teisę patvirtinti darbo tvarkos taisykles be derinimo su darbuotojų atstovais²³.

1.2.2. Subjektas

Darbo drausmės pažeidimo subjektas gali būti tik darbo drausmės pažeidimą padaręs darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą.

DK 15 straipsnyje pateikta darbuotojo sąvoka. Tai fizinis asmuo, pagal šio DK 13 straipsnį turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Iš pateiktos sąvokos matyti, kad pagrindinė asmens savybė, reikalinga, kad jis galėtų būti laikomas darbuotoju, yra jo teisnumas ir veiksnumas. Teisumo ir veiksnumo sąvokos darbo teisėje ir civilinėje teisėje nesutampa. Civilinėje teisėje asmuo įgyja teisnumą nuo gimimo, o kai kuriais atvejais ir dar negimęs, veiksnumą asmuo įgauna sulaukęs tam tikro amžiaus arba esant kitoms tam tikroms sąlygoms (pavyzdžiui, kai nepilnametis yra pripažįstamas veiksniu (emancipacija)). Darbo teisėje yra kitaip nei civilinėje teisėje, nes darbinė veikla yra neatsiejama nuo asmens. Civilinėje teisėje daugelį veiksmų galima atlikti per atstovą, o darbo teisėje fizinius, psichinius, intelektualinius gebėjimus turi realizuoti pats asmuo. Pavyzdžiui, jei aštuonių metų vaikas turi turto, jis gali per įstatyminių atstovą (tėvą ar motiną) sudaryti sandorius, tačiau nei tėvas nei motina negali eiti dirbti už vaiką. Tokiu atveju bus laikoma, kad dirba tėvai, o ne vaikas. Todėl civilinėje teisėje ir darbo teisėje teisumo ir veiksnumo koncepcija yra kitokia.

Darbo teisėje teisnumas ir veiksnumas atsiranda tuo pačiu metu. Tai šiek tiek griaua nusistovėjusį supratimą apie teisnumą ir veiksnumą, tačiau normalu, kad kiekvienoje teisės šakoje šie institutai turi skirtingą atspalvį.

Amžius – tai pirmas dalykas, kuris apibrėžia darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbinis teisinis subjektiškumas – tai galėjimas turėti teises ir pareigas bei jas realizuoti. Pagal DK 13 straipsnio 2 dalį, visiškai darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo 16 metų, tačiau šiame DK straipsnyje taip pat nustatyta, kad tam tikras išimtis gali numatyti DK ir kiti darbo įstatymai. Mano manymu, įstatymų leidėjas, nustatydamas, kad tam tikras išimtis gali

²³ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

numatyti ir kiti darbo įstatymai, turėjo omenyje ne vien tik įstatymus, bet ir kitus norminius teisės aktus, nes būtų netikslinga priimti atskirą įstatymą, kuris reglamentuotų išimtis, susijusias su darbuotojo amžiumi.

DK 277 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta blanketinė norma, kuri nurodo, kad Vyriausybė tvirtina asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarką, darbo laiką, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašą. 2003 m. sausio 29 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 138 patvirtinta „Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarka, darbo laikas, jiems draudžiami dirbti darbai, sveikatai kenksmingi, pavojingi veiksniai“²⁴. Šiame sąrašė ir yra nustatytos DK 13 straipsnio 2 dalyje minimos išimtys. Šio nutarimo 1 punktą skelbia, kad šis sąrašas nustato asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo sąlygas, sveikatos patikrinimą, darbo ir poilsio laiką, jiems draudžiamus dirbti darbus, jauniems asmenims sveikatai kenksmingus ir pavojingus veiksmus, vaikams nuo keturiolikos iki šešiolikos metų leidžiamus dirbti lengvus darbus, o 35 punkte išvardinta kokius darbus leidžiama dirbti vaikams nuo keturiolikos iki šešiolikos metų. Taigi, darytina išvada, kad darbinis teisnumas ir veiksnumas esant tam tikroms sąlygoms asmeniui gali atsirasti ir nuo keturiolikos metų (ribotas darbinis teisnumas ir veiksnumas).

DK nieko nekalbama apie asmens sveikatos būklę. Ar ji gali turėti reikšmės asmens darbiniam teisiniui subjektiškumai? Į šį klausimą reikėtų atsakyti teigiamai, kadangi darbinis teisnumas ir veiksnumas yra ne tik asmenų gebėjimas turėti darbo teisių ir pareigų, bet ir jo gebėjimas savo veiksmais juos įgyvendinti, jie gali būti pripažinti tik tiems atitinkamo amžiaus sulaukusiems asmenims, kurie yra psichiškai įgalūs (sveiki), t.y. gali suprasti savo veiksmų reikšmę ir juos valdyti²⁵.

Dar vienas klausimas, į kurį, manau, reikėtų atsakyti, tai ar DK sieja asmens darbinį teisnumą ir veiksnumą su pilietybe? Atsakymas į šį klausimą būtų neigiamas. DK 13 straipsnyje nustatyta, kad užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai. Kokie užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės laikomi nuolatiniais Lietuvos Respublikos gyventojais, nustato Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių

²⁴ Valstybės žinios. 2003, Nr. Nr. 13-502.

²⁵ V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 111.

teisinės padėties²⁶. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės laikomi nuolatinais Lietuvos Respublikos gyventojais jeigu jie turi nustatyta tvarka išduotą, nustatytos formos leidimą nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje. Vadovaujantis minėto įstatymo 58 straipsnio 1 dalies 1 punktu, tokie asmenys yra atleidžiami nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje. Kaip teigiama DK komentare²⁷, šiuo būdu yra užtikrinamas užsieniečių ir asmens be pilietybės, nuolatinių Lietuvos Respublikos gyventojų, bei Lietuvos Respublikos piliečių darbinio teismo lygiateisiškumo principo įgyvendinimas.

Lygiateisiškumo principas yra vienas iš darbo santykių reglamentavimo principų, kuris reiškia darbo teisės subjektų lygybę nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas). Šis principas taip pat yra įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos²⁸ 29 straipsnyje bei tarptautiniuose teisės aktuose (Jungtinių tautų visuotinės žmogaus teisių deklaracijos²⁹ 2 ir 7 straipsniai; Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos³⁰ 14 straipsnis).

Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad tam tikrais atvejais Lietuvos Respublikos įstatymai gali nustatyti bendros fizinių asmenų darbinio teismo sampratos išimtis. Pavyzdžiui, Valstybės tarnybos įstatymo 9 straipsnyje nustatyta, kad asmuo, priimamas į valstybės tarnautojo pareigas, privalo turėti Lietuvos Respublikos pilietybę. Toks apribojimas numatytas ir Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 51 straipsnyje³¹, Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymo 25 straipsnyje³² bei kituose įstatymuose.

Nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje taip pat yra atleidžiami ir užsieniečiai, kurie turi leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, Europos sąjungos valstybės narės piliečiai ir jų šeimos nariai bei kiti užsienio valstybių piliečiai, nurodyti Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtinto "Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo" 8 punkte³³.

²⁶ Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.

²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. p. 74.

²⁸ Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

²⁹ Valstybės žinios. 2006, Nr. 68-2497.

³⁰ Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.

³¹ Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851.

³² Valstybės žinios. 1994, Nr. 81-1514.

³³ Valstybės žinios. 2006, Nr.46-1669; 2007, Nr.11-474.

1.2.3. Objektyvioji pusė

Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji pusė – tai darbuotojo neteisėta veika, pasireiškianti darbo pareigų, nustatytų norminiuose teisės aktuose, nevykdymu arba netinkamu vykdymu. Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji pusė parodo, kaip, kokiais veiksmais, būdais ir kokiomis aplinkybėmis padaromas konkretus darbo drausmės pažeidimas.

Neteisėta veika gali būti padaroma tiek veikimu, tiek neveikimu. Darbuotojo neteisėta veika veikimu pasireiškia, kai darbuotojas savo veiksmais pažeidžia DK, kituose įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, lokaliniuose teisės aktuose ar profesinės etikos kodeksuose nustatytas pareigas. Tuo tarpu asmens neveikimas gali būti pripažintas neteisėtu, kai esant tam tikroms aplinkybėms jis įpareigotas atlikti tam tikrus veiksmus, sudaryti sąlygas, būtinas saugiai ir tinkamai atlikti pareigas, tačiau šių veiksmų neatlieka. Kad darbo drausmės pažeidimas gali būti padarytas ir neveikimu, ne kartą yra pripažinęs ir LAT³⁴.

Neteisėtais darbuotojo veiksmais (neveikimu) padaroma žala darbdaviui. Darbuotojo padaryti pažeidimai gali būti: 1) materialūs – kai sukelia materialių nuostolių (pravaikšta ir pan.); 2) formalūs - konkrečių nuostolių neiškyla, bet pažeidžiama nustatyta darbo tvarka. Tarp darbuotojo veikos (veikimo, neveikimo) ir žalingų pasekmių turi būti priežastinis ryšys.

Darbuotojų darbo pareigos paprastai yra nustatomos lokaliniuose (vietiniuose) teisės aktuose, t.y. darbo tvarkos taisyklėse, pareigybės aprašymuose ir nuostatuose, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose ir kt. Tačiau ir DK numato tam tikras veikas, kurios laikomos darbo drausmės pažeidimais. DK 235 straipsnio 2 dalyje pateiktas sąrašas veikų, kurios laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Taip pat darbo drausmės pažeidimas yra nurodytas ir DK 264 straipsnio 4 dalyje, kur nustatyta, kad darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas.

Tačiau reikėtų pažymėti, kad tam tikros aplinkybės pašalina veikos neteisėtumą. Viena iš tokių aplinkybių yra nenugalima jėga – tai tokios aplinkybės, kurių nebuvo galima kontroliuoti bei protingai numatyti. Tokios aplinkybės gali būti dėl gamtos reiškinių

³⁴ Žr.: LAT CBS 2003 m. gruodžio 3 d. nutartis c. b. V.Pugačiuskas v. Jonavos rajono savivaldybės administracija, Nr. 3K-3-1154/2003, kat. 2.4.3.12; LAT CBS 2004 m. lapkričio 17 d. nutartis c. b. R.Papučkienė v. Panevėžio apskrities viršininko administracija, Nr. 3K-3-616/2004, kat. 2.4.3.6.

(uraganai, žemės drebėjimai, potvyniai ir pan.) arba žmonių veiksmais (karai, masinės riaušės ir pan.), jeigu jų nebuvo galima numatyti ir kontroliuoti.

Neteisėtumą pašalina ir būtinasis reikalingumas – tai veika, kuri kad ir numatytas DK ar kituose teisės aktuose, bet padaryta esant būtinajam reikalingumui, tai yra siekiant pašalinti pavojų atsirasti didelei žalai, jeigu šis pavojus tomis aplinkybėmis negalėjo būti pašalintas kitomis priemonėmis ir jeigu padarytoji žala yra mažiau reikšminga negu išvengtoji žala. Būtinasis reikalingumas yra teisėtas, jeigu žalos grėsmė turtui (gyvybei, sveikatai) yra reali, akivaizdi ir pašalinti jos kitokiu būdu, kitomis priemonėmis nėra galimybės, o dėl to padaroma žala yra mažiau reikšminga negu išvengtoji.

Ne darbo pareigų nevykdymas (pavyzdžiui, komunalinių mokesčių nemokėjimas) taip pat nėra darbo pareigų pažeidimas, kaip ir priešingu teisei nelaikoma neteisėtą darbdavio įsakymų ir nurodymų nevykdymas. Kaip yra pažymėjęs LAT, jeigu darbdavys duoda neteisėtus nurodymus, tokių nurodymų neįvykdymas, negali būti pagrindu drausminei atsakomybei atsirasti. Darbdavio teisė patraukti darbuotoją drausminėn atsakomybėn egzistuoja tik tuomet, kai paties darbdavio įvykdytas pažeidimas nėra darbo drausmės nesilaikymo priežastis³⁵.

1.2.4. Subjektyvioji pusė

Darbo drausmės pažeidimo subjektyviajai pusei būdinga darbuotojo kaltė. Kaltė – tai darbuotojo psichinis santykis su daroma veika (veikimu, neveikimu) ir siekiamomis arba galimomis pasekmėmis. Pagal asmens intelektą ir jo valios išraišką kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu.

Darbo drausmės pažeidimas laikomas padarytu tyčia, jeigu jį padaręs asmuo suprato savo neteisėtos veikos (veikimo arba neveikimo) pobūdį, numatė žalingas jo pasekmes ir jų norėjo arba nors ir nenorėjo šių pasekmių, bet sąmoningai leido joms kilti. Tuo tarpu darbo drausmės pažeidimas laikomas padarytu dėl neatsargumo, jeigu jį padaręs darbuotojas numatė, kad jo veika (veikimas, neveikimas) gali sukelti žalingas pasekmes, bet lengvabūdiškai tikėjosi, kad jų bus išvengta, arba nenumatė, kad gali kilti tokios pasekmės, nors turėjo ir galėjo jas numatyti.

Išskiriamos tokios tyčios rūšys:

³⁵ LAT CBS 2001 m. birželio 6 d. nutartis c. b. A.Čiuprinskas v. Viešoji įmonė Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.

- 1) tiesioginė tyčia - kai teisės pažeidimą padaręs asmuo suprato savo veikos žalingumą, numatė jos padarinius ir jų norėjo;
- 2) netiesioginė tyčia - kai teisės pažeidimą padaręs asmuo suprato savo veikos žalingumą, numatė jos padarinius, nenorėjo, bet sąmoningai leido jiems atsirasti.

Tuo tarpu neatsargumo rūšys yra:

- 1) neatsargumas dėl didelės pasitikėjimo - kai asmuo numatė, kad dėl jo veikimo ar neveikimo gali kilti pasekmės, bet lengvabūdiškai tikėjosi jų išvengti;
- 2) neatsargumas dėl nerūpestingumo - kai asmuo nenumatė, kad dėl jo veikimo ar neveikimo galėjo kilti pasekmės, bet turėjo ir galėjo jas numatyti.

Kaip ne kartą yra konstatavęs LAT, darbuotojo kaltė nėra preziumuojama ir jos buvimą turi įrodyti darbdavys³⁶. Tokiu būdu siekiama apsaugoti darbuotoją nuo nepagrįstos drausminės nuobaudos skyrimo ir darbdavio savivalės.

Nežinodamas, koks darbas jam pavestas ir kokios taisyklės nustato darbo atlikimo sąlygas, darbuotojas dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių negali paklusti darbo drausmei. Jeigu darbdavys nesupažindina darbuotojo su konkrečiomis jo pareigomis, tai tam tikro darbo neatlikimas, nežinant, jog jį reikia atlikti, negali būti pagrindu drausminei atsakomybei, nes nėra vienos iš būtinųjų drausminės atsakomybės sąlygų – darbuotojo kaltės dėl darbo drausmės pažeidimo. LAT yra pažymėjęs, kad kaltu nelaikomas toks darbuotojo darbinių funkcijų neatlikimas arba netinkamas atlikimas, kuris yra būtent priežastiniame ryšyje su tų funkcijų nežinojimu ir negalėjimu žinoti³⁷.

Taigi aptarus visus darbo drausmės pažeidimo elementus, reikėtų pažymėti, kad darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: konkretaus darbuotojo veiksmai arba neveikimas, žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų pasekmių, darbuotojo kaltė³⁸. Nesant bent vienos iš minėtų sąlygų, taikyti drausminės atsakomybės negalima. Darbuotojui teisme ginčijant jam paskirtą drausminę nuobaudą, pareiga įrodyti, kad buvo visos drausminės atsakomybės sąlygos tenka darbdaviui.

³⁶ LAT CBS 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. V.Balnienė v. UAB "Lietuvos spaudos" Kauno agentūra, Nr. 3K-3-1388/2002, kat.2.4.3.6; 8.2.1.; LAT CBS 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. P.Banevičius v. UAB „Katra“, Nr. 3K-3-536/2005, kat. 125.7.

³⁷ LAT CBS 2001 m. balandžio 23 d. nutartis c. b. H.Guzevičius v. AB "Algarsa", Nr. 3K-3-479/2001, kat. 2.4.3.6; 8.2.

³⁸ LAT CBS 2002 m. sausio 23 d. nutartis c. b. Nijolė Mikalauskienė v. Viešojo įmonė Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.

II. Šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, kuriais kėsinama į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus

2.1. Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei

Informacijos reikšmė jau nuo senų laikų buvo didelė ir svarbi. Tai ypač pastebima šiuolaikinėje visuomenėje, kai išrandami vis naujesni ir pažangesni būdai kuo greičiau ir kuo tiksliau perduoti duomenis be suvaržymų. Informacijos laisvė tiesiogiai įtvirtinta tiek tarptautiniuose dokumentuose, tiek nacionaliniuose valstybių įstatymuose. Vienas svarbiausių tarptautinių dokumentų yra 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija³⁹, kurią Lietuva ratifikavo 1995 m. balandžio 27 d. Konvencijos 10 straipsnis laiduoja žmogui teisę laikytis savo nuomonės, gauti ir skleisti informaciją bei idėjas. Panaši nuostata įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnyje.

Tačiau pažymėtina, kad žmogaus teisė ieškoti informacijos, ją gauti ir skleisti nėra absoliuti. Tai lemia prioritetas, tam tikrais atvejais teikiamas kitoms teisinėms vertybėms, išreiškiančioms asmenų teises bei visuomenės poreikius. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad ši teisė gali būti ribojama tik įstatymu, jei tai būtina apsaugoti žmogaus sveikatai, garbei ir orumui, privačiam gyvenimui, dorovei ar ginti konstitucinei santvarkai. Minėtos konvencijos 10 straipsnio 2 dalis taipogi numato galimybę šią teisę riboti laikantis tokių sąlygų: 1) jeigu tai būtina demokratinėje visuomenėje; 2) numatyta nacionaliniuose įstatymuose; 3) ribojimais siekiama ginti tokias vertybes kaip nacionalinis saugumas, teritorinis vientisumas, viešosios tvarkos interesai, žmonių sveikata ir moralė, jų teisės, konfidenciali informacija ir kt. Minėti žmogaus teisės į informaciją ribojimai ir yra pagrindinis kriterijus teisiškai reguliuojant žinių, sudarančių, paslaptį naudojimo ir apsaugos santykius.

DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas prie neskelbtinos informacijos priskiria valstybės, tarnybos, komercines ir technologines paslaptis ir numato, kad tokių paslapčių atskleidimas yra šiurkštūs darbo pareigų pažeidimas, už kurį gali būti taikoma pati griežčiausia drausminė atsakomybė – atleidimas iš darbo. Iki DK įsigaliojimo galiojusio DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 11 punktas taip pat numatė panašų darbo sutarties nutraukimo

³⁹ Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.

pagrindą, tačiau neskelbtiną informaciją, pagal šį straipsnį, sudarė tik komercinės ir technologinės paslaptys.

Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą, šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

- 1) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas;
- 2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių pranešimas konkuruojančiai įmonei.

Taigi reikėtų išsiaiškinti kas yra laikoma paslapties atskleidimu, kas yra paslapties pranešimas konkuruojančiai įmonei, kaip šios veikos gali būti padaromos bei kas yra konkuruojanti įmonė.

Paslapties atskleidimą galima apibrėžti kaip darbuotojo, kuriam paslaptis buvo patikėta ar tapo žinoma vykdant darbo pareigas, dėl kurio veikos (veikimo, neveikimo) paslaptis tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti. Šis darbo pareigų pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčiais veiksmais, tiek dėl neatsargumo. Paslapties pranešimą konkuruojančiai įmonei būtų galima apibrėžti, kaip paslaptį sudarančių duomenų perdavimas žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, pateikiant susipažinti ir pan., taip pat tam tikrų daiktų perdavimas, persiuntimas, parodymas ir pan. Šis darbo pareigų pažeidimas padaromas tyčiais veiksmais. Tuo tarpu konkuruojančios įmonės (konkurento) sąvoka pateikta Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 3 straipsnio 9 dalyje⁴⁰ – tai ūkio subjektas, kuris toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija. Be to, šio įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 3 punkte nurodoma, kad draudžiama informaciją, kuri yra kito ūkio subjekto komercinė paslaptis, naudoti, perduoti, skelbti be šio subjekto sutikimo, taip pat tokią informaciją gauti iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudoti sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui, be šio subjekto sutikimo, nes tai yra nesąžininga konkurencija.

Pažymėtina, kad DK, kuris numato darbuotojų drausminę atsakomybę už valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimą, nepateikia šių paslapčių sampratos. Valstybės ir tarnybos paslapčių sampratą pateikia Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas⁴¹ (toliau – Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas), kuris reglamentuoja pagrindinius valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančios

⁴⁰ Valstybės Žinios. 1999, Nr. 30-856.

⁴¹ Valstybės žinios. 1999, Nr. 105-3019; 2004, Nr. 4-29.

informacijos išlaptinimo, saugojimo, naudojimo, išslaptinimo, apsaugos veiksmų koordinavimo bei kontrolės pagrindus ir tvarką, nustato minimalius atskirų išlaptintos informacijos apsaugos sričių (personalo patikimumas, išlaptintos informacijos administravimas, fizinė apsauga, išlaptintų sandorių saugumas, automatizuoto duomenų apdorojimo sistemų ir tinklų apsauga) reikalavimus.

Vadovaujantis Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymu, išlaptinta informacija yra paslapčių subjekto (Respublikos Prezidento, Seimo, Vyriausybės steigiamos institucijos, valstybės ir savivaldybių institucijos, jų steigiamos įmonės ir įstaigos, kurių veikla yra susijusi su informacijos išlaptinimu ir išslaptinimu, išlaptintos informacijos naudojimu ir jos apsauga) pripažinta valstybės ar tarnybos paslaptimi informacija apie dokumentų, darbų, gaminių ir kitų objektų buvimą, esmę ar turinį, taip pat tokia paslaptimi pripažinti patys dokumentai, darbai, gaminiai ar kiti objektai. Valstybės paslaptis – tai Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo nustatyta tvarka išlaptinta politinė, karinė, žvalgybos, kontržvalgybos, teisėsaugos, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali sukelti grėsmę Lietuvos Respublikos suverenitetui, teritorijos vientisumui, gynybinei galiai, padaryti žalos valstybės interesams, sukelti pavojų žmogaus gyvybei. Tarnybos paslaptimi laikoma Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo nustatyta tvarka išlaptinta politinė, karinė, ekonominė, teisėsaugos, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pakenkti valstybės ar jos institucijų interesams arba sudaryti prielaidas neteisėtam valstybės paslaptį sudarančios informacijos atskleidimui, sukelti pavojų žmogaus sveikatai.

Valstybės paslaptys, savaime suprantama, yra kur kas svarbesnės nei tarnybos paslaptys. Be to valstybės ir tarnybos paslapčių įstatyme pasakyta, kad jeigu informacijos, sudarančios valstybės paslaptį, atskleidimas arba praradimas negali padaryti žalos valstybės interesams ir jei tokia informacijai pagal svarbą nereikia geresnės apsaugos, ji paslapčių subjekto sprendimu gali būti išlaptinama kaip tarnybos paslaptis. Šis įstatymas nustato griežtus reikalavimus subjektams, kurie gali dirbti ar susipažinti su valstybės paslaptį sudarančia informacija. Jame pabrėžiama, kad asmuo raštiškai pasižada saugoti valstybės paslaptį sudarančią informaciją. Suprantama, kad teisti asmenys su tokia informacija dirbti negali. Svarbu tai, kad darbo santykių nutraukimas arba perkėlimas į kitas pareigas ar atleidimas iš pareigų neatleidžia asmens nuo įsipareigojimo saugoti jam patikėtą ar tarnybos

metu sužinotą įslaptintą informaciją bei nuo atsakomybės už tokios informacijos atskleidimą⁴².

Įslaptintos informacijos apsaugos politiką formuoja Vyriausybė ir Paslapčių apsaugos koordinavimo komisija, o už bendrą įslaptintos informacijos, kuria disponuoja paslapčių subjektas, apsaugos organizavimą ir būklę yra atsakingas paslapčių subjekto vadovas. Paslapčių subjektai sudaro pareigų, kurias einantiems asmenims reikia leidimų dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija sąrašus, taip pat pareigų, kurias einantiems asmenims reikia asmens patikimumo pažymėjimų, sąrašus⁴³.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2005 m. gruodžio 5 d. priėmė nutarimą Nr. 1307⁴⁴, kuriuo patvirtino įslaptintos informacijos administravimo taisyklės. Vadovaujantis šiuo Vyriausybės nutarimu, už įslaptintos informacijos apsaugos reikalavimų vykdymą paslapčių subjekto struktūriniuose padaliniuose (kuriuose įslaptinti dokumentai rengiami, įforminami, registruojami, siunčiami, gabenami, gaunami, dauginami, saugomi, apskaitomi ir naikinami) atsakingi šių struktūrinių padalinių vadovai, jų įgalioti asmenys, taip pat asmenys, kuriems šie dokumentai yra patikėti. Už patikėtos įslaptintos informacijos praradimą ar neteisėtą atskleidimą tiesiogiai atsakingas asmuo, kuriam tokia informacija patikėta.

Visi darbuotojai, kurių darbas susijęs su valstybės ir tarnybos paslaptimis, privalo užtikrinti jų išsaugojimą, nes priešingu atveju jie gali būti patraukti drausminėn atsakomybėn. Tuo tarpu už valstybės paslapties neišsaugojimą, darbuotojas gali būti patrauktas ne tik drausminėn atsakomybėn, bet ir baudžiamojon atsakomybėn. Tokia atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (toliau – BK) 124 ir 125 straipsniuose⁴⁵.

Iš DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte išvardintų paslapčių, darbuotojams dažniausiai tenka susidurti su įmonės, kurioje jie dirba, komercinėmis bei technologinėmis paslaptimis. Komercinės paslapties sąvoka apibrėžta Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) 1.116 straipsnio 1 dalyje⁴⁶. Šis straipsnis nustato, kad informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko

⁴² R. Macijauskienė. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40(32).

⁴³ H. Davidavičius. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką. 2006: UAB "Aušra". p. 265.

⁴⁴ Valstybės žinios. 2005, Nr. 143-5193.

⁴⁵ Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741.

⁴⁶ Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Informaciją, kuri negali būti laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, nustato įstatymai. Greta CK komercinės paslapties sąvokos išaiškinimą galime surasti ir 2005 m. birželio 3 d. patvirtintų “Ginčų tarp ūkio subjektų, teikiančių elektroninių ryšių tinklus ir (ar) paslaugas, sprendimo taisyklių” 5 punkte⁴⁷, 2005 m. balandžio 11 d. patvirtintų “Tarpininkavimo ir (ar) taikinimo ūkio subjektams, teikiantiems elektroninių ryšių tinklus ir (ar) paslaugas, siekiant ginčą išspręsti taikiai be privalomo sprendimo, procedūrų taisyklių” 5 punkte⁴⁸ ir kituose teisės aktuose, tačiau šie teisės aktai, atkartoja tik tai, kas jau pasakyta CK ir komercinės paslapties sąvokos neišplečia. Tuo tarpu technologinė paslaptis yra viena iš informacijos, sudarančios komercinę paslaptį, rūšių.

Komercinės paslaptys, kaip ir kitos privačios (asmeninės) reikšmės paslaptys (pavyzdžiui asmens privataus gyvenimo), pirmiausiai sukuriamą tos informacijos savininko vidinių įsitikinimų dėka. Todėl ir nuspręsti ar konkreti informacija komercinė paslaptis ar ne, gali tik pats informacijos savininkas bei atitinkamas juridinio asmens organas (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo⁴⁹ 34 str. 3 d. pasakyta, kad komercinė paslaptis yra informacija, kuriai ši statusą suteikia bendrovės valdyba), įvertinęs turimą informaciją, atsižvelgdamas į tai, kad teisė į komercinių paslapčių apsaugą galioja tol, kol tokia informacija atitinka komercinėms paslaptims keliamus reikalavimus: informacija turi realią ar potencialią vertę būtent dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys; informacija nėra laisvai prieinama tretiesiems asmenims, t.y. ji negali tapti vieša ir negali būti laisvai teikiama kiekvienam subjektui; informacijos savininkas deda visas protingas pastangas, siekdamas išlaikyti tokios informacijos slaptumą, tam tikslui taikydamas teisėtas organizacines, technologines, teises ir kitas priemones.

Analizuojant komercinėms paslaptims keliamus reikalavimus, matyti, kad komercinė paslaptimi pripažintoms žinioms taikomas komercinės vertės kriterijus. Ar komercinė paslaptis turi komercinę vertę kiekvienu atveju yra įrodinėjimo dalykas, tačiau tam tikrais atvejais dėl informacijos naudingumo nesiginčijama, t y. pripažįstama, kad ji visada turi komercinę vertę. LAT vienoje iš savo bylų nurodė, kad prie tokios informacijos priskiriami duomenys apie paslaugų tiekėjus ir vartotojus, jų atliekamas operacijas, turtingą

⁴⁷ Valstybės žinios. 2005, Nr. 73-2674.

⁴⁸ Valstybės žinios. 2005, Nr. 49-1643.

⁴⁹ Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914, 2003, Nr. 123-5574.

padėti⁵⁰. Ar informacija nėra laisvai prieinama tretiesiems asmenims ir ar asmuo ėmėsi priemonių saugoti informaciją, vertinama pagal tai, ar jis priėmė sprendimą paskelbti konkrečius duomenis kaip saugotinus ir ėmėsi protingų saugos priemonių – nustatė subjektus, kurie turi teisę susipažinti su informacija, nustatė informacijos naudojimo tvarką, jos platinimo draudimus ir kt.

Komercinės paslapties objektai gali būti labai įvairūs. Tai gali būti kvapai, aromatai, filmų siužetai (idėjos), kompiuterių dalys, kompiuterių programinė įranga, maisto formulės, nepatentuoti cheminiai išradimai, projektai, idėjos (*know-how*), bendrovės apyvartos duomenys ir t.t. Pažymėtina, kad nėra baigtinio komercinių paslapčių sąrašo. Jomis pripažintina tiek techninė, tiek netechninė bei nemokslinė informacija.

Komercinės paslapties esmę sudaro saugotinos ir dėl to turinčios komercinę vertę žinios, kurios gali būti skirstomos į saugotinus objektus ir sąlygas⁵¹. Saugotinais objektais gali būti išradimai, mokslo, technikos, konstruktoriniai, projektiniai ir technologiniai sprendimai, technologinė ir technologijos patirtis, pramoniniai pavyzdžiai, prekių ženklai, originalūs gamybos ir valdymo būdai bei metodai.

Saugotinioms sąlygoms priskirtina kainų skaičiuotės, sandorių pagrindimai, prekių ir paslaugų sutartinės kainos, kainų nuolaidos (iki ir po sutarties sudarymo), kreditavimo ir mokėjimo sąlygos, rinkos strategija ir konjunktūra, žinios apie tiekėjus, vartotojus, apyvartą ir t.t.

Informacijos, sudarančios komercinę paslaptį, sudėtį ir ribas paprastai nustato jos teisėtas savininkas, atsižvelgdamas į jos komercinį reikšmingumą. Vis tik Lietuvos įstatymai numato tam tikras išlygas, neleidžiančias priskirti tam tikro pobūdžio informacijos komercinių paslapčių kategorijai. CK 1.116 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta imperatyvi nuostata, kad komercine paslaptimi galima laikyti tik tą informaciją, kurios tokia pripažinti nedraudžia įstatymai.

Toks reikalavimas yra grindžiamas nuostata, kad tam tikra ūkio subjekto komercinė veikla gali būti susijusi su padidinta rizika vartotojams, kurie, neturėdami pakankamai išsamios ir prieinamos informacijos apie atitinkamo produkto galimai žalingą poveikį aplinkai ir jų sveikatai, nebus tinkamai apsaugoti. Kaip pavyzdį galima paminėti Lietuvos Respublikos Produktų saugos įstatymą⁵², kurio 15 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad

⁵⁰ LAT CBS 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c. b. G.Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2.

⁵¹ W. Caelli, D. Longley, M. Shain. Information Security Handbook. Oxford, 1994, p. 17.

⁵² Valstybės žinios. 1999, Nr. 52-1673.

komercine paslaptimi negali būti šie produkto duomenys: 1) produkto pavadinimas ir identifikavimo duomenys; 2) galimi produkto pakeitimo ir saugų būdai ir priemonės; 3) produkto poveikio vartotojų sveikatai atliktų tyrimų rezultatai; 4) detoksikacijos ir (ar) saugaus sunaikinimo metodai; 5) produkto tyrimo metodai; 6) potencialiai pavojingos produkto sudedamosios dalys; 7) su paslaugos teikimu susiję potencialiai pavojingi veiksniai. Taip pat komercine paslaptimi negali būti informacija, kaupiama apie įmonę juridinių asmenų registre (Lietuvos Respublikos Juridinių asmenų registro įstatymo 4 straipsnis⁵³), cheminio preparato sudėtis arba informacija apie sudedamąsias dalis, cheminių medžiagų ir preparatų fizikines chemines savybes (Lietuvos Respublikos cheminių medžiagų ir preparatų įstatymo 16 straipsnio 2 dalis⁵⁴) bei kitokia informacija, įtvirtinta įstatymuose. Darbuotoją, atskleidusį tokią informaciją, negalima traukti drausminėn atsakomybėn kaip už komercinės paslapties atskleidimą, nes tokia informacija apskritai negali būti komercine paslaptimi.

Tam, kad būtų pripažinta, jog darbuotojas, atskleisdamas komercinę arba technologinę paslaptį, padarė darbo drausmės pažeidimą, būtina nustatyti, kad jis žinojo, jog atitinkama informacija yra pripažinta kaip komercinė arba technologinė paslaptis. LAT byloje *Ž. Mikalauskienė v. UAB „Omnitel“* nurodė, kad komercinių ir technologinių paslapčių atskleidimas galimas tik tuomet, jei jos toje įmonėje yra pripažintos komercinėmis arba technologinėmis paslaptimis ir darbuotojas yra supažindintas su tokiu įmonėje pripažintų paslapčių sąrašu ir yra įsipareigojęs jų neatskleisti pašaliniams asmenims. Komentuojamoje byloje LAT konstatavo, kad apylinkės teismas, nustatęs, kad ieškovė atskleidė pašaliniam asmeniui bendrovės technologinę paslaptį, susijusią su paslaugų tiekimu abonentams (pokalbių telefonu slaptumas įmonėje yra garantuojamas) pagrįstai pripažino jos atleidimą iš darbo teisėtu, kai darbuotojas atskleidžia komercines ar technologines paslaptis arba jas praneša konkuruojančiai įmonei⁵⁵.

Vadovaujantis DK 99 straipsnio 4 dalimi, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti darbuotoją su įmonėje nustatytomis komercinėmis ar technologinėmis paslaptimis bei įpareigoti jį tokios informacijos neatskleisti. Iškilus ginčui teisme, kad darbuotojas su tokiomis paslaptimis buvo supažindintas, darbdavys galės įrodinėti tik rašytiniais įrodymais (CK 177 straipsnio 4 dalis). Šio nurodymo nesilaikymas, darbuotojus įspėjus tik žodžiu dėl bendro pobūdžio pareigos laikytis konfidencialumo, ar vien

⁵³ Valstybės Žinios. 2001, Nr. 55-1940.

⁵⁴ Valstybės Žinios. 2000, Nr. 36-987.

⁵⁵ LAT CBS 2001 m. balandžio 18 d. c. b. *Ž. Mikalauskaitė v. UAB "Omnitel"*, Nr. 3K-3-455/2001, kat. 2.4.3.11.

supažindinus su vienos ar kitos įmonės verslo etika, komercinės paslapties atskleidimo teisinių pasekmių nesukelia⁵⁶. LAT išnagrinėtos civilinės bylos *A. Banevičius v. UAB „Katra“*⁵⁷ aplinkybės, kai ieškovas savo poziciją sėkmingai grindė argumentu, jog tai, kas atsakovo įmonėje yra komercinės paslaptys nebuvo tinkamai įforminta ir patvirtinta lokaliniais teisės aktais, patvirtina išskirtinę šių paslapčių teisinio formalizavimo įmonėje svarbą.

Reikėtų pažymėti, kad darbuotojas, nors ir atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį, gali būti atleistas nuo atsakomybės, jeigu įrodys, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais (CK 1.116 straipsnio 4 dalis). Aiškindamas šią teisės normą LAT yra nurodęs, kad jei komercinę paslaptį atskleidęs darbuotojas įrodo, kad tai buvo padaryta vadovaujantis visuomenės saugumo interesais, drausminė atsakomybė netaikoma. Darbuotojas turėtų įrodyti, kokia reali grėsmė žmonių gyvybei, sveikatai, turtui yra pašalinta jam atskleidus komercinę ar technologinę paslaptį, arba kokia reali grėsmė ir koku būdu būtų kilusi minėtoms vertybėms, jeigu jis nebūtų atskleidęs paslapties⁵⁸. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvoje visiškai nėra teismų praktikos dėl komercinių paslapčių atskleidimo, susijusio su viešojo intereso apsauga bei visuomenės saugumu. Tikriausiai dėl šios priežasties visuomenės saugumo interesai suprantami ir aiškinami taip siaurai, t.y. grėsmė žmogaus gyvybei, sveikatai ir turtui.

Darbuotojui, kuris padarė darbo drausmės pažeidimą, t.y. atskleidė komercinę ar technologinę paslaptį arba ją pranešė konkuruojančiai įmonei, gali būti taikoma pati griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Be to, atsakomybę už tokių paslapčių atskleidimą numato ir kiti įstatymai (BK 210 ir 211 straipsniai, Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 215(1) straipsnio 3 dalis⁵⁹, CK 1.116 straipsnio 3 dalis).

Žinotina, kad Lietuvos Respublikos įstatymuose taip pat vartojamos profesinės ir banko paslapties sąvokos. Pagal CK 1.116 straipsnio 5 dalį, informacija pripažįstama profesine paslaptimi, jei ją pagal įstatymus ar sutartį privalo saugoti tam tikros profesijos asmenys

⁵⁶ LAT CBS 2003 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. R. Brazys v. UAB „Lietuva Statoil“, Nr. 3K-3-584/2003, kat. 2.4.3.11.

⁵⁷ LAT CBS 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. A. Banevičius v. UAB „Katra“, Nr. 3K-3-536/2005, kat. 125.7.

⁵⁸ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

⁵⁹ Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1; 2007, Nr. 12-492.

(advokatai, gydytojai, auditoriai ir kt.). Šią informaciją tie asmenys gauna atlikdami jiems įstatymų ar sutarčių numatytas pareigas. Kaip yra nurodęs LAT, jeigu informacija, sudaranti profesinę paslaptį, yra pripažinta atitinkamo ją gavusio subjekto (pavyzdžiui, notarų kontoros) komercine paslaptimi, tai jos atskleidimas (pranešimas) darbo teisės prasme kvalifikuotinas kaip DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas – komercinės paslapties atskleidimas (pranešimas). Kitu atveju profesinės paslapties atskleidimas (pranešimas) nekvalifikuotinas kaip DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Jeigu jos atskleidimu (pranešimu) tiesiogiai pažeidžiamos žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės (pavyzdžiui, informacijos apie žmogaus privatų gyvenimą atskleidimas), tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktą, kitais atvejais – pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Jeigu asmenys, kurie pagal įstatymus ar sutartį privalo saugoti profesinę paslaptį, dirba ne darbo sutarties pagrindu, tai jiems atskleidus (pranešus) profesinę paslaptį taikomos kitokios atsakomybės rūšys, numatytos ne DK⁶⁰.

Banko paslapties samprata pateikta Lietuvos Respublikos bankų įstatymo 55 straipsnio 1 dalyje⁶¹, kurioje nustatyta, kad banko paslaptimi laikomi visi bankui žinomi duomenys ir informacija apie: 1) banko kliento turimas banke sąskaitas, lėšų likučius šiose sąskaitose, kliento vykdomas operacijas su jo sąskaitoje esančiomis lėšomis, sutarčių, pagal kurias klientui buvo atidarytos sąskaitos, sąlygas; 2) banko kliento skolinius išsipareigojimus bankui, sutarčių, pagal kurias atsirado šie skoliniai išsipareigojimai, sąlygas; 3) kitas banko klientui suteiktas finansines paslaugas, sutarčių, pagal kurias teikiamos finansinės paslaugos, sąlygas; 4) banko kliento finansinę būklę ir turtą, veiklą, veiklos planus, skolinius išsipareigojimus kitiems asmenims ar sandorius su kitais asmenimis, kliento komercinės (gamybinės) ar profesinės paslaptis. CK 6.925 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad bankas privalo garantuoti banko sąskaitos, indėlio, visų su jais susijusių operacijų ir kliento slaptumą. Informacija, sudaranti banko paslaptį, gali būti atskleista tik patiems klientams ar jų atstovams, o įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka – atitinkamoms valstybės valdžios institucijoms, pareigūnams ir kitiems asmenims. Kaip konstatavo LAT, banko paslapties atskleidimas (pranešimas) kvalifikuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 2

⁶⁰ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

⁶¹ Valstybės žinios. 2004, Nr. 54-1832; 2007, Nr. 12-499.

punktą, jeigu ši informacija pripažinta banko komercine paslaptimi. Priešingu atveju, banko paslapties atskleidimas gali būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą⁶².

Pareiga išsaugoti valstybės, tarnybos, komercinę paslaptį galioja ne tik tai asmenims, kurie dirba pagal darbo sutartį, bet ir valstybės tarnautojams. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 6 dalies 2 punktą, valstybės ir tarnybos paslapties atskleidimas taip pat prilyginamas šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui, už kurį numatyta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų.

Užsienio valstybių darbo kodeksai taip pat numato darbuotojų pareigą saugoti darbdavio paslaptis. Latvijos DK 83 straipsnio 1 dalyje nustatyta darbuotojams pareiga neatskleisti informacijos, kuri yra darbdavio komercinė paslaptis. Tuo tarpu kitokio pobūdžio paslaptys, kurias darbuotojas privalo neatskleisti tretiesiems asmenims, Latvijos DK nenumato. Pažymėtina, kad analizuojant Latvijos DK, yra neaišku ar bus pripažinta, kad darbuotojas, atskleidęs darbdavio komercinę paslaptį, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, nustatytą 101 straipsnio 1 dalies 1 punkte, už kurį gali būti taikoma pati griežčiausia drausminė atsakomybė – atleidimas iš darbo.

Kaip jau minėta, Rusijos federacijos DK 81 straipsnio 1 dalies 6 punkte vienas iš nustatytų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų yra įstatymo saugomų paslapčių atskleidimas (valstybinės, komercinės, tarnybinės ir kitokios), kuri darbuotojui tapo žinoma vykdant darbo pareigas ir už šį darbo pareigų pažeidimą darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju. Priešingai nei Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, šis Rusijos Federacijos DK straipsnis numato nebaigtinį paslapčių sąrašą. Šiuo atveju negalima būtų teigti, kad vienos ar kitos šalies įstatymų leidėjas teisingiau pasielgė nustatydamas baigtinį ar nebaigtinį paslapčių sąrašą. Mano manymu, abiejų valstybių įstatymų leidėjai teisingai pasielgė dėl tokių priežasčių: Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalyje nustatytas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas nėra baigtinis, dėl to jeigu darbuotojas atskleistu darbdavio paslaptį, kuri nėra nustatyta DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, tokį darbuotoją, esant visoms būtinoms drausminės atsakomybės sąlygoms, bus galima traukti drausminėn atsakomybėn vadovaujantis DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktu. Tuo tarpu Rusijos Federacijos DK 81 straipsnio 1 dalies 6 punkte pateiktas šiurkščių darbo pareigų sąrašas yra baigtinis. Darbuotojas gali būti patrauktas drausminėn atsakomybėn už šiurkštų darbo

⁶² LAT CBS 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c. b. G. Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2.

pareigų pažeidimą tik už šiame straipsnyje numatytas veikas. Taigi jeigu Rusijos Federacijos DK 81 straipsnio 1 dalies 6 punkto (c) papunktyje būtų nustatytas baigtinis paslapčių sąrašas, taip kaip nustatyta Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, tai darbuotojas, padaręs darbo pareigų pažeidimą, susijusį su kitokios nei nustatyta paslapties atskleidimu, greičiausiai negalėtų būti traukiamas drausminėn atsakomybėn, kaip už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

2.2. Veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn

Anksčiau galiojusio DSI 29 straipsnio 1 dalies 7 punktą numatė darbo sutarties nutraukimo pagrindą, kai darbuotojas įvykdo turto grobimą darbovietėje arba kai jis tyčine neteisėta veika padaro darbdaviui nuostolių. Priėmus DK, šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas buvo išplėstas. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą, darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta, jei jis padaro veiką, turinčią vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių. Kaip išaiškino LAT, ši norma reiškia, kad darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo už veiksmus, kurie turi nusikaltimo požymių. Atleidimas šiuo pagrindu reiškia ne tik darbo santykių pasibaigimą, tačiau gali turėti įtakos darbuotojo būsimai darbinei veiklai, apskritai visam jo gyvenimui ateityje. Darbuotojas, kuris atleidžiamas iš darbo dėl to, kad atliko veiksmus, turinčius nusikaltimo požymių, gali turėti problemų susirandant naują darbą, taip pat gali nukentėti jo reputacija artimųjų, visuomenės akyse⁶³. Dėl šių priežasčių darbdavys atleisti darbuotoją iš darbo DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte nustatytu pagrindu gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas.

Kokios veikos laikomos vagyste, sukčiavimu, turto pasisavinimu arba iššvaistymu, neteisėtu atlyginimo paėmimu DK nenurodo, dėl to, manau, reikėtų aptarti šiuos teisės pažeidimus. Pirmųjų trijų teisės pažeidimų sudėčių samprata atskleista BK ir ATPK.

Vagystės samprata pateikta BK 178 straipsnyje. Vagystė - tai neatlygintinas turto užvaldymas ir jo pasisavinimas (pagrobimas). Vagystė yra tyčinė nusikalstama veika, kuri padaroma tik tiesiogine tyčia. Grobdamas svetimą turtą vagystės būdu, kaltininkas suvokia, kad veikia prieš turto savininko valią.

Vagystė laikoma baigta, kai kaltininkas užvaldo svetimą turtą ir taip įgyja galimybę neteisėtai valdyti, naudotis ir disponuoti turtu pagal savo valią.

BK 182 straipsnyje pateikta sukčiavimo samprata. Sukčiavimas – tai apgaulės būdu savo ar kitų naudai svetimo turto ar turtinių teisių įgijimas, turtinės prievolės išvengimas arba jos panaikinimas. Sukčiavimas gali būti padaromas tik tiesiogine tyčia. Kaltininkas suvokia, kad apgaudinėja nukentėjusį meluodamas jam, klastodamas bei iškraipydamas aplinkybes ir

⁶³LAT CBS 2004 m. spalio 4 d. nutartis c. b. R. Žižiūnaitė v. AB "Panevėžio duona", Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7.

faktus, numato, kad taip veikdamas suklaidins nukentėjusį ir dėl to pastarasis jam perduos turtą arba teisę į turtą, nori apgaulės būdu užvaldyti svetimą turtą ar įgyti teisę į tą turtą.

Sukčiavimas laikomas baigtu nusikaltimu, kai subjektas faktiškai užvaldęs turtą, įgyja galimybę naudotis ir disponuoti juo savo nuožiūra. Sukčiavimas įgyjant teisę į svetimą turtą laikomas baigtu, kai kaltininkas įsigyja dokumentus, suteikiančius teisę į turtą, nepriklausomai nuo to, ar kaltininkas užvaldė tą turtą ar ne⁶⁴.

Turto pasisavinimo ir turto iššvaistymo sampratos pateiktos BK 183 ir 184 straipsniuose. Turto pasisavinimas – tai tokie kaltininko veiksmai, kuriais patikėtas ar esantis kaltininko žinioje turtas neteisėtai, neatlygintinai paverčiamas savo turtu (užvaldomas). Patikėto ar esančio kaltininko žinioje svetimo turto pasisavinimas yra padaromi tik esant kaltininko tiesioginei tyčiai. Turto iššvaistymas – tai kaltininkui patikėto ar jo žinioje esančio turto pardavimas, dovanojimas arba kitoks neteisėtas ir neatlygintinas jo perleidimas tretiesiems asmenims. Turto pasisavinimas, gali būti padaromas tik tiesiogine tyčia, o turto iššvaistymas tiek tiesiogine, tiek netiesiogine tyčia. Patikėtas turtas - tai užimamų pareigų, specialių pavedimų bei sutarčių pagrindu teisėtame kaltininko valdyme esantis svetimas turtas, kurio atžvilgiu kaltininkas turi teisiškai apibrėžtus įgalinimus.

Kaltininkui patikėto ar jo žinioje esančio turto pasisavinimas nuo iššvaistymo skiriasi tuo, kad turtas iššvaistomas jo nepasisavinus, t.y. bent trumpam jo neužvaldžius⁶⁵. Tuo tarpu tarp šių veikų bendra yra tai, kad pasisavinamas ir iššvaistomas yra tik patikėtas ir kaltininko žinioje esantis turtas, t.y. ypatingi įgaliojimai turto atžvilgiu. Būtent ši aplinkybė yra svarbiausia atskiriant minėtas veikas nuo vagystės ir sukčiavimo, kai kaltininkas visai neturi jokių įgaliojimų turtui arba jį tik saugo, nesuteikiant įgaliojimų jį valdyti.

Pasisavinimas laikomas baigtu neteisėtai užvaldžius turtą ir turint realią galimybę juo naudotis ir disponuoti kaip nuosavu. Iššvaistymas laikomas baigtu nuo svetimo turto pardavimo, padovanojimo ar kitokio perleidimo trečiajam asmeniui momento.

ATPK 50 straipsnyje pateikiama svetimo turto pagrobimo sąvoka ir nurodomos tokio pagrobimo formos: vagystė, sukčiavimas, pasisavinimas arba iššvaistymas. Šio straipsnio pastaboje nurodyta, kad turto pagrobimas laikomas smulkiu, jei pagrobto turto vertė neviršija vieno minimalaus gyvenimo lygio dydžio sumos.

⁶⁴ LAT teisėjų senato 1998 m. gruodžio 22 d. nutarimas Nr. 9 “Dėl teismų praktikos sukčiavimo ir turto pasisavinimo arba iššvaistymo baudžiamosiose bylose (BK 274 ir 275 straipsniai)”.

⁶⁵ Ten pat.

Tuo tarpu neteisėto atlyginimo paėmimo sąvoka galiojančiuose įstatymuose nepateikiama. Šis teisės pažeidimas savo esme yra artimas BK numatytois kyšininkavimo, tarpininko kyšininkavimo nusikaltimų sudėtims (BK 225 ir 226 straipsniai). Kaip ir kyšis, neteisėtai paimamas atlyginimas – tai darbuotojo neteisėtai įgyjama turtinė nauda (materialios vertybės), kurią jis gauna už teisėtą ar neteisėtą veiką ar neveikimą atlikdamas savo darbo funkcijas arba už pažadėjimą naudojantis šiomis funkcijomis ir turimais įgaliojimais paveikti tam tikrą instituciją, įstaigą ar organizaciją, valstybės tarnautoją, pareigūną ar kitą darbuotoją, kad jie atitinkamai teisėtai ar neteisėtai veiktų ar neveiktų. Paimto neteisėto atlyginimo dydis kvalifikuoti veiką esminės įtakos neturi, žinoma, jei nėra pagrindo jos laikyti mažareikšme⁶⁶.

Veikų, turinčių vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo požymių, dalykas – konkretus svetimas turtas. Turtas – tai daiktai (kilnojamieji ir nekilnojamieji), pinigai, turtinės teisės ir turtinės pareigos. Darbuotojo darbovietėje arba kitoje vietoje, kurioje jis yra dėl darbo funkcijų vykdymo, padarytos veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo požymių, gali būti laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, kam – darbdaviui ar kitam asmeniui – priklausė turtas, kuris yra šių veikų dalykas. Tuo tarpu neteisėto atlyginimo paėmimo dalyku gali būti bet kokia neteisėtai gaunama nauda – daiktai, pinigai, paslaugų teikimas ir panašiai⁶⁷.

Reikėtų pažymėti, kad vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo kvalifikavimui neturi reikšmės ir turto ar turtinės naudos vertė. Kaip yra konstatavęs LAT⁶⁸, šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas akcentuoja patį smerktiną darbuotojo veikos – įvykdyto turto grobimo – pobūdį, o ne materialines šios veikos pasekmes. Turto grobimo pabaiga sietina ne su nuostolių atsiradimu. Svetimo turto grobimas laikomas įvykusi, kuomet asmuo įgyja galimybę viešpatauti pagrobtam turtui, neteisėtai valdyti pagrobtą turtą kaip savo. Ši galimybė nebūtinai turi materializuoti nuostolių pagrobto turto savininkui pavidalu, nes turto užvaldymui gali sukliudyti taip pat nuo kaltininko valios nepriklausančios priežastys, pavyzdžiui, asmens sulaikymas. Iš to seka, kad aplinkybės, jog darbdavys patyrė kokių nors nuostolių dėl baigto turto grobimo, konstatavimas nėra būtina sąlyga atleidimą iš darbo už darbuotojo įvykdytą turto grobimą pripažinti teisėtu.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. p. 341.

⁶⁷ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

Šių veikų buvimo faktas gali būti konstatuotas ir tais atvejais, kai, jiems įvykus, materialinių vertybių trūkumas pagal apskaitos duomenis nėra nustatytas (pavyzdžiui, neapskaitytų materialinių vertybių vagystės atveju, nedidelio kiekio rūšiniais požymiais apibūdinamų daiktų vagystės atveju, kai jų trūkumas bendroje tos rūšies daiktų masėje negali būti nustatytas, ir pan.)⁶⁹.

DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą nustato, kad jame numatytos veikos laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Aiškinant šią DK normą, darytina išvada, kad aptariamoms veikoms laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar dėl šių veikų buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas, ar buvo surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas, ar buvo BPK arba ATPK nustatyta tvarka priimtas procesinis sprendimas, patvirtinantis šių veikų įvykdymą.

Vienoje iš nagrinėtų bylų Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas patenkino ieškovo P. Lašo ieškinį dėl jo atleidimo iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą (DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą) pripažinimo neteisėtu, remdamasis Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2003 m. rugsėjo 18 d. išnagrinėtoje administracinėje byloje nustatytais faktais, kad ieškovas P. Lašas nepadarė administracinės teisės pažeidimo, nustatyto ATPK 50 straipsnyje (smulkus svetimo turto pagrobimas), laikydami, jog administracinėje byloje nustatyti faktai turi prejudicinę reikšmę, todėl jie neturi būti iš naujo įrodinėjami nagrinėjamoje civilinėje byloje. Tuo remdamasis teismas padarė išvadą, kad ieškovas šiurkščiai nepažeidė darbo pareigų, todėl esą jis buvo neteisėtai atleistas iš darbo. Vilniaus apygardos teismas, atmetė atsakovo UAB „VP Market“ apeliacinį skundą ir paliko Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2003 m. rugsėjo 18 d. sprendimą nepakeistą. Tačiau LAT nesutiko su tokia teismo išvada pažymėdamas, kad CPK 182 straipsnio 2 punkte numatyta, kad nereikia įrodinėti aplinkybių, nustatytų įsiteisėjusiu teismo sprendimu kitoje civilinėje ar administracinėje byloje, kurioje dalyvavo tie patys asmenys. Iš administracinės bylos, prijungtos prie civilinės bylos, medžiagos matyti, kad šioje byloje dalyvavo tik P. Lašas. Nei atsakovas UAB „VP Market“, nei jo atstovai administracinėje byloje nedalyvavo, savo paaiškinimų ir įrodymų nepateikė, todėl teismai neturėjo teisinio pagrindo laikyti šioje byloje

⁶⁸ LAT CBS 2001 m. sausio 10 d. c.b. V.Zaksas v. AB "Vilniaus Sigma", Nr. 3k-3-24/2001, kat. 2.4.3.7.

⁶⁹ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktika, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

nustatytų faktų prejudiciniais, nes atsakovui UAB „VP Market“ šis teismo nutarimas neturi prejudicinės galios. Taip pat teisėjų kolegija pažymi, kad administracinėje byloje ir civilinėje byloje įrodinėtinos aplinkybės gali nesutapti. Įstatymas gali numatyti skirtingas sąlygas, būtinas atitinkamai atsakomybės rūšiai atsirasti. Administracinėje byloje ieškovo P. Lašo veiksmai buvo vertinami pagal administracinio teisės pažeidimo, numatyto ATPK 50 straipsnyje, – smulkus svetimo turto pagrobimas vagystės, sukčiavimo, pasisavinimo arba iššvaistymo būdu, sudėties požymius, o ieškovas iš darbo buvo atleistas ne už vagystę, o už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, už kurį atsakomybę numato darbo teisė⁷⁰.

Aiškinant DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą, darytina išvada, kad nors jame nurodytiems teisės pažeidimams ar nusikaltimams įrodyti preziumuotinas kompetentingų institucijų nurodytų faktų fiksavimas, bet darbdavys gali patraukti darbuotoją drausminėn atsakomybėn, kai nėra kompetentingų institucijų išvadų, jei, jo nuomone, yra pakankamas pagrindas manyti, kad darbuotojas padarė pažeidimą. Vadinasi, darbdavys turi teisę pasirinkti, ar prieš skiriant nuobaudą sulaukti kompetentingos institucijos sprendimo, ar skirti drausminę nuobaudą remiantis jo paties surinktais įrodymais. Tačiau darbdavys turi atkreipti dėmesį, kad iškilus ginčui teisme, jis turės įrodyti paskirto drausminės nuobaudos pagrįstumą. LAT yra nurodęs, kad nors 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte ir nereikalaujama, kad darbuotojo neteisėti veiksmai būtų patvirtinti įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiui ir juos galima įrodinėti kitomis įrodinėjimo priemonėmis, tačiau kitų įrodinėjimo priemonių visuma turi suformuoti neabejotiną išvadą, jog darbuotojas tuos veiksmus tikrai atliko⁷¹. Taigi darbdavys darbuotojo padarytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą galės įrodinėti visomis CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytomis įrodinėjimo priemonėmis, tačiau reikėtų pažymėti, kad vien tik duomenys apie tai, kad yra pradėtas ikiteisminis tyrimas arba surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas, nėra pakankamas pagrindas pripažinti, jog darbuotojas įvykdė aptariamąsias veikas.

Tam tikrais atvejais, darbdaviui įrodinėjant darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, gali kilti įrodymų leistinum klausimas. Pavyzdžiui, vienoje iš savo bylų, Vilniaus apygardos teismas konstatavo, kad atsakovo pateiktas vaizdo įrašas, kuriame užfiksuoti ieškovo veiksmai darbo vietoje, nėra leistina įrodinėjimo priemonė. Teisėjų

⁷⁰ LAT CBS 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c. b. P.Lašas v. UAB "VP Market", Nr. 3K-3-643/2004, kat. 2.4.3.7.

⁷¹ LAT CBS 2004 m. spalio 4 d. nutartis c. b. R.Žižiūnaitė v. AB "Panevėžio duona", Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7.

kolegija, nustačiusi, kad vaizdo įrašą padarė parduotuvės, kurioje dirbo ieškovas, apsaugos darbuotojas mėgėjiška vaizdo kamera, padarė išvadą, kad tai buvo daroma slapta, operatyviniais tikslais, o tokius veiksmus gali atlikti tik kompetentingų organų darbuotojai Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo⁷² nustatyta tvarka. LAT šioje civilinėje byloje konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas netinkamai taikė CPK 177 straipsnio 3 dalies nuostatas, nes filmavimas buvo atliekamas atsakovui priklausančiose parduotuvės patalpose – prekybos salėje, t. y. viešojoje vietoje, buvo filmuojami asmenys, darbo santykiais susiję su atsakovu ir materialiai atsakingi už atliekamą darbą. Teisėjų kolegija padarė išvadą, jog toks filmavimas nelaikomas privataus asmens teisių pažeidimu, todėl vaizdo įrašė esanti informacija turėjo būti pripažinta tinkamu įrodymu, nagrinėjant darbo pareigų pažeidimo faktą⁷³.

Analizuojant DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą, kyla klausimas: jeigu darbdavys atleido darbuotoją iš darbo nagrinėjamoje DK normoje nustatytu pagrindu (pavyzdžiui, už vagystę) nesulaukęs teismo sprendimo, o teismas priima išteisinamąjį nuosprendį, kaip tokiu atveju turėtų pasielgti darbuotojas? Tokiu atveju, darbuotojas, remdamasis išteisinamuoju teismo nuosprendžiu gali ginčyti teisme jam paskirtą pačią griežčiausią drausminę nuobaudą ir reikalauti taikyti vieną iš alternatyvių jo teisių gynimo būdų, nustatytų DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse. Tačiau mano manymu, tokiu atveju darbuotojas pirmiausia turėtų kreiptis į darbdavį ir bandyti susitarti su juo, kad darbdavys arba grąžintų jį į pirmesnę darbą ir sumokėtų vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki grąžinimo į darbą dienos, arba pakeistų darbo sutarties nutraukimo pagrindą bei datą, sumokėtų išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki naujos darbo sutarties nutraukimo datos. Taip būtų siekiama išvengti teismo ginčo. Tik darbdaviui atsisakius patenkinti darbuotojo reikalavimus, darbuotojas turėtų kreiptis į teismą.

Rusijos Federacijos DK taip pat įtvirtintas panašus darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Šio kodekso 81 straipsnio 1 dalies 6 punkte vienas iš nustatytų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų yra, kai darbuotojas darbo metu atlieka svetimo turto vagystę (įskaitant ir smulkaus), turto pasisavinimą, išėikvojimą, tyčinį jo sunaikinimą arba sužalojimą. Šios veikos turi būti nustatytos įsigaliojusiu teismo sprendimu arba subjekto, turinčio įgalinimus

⁷² Valstybės Žinios. 2002, Nr.65-2633.

⁷³ LAT CBS 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c. b. P.Lašas v. UAB "VP Market", Nr. 3K-3-643/2004, kat. 2.4.3.7.

skirti administracines nuobaudas, nutarimu. Kaip matyti, šis Rusijos Federacijos DK numato panašias veikas, kaip ir DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą. Tačiau esminis skirtumas tarp šių dviejų teisės normų yra tas, kad pagal Rusijos Federacijos DK komentuojamą normą, darbuotojas gali būti atleistas iš darbo už vagystę, turto pasisavinimą, išėikvojimą, tyčinį jo sunaikinimą arba sužalojimą tik tai tuo atveju, jeigu šios veikos yra nustatytos įsigaliojusiu teismo sprendimu arba subjekto, turinčio įgalinimus skirti administracines nuobaudas, nutarimu, o tuo tarpu pagal Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą, darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą darbuotojui už šiame straipsnyje nurodytas veikas, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Anksčiau Lietuvoje galiojusiam DĮK 43 straipsnio 1 dalies 8 punkte, kuris numatė darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju pagrindą, kai jis darbovietėje padaro valstybinio ar visuomeninio turto grobimą, taip pat buvo nustatytas imperatyvus reikalavimas, kad šios veikos būtų nustatytos įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu arba organo, į kurio kompetenciją įeina administracinės nuobaudos skyrimas arba visuomeninio poveikio priemonių taikymas, nutarimu. Tuo tarpu priėmus naująjį DK ši nuostata buvo panaikinta. Taip, mano manymu, buvo pabloginta darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, padėtis, nes darbuotojo kaltę padarius šias nusikalstamas veikas konstatuoja darbdavys. Kyla klausimas, ar Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą nepažeidžia Lietuvos Respublikos Konstitucijos 31 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos nekaltumo prezumpcijos, nes ši DK norma suteikia darbdaviui įgaliojimus spręsti ar darbuotojas atliko nusikalstamą veiką ar ne. Mano manymu, ar darbuotojas atliko DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte nustatytas veikas, turėtų spręsti ne kas kitas, o teismas arba subjektas, turintis įgalinimus skirti administracines nuobaudas.

Tuo tarpu Latvijos DK 101 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatytas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindas, kai darbuotojas darbo metu atlieka neteisėtus veiksmus ir dėl to praranda darbdavio pasitikėjimą. Nors ši Latvijos DK norma ir neįvardina už kokius konkrečius neteisėtus veiksmus galima nutraukti darbo sutartį su juos atlikusiu darbuotoju, tačiau būtų galima teigti, kad ši norma apima ir Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte išvardintas veikas.

III. Darbo sutarties nutraukimo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą tvarka ir teismų praktika

Darbo sutarties nutraukimas už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą yra viena iš drausminių nuobaudų, dėl to atleidžiant darbuotoją iš darbo, reikia laikytis drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos. Darbuotojų, kurie dirba pagal darbo sutartį, atleidimo tvarką reglamentuoja DK 240 straipsnis, tuo tarpu darbuotojų, kurių darbo drausmę reglamentuoja specialūs teisės aktai (DK 231 straipsnis), drausminė nuobauda skiriama atsižvelgiant į nuobaudos skyrimo tvarkos ypatumus, nustatytus specialiuose ir darbo drausmę reglamentuojančiuose teisės aktuose. Kai tokių ypatumų nėra nustatyta, skiriant drausminę nuobaudą turi būti laikomasi DK 240 straipsnyje nustatytos jos skyrimo tvarkos. Jeigu darbdavys atleidžia darbuotoją iš darbo nesilaikydamas DK 240 straipsnyje nustatytos atleidimo tvarkos, toks atleidimas iš darbo, kaip konstatavo Vilniaus miesto 3-ios apylinkės teismas byloje *R.Zdanavičius v. IĮ „St. Stanionio restauravimo ateljė“*⁷⁴, yra neteisėtas. Minėtoje byloje teismas pripažino ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu dėl to, kad atsakovas neatliko jokių DK 240 straipsnyje nustatytų veiksmų: dėl drausmės pažeidimų nepateikė ieškovui raštu reikalavimo pasiaiškinti, nenustatė termino pasiaiškirimui pateikti, netyrė padarytų darbo drausmės pažeidimų aplinkybių.

DK 240 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad prieš skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintu dėl darbo drausmės pažeidimo. Anksčiau galiojusiam DĮK 160 straipsnio 1 dalyje taip pat buvo nustatytas reikalavimas darbdaviui prieš skiriant drausminę nuobaudą pareikalauti, kad darbuotojas pasiaiškintų raštu. Tačiau esminis skirtumas tarp šių dviejų teisės normų yra tas, kad priešingai nei DĮK komentuojama norma, DK 240 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbdavio reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti turi būti išreikštas rašytine forma. Kyla klausimas: jei darbdavys pareikalavo iš darbo drausmę pažeidusio darbuotojo pasiaiškavimo ne raštu, o žodžiu, ar tokiu atveju bus galima pripažinti, kad toks atleidimo tvarkos pažeidimas yra pagrindas darbuotojo atleidimą pripažinti neteisėtu? Šį atsakymą galima rasti pažvelgus į teismų praktiką. Vilniaus miesto 1-os apylinkės teismas išnagrinėtoje byloje *S. Mechedova v.*

⁷⁴ Vilniaus miesto 3-ios apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 23 d. sprendimas c. b. R. Zdanavičius v. IĮ „St. Stanionio restauravimo ateljė“, Nr. 2-4012-155/06.

SI „Susisiekimo paslaugos“⁷⁵ konstatavo, kad ieškovės atstovas pagrįstai nurodė, jog atsakovas raštu nepareikalavo ieškovės pasiaiškinimo dėl padaryto drausmės pažeidimo. Tačiau iš atsakovo paaiškinimų bei iš to fakto, kad ieškovė pateikė paaiškinimą, darytina išvada, kad toks pasiūlymas buvo duotas žodžiu. Iš byloje pateikto ieškovės paaiškinimo matyti, kad ji suprato, dėl kokio pažeidimo jai buvo pasiūlyta pasiaiškinti. Nors darbdavys ir padarė formalų pažeidimą, tačiau jis neužkirto kelio ieškovei duoti paaiškinimus dėl pažeidimo ir taip ginti savo teises. Todėl vien tik šio pažeidimo konstatuoti, kad drausminė nuobauda ieškovei buvo paskirta neteisėtai ir nepagrįstai, nėra pagrindo. LAT taip pat ne kartą yra pripažinęs, kad formalūs drausminės nuobaudos skyrimo pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, jei darbo drausmės pažeidimas tikrai padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą⁷⁶. Šią nuostatą galima būtų pagrįsti tuo, kad sprendžiant atleidimo iš darbo teisėtumo klausimą, negali būti ginami išimtinai darbuotojo interesai. Tokiais atvejais būtina įvertinti ir darbuotojo elgesį. Jeigu darbuotojas piktnaudžiavo savo teisėmis, pažeidė darbo drausmę, tai darbo sutarties nutraukimo procedūriniai pažeidimai negali būti vertinami jo naudai, nes priešingu atveju teisė gintų nesąžiningą asmenį, piktnaudžiaujantį savo teisėmis.

Vis dėlto, darbdavys turėtų laikytis DK 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto reikalavimo raštu pareikalauti pasiaiškinimo iš darbo drausmę pažeidusio darbuotojo, kad vėliau dėl to nekiltų jokių ginčų. Darbdavio rašte turi būti nurodytas protingas terminas darbuotojui pateikti pasiaiškinimą raštu, padaryti darbo drausmės pažeidimai, dėl kurių darbuotojas turi pateikti pasiaiškinimus, pasiūlymas darbuotojui pasiaiškiniame nurodyti visas aplinkybes, turinčias reikšmės drausminės nuobaudos taikymui. Šiuo atveju kyla klausimas, o koks terminas pateikti pasiaiškinimą yra protingas? Šį terminą darbdavys turėtų nustatyti, vadovautis DK 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintais teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Nustatant šį terminą, kaip yra nurodęs LAT senatas, reikia atsižvelgti tiek į kiekvieno konkretaus atvejo reikšmingas aplinkybes (pavyzdžiui, darbo drausmės pažeidimo pobūdį, faktų, dėl kurių reikalaujama darbuotojo pasiaiškinti, gausumą bei sudėtingumą ir pan.), tiek į abiejų darbo sutarties šalių reikšmingus interesus, tiek į tai, kad darbuotojui turi

⁷⁵ Vilniaus miesto 1-os apylinkės teismo 2005 m. spalio 18 d. sprendimas c. b. S. Mechedova v. SI „Susisiekimo paslaugos“, Nr. 2-09044-640/2005.

⁷⁶ LAT CBS 2005 m. spalio 12 d. nutartis c.b. G.Solovjovas v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr. 3K-3-477/2005, kat. 11.9.10.7; LAT CBS 2005 m. spalio 5 d. nutartis c. b. M.B.Bainoravičienė v. Veterinarijos akademijos gyvulininkystės institutas, Nr. 3K-3-462/2005, kat. 11.9.10.7; LAT CBS 2003 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. V. Kriauciūnienė v. V. Saldauskienės individuali įmonė, bylos Nr. 3K-3-446/2003, kat. 2.4.3.10 ir kt.

būti suteikiama ne formali, bet reali galimybė pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo. Jeigu per nustatytą terminą darbuotojas be svarbių priežasčių nepateikia rašytinio pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą jam galima skirti ir be pasiaiškinimo (DK 241 straipsnio 1 dalis). Taip elgdamasis darbdavys turi įvertinti jam žinomų priežasčių, dėl kurių darbuotojas per nustatytą terminą nepateikė pasiaiškinimo, svarbą. Kai per nustatytą terminą pateikti pasiaiškinimą darbuotojas kreipiasi į darbdavį ir nurodo svarbias priežastis, dėl kurių jis (darbuotojas) negali laiku pateikti pasiaiškinimo, arba pačiam darbdaviui yra žinomos svarbios priežastys, dėl kurių darbuotojas negalėjo per nustatytą terminą pateikti pasiaiškinimo (pavyzdžiui, darbuotojo laikinas nedarbingumas ir pan.), darbdavys turi pratęsti terminą darbuotojui pateikti pasiaiškinimą raštu (DK 35 straipsnio 1 dalis). Akivaizdu, kad darbdavio nustatytas terminas pateikti pasiaiškinimą gali būti bet kada pratęstas paties darbdavio iniciatyva arba darbo sutarties šalių susitarimu⁷⁷. Jeigu darbuotojui paskiriama drausminė nuobauda, darbdaviu žinant, kad darbuotojas negalėjo pateikti pasiaiškinimo dėl svarbių priežasčių, tokiu atveju galima bus konstatuoti DK 240 straipsnio 1 dalies pažeidimą. Šio straipsnio pažeidimas bus ir tada, jeigu drausminė nuobauda paskiriama darbuotojui nepasibaigus nustatytam terminui pateikti pasiaiškinimą.

DK nereglamentuoja kaip turėtų būti įteiktas darbuotojui darbdavio reikalavimas pasiaiškinti, todėl toks reikalavimas gali būti įteiktas jam asmeniškai, siunčiant paštu, taip pat perduodant faksimilinio ryšio ar kitokiais telekomunikacijų galiniais įrenginiais, jeigu yra užtikrinta teksto apsauga ir galima identifikuoti siuntėjo parašą, ir kitais būdais.

Jeigu darbuotojas atsisako arba vengia priimti 240 straipsnio 1 dalyje numatytą reikalavimą pasiaiškinti, toks atsisakymas arba vengimas prilyginamas jo gavimui. Tačiau kyla klausimas, kaip tokiu atveju darbdavys iškilus ginčui turėtų įrodyti, kad darbuotojas atsisakė arba vengė priimti reikalavimą pasiaiškinti? Praktikoje paplitę, kad darbdavys, siekdamas užsitikrinti įrodymus, surašo aktą apie tai, kaip darbdavys ir darbuotojas elgiasi (darbuotojas atsisako paimti reikalavimą pasiaiškinti arba jį paėmęs atsisako pasirašyti, kad tokį reikalavimą gavo, vengia atvykti pas darbdavį ir pan.). Jais remdamasis jis įrodinėja, kad tinkamai įvykdė įstatymo reikalavimą – prašė iš darbo drausmę pažeidusio darbuotojo paaiškinimo. Darbdavys gali atlikti paaiškinimo reikalavimo veiksmus kitų asmenų akivaizdoje ir surašyti dokumentus, kad tokius veiksmus jis atliko. Surašyti aktai vertintini

⁷⁷ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

kaip įrodymai, kadangi rašytinių įrodymų požymius jie atitinka (CPK 177 straipsnis). Iš esmės tokiai praktikai pritartina, todėl kad darbdavys turi teisinę pareigą atlikti tai, ką atlikti jį įpareigoja įstatymas. Darbdavys privalo reikalauti paaiškinimo, o iškilus ginčui, turi būti įrodyti faktą, kad tikrovėje tai buvo. Šis faktas gali būti įrodinėjamas visomis leistinomis įrodymo priemonėmis (CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalys).

Reikėtų pažymėti, kad, vadovaujantis DK 240 straipsnio 3 dalimi, teisę skirti drausminę nuobaudą darbuotojui turi tik darbdavys arba administracija, taigi ir darbuotojo pasiaiškinimas turi būti ne bet kam, o subjektams, turintiems teisę skirti drausminę nuobaudą. Vienoje iš apeliacine tvarka išnagrinėtų bylų, Vilniaus apygardos teismas nurodė, kad ieškovės pasiaiškinimai, duoti Zarasų rajono savivaldybės kontrolierei patikrinimo metu, prilygintini darbuotojo rašytiniam pasiaiškinimui, numatytam DK 240 straipsnio 1 dalyje. Su tokia apeliacinio teismo išvada nesutiko LAT, nurodydamas, kad pasiaiškinimai asmenims, kurie neturi įgalinimų skirti drausminę nuobaudą, negali būti prilyginami darbuotojo pasiaiškinimams darbdaviui, ruošiančiam drausminės atsakomybės bylą. Darbuotojo pasiaiškinimai ne darbdaviui, o kitiems asmenims, gali būti vertinami kaip rašytiniai įrodymai. Darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija. Šios garantijos nepaisymas trukdo tinkamai ištirti darbo drausmės pažeidimą ir drausminės nuobaudos skyrimo sąlygas bei parinkti drausminę nuobaudą⁷⁸.

Aiškindamas DK 240 straipsnio 1 dalį, LAT senatas⁷⁹ nurodė, kad pažeisdamas šio straipsnio reikalavimus, darbdavys pats sau apriboja galimybę išsiaiškinti ir atsižvelgti į visas aplinkybes, reikšmingas drausminės atsakomybės taikymui, drausminės nuobaudos parinkimui. Nepareikalaudamas darbuotojo pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, darbdavys pats save stato į blogesnę padėtį ir prisiima galimų neigiamų padarinių riziką, nes darbuotojas, nesutikdamas su paskirta drausmine nuobauda – atleidimu iš darbo - ir ją ginčydamas teisme (DK 295 straipsnio 2 dalies 1 punktas), gali nurodyti aplinkybes, netgi eliminuojančias galimybę jam taikyti drausminę atsakomybę, kurias žinodamas darbdavys būtų kitaip išsprendęs šio darbuotojo drausminės atsakomybės klausimą. Teismui darbuotojo nurodytos aplinkybės, kurių jis, darbdaviui pažeidus DK 240 straipsnio 1 dalį, negalėjo

⁷⁸ LAT CBS 2006 m. sausio 25 d. nutartis c. b. R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4 (S).

⁷⁹ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

nurodyti darbdaviui, gali sudaryti pagrindą panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą. Taigi DK 240 straipsnio 1 dalies nuostatos apie darbuotojo pasiaiškavimo reikalavimą atitinka tiek darbdavio, tiek ir darbuotojo interesus, o jos pažeidimas prieštarauja abiejų darbo sutarties šalių interesams.

Vadovaujantis DK 240 straipsnio 2 dalimi, įstatymų nustatytais atvejais darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, turi gauti išankstinį kitų subjektų sutikimą. Taigi pagal šią DK normą, išankstinis darbuotojus atstovaujančio organo sutikimas reikalingas tik įstatymų nustatytais atvejais. Galima būtų paminėti keletą tokių įstatymų, kurie tai numato: Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje⁸⁰ nustatyta, kad darbuotojams, esantiems profesinės sąjungos renkamo organo nariais, skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus atleidimą iš darbo, reikalingas išankstinis tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo sutikimas; pagal Lietuvos Respublikos įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse 8 straipsnio 2 dalį⁸¹, darbuotojai, narystės Europos bendrovės darbo taryboje ar specialiajame derybų komitete laikotarpiu darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojų atstovo sutikimo. Jei šie nariai buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, sutikimą juos atleisti iš darbo turi teisę duoti Valstybinės darbo inspekcijos teritorinis skyrius; Lietuvos Respublikos įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatyvinėse bendrovėse 8 straipsnio 2 dalyje⁸² nustatyta, kad darbuotojai, narystės Europos kooperatinės bendrovės darbo taryboje ar specialiajame derybų komitete laikotarpiu darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojų atstovo sutikimo. Jei šie nariai buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, su jais darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta, jei yra gautas raštiškas darbdavio buveinės vietos (arba nuolatinės gyvenamosios vietos, jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus sutikimas; ir kt.

Jeigu pagal taikytinus atleidimo iš darbo garantijas nustatančius teisės aktus drausminės nuobaudos darbuotojui skyrimui reikia kelių atitinkamų organų išankstinio sutikimo, drausminė nuobauda tokiam darbuotojui negali būti skiriama be kiekvieno iš tų organų, kurių sutikimas reikalingas, išankstinio sutikimo.

⁸⁰ Valstybės Žinios. 1991, Nr.34-933.

⁸¹ Valstybės Žinios. 2005, Nr.67-2407.

⁸² Valstybės Žinios. 2006, Nr. 141-5387.

Atitinkamo organo sutikimas, be kurio darbdavys negali skirti darbuotojui drausminės nuobaudos, turi būti išankstinis (DK 240 straipsnio 2 dalis), t. y. gautas iki drausminės nuobaudos darbuotojui paskyrimo. Drausminės nuobaudos skyrimas be reikalingo išankstinio atitinkamo organo sutikimo, dėl darbdavio kaltės pažeidus darbuotojui numatytas garantijas, vertintinas kaip neteisėtas, o darbdavio įsakymas, kuriuo ji paskirta, yra teisiškai ydingas ir naikintinas, nepriklausomai kieno – darbdavio, darbuotojo ar trečiųjų asmenų, pavyzdžiui profesinės sąjungos, - iniciatyva nuobaudos teisėtumo klausimas iškeltas. Kaip vienoje iš savo bylų konstatavo LAT, darbdavys nustatęs, jog jis paskyrė darbuotojui drausminę nuobaudą neteisėtai, pažeisdamas DK 240 straipsnio 2 dalyje nustatytus reikalavimus, jis privalo pašalinti neteisėtumą, panaikindamas įsakymą ir, jeigu nėra pasibaigęs DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatytas terminas skirti nuobaudai už padarytą pažeidimą, gali paskirti nuobaudą laikydamasis įstatymo⁸³. Sutikimas, gautas po to, kai darbuotojui jau yra paskirta drausminė nuobauda, neturi reikšmės teismui vertinant jos (nuobaudos) teisėtumą⁸⁴.

Tačiau darbdavys nebūtinai laikomas pažeidusiu 240 straipsnio 2 dalyje pareigą, jei objektyviai jis nežinojo, kad atleidžiamas darbuotojas yra išrinktas į darbuotojų atstovaujamuosius organus. Vadovaujantis DK 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintais principais, darbuotojas turi pareigą suteikti darbdaviui informaciją, reikalingą tinkamai vykdyti įstatymus. Jeigu darbuotojas, gavęs reikalavimą pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, elgdamasis nesąžiningai nepranešė darbdaviui aplinkybių, reikšmingų DK 240 straipsnio 2 dalyje nustatytų garantijų taikymui, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežinojo, tai šį darbuotoją atleidus iš darbo be reikalingo išankstinio darbuotojus atstovaujančio organo sutikimo, objektyviai pažeista darbuotojo darbo teisė gali būti neginama. Tokią išvadą galima padaryti, remiantis DK 35 straipsnio 1 dalimi bei 36 straipsnio 1 dalimi.

Darbdavio prašymas darbuotojus atstovaujančiam organui dėl sutikimo davimo skirti drausminę nuobaudą jos renkamo organo nariui turi būti rašytinės formos. Šios organo atsakymas, kuriuo duodamas arba neduodamas sutikimas skirti drausminę nuobaudą, taip pat turi būti rašytinės formos.

Įstatymuose nėra nustatytas terminas, per kurį darbuotojus atstovaujantis organas turi atsakyti į darbdavio kreipimąsi dėl sutikimo skirti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo,

⁸³ LAT CBS 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. I. Jundulienė v. VŠĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

⁸⁴ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą - darbuotojui. Tokiu atveju, vadovaujantis DK 9 straipsnio 1 dalimi, pagal analogiją taikytinas DK 134 straipsnio 2 dalyje nustatytas keturiolikos kalendorinių dienų terminas. Jeigu per šį terminą atitinkamas organas atsakymo darbdaviui neduoda, darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą. Tokia atstovaujamo organo pozicija prilyginama sutikimui.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad nei DK, nei kiti teisės aktai, nereglamentuoja koks turi būti darbdavio prašymo, adresuoto darbuotojus atstovaujančiam organui, turinys. Kaip nurodė LAT⁸⁵, vadovaujantis DK 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintais teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai, tokiam prašyme turėtų būti nurodytas konkretus darbo drausmės pažeidimas, šį pažeidimą pagrindžiantys įrodymai ir konkreti drausminė nuobauda. Turbūt niekas nesiginčys, kad kiekviename tokiam prašyme turėtų būti nurodytas konkretus darbo pareigų pažeidimas ir šį pažeidimą pagrindžiantys įrodymai. Jeigu šios aplinkybės nenurodytos prašyme, tai darbuotojus atstovaujantis organas gali atsisakyti duoti sutikimą paskirti drausminę nuobaudą darbuotojui, kuris yra jo renkamo organo narys. Tačiau iškyla klausimas kaip turėtų pasielgti darbuotojus atstovaujantis organas, jei tokiam prašyme nėra nurodyta konkreti drausminė nuobauda? Mano manymu, vadovaujantis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais, darbuotojus atstovaujantis organas gavęs darbdavio kreipimąsi dėl sutikimo skirti drausminę nuobaudą jos renkamo organo nariui, kuriame nėra nurodyta konkreti norima skirti drausminė nuobauda, bet pateikti įrodymai pagrindžia jos renkamo organo nario padarytą darbo drausmės pažeidimą, atsižvelgiant į DK 238 straipsnį, gali pati išdėstyti savo poziciją, kokia jos manymu drausminė nuobauda turėtų būti skirta. Taip profesinei sąjungai būtų suteikiamos dar didesnės galimybės ginti savo renkamų organų narių teisėtus interesus. Tokiu atveju darbdavys turėtų teisę skirti tik profesinės sąjungos pasiūlytą drausminę nuobaudą arba švelnesnę nei pasiūlytoji.

Taip pat darbuotojus atstovaujantis organas, gavęs darbdavio prašymą dėl sutikimo skirti drausminę nuobaudą darbuotojui, kuris yra jos renkamo organo narys, ir kuriame nėra nurodyta konkreti norima skirti drausminė nuobauda, turi teisę prašyti darbdavio patikslinti prašymą ir nurodyti kokią konkrečią drausminę nuobaudą norima skirti.

LAT senatas yra pažymėjęs, kad laikotarpis, kada darbdavys negali skirti drausminės nuobaudos, kol vyksta procedūros dėl sutikimo gavimo, pagal savo pobūdį yra analogiški DK

⁸⁵ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

241 straipsnio 1 dalyje nustatytiems laikotarpiams, t.y. darbuotojo nebuvimas darbe dėl ligos, buvimo komandiruotėje arba atostogavimo laikotarpiams, kurie, kaip kliūtis skirti drausminę nuobaudą, neįskaitomi į DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatytus drausminės nuobaudos skyrimo terminus⁸⁶. Tarkime darbdavys kreipėsi į profesinę sąjungą su prašymu duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą darbuotojui, kuris yra jos renkamo organo narys, tačiau nenurodė kokią konkrečiai drausminę nuobaudą nori skirti. Tokiu atveju, kaip jau minėjau, profesinė sąjunga turi teisę prašyti darbdavio patikslinti prašymą ir nurodyti kokią konkrečią drausminę nuobaudą norima skirti. Kyla klausimas: ar darbdaviui patikslinus savo prašymą ir laukiant profesinės sąjungos atsakymo, šis laikotarpis vėl neįskaičiuojamas į DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatytus drausminės nuobaudos skyrimo terminus? Pagal minėtą LAT senato išaiškinimą, būtų galima daryti išvadą, kad šis laikotarpis taip pat neįskaitomas į DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatytus drausminės nuobaudos skyrimo terminus, tačiau ar tokiu atveju nebus paliekama erdvė darbdavio piktnaudžiavimui savo teisėmis? Darbdavys gali apgalvotai savo prašyme, adresuotame profesinei sąjungai dėl sutikimo gavimo skirti drausminę nuobaudą darbuotojui, kuris yra jos renkamo organo narys, nenurodyti kokią konkrečią drausminę nuobaudą nori skirti ir taip tikėtis laimėti laiko.

Mano manymu, vienas iš galimų būdų, kaip išspręsti aukščiau minėtas problemas, galėtų būti darbdavio kreipimosi į darbuotojus atstovaujantį organą dėl sutikimo gavimo skirti drausminę nuobaudą darbuotojui, kuris yra jos renkamo organo narys, privalomos formos patvirtinimas. Šioje formoje turėtų būti nurodyti privalomi duomenys, kuriuos turi pateikti darbdavys (pavyzdžiui, besikreipiantis asmuo, asmuo, kuriam šis prašymas adresuotas, kreipimosi data, darbuotojas, dėl kurio kreipiamasi, konkretus darbuotojo padarytas pažeidimas, šį pažeidimą pagrindžiantys įrodymai ir kiti duomenys), tarp kurių būtų ir reikalavimas nurodyti konkrečią drausminę nuobaudą, kurią nori skirti darbdavys darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui. Šios formos nesilaikymą būtų galima pripažinti kaip DK 240 straipsnio 2 dalyje darbdaviui nustatytos pareigos nevykdymą.

Gavęs sutikimą darbdavys turi teisę skirti tik tą drausminę nuobaudą, dėl kurios buvo gautas sutikimas. Darbdaviui paskyrus griežtesnę drausminę nuobaudą nei ta, dėl kurios buvo gautas darbuotojus atstovaujančio organo sutikimas, esant darbuotojo reikalavimui teisme, sukelia DK 297 straipsnio 3 ar 4 dalyje numatytas teises pasekmes. Vadovaujantis DK 35

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

straipsnio 1 dalyje įtvirtintu protingumo principu, darbdavys gali skirti ir švelnesnę drausminę nuobaudą, negu ta, kuri buvo nurodyta darbdavio prašyme.

Pažymėtina, kad jokie įstatymai nenumato darbdavio teisės ginčyti darbuotojus atstovaujancio organo atsisakymą duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą. Darbdavys turi teisę tokį atsisakymą ginčyti tiesiogiai teisme pagal DK 134 straipsnio 3 dalies analogiją (DK 9 straipsnio 1 dalis).

Teismas gali panaikinti atsisakymą duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, jeigu darbdavys įrodo, kad šis atsisakymas iš esmės pažeidžia darbdavio interesus (DK 134 straipsnio 3 dalis). Kaip vienoje iš savo bylų nurodė Vilniaus miesto 1-as apylinkės teismas, įstatymo reikalavimo gauti profesinės sąjungos sutikimą skirti profesinės sąjungos renkamo organo nariui drausminę nuobaudą tikslas yra apsaugoti darbuotojus, esančius profesinės sąjungos renkamo organo nariais, nuo darbdavio savivalės už tokių darbuotojų veiklą, susijusią su profesine sąjunga, o ne apskritai neleisti darbdaviui skirti tokiems darbuotojams drausmines nuobaudas⁸⁷. Dėl to darbuotojus atstovaujantys organai, kurie nagrinėja darbdavio prašymą duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, privalo savo teisėmis naudotis protingai ir sąžiningai, taip pat negali be pakankamo pagrindo riboti darbdavio teisių, pažeisti darbdavio teises ir teisėtus interesus.

Darbdavys, įsiteisėjęs teismo sprendimui, kuriuo panaikintas profesinės sąjungos organo atsisakymas duoti sutikimą, turi teisę per vieną mėnesį atleisti darbuotoją iš darbo ir tik tuo pagrindu, kuriuo jis prašė sutikimo⁸⁸.

DK 240 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu, tačiau ši teisės norma nenurodo kokia forma turi būti išreikštas įsakymas. Vadovaujantis DK 10 ir 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintais principais, darytina išvada, kad įsakymas, kuriuo darbuotojui skiriama drausminė nuobauda, turi būti rašytinės formos. DK taip pat nenurodo ir koks turėtų būti šio įsakymo turinys. Šiuo atveju darbdavys galėtų vadovautis Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2001 m. kovo 30 d. įsakymu Nr. 19⁸⁹ patvirtintomis Dokumentų rengimo taisyklėmis, kurių 1 punkte įtvirtinta, kad šios taisyklės nustato valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, įmonių, valstybės įgaliotų asmenų oficialių dokumentų

⁸⁷ Vilniaus miesto 1-os apylinkės teismo 2005 m. lapkričio 3 d. sprendimas SĮ „Susisiekimo paslaugos“ v. Profesinė sąjunga „SĮ „Susisiekimo paslaugos“ darbininkų sąjunga“, Nr. 2-09524-734/2005.

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 “Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatu”.

⁸⁹ Valstybės žinios. 2001, Nr. 30-1009; 2006, Nr. 60-2169.

įforminimo ir rengimo bendruosius reikalavimus. Tačiau, kaip nustatyta šių taisyklių 2 punkte, nevyriausybinėms organizacijoms, privatiems juridiniams asmenims šios taisyklės yra rekomendacinio pobūdžio. Bet kokiu atveju, darbdavys, įgyvendindamas teisę skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, turi vadovautis DK 35 straipsnio 1 dalies nuostatomis.

Darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti darbuotoją su įsakymu (nurodymu), kuriuo paskyrė drausminę nuobaudą (DK 240 straipsnio 3 dalis). Jeigu darbuotojas atsisako susipažinti su įsakymu, kuriuo jam paskirta drausminė nuobauda, susipažinęs atsisako pasirašyti, kad buvo supažindintas arba vengia būti supažindintas, bus laikoma, kad darbdavys tinkamai atliko DK 240 straipsnio 3 dalyje nustatytą supažindinimo pareigą. Tokiu atveju darbdavys gali surašyti aktą apie tokius darbuotojo veiksmus, kuriame pasirašo šį faktą patvirtinantys liudytojai. Šis aktas galės būti kaip įrodymas, nes jis atitinka rašytinių įrodymų požymius (CPK 177 straipsnis). Tokiu darbdavio surašytu aktu rėmėsi LAT, byloje *V.Joneikis v. AB "Žemaitijos pienas"*⁹⁰, konstatuodamas, kad ieškovas atsisakė pasirašytinai susipažinti su įsakymu, kuriuo jam paskirta drausminė nuobauda.

Darbuotojas privalo laikytis tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti, tačiau kaip nurodė LAT, neesminiai šios tvarkos pažeidimai, pavyzdžiui darbuotojo nesupažindinimas su įsakymu, nėra besąlyginis pagrindas atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu⁹¹.

Taip pat reikia atkreipti dėmesį, kad drausminė nuobauda gali būti paskirta tikrai per įstatymų nustatytą terminą. DK 241 straipsnis reglamentuoja drausminės nuobaudos skyrimo terminą. Šio straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, o iškelus baudžiamąją bylą, - ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Aiškinant šią teisės normą, reikia pažymėti, kad vieno mėnesio terminas pradedamas skaičiuoti nuo tos dienos, kada paaiškėja darbo drausmės pažeidimas ir šį pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas. Kaip yra nurodęs LAT⁹², tam tikrais atvejais teisės pažeidimo faktas

⁹⁰ LAT CBS 2001 m. birželio 11 d. nutartis c. b. V.Joneikis v. AB "Žemaitijos pienas", Nr. 3K-3-683/2001, kat. 8.2.2.

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 "Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų".

⁹² LAT CBS 2002 m. sausio 23 d. nutartis c. b. N.Mikalauskiene v. Viešoji įmonė Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.

gali paaiškėti ir nežinant, kuris konkrečiai darbuotojas kaltas dėl teisės pažeidimo ir kol konkretus darbo drausmės pažeidimą padaręs darbuotojas nėra nustatytas, drausminės atsakomybės taikymas yra negalimas. Galimybė taikyti drausminę atsakomybę galima tik tada, kai nustatomas konkretus darbuotojas, padaręs darbo drausmės pažeidimą, sukeliantį drausminę atsakomybę. Tokiu atveju, nusižengimo paaiškėjimo momentas aiškintinas kaip diena, kurią paaiškėjo konkreto darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę. Būtent šis pradžios momentas yra reikšmingas nustatant ir sankcijos taikymui skirtą pagal įstatymą termino eigos pradžios momentą.

Darbo drausmės pažeidimas laikomas darbdaviui paaiškėjus, kai apie tai sužino darbdavys arba jo atstovas (DK 14, 16, 24 straipsniai). Jei šis darbo drausmės pažeidimas tapo žinomu darbdavio atstovui, kuris neturi teisės skirti pažeidimą padariusiam darbuotojui drausminės nuobaudos, jis privalo nedelsdamas apie tai pranešti darbdaviui arba jo atstovams, turintiems teisę skirti šiam darbuotojui drausminę nuobaudą.

DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatytas dviejų mėnesių terminas patraukti drausminėn atsakomybėn, kai baudžiamoji byla buvo keliama, konkuruoja su jau minėtu, toje pačioje dalyje nustatytu bendruoju vieno mėnesio terminu. Taigi, jeigu pradėtas buvo ikiteisminis tyrimas, terminas drausminei nuobaudai skirti yra skaičiuojamas nuo procesinio sprendimo nutraukti ikiteisminį tyrimą arba teismo nuosprendžio (administracinėje byloje – nutarimo) įsiteisėjimo dienos. Jei darbdavys darbuotojo pažeidimui nustatyti pasirenka kompetentingos institucijos tyrimą, jis gali pasinaudoti specialiuoju dviejų mėnesių terminu drausminei nuobaudai paskirti.

Atkreiptinas dėmesys, kad į DK 241 straipsnio 1 nustatytą vieno mėnesio terminą neįskaičiuojami laikotarpiai, kuriais darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Aiškinant šią teisės normą kyla neaiškumas, ar į šiame straipsnyje nurodytą dviejų mėnesių terminą taip pat nepatenka aukščiau nurodyti laikotarpiai? Vadovaujantis DK 10 straipsnyje nustatytais DK normų aiškinimo principais bei atsižvelgiant į drausminės atsakomybės taikymo tikslus, darytina išvada, kad į DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatytą dviejų mėnesių terminą laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, taip pat yra neįskaitomas. Kaip jau minėtą aukščiau, kai buvo aiškinama DK 240 straipsnio 2 dalis, į nurodytus vieno ir dviejų mėnesių terminus neįskaičiuojami ir tie laikotarpiai, kai vyksta procedūros dėl profesinės sąjungos sutikimo gavimo skirti jos renkamo organo nariui drausminę nuobaudą.

Kaip nustatyta DK 241 straipsnio 2 dalyje, negalima skirti drausminės nuobaudos

praėjus šešioms mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos. Vadovaujantis DK 28 straipsniu, šie terminai yra naikinamieji ir jiems suėjus, drausminė nuobauda darbuotojui nebegali būti skiriama.

Jeigu darbdavys paskirs darbuotojui drausminę nuobaudą pažeidžiant DK 241 straipsnyje nustatytus terminus, tokia drausminė nuobauda bus laikoma neteisėta ir naikintina. LAT byloje *A.Mačius v. AB "Mažeikių nafta"*⁹³ konstatavęs DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatyto vieno mėnesio termino skirti drausminę nuobaudą pažeidimą, pripažino ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu.

Atkreiptinas dėmesys, kad vien tai, jog darbuotojas formaliai padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, dar nereiškia, kad darbdavys besąlygiškai turi teisę nutraukti darbo sutartį su tokiu darbuotoju. Drausminė nuobauda, tarp jų ir atleidimas iš darbo, darbuotojui turi būti parenkama teisingai, atsižvelgiant į įstatyme nustatytus kriterijus. Jie yra suformuluoti taip, kad drausminė nuobauda atitiktų pažeidimą, geriau padėtų pasiekti pažeidimo tikslų. DK 238 straipsnyje nurodyta, kad skiriant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgtą į: 1) darbo drausmės pažeidimo sunkumą; 2) šio pažeidimo sukeltas pasekmes; 3) darbuotojo kaltę; 4) į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas; 5) į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Darbdavys gali atsižvelgti ir į kitas drausminei nuobaudai skirti reikšmingas aplinkybes. Drausminė nuobauda turi būti parinkta įvertinus visus šiuos kriterijus, nėra būtina laikytis drausminių nuobaudų, nustatytų DK 237 straipsnio 1 dalyje, eiliškumo pagal jų griežtumą. Nusizengimo sunkumą gali apibūdinti tai, kokius pareiginius nuostatus, įstatymus ar kitus teisės aktus pažeidė darbuotojas, kokios svarbos jam priskirtų pareigų nevykdė, koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas, kaip pasireiškė jo pasekmės ir kt. Skiriant nuobaudą už darbo drausmės pažeidimą gali būti atsižvelgiama į tai, ar pažeidimas padarytas veikimu ar neveikimu, ar darbuotojo pažeidžiantys darbo drausmę veiksmai buvo šiurkštūs, intensyvūs, tęstinio pobūdžio, o gal nuolat pasikartojantys, ar buvo vienkartiniai, ar pažeidimas yra susijęs ne tik su darbdavio nustatytos tvarkos, bet kartu ir viešosios tvarkos, su vieno ar kelių asmenų teisėtų interesų nepaisymu. Kadangi nuobauda yra asmeninio pobūdžio, tai pagrįstai turi būti atsižvelgiama ir į darbuotoją charakterizuojančius duomenis, t.y. jo ankstesnį darbą. Tai apimtų darbuotojo požiūrį į darbą, darbo drausmę, duomenis apie jo atliekamo darbo

⁹³ LAT CBS 2005 m. birželio 6 d. nutartis c. b. A.Mačius v. AB "Mažeikių nafta", Nr. 3K-3-331/2005, kat. 11.9.6.

pobūdį ir apimtį, vykdymo kokybę, asmenį charakterizuojančius duomenis, jam skirtus paskatinimus ir nuobaudas ir kitus duomenis, kurie jį apibūdina teigiamai ar neigiamai. Darbdaviui paskyrus drausminę nuobaudą pažeidžiant DK 238 straipsnio reikalavimus, tokia drausminė nuobauda vertintina kaip neteisėta ir yra naikintina. LAT civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*⁹⁴ nustatė, kad atsakovas, skirdamas drausminę nuobaudą ieškovei, neatsižvelgė į darbuotojo charakteristiką, jos kaltę ir kitas aplinkybes, dėl to pripažino, kad ieškove buvo atleista iš darbo pažeidžiant įstatymo nustatytą tvarką.

DK 239 straipsnyje įtvirtintas draudimas skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną ir tą patį darbo drausmės pažeidimą. Šios teisės normos pažeidimu nebus laikoma, jeigu darbdavys taikys darbuotojui drausminę atsakomybę už pažeidimą, už kurią jam jau buvo taikyta kitos rūšies teisinė atsakomybė (pavyzdžiui, baudžiamoji, administracinė ar materialinė). Jei paskyrus drausminę nuobaudą darbuotojas toliau pažeidžia darbo drausmę, drausminė nuobauda gali būti skiriama pakartotinai.

Darbuotojui nesutinkant su jo atleidimu iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, turi teisę skusti tokį darbdavio įsakymą tiesiogiai teismui (.DK 295 straipsnio 2 dalies 1 punktas).

Vadovaujantis DK 297 straipsnio 1 dalimi, tokį darbdavio įsakymą darbuotojas turi teisę apskusti per vieną mėnesį. Šis vieno mėnesio ieškinio senaties terminas pradedamas skaičiuoti sekančią dieną nuo tos dienos, kai darbuotojas gavo darbo sutarties nutraukimą patvirtinantį dokumentą (pavyzdžiui, įsakymą).

Tačiau reikėtų pažymėti, kad reikalavimą apginti pažeistą teisę teismas priima nagrinėti nepaisant to, kad ieškinio senaties terminas pasibaigęs (CK 1.126 straipsnio 1 dalis). Ieškinio senatį teismas taiko tik tuo atveju, kai ginčo šalis reikalauja (CK 1.126 straipsnio 2 dalis). Praleidęs ieškinio senaties terminą, darbuotojas (ieškovas) turi teisę prašyti teismą šį terminą atnaujinti. Darbdaviui (atsakovui) prašant taikyti ieškinio senatį, teismas, atsižvelgdamas į faktines bylos aplinkybes, turi taikyti ieškinio senatį reglamentuojančias teisės normas (dėl ieškinio senaties termino trukmės ir eigos pradžios nustatymo, sustabdymo, pratęsimo, nutraukimo ir atnaujinimo) net ir tada, kai darbuotojas nėra pareiškęs prašymo dėl praleisto ieškinio senaties termino atnaujinimo⁹⁵.

⁹⁴ LAT CBS 2006 m. sausio 25 d. nutartis c. b. R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4 (S).

⁹⁵ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

Bylas pagal darbuotojo (ieškovo) ieškinį, dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir gražinimo į darbą, teismas nagrinėja laikydamasis bendrų CPK taisyklių, atsižvelgdamas į CPK XX skyriuje ar kituose įstatymuose numatytas išimtis (CPK 410 straipsnio 1 dalis).

Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į egzistuojantį visuomeninį suinteresuotumą bylą, kylančią iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimą, naujajame CPK numatė tam tikrus šių bylą nagrinėjimo ypatumus, tarp jų ir aktyvesnio nei paprastai civilinėse bylose teismo vaidmens įtvirtinimu.

Darbo bylose CPK nustatytais atvejais teismai privalo veikti *ex officio*, t.y. teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu, jo nuomone, tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 179 straipsnio 2 dalis, 376 straipsnio 1 dalis, 414 straipsnio 1 dalis, 443 straipsnio 8 dalis). Tokie teismo veiksmai neturi būti vertinami kaip šališki vienos ar kitos ginčo šalies atžvilgiu⁹⁶.

Teismas, nagrinėdamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą pripažinimo neteisėtu, turi patikrinti ieškinyje jo pagrindu nurodytas aplinkybes bei kitas aplinkybes, nors ir nenurodytas ieškinio pagrindu, tačiau susijusias su pareikšto ieškinio pagrindu ir dalyku, t. y. teismas turi patikrinti ir nustatyti:

a) už kokį konkrečiai šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbuotojas (ieškovas) yra atleistas iš darbo;

b) ar darbuotojas (ieškovas) padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, už kurį jis atleistas iš darbo, ar yra drausminės atsakomybės taikymo pagrindas ir sąlygos;

d) ar darbuotojo (ieškovo) padarytas darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus;

e) ar drausminė nuobauda paskirta laikantis jos skyrimo tvarkos, terminų (DK 240, 241 straipsniai ir kt.);

f) ar drausminė nuobauda parinkta atsižvelgiant į DK 238 straipsnyje nurodytas aplinkybes; ar nėra pagrindo panaikinti drausminę nuobaudą atsižvelgiant į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis buvo padarytas, darbuotojo ankstesnį darbą ir elgesį, į tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto nusižengimo sunkumą;

g) ar darbuotojas (ieškovas) atleistas iš darbo nepažeidžiant jam taikytinų garantijų (DK 131 straipsnis, 132 straipsnio 1 dalis ir kt.);

h) ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. gruodžio 30 d. nutarimas Nr. 51 „Dėl civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“.

kuris iš DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikytinas⁹⁷.

Pagal galiojančias teismų praktikos suformuluotas įrodinėjimo taisykles darbo bylose dėl drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo ir pagrįstumo pareiga įrodyti, kad drausminė nuobauda skirta teisėtai ir pagrįstai, tenka darbdaviui.

DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatyti alternatyvūs pažeistų darbuotojo darbo teisių, jį neteisėtai atleidus iš darbo, gynimo būdai. Darbuotojas, reikšdamas ieškinį, turi pasirinkti prašomą taikyti pažeistų teisių gynimo būdą, nurodyti tokio pasirinkimo argumentus (CPK 135 straipsnio 1 dalies 2 punktas) ir prašomą taikyti teisių gynimo būdą ieškinyje išdėstyti kaip ieškinio dalyką (CPK 135 straipsnio 1 dalies 4 punktas).

Tačiau bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nėra saistomas darbuotojo (ieškovo) nurodyto ieškinio dalyko: nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimti nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą (CPK 418 straipsnis). Teismas gali keisti ieškinio dalyką bylose dėl grąžinimo į darbą, jeigu nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių (DK 297 straipsnio 4 dalis). Aplinkybes, reikšmingas DK 297 straipsnio 4 dalies taikymui, teismas nagrinėja nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš proceso šalių jomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu⁹⁸.

Teismas, išspręsdamas ginčą iš esmės ir pagal DK 297 straipsnio 3 dalį priteisdamas darbuotojui (ieškovui) vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, privalo apskaičiuoti ir priteisti darbuotojui (ieškovui) konkrečią vidutinio darbo užmokesčio sumą už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo jo (darbuotojo) atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo, taip pat privalo priteisti darbuotojui (ieškovui) vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo teismo sprendimo priėmimo iki jo (sprendimo) įvykdymo dienos, kartu nurodydamas duomenis, reikšmingus vidutiniam darbo užmokesčiui už šį priverstinės pravaikštos laikotarpį apskaičiuoti. Teismas sprendimo rezoliucinėje dalyje tokiu atveju turi nurodyti: 1) priteisiamą vidutinio darbo užmokesčio sumą, apskaičiuotą už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo darbuotojo (ieškovo) atleidimo

⁹⁷ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

⁹⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 7 d. nutartis c.b. P.Luzan v. AB Aviakompanija "Lietuvos avialinijos", Nr. 3K-3-366/2004 m., kat. 2.4.3.2.; 2.8.

iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo dienos imtinai; 2) priteisiamą vidutinį darbo dienos užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį po teismo sprendimo priėmimo, šio laikotarpio pradžios dieną ir pabaigos momentą, darbuotojo (ieškovo) savaitės darbo laiko režimą (darbo dienų skaičių per savaitę). Konkrečią darbuotojui (ieškovui) išieškotino vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laikotarpį, buvusį po teismo sprendimo priėmimo (jeigu toks laikotarpis buvo), sumą apskaičiuoja antstolis vykdymo procese⁹⁹.

Vidutinis darbuotojo darbo užmokestį, apskaičiuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650 patvirtinta „Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka“¹⁰⁰.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad teismui patenkinus darbuotojo reikalavimą grąžinti jį į pirmesnę darbą bei priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, teismas privalo savo sprendime nurodyti, kad toks sprendimas yra skubiai vykdomas (DK 299 str. 1 d.).

CPK 282 straipsnio 2 dalies 2 punkte, kaip ir DK 299 straipsnio 1 dalies 1 punkte, nustatyta, kad teismo sprendimai skubiai vykdomi dėl darbo užmokesčio priteisimo - sprendimo dalis neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio. Šios dvi CPK ir DK nuostatos sutampa ir nekyla jokių klausimų dėl šių normų aiškinimo. Tačiau klausimas iškyla, kai reikia spėti ar skubiai ar ne turi būti vykdomas teismo sprendimas grąžinti darbuotoją į darbą. DK 299 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatyta, kad sprendimas grąžinti darbuotoją į darbą yra privalomai skubiai vykdomas. Tuo tarpu CPK 283 straipsnyje šios rūšies sprendimas laikomas fakultatyviu pagrindu skubiai vykdyti. Kyla klausimas, kurio teisės akto norma reikėtų vadovautis? CPK 1 straipsnyje nustatyta, kad darbo bylos nagrinėjamos pagal CPK taisykles, išskyrus išimtis, kurias nustato kiti Lietuvos Respublikos įstatymai, šiuo atveju DK. Be to, DK 11 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad esant prieštaravimų tarp DK normos ir kitų norminių teisės aktų nuostatų, taikoma DK norma. Taigi darytina išvada, kad sprendimas dėl darbuotojo grąžinimo į darbą turi būti vykdomas skubiai.

Skubaus vykdymo atveju teismo sprendimas ar nutartis (ar jų dalys) pradedami vykdyti dar jiems neįsiteisėjus. Skubiai vykdytinų sprendimų ar nutarčių apskundimas jų vykdymo nesustabdo (CPK 282 straipsnio 1 dalis).

⁹⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis c.b E.Šimkevičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3K-7-290/2005, kat. 11.9.1; 18.3.

¹⁰⁰ Valstybės žinios. 2003, Nr.52-2326.

Išvados ir pasiūlymai

1. Darbo teisės normų, reglamentuojančių drausminės atsakomybės taikymą, tikslas – teisingai suderinti reikšmingus darbo teisinių santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek pakankamą darbdavio teisių apsaugą.

2. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra didesnio laipsnio darbo pareigų pažeidimas, už kurį darbdavys, iš anksto neišpėjęs darbuotojo, gali taikyti pačią griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Darbdaviui pagrįstai suteikta tokia teisė, nes šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra itin netoleruotinas ir smerktinas darbuotojo elgesys ir pačios griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimas iš darbo – skyrimas, padeda užtikrinti darbdaviui darbo drausmę, nes kiti darbuotojai gali daryti išvadą, jog panašaus pobūdžio nusižengimai galės būti analogiškai įvertinti.

3. Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte nustatyta kokių paslapčių atskleidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, tačiau jis nenumato, kad su kitokiomis paslaptimis susiję darbuotojų padaryti pažeidimai negali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Priešingai, DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte nustatyta, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ne tik pažeidimai, nurodyti DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose, bet ir kiti nusižengimai, kuriai šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Taigi pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti ir su kitokiomis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti pažeidimai.

4. DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktas yra taisytinas ir jame reikėtų įtvirtinti, kad darbuotoją už DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte nurodytas veikas galima atleisti iš darbo jei šios veikos nustatytos įsigaliojusiu teismo sprendimu arba subjekto, turinčio įgalinimus skirti administracines nuobaudas, nutarimu, kaip tai buvo nustatyta anksčiau galiojusio DĮK 43 straipsnio 1 dalies 8 punkte, nes, mano manymu, dabartinė šios normos redakcija pažeidžia Lietuvos Respublikos Konstitucijos 31 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą nekaltumo prezumpciją, kadangi suteikia darbdaviui įgaliojimus spręsti ar darbuotojas atliko veiką, turinčią nusikalstamos veikos požymių, ar ne.

5. Darbdavys, skirdamas darbuotojui pačią griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – už veikas, kuriomis kėsinama į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus, privalo laikytis drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos, nes priešingu atveju,

darbuotojui apskundus jam paskirtą drausminę nuobaudą, teismas gali panaikinti ją, dėl šios tvarkos pažeidimo. Tačiau pažymėtina, kad formalūs drausminės nuobaudos skyrimo pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, jei darbo drausmės pažeidimas tikrai padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą.

6. Nei DK, nei kiti įstatymai, nereglamentuoja koks turi būti darbdavio kreipimosi į darbuotojus atstovaujantį organą, dėl sutikimo gavimo skirti drausminę nuobaudą darbuotojui, kuris yra jos renkamo organo narys, turinys. LAT šio kreipimosi turinį aiškina vadovaudamasis DK 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintais teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principai, nurodydamas, kad tokia prašyme turėtų būti nurodytas konkretus darbo drausmės pažeidimas, šį pažeidimą pagrindžiantys įrodymai ir konkreti drausminė nuobauda¹⁰¹. Tačiau, mano manymu, būtų aiškiau kiekvienam darbdaviui ką tokia prašyme reikia nurodyti, jei būtų patvirtinta darbdavio kreipimosi į darbuotojus atstovaujantį organą, dėl sutikimo gavimo skirti drausminę nuobaudą darbuotojui, kuris yra jos renkamo organo narys, privaloma forma. Šioje formoje turėtų būti nurodyti privalomi duomenys, kuriuos turi pateikti darbdavys kreipdamasis į darbuotojus atstovaujantį organą (pavyzdžiui, besikreipiantis asmuo, asmuo, kuriam šis prašymas adresuotas, kreipimosi data, darbuotojas, dėl kurio kreipiamasi, konkretus darbuotojo padarytas pažeidimas, šį pažeidimą pagrindžiantys įrodymai, konkreti drausminė nuobauda, kurią norima skirti ir kiti duomenys). Šios formos nesilaikymą būtų galima pripažinti kaip DK 240 straipsnio 2 dalyje darbdaviui nustatytos pareigos nevykdymą.

¹⁰¹ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014;
2. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987;
3. Visuotinės žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios. 2006, Nr. 68-2497;
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569; 2007, Nr. 70-3167;
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262;
6. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741;
7. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1; 2007, Nr. 12-492;
8. Darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137;
9. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 116-5191;
10. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės Žinios. 1991, Nr.34-933;
11. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708;
12. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiam sprendimui Europos bendrovėse // Valstybės Žinios. 2005, Nr.67-2407;
13. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiam sprendimui Europos kooperatyvinėse bendrovėse // Valstybės Žinios. 2006, Nr. 141-5387;
14. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas // Valstybės Žinios. 1999, Nr. 30-856;
15. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 105-3019; 2004, Nr. 4-29;
16. Lietuvos Respublikos Produktų saugos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 52-1673;
17. Juridinių asmenų registro įstatymas // Valstybės Žinios. 2001, Nr. 55- 1940;
18. Lietuvos Respublikos cheminių medžiagų ir preparatų įstatymas // Valstybės Žinios. 2000, Nr. 36-987;

19. Lietuvos Respublikos bankų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 54-1832; 2007, Nr. 12-499;
20. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539;
21. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914; 2003, Nr. 123-5574;
22. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851;
23. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 81-1514;
24. Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymas // Valstybės Žinios. 2002, Nr.65-2633;
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 118 “Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo” // Valstybės žinios. 1995, Nr. 10-225; 1995, Nr. 26-583;
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 “Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo” // Valstybės žinios. 2003, Nr. Nr. 13-502;
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2005 m. gruodžio 5 d. nutarimas Nr. 1307 “Dėl Įslaptintos informacijos administravimo taisyklių patvirtinimo”// Valstybės žinios. 2005, Nr. 143-5193;
28. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 24 d. įsakymas Nr. A1-118 “Dėl Leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo” // Valstybės žinios. 2006, Nr.46-1669; 2007, Nr.11-474;
29. Lietuvos Respublikos Ryšių reguliavimo tarnybos direktoriaus 2006 m. birželio 3 d. įsakymas Nr. 1V-539 “Dėl Ginčų tarp ūkio subjektų, teikiančių elektroninių ryšių tinklus ir (ar) paslaugas, sprendimo taisyklių patvirtinimo” // Valstybės žinios. 2005, Nr. 73-2674;
30. Lietuvos Respublikos Ryšių reguliavimo tarnybos direktoriaus 2006 m. balandžio 11 d. įsakymas “Dėl Tarpininkavimo ir (ar) taikinimo ūkio subjektams, teikiantiems elektroninių ryšių tinklus ir (ar) paslaugas, siekiant ginčą išspręsti taikiai be privalomo sprendimo, procedūrų taisyklių patvirtinimo” // Valstybės žinios. 2005, Nr. 49-1643;

31. Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2001 m. kovo 30 d. įsakymas Nr. 19 „Dėl Dokumentų rengimo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 30-1009; 2006, Nr. 60-2169;
32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr.52-2326; 2006, Nr.105-4011;

Specialioji literatūra:

33. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003;
34. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;
35. Lietuvos TSRS darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1978;
36. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo komentaras. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004;
37. S. Vansevičius. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000;
38. V. Vėgelis. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse // 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004;
39. V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005;
40. И.Я. Киселев, А.С. Леонов. Комментарии к Трудовому Кодексу Российской Федерации. Москва: Дело, 2003;
41. W. Caelli, D. Longley, M. Shain. Information Security Handbook. Oxford, 1994;
42. R. Macijauskienė. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40(32);
43. H. Davidavičius. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką. 2006: UAB „Aušra“;

Lietuvos Aukščiausio Teismo praktika:

44. Lietuvos Aukščiausio Teismo senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“;
45. LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“;

46. LAT teisėjų senato 1998 m. gruodžio 22 d. nutarimas Nr. 9 “Dėl teismų praktikos sukčiavimo ir turto pasisavinimo arba iššvaistymo baudžiamosiose bylose (BK 274 ir 275 straipsniai)”;
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. gruodžio 30 d. nutarimas Nr. 51 „Dėl civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“;
48. LAT CBS 2001 m. sausio 10 d. c.b. V.Zaksas v. AB "Vilniaus Sigma", Nr. 3k-3-24/2001, kat. 2.4.3.7;
49. LAT CBS 2001 m. birželio 11 d. nutartis c. b. V.Joneikis v. AB "Žemaitijos pienas", Nr. 3K-3-683/2001, kat. 8.2.2;
50. LAT CBS 2001 m. balandžio 18 d. c. b. Ž.Mikauskaitė v. UAB "Omnitel", Nr. 3K-3-455/2001, kat. 2.4.3.11;
51. LAT CBS 2001 m. birželio 6 d. nutartis c. b. A.Čiuprinskas v. Viešoji įmonė Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1;
52. LAT CBS 2001 m. balandžio 23 d. nutartis c. b. H.Guzevičius v. AB "Algarsa", Nr. 3K-3-479/2001, kat. 2.4.3.6; 8.2;
53. LAT CBS 2002 m. sausio 23 d. nutartis c. b. Nijolė Mikalauskienė v. Viešoji įmonė Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1;
54. LAT CBS 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis c. b. V.Balnienė v. UAB "Lietuvos spaudos" Kauno agentūra, Nr. 3K-3-1388/2002, kat.2.4.3.6; 8.2.1;
55. LAT CBS 2003 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. V. Kriauciūnienė su V. Saldauskienės individualia įmone, bylos Nr. 3K-3-446/2003, kat. 2.4.3.10;
56. LAT CBS 2003 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. R. Brazys v. UAB „Lietuva Statoil“, Nr. 3K-3-584/2003, kat. 2.4.3.11;
57. LAT CBS 2003 m. gruodžio 3 d. nutartis c. b. V.Pugačiuskas v. Jonavos rajono savivaldybės administracija, Nr. 3K-3-1154/2003, kat. 2.4.3.12;
58. LAT CBS 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. I. Jundulienė v. VŠĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12;
59. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 7 d. nutartis c.b. P.Luzan v. AB Aviakompanija "Lietuvos avialinijos", Nr. 3K-3-366/2004 m., kat. 2.4.3.2.; 2.8;
60. LAT CBS 2004 m. spalio 4 d. nutartis c. b. R. Žižiūnaitė v. AB "Panevėžio duona", Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7;

61. LAT CBS 2004 m. lapkričio 17 d. nutartis c. b. R.Papučkienė v. Panevėžio apskrities viršininko administracija, Nr. 3K-3-616/2004, kat. 2.4.3.6;
62. LAT CBS 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis c. b. G.Solovjovas v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr. 3K-3-624/2004, kat. 8.2.1; 8.2.2;
63. LAT CBS 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c. b. P.Lašas v. UAB "VP Market", Nr. 3K-3-643/2004, kat. 2.4.3.7;
64. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis c.b E.Šimkevičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3K-7-290/2005, kat. 11.9.1; 18.3;
65. LAT CBS 2005 m. spalio 5 d. nutartis c. b. M.B.Bainoravičienė v. Veterinarijos akademijos gyvulininkystės institutas, Nr. 3K-3-462/2005, kat. 11.9.10.7;
66. LAT CBS 2005 m. birželio 6 d. nutartis c. b. A.Mačius v. AB "Mažeikių nafta", Nr. 3K-3-331/2005, kat. 11.9.6;
67. LAT CBS 2005 m. spalio 12 d. nutartis c.b. G.Solovjovas v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr. 3K-3-477/2005, kat. 11.9.10.7;
68. LAT CBS 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. L. Karužienė v. AB „Lietuvos draudimas“, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2;
69. LAT CBS 2005 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. P.Banevičius v. UAB „Katra“, Nr. 3K-3-536/2005, kat. 125.7;
70. LAT CBS 2006 m. sausio 25 d. nutartis c. b. R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4 (S);
71. LAT CBS 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c. b. G.Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2;

Pirmos instancijos teismų praktika:

72. Vilniaus miesto 1-os apylinkės teismo 2005 m. spalio 18 d. sprendimas c. b. S. Mechedova v. SĮ „Susisiekimo paslaugos“, Nr. 2-09044-640/2005;
73. Vilniaus miesto 1-os apylinkės teismo 2005 m. lapkričio 3 d. sprendimas SĮ „Susisiekimo paslaugos“ v. Profesinė sąjunga „SĮ „Susisiekimo paslaugos“ darbininkų sąjunga“, Nr. 2-09524-734/2005;
74. Vilniaus miesto 3-ios apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 23 d. sprendimas c. b. R. Zdanavičius v. IĮ „St. Stanionio restauravimo ateljė“, Nr. 2-4012-155/06;

Šaltiniai internete:

75. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // <<http://www.garweb.ru/project/mintrud/tk/>>, žiūrėta 2007 m. kovo 27 d.;
76. "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) // <http://www.likumi.lv/doc.php?mode=DOC&id=26019>, žiūrėta 2007 m. kovo 29 d.

Santrauka

Darbo sutarčių nutraukimas už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kuriais kėsiamasi į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus
(DK 235 str. 2 d. 2 ir 7 punktai)

Šiame darbe nagrinėjami du šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, kurie yra pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, t.y. 1) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei (DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas); 2) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn (DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktas).

Šio darbo uždaviniai buvo:

- 1) analizuoti DK normas, reglamentuojančias darbo drausmės pažeidimus;
- 2) nagrinėti šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kuriais kėsiamasi į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus, ypatumus;
- 3) remiantis teismų praktika, analizuoti kaip praktikoje taikomos DK normos, reglamentuojančios šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kuriais kėsiamasi į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus;
- 4) palyginti kaip šie pažeidimai reglamentuojami užsienio valstybių teisės aktuose;
- 5) remiantis teismų praktika, atskleisti darbo sutarties nutraukimo, už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, tvarką.

Darbo pabaigoje pateikiamos apibendrinančios išvados ir pateikiami pasiūlymai, kurie manytina, galėtų teigiamai įtakoti darbo sutarties nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kuriais kėsiamasi į nuosavybę, turtines teises ir turtinius interesus, procesą Lietuvoje.

Summary

Termination of employment contracts due to gross breach of work duties encroaching on property, property rights and property interests (Article 235 part 2 points 2 and 7 of the Labour code of the Republic of Lithuania)

In this master thesis are pending two gross breach of work duties, which constitute the basis for terminating a contract of employment on the initiative of an employer, scilicet: 1) disclosure of state, professional, commercial or technological secrets or communicating them to a rival enterprise (Article 235 part 2 point 2 of the Labour code of the Republic of Lithuania); 2) acts with elements of theft, fraud, appropriation or embezzlement of property, unlawful taking of a reward even though these activities did not involve the employee in criminal or administrative liability (Article 235 part 2 point 7 of the Labour code of the Republic of Lithuania).

The tasks of this master thesis were:

- 1) to analyse the rules of the Labour code of the Republic of Lithuania, which regulate breaches of labour discipline;
- 2) to analyse gross breaches of work duties encroaching on property, property rights and property interests;
- 3) refer to practice of Courts, to analyse how the rules of the Labour code of the Republic of Lithuania, which regulate gross breaches of work duties encroaching on property, property rights and property interests are applying in practice;
- 4) to compare how these breaches are regulating in foreign countries laws;
- 5) refer to practice of Courts, to show the course of the termination of an employment contract for gross breach of work duties;

The master thesis is ended by summarizing examined issues and presenting appropriate suggestions that are believed may cause positive influence for termination of employment contracts due to gross breach of work duties encroaching on property, property rights and property interests' process of the Republic of Lithuania.