

**VILNIAUS UNIVERSITETAS  
TEISĖS FAKULTETAS  
DARBO TEISĖS KATEDRA**

Neakivaizdinės studijų formos  
IV kurso darbo teisės  
studijų specializacijos studentės  
Joanos Liutvinskienės

**MAGISTRO DARBAS**

**DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS BE DARBUOTOJO  
IŠPĖJIMO LENKIJOJE IR LIETUVOJE**

Vadovas: doc. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius, 2007

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO TVARKOS SAMPRATA IR BŪDŲ BENDRA CHARAKTERISTIKA.....	5
2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS BE ĮSPĖJIMO, KAI DARBO SUTARTIS NUTRAUKIAMA DĖL NEPRIKLAUSANČIŲ NUO SUTARTIES ŠALIŲ VALIOS PRIEŽASČIŲ.....	12
2.1. Darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo atvejai.....	12
2.2. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti pareigų.....	14
3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS BE ĮSPĖJIMO KAI DARBO SUTARTIS NUTRAUKIAMA DĖL DARBUOTOJO KALTŲ VEIKSMŲ.....	25
3.1. Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei.....	31
3.2. Darbuotojo neblaivumas, apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbo metu.....	37
IŠVADOS.....	49
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	51
SANTRAUKA.....	57
SUMMARY.....	58

## IVADAS

**Temos aktualumas.** Teisė į darbą įvairiais aspektais yra reglamentuojama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijose. Teisė į tinkamas darbo sąlygas įtvirtinta Jungtinių Tautų 1948 metų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, 1966 metų Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte bei kituose tarptautiniuose dokumentuose. 1966 metų Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) formuluojamas vienas pagrindinių principų – kiekvienas žmogus privalo turėti galimybę užsidirbti pragyvenimui laisvai pasirinktu darbu. Valstybė, ratifikavusi Chartiją, įsipareigoja: pripažinti vienu iš pagrindinių savo tikslų ir pareigų laikyti kuo didesnio ir pastovesnio užimtumo siekimą ir išlaikymą, kad ateityje būtų pasiektas visiškas užimtumas; veiksmingai ginti darbuotojo teisę savo laisvai pasirinktu darbu užsidirbti pragyvenimą, sukurti tarnybas, teikiančias visiems darbuotojams nemokamas paslaugas įsidarbinimo klausimais, arba palaikyti jų veiklą; organizuoti arba plėtoti atitinkamą profesinį orientavimą, mokymą ir perkvalifikavimą. Rengiant naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą buvo siekiama apjungti pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos nuostatas, suteikiant joms įstatyminį pagrindą Lietuvoje.

Specialiosios literatūros, nagrinėjančios darbo sutarties klausimą, yra nemažai, tačiau Lenkijos ir Lietuvos darbo sutarčių nutraukimo nuostatų teisinė teorinė ir praktinė analizė nebuvo atlikta, tai ir paskatino plačiau atsižvelgti į šį darbo teisės klausimą.

Taigi **darbo tikslas** – teoriškai ir praktiškai išanalizuoti Lietuvos ir Lenkijos darbo sutarčių nutraukimo nuostatas bei pateikti pasiūlymus siekiant tobulinti darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo teises normas. Išanalizuoti vieną atvejį iš darbo sutarties nutraukimo pagrindų – darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo.

### **Darbo uždaviniai:**

1. Atskleisti darbo sutarties nutraukimo tvarkos sampratą ir būdų bendrą charakteristiką.
2. Išanalizuoti darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo, kai darbo sutartis nutraukiama dėl nepriklausančių nuo sutarties šalių valios priežasčių, nuostatas.
3. Išanalizuoti darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltų veiksmų, nuostatas.

Pagrindiniai darbe taikomi **metodai** - mokslinės ir periodinės literatūros analizė, lyginamosios analizės metodas, teisinių dokumentų analizė.

**Darbo struktūra:** Darbą sudaro įvadas, trys skyriai, išvados ir pasiūlymai, literatūros sąrašas. Pirmajame skyriuje atskleidžiama darbo sutarties nutraukimo tvarkos samprata ir būdų bendra charakteristika. Antrajame skyriuje nagrinėjamos darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo, kai darbo sutartis nutraukiama dėl nepriklausančių nuo sutarties šalių valios priežasčių, nuostatos. Trečiajame skyriuje aptariamos ir tiriamos darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltų veiksmų, nuostatos. Dėl plataus pažeidimų sąrašo bei esamos mokslinės literatūros šiame darbe susiauriname tyrimo objektą.

Pabaigoje pateikiamos išvados bei darbo santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

**Tyrimo šaltiniai:** darbo tikslus ir uždavinius siekiama įgyvendinti remiantis lietuvių teisininkų monografijomis, vadovėliuose, straipsniuose, darbo kodekse ir kituose norminiuose aktuose dėstomomis mintimis, o praktinėje dalyje – Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutarimais ir konsultacijomis, Lietuvos ir Lenkijos teismų praktikos apžvalga.

## 1. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO TVARKOS SAMPRATA IR BŪDŲ BENDRA CHARAKTERISTIKA

**Lietuva.** Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>1</sup> 48 straipsnyje minimos konstitucinės teisės įgyvendinamos per darbo sutartis, kurios yra ne tik darbo teisinio santykio atsiradimo, bet ir tolesnio jo egzistavimo bei raidos pagrindas. Darbo sutartis – pagrindinis darbo teisės institutas ir jam įstatymai skiria labai daug dėmesio. Darbo sutartis nustato konkretaus darbuotojo darbo sąlygas, jo teises ir pareigas, todėl svarbu, kad kiekvienos darbo sutarties turinys būtų aiškus, kad joje būtų aptartos esminės sutarties sąlygos. Tai padeda išvengti darbo ginčų, garantuoja darbo teisinių santykių pastovumą.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau tekste - LR DK) IV skirsnio normos nustato, kad darbo sutartis gali pasibaigti tik esant įstatymuose numatytiems pagrindams ir laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindas yra tam tikri juridiniai faktai, su kuriais įstatymas sieja darbo sutarties pasibaigimą. Tokiais juridiniais faktais gali būti ir vienos iš darbo sutarties šalių valiniai veiksmai. Atskirais atvejais pagrindas nutraukti darbo sutartį gali būti objektyvus faktorius, užkertantis darbuotojui kelią dirbti (pvz., specialiųjų teisių praradimas, susirgus liga, trukdančia dirbti ir pan.) arba trečiųjų asmenų (pvz., teismo) reikalavimas atleisti darbuotoją iš darbo. Pasibaigus darbo sutarčiai, nutrūksta darbo santykiai tarp sutarties šalių ir ginčo atveju jos pasibaigimo pagrįstumą ir teisėtumą sprendžia teismas.<sup>2</sup>

Kalbant apie darbo santykių tarp darbo sutarties šalių baigtį, įstatymuose vartojami trys terminai:

- 1) darbo sutarties pasibaigimas;
- 2) darbo sutarties nutraukimas;
- 3) atleidimas iš darbo.

Visi šie terminai reiškia teisinių darbo santykių pasibaigimą. Darbo sutarties pasibaigimas yra plačiausia sąvoka, apimanti visus darbo santykių pasibaigimo atvejus. Pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi teisiniai darbo santykiai, jų subjektų teisės ir pareigos. Darbo sutarties nutraukimas – tai tokie darbo sutarties pasibaigimo atvejai, kai ji baigiasi abiejų šalių arba bent vienos šalies valia. Atleidimas iš darbo reiškia darbo sutarties pasibaigimo rezultatą. Tai yra teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys.

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Žin., 1992, Nr. 33-1014 str.48

<sup>2</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. It. V.: Justitia, 2005 p.412.

Darbo teisės teoretikai teigia, kad darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima grupuoti pagal šalių valią:<sup>3</sup>

- 1) pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl tam tikrų valingų darbo sutarties šalių poelgių arba veikslių ar aplinkybių, kurių atsiradimas priklauso nuo šalių valios;
- 2) pagrindai, juridiniai faktai, numatyti arba darbo įstatymuose, arba kolektyvinėse ar darbo sutartyse, jeigu tik šios nepablogina darbuotojo padėties, nėra nustatyta įstatyme.

Pirmoji grupė dar skirstoma pagal tai, kokio subjekto valia lemia darbo sutarties pasibaigimą:

1. šalių susitarimu;
2. darbuotojo iniciatyva;
3. darbdavio iniciatyva;
4. įgaliotos institucijos reikalavimu.

Darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas arba jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis:

- a) faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą;
- b) faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda;
- c) faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 straipsnio 3 dalis);
- d) faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti;
- e) darbdavio iniciatyva.

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.

Pirmajame darbo skyriuje išsiaiškinome, kad, esant darbuotojo kaltei bei tam tikrais kitais atvejais, darbo sutartis gali būti nutraukta ir be išankstinio įspėjimo pagal Darbo kodekso 136 straipsnį, kuris jau numato baigtinį sąrašą tokio nutraukimo pagrindų.

LR DK 136 straipsnio 1 dalyje numatyti privalomi darbo sutarties nutraukimo pagrindai yra nevienarūšiai:

---

<sup>3</sup> Bužinskas G., Petravičius R., Tiažkijus V. Darbo teisė. Vilnius, 1999. p.71

1. Pirmuoju atveju, atleidimo iš darbo priežastis yra tam tikra kalta darbuotojo veika, pavyzdžiui, kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo (LR DK 136 str. 1 d. 1 p.).<sup>4</sup>
2. Antruoju atveju (LR DK 136 str. 1 d. 2 p. ir 5 p.)<sup>5</sup> darbuotojas dėl aplinkybių, kuriomis grindžiamas būtinumas nutraukti darbo sutartį, gali būti kaltas, bet gali būti ir nekaltas. Pavyzdžiui, teisė vairuoti automobilį ar kitą motorinę transporto priemonę gali būti atimta ne tik dėl to, kad vairuotojas pažeidė Kelių eismo taisykles, bet ir todėl, kad pablogėjo jo sveikata. Į tai svarbu atsižvelgti sprendžiant išieitinės išmokos mokėjimo klausimą (žr. LR DK 140 str. 2 d. komentarą).<sup>6</sup>
3. Trečiuoju atveju, numatytu LR DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punkte, darbuotojo kaltė apskritai nenumatoma.
4. Pagaliau LR DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punkte numatyta, kad darbo sutartis turi būti nutraukta likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo.

LR DK 136 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbo sutartis pasibaigia darbdaviui mirus, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo. Darbo kodekso komentaro autoriai pažymėjo, kad čia numatyti du darbo sutarties pasibaigimo variantai:<sup>7</sup>

1. Vienas dalykas, kai patarnavimo sutartis buvo sudaryta teikti asmeninio pobūdžio paslaugas darbdaviui (darbdavio slaugos, asmeninio vairuotojo, sekretorės ir t.t.). Tokiu atveju darbo sutartis su mirusiu darbdaviu besąlygiškai pasibaigia.
2. Kitas dalykas, kai darbo sutartis buvo sudaryta teikti tam tikras namų ūkio paslaugas (sodininko, kiemsargio, auklės ir pan.). Tokiu atveju darbo sutartis su patarnavimo sutartį sudariusiu darbuotoju gali būti nutraukta, kai nėra jo teisių perėmėjo.

Mirusio darbdavio teisių perėmėjai nutraukti patarnavimo sutartį gali tik vadovaudamiesi bendrais LR DK nustatytais pagrindais, pavyzdžiui, namų valdos paveldėtojais su sodininku, su kuriuo darbo sutartį buvo sudaręs miręs namų valdos savininkas.

---

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

<sup>5</sup> Ten pat

<sup>6</sup> žr. LR DK 140 str. 2 d. komentarą

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. – V.: Justitia, 2003, 154-156

Kodekse atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo ir įtvirtinta nuostata (DK 129 straipsnis), leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų.

Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalis nustato atvejus, kai darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, jeigu jis sistemingai pažeidžia darbo drausmę arba bent vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Naudodamasis šia teise, darbdavys privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, nustatytų LR DK XVI skyriuje. Darbdaviai šia teise naudojami dažnai, todėl, atsižvelgiant į darbo sutarčių socialinę ir ekonominę reikšmę, jų nutraukimo galimas pasekmes, svarbu, kad tokį darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos būtų aiškinamos ir taikomos teisingai. Naujųjų LR DK normų, reglamentuojančių darbo sutarčių nutraukimą pagal LR DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, teisingas bei vienodas taikymas yra svarbus bei aktualus teismų praktikos uždavinys.

Lietuvoje darbo sutartis be įspėjimo gali būti nutraukiama:

- a) įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisimas bausme, dėl kurios jis negali atlikti darbo;
- b) kai darbuotojui įstatymų numatyta tvarka atimamos specialiosios teisės dirbti tam tikrą darbą;
- c) įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu;
- d) kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo;
- e) kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį;
- f) likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo.

Darbo sutartis pasibaigia darbdaviui mirus (jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo).

Darbo kodekso 136 straipsnis nustato du skirtingus darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo variantus:

- 1) kai darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukiama (1 dalis) ir
- 2) kai darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo (3 dalis).

**Atvejai, kai darbo sutartis turi būti nutraukiama.** Šiuo atveju Darbo kodekso 136 straipsnio pirmoje dalyje numatytas darbo sutarties nutraukimas iš esmės siejamas su tam tikromis



objektyviomis aplinkybėmis, dėl kurių yra neįmanoma tęsti darbo santykių. Kadangi kodekso tekste vartojami žodžiai "turi būti", galima daryti išvadą, jog tokiais atvejais darbo sutartis nutraukiama neatsižvelgiant į jokias kitas aplinkybes, o taip pat neatsižvelgiant ir į šalių (tiek darbuotojo, tiek darbdavio) valią dėl darbo sutarties nutraukimo. Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalis numato kitus atvejus, kai darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo be įspėjimo, esant darbuotojo kaltei, t. y.:

- a) kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;
- b) kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.

Pirmasis iš nurodytųjų pagrindų yra analogiškas senajame Darbo sutarties įstatyme buvusiam atleidimo iš darbo pagrindui, todėl tokiam atleidimui turėtų būti taikomos iš esmės tos pačios taisyklės, kurios buvo taikomos ir anksčiau, galiojant Darbo sutarties įstatymui. Antruoju atveju, kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, nėra reikalingas sistemiškumas – darbuotoją galima atleisti ir už pirmąjį darbo drausmės pažeidimą, jeigu toks pažeidimas yra šiurkštus.

Jeigu atleidžiamas darbuotojas pageidauja, darbdavys privalo išduoti jam pažymą apie darbo, jo pradžios ir pabaigos datas, taip pat darbuotojas gali paprašyti žinių apie darbo užmokesčio dydį ir jo darbo įvertinimą (charakteristiką).

**Lenkija.** Lenkijoje darbo sutarties nutraukimas be darbuotojo įspėjimo tai vienos darbo santykių šalies valios išreiškimas kitai šaliai, kuria nutraukiami darbo santykiai (tuo momentu nutraukiama, kuomet kita šalis tinkamai susipažino su jos turiniu).<sup>8</sup>

Nurodytų teisinių veikslių pagrindu šalys gali nutraukti kiekvieną darbo sutartį, tačiau tik tuomet, kai yra ypatingos priežastys ir kiti reikalavimai, numatyti kodekse. Priežastys, leidžiančios nutraukti darbo sutartį be darbuotojo įspėjimo, daugiau suteikia galimybių darbdaviui, negu darbuotojui.

**Sutarties nutraukimo forma.** Kiekvienos šalies noras nutraukti darbo sutartį būtinai turi būti raštiškai išreikštas. Jame privalomai turi būti nurodyta be valios išreiškimo nutraukti darbo sutartį, priežastis, pagrindžianti darbo sutarties nutraukimą. Darbdavio pareiškime taip pat turi būti nurodytos priminimas apie tiesines garantijas.<sup>9</sup>

Priežastys, pagrindžiančios darbo sutarties nutraukimą, nurodyta tvarka yra išsamiai aptartos Darbo kodekse. Priežasties nurodymas turi būti suprantamas kaip buvo išaiškinta teismų

<sup>8</sup> Киселев И.Я. Трудовое право развивающихся стран. Москва: Дело, 1999., стр.125

<sup>9</sup> Киселев И.Я. Международный труд. – Москва: Юрист, 1997., стр.76

praktikoje - esminių kaltinimų pateikimas, t. y. konkretaus įvykio arba aplinkybių dėl kurių nutraukiama darbo sutartis, nurodymas. Neužtenka vien tik atkartojant suformuluotą Darbo kodekso pasakymų (pvz., šiurkštus pagrindinių išipareigojimų pažeidimas) arba tuo labiau pačio straipsnio nurodymas, apibrėžiančio tam tikrą priežastį.<sup>10</sup>

Priminime apie darbuotojo teises, kurias jis turi tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, turi būti nurodyta informacija apie tai, kad darbuotojas gali pateikti pareiškimą dėl grąžinimo į darbą arba dėl žalos atlyginimo į darbo teismą per 14 d. nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą gavimo.

**Darbo sutarties nutraukimas be darbuotojo įspėjimo darbdavio iniciatyva.** Darbo sutartis gali būti nutraukta jei bus prielaidos nurodytos Darbo Kodekse. Šios prielaidos tai:<sup>11</sup>

1. išaiškėjimas tokių įvykių, kurie yra pagrįsta priežastis nutraukti darbo sutartį;
2. išklausti nuomonę arba kreiptis į atitinkamą profesinę sąjungą dėl sutikimo nutraukti darbo sutartį;
3. Aukščiau paminėto įspėjimo dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pateikimą taipogi dėl darbuotojo bei be darbuotojo kaltės, pagrindžiančios darbo sutarties nutraukimą be darbuotojo įspėjimo.

Nurodytos prielaidos turi būti visuose darbo sutarties be darbuotojo įspėjimo nutraukimo taip pat esant darbuotojo kaltei bei be darbuotojo kaltės pagrindžiančius darbo sutarties be įspėjimo nutraukimą.

**Prielaidos dėl kurių darbo sutartis gali būti nutraukta nedelsiant.** Darbo kodekse nurodyti sekantys įvykiai dėl kurių darbo sutartis pagrįstai gali būti nutraukta nustatyta tvarka dėl darbuotojo kaltės (52 str):

1. šiurkštus darbo taisyklų pažeidimas;
2. nusikaltimas, įvykdytas darbo sutarties galiojimo metu, dėl kurio tolesnis pareigų ėjimas užimamuose pareigose yra neįmanomas (jei yra akivaizdžiai patvirtinta arba dėl to įsiteisėjo teismo nuosprendis),
3. įgaliojimų, reikalingų darbo atlikimui praradimas dėl darbuotojo kaltės.

Lenkijoje taipogi darbo teisė suteikia darbdaviui galimybę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ne tik dėl darbuotojo kaltės, bet taipogi dėl jo besitęsiančio pateisinamo nebuvimo darbe. Šio darbuotojo nebuvimo darbe metu darbuotojas negali nutraukti darbo sutartį pagal Lenkijos

---

<sup>10</sup> Prawo pracy, 6 wydanie C.H.Beck, Warszawa 2004, aut. Ludwik Florek, Tadeusz Zieliński, str. 120-127

<sup>11</sup> Kodeks pracy// Lenkijos užimtumo tarnybos interneto puslapis <http://www.mpips.gov.pl>

DK 41 str.<sup>12</sup> Tačiau suėjus terminui, kurį darbuotojas galėjo naudotis šia apsauga, darbdavys turi teisę nedelsiant nutraukti darbo sutartį. Darbdavys negali į begalybę palaikyti su šiuo darbuotoju darbo santykius, tačiau turi būti įpareigotas palikti darbo vietą, reikalingą įdarbinti kitą darbuotoją. Darbo sutarties nutraukimas nedelsiant nesant darbuotojo kaltės atveju, taip pat kaip ir dėl darbuotojo kaltės yra darbdavio teisė, o ne pareiga. Pagrįstomis priežastimis nutraukiant darbo sutartį be įspėjimo nesant darbuotojo kaltės laikomos įvykiai susiję su asmeniniais reikalais arba darbuotojo šeima. Plačiau sąlygos ir darbo sutarties nutraukimas bus aptariami kituose darbo skyriuose.

---

<sup>12</sup> Kodeks pracy// Lenkijos užimtumo tarnybos interneto puslapis <http://www.mpips.gov.pl>

## 2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS BE ĮSPĖJIMO, KAI DARBO SUTARTIS NUTRAUKIAMA DĖL NEPRIKLAUSANČIŲ NUO SUTARTIES ŠALIŲ VALIOS PRIEŽASČIŲ

### 2.1. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti pareigų

**Lietuva.** Darbo santykiuose egzistuoja aplinkybės, kurioms atsiradus konkrečiu atveju iškyla būtinybė be darbo sutarties šalių valios nutraukti darbo santykius. Tam tikri įvykę faktai įpareigoja darbdavį nutraukti darbo sutartį, o kai kada jie baigiasi automatiškai (pvz., darbuotojui mirus). Įforminti darbo sutarties nutraukimą privalo darbdavys, kuris už šios pareigos nevykdymą (DK 136 str. 1d. 1p.) gali būti traukiamas atsakomybėn, arba įmonės likvidatorius, jei darbo sutartis nutraukiama su likviduotos įmonės darbuotojais (DK 136 str.1 d.6p.).

Tokių aplinkybių, dėl kurių privalo būti nutraukta darbo sutartis, sąrašas yra baigtinis ir pateiktas DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse. DK 136 straipsnio 1 dalyje numatyti privalomi darbo sutarties nutraukimo pagrindai yra nevienarūšiai. Vienais atvejais atleidimo iš darbo priežastis yra tam tikra kalta darbuotojo veika, pavyzdžiui, kai **įsiteisėja teismo nuosprendis**, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo, arba jam atimama teisė dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 45 str.<sup>13</sup> ir įsiteisėja pirmos ar apeliacinės instancijos sprendimas.

Kitais atvejais (DK 136 straipsnio 1 dalies 2 punktas ir 5 punktas) darbuotojas dėl aplinkybių, kuriomis grindžiamas būtinumas nutraukti darbo sutartį, gali būti kaltas ir nekaltas. Pavyzdžiui, teisė vairuoti automobilį ar kitą motorinę priemonę gali būti atimta ne tik dėl to, kad vairuotojas pažeidė Kelių eismo taisykles, bet todėl, kad pablogėjo jo sveikata. Kadangi kai kuriems darbuotojams norminiai aktai nustato specifinius kvalifikacinius reikalavimus ir kai darbuotojui įstatymu nustatyta tvarka **atimamos specialiosios teisės dirbti tam tikrą darbą**, tai jis atleidžiamas iš darbo, nes negali atlikti savo darbo pareigų dėl objektyvių priežasčių, pvz., vairuotojas be reikiamos kategorijos vairuotojo pažymėjimo, gydytojas be licencijos, leidžiančios verstis gydymo praktika, ir pan. Pažymėtina, kad ši DK norma taikytina ne tik tada, kai specialiosios teisės atimamos kaip bausmė už padarytą nusikaltimą ar kaip nuobauda už administracinės teisės pažeidimą, bet ir tada, kai kompetentingi asmenys įstatymo nustatyta tvarka atėmė specialiąsias teises dirbti tam tikrą darbą.

---

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, patvirtintas 2000-09-26 įstatymu Nr. VIII-1968, įsigaliojęs 2003-05-01, Žin.,2000, Nr.89-2741

Norminiai teisės aktai numato, kad tam tikri organai ar pareigūnai turi teisę siūlyti darbdaviui nutraukti su darbuotoju darbo santykius. Pvz., Seimo kontrolierių įstatymo<sup>14</sup> 19 str. 1d. 13 p. numato, kad Seimo kontrolierius, vykdydamas savo pareigas, turi teisę kreiptis į teismą dėl kaltų piktnaudžiavimu ar biurokratizmu pareigūnų atleidimo iš einamų pareigų, o teismo sprendimas atleisti iš einamų pareigų kaltus pareigūnus privalomas darbdaviui ir yra pagrindas nutraukti darbo sutartį **įstatymu įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu.**

Darbo sutartis nutraukiama bet kuriuo metu, **jei darbuotojas nuo 14 iki 16 metų, vienas iš tėvų ar vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį.** Nutraukus darbo sutartį darbdavys per 3 darbo dienas praneša apie tai valstybinės darbo inspekcijos teritoriniam inspektavimo skyriui, nurodo asmenis, iš kurių gautas reikalavimas nutraukti darbo sutartį, ir darbo sutarties nutraukimo priežastis.<sup>15</sup>

Toliau darbe plačiau paanalizuosime darbo sutarties nutraukimą neesant darbuotojo kaltės, kai darbuotojas negali eiti pareigų dėl prastos savo sveikatos.

Pagal anksčiau galiojusio Darbo sutarties įstatymo<sup>16</sup> (DSĮ) 29 str. pirmos dalies 3 punktą, darbdavio iniciatyva darbo sutartis galėjo būti nutraukta, kai paaiškėdavo, jog darbuotojas „negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo dėl pablogėjusios sveikatos arba dėl to, kad jis neturi reikiamos kvalifikacijos“. LR darbo kodekse iš esmės išliko tie patys teisiniai pagrindai nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, susijusių su jo sveikatos būkle. Darbuotojo sveikatos būklę darbe ir jo sugebėjimus sveikatos požiūriu atlikti darbinės pareigas, kai darbuotojui nustatomas darbingumo praradimas, paprastai konstatuodavo teritorinės medicininės socialinės ekspertizės komisijos (MSEK), kurios priklausė Valstybinei medicininei socialinės ekspertizės komisijai (VMSEK) prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Šios ministerijos 2005 m. vasario 22 d. įsakymu<sup>17</sup> nuo 2005 m. liepos 1 dienos VMSEK reorganizuota į dvi atskiras institucijas: Neįgalumo ir darbingumo lygio nustatymo tarnybą (NDNT) bei Ginčų komisiją, veikiančias prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM).

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2004 m. gruodžio 23 d. įsakymu<sup>18</sup> patvirtino Darbingumo lygio nustatymo pereinamuoju laikotarpiu nuo 2005 m. liepos 1 d. iki 2007 m. birželio 30 d. taisyklės, pagal kurias asmenims, kuriems iki Neįgaliųjų socialinės integracijos

<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos seimo kontrolierių 1998-12-03 įstatymas Nr. VIII-950. Žin., 1988, Nr.10-3024

<sup>15</sup> Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I t. V.: Justitia, 2005, p.485

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas.- Vilnius: Mintis, 1989.

<sup>17</sup> SADM 2005 m. vasario 22 d. įsakymas Nr. A1-50// Žin., 2005 m., Nr. 26-846

<sup>18</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2004 m. gruodžio 23 d. įsakymas Nr. A1-285// Žin., 2004 m., Nr. 86-6947

įstatymo<sup>19</sup> įsigaliojimo buvo nustatytas invalidumas neterminuotai, darbingumo lygis privalomai nenustatomas ir jų turima invalidumo grupė prilyginama darbingumo lygiui remiantis jiems išduotais invalidumo pažymėjimais. Kitiems asmenims, kuriems iki šio įstatymo įsigaliojimo buvo nustatytas terminuotas invalidumas, darbingumo lygis nustatomas tik pasibaigus nustatytam invalidumo terminui, o nuo 2007 m. liepos 1 d. jiems darbingumo lygis bus nustatomas privalomai.

Nustačius darbingumo lygį, NDNT asmeniui išduoda Asmens darbingumo lygio pažymėjimą ir Išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų. Tuo atveju, jei asmeniui darbingumo lygis nustatytas daugiau kaip 55 procentai, išduodama tik Išvada dėl darbo pobūdžio ir sąlygų. Nesutarimus dėl darbingumo lygio nustatymo sprendžia Ginčų komisija prie SADM, vadovaudamasi Darbingumo lygio nustatymo taisyklėmis<sup>20</sup>, įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

Iš teismų praktikos seka, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (LAT) išplėstine teisėjų kolegija, atsižvelgidama į norminiuose aktuose vartojamas sąvokas, išaiškino, kad DSĮ 26 str. 10 punkte paminėtas žodis „išvada“ vartojamas kalbant ne apie konkretų patvirtintos formos dokumentą, o bendrąja prasme, t. y. kaip teiginys, išvestas iš kitų teiginių tam tikrų duomenų. Išvada dėl darbuotojo galėjimo atlikti darbo funkcijas gali būti suformuluota ekspertizės akte ir jo pagrindu išduodamuose dokumentuose, pavyzdžiui, invalidumo pažymėjime. Tai oficialus, nustatytos formos, vardinis, su individualiu numeriu, invalidumą nustatančios komisijos ekspertizės akto pagrindu išduotas dokumentas, kuriame konstatuotas asmens darbingumo laipsnis ir nustatyta, kokias darbo funkcijas atliekant bei kokiomis sąlygomis galimas darbas. Tuo atveju, kai išvada tokia dokumente darbdaviui yra aiški ir nekelia abejonių dėl darbuotojo negalėjimo toliau dirbti tą patį darbą ar eiti tas pačias pareigas, nėra būtinybės reikalauti kito dokumento.<sup>21</sup>

Medicininėje išvadoje turi būti aiškiai nurodyta, kad darbuotojas negali dirbti būtent darbo sutartyje nurodyto darbo ar eiti numatytų pareigų. Aplinkybę, kad darbuotojas negali eiti darbo sutartyje nurodytų pareigų ar dirbti joje nurodyto darbo patvirtina ir tokia neįgalumą nustatančios komisijos išvada, kurioje konkrečiai nenurodoma, kokio darbo ir pareigų asmuo negali eiti, nes joje teigiama, jog asmuo yra visiškai nedarbingas.

---

<sup>19</sup> LR Neįgaliųjų socialinės integracijos 2004 m. Gegužės 11 d. įstatymas, Valstybės Žinios, 2004.05.22. Nr.: 83, Publ.Nr.: 2983

<sup>20</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2004 m. gruodžio 23 d. įsakymas Nr. A1-285// Žin., 2004 m., Nr. 86-6947

<sup>21</sup> LAT 2001-10-18 nutartis ieškovės D.K. gražinimo į darbą byloje Nr. 3K-7-824

Sveikatos apsaugos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų 2000 m. balandžio 28 d. įsakymu patvirtinta Ilgalaikio ir pastovaus darbingumo netekimo (invalidumo) nustatymo tvarka, pagal kurią asmens darbingumas klausimai yra sprendžiamas individualiai. Jeigu yra galimybė, invalidas įdarbinamas specialiomis darbo sąlygomis, pritaikant darbo vietą, aprūpinant kompensacine technika, skiriant pagalbinką ir kt., arba taikytinos įvairios užimtumo ir darbo terapijos priemonės, o nesant nurodytos galimybės, invalidas pripažįstamas nedarbingu. Iš to seka, jeigu invalidumą nustatanti komisija pripažino, kad invalidas asmuo yra nedarbingas, tai reiškia, kad jis ne tik negali atlikti darbo sutartyje nustatyto darbo ar eiti pareigų, bet taip pat negali atlikti jokio kito darbo ar pareigų ir esant specialiomis darbo sąlygomis.<sup>22</sup>

Tokios pozicijos laikosi teismų praktika. Taip Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad medicininė socialinės ekspertizės komisija 2004 m. sausio 22 raštu patvirtino, kad ekspertizės atlikimo metu 2002 m. gruodžio 30 d. ieškovas A.M. negalėjo dirbti suvirintojo, vairuotojo, kroviko, šaltkalvio darbų. Tai, kad ieškovas po invalidumo ir nedarbingumo nustatymo 2002 m. gruodžio 30 d. apie tai neinformavo darbdavio (atsakovo) ir dėl to dirbo iki jo atleidimo 2003 m. kovo 21 d., nelaikytina įrodymu, kad ieškovas gali atlikti darbo sutartyje numatytą ar kitą darbą. Be to, negalima laikyti, kad ieškovas, delsdamas informuoti darbdavį apie nustatytą invalidumą ir nedarbingumą, laikėsi LR DK 35 str. pirmos dalies nuostatų, numatančių, jog įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai. Atsakovas, atsižvelgęs į tai, kad ieškovui paskirta II invalidumo grupė ir jam nustatytas visiškas nedarbingumas, 2003 m. kovo 21 d. atleido ieškovą iš darbo DK 136 str. pirmos dalies 4 punkto pagrindu. Teisėjų kolegijos nuomone, esant nustatytoms faktinėms aplinkybėms ieškovo atleidimas iš darbo nurodytu pagrindu buvo teisėtas ir pagrįstas.<sup>23</sup>

LR DK 265 straipsnis ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>24</sup> 21 straipsnis numato, kad turi būti atliekamas maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, taip pat kai kurių kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų sveikatos tikrinimas (medicininės apžiūros). Profesijų, darbų, kuriuos dirbantys asmenys įsidarbindami ir vėliau privalo periodiškai tikrintis sveikatą, sąrašas patvirtintas Vyriausybės 2000 m. liepos 16 d. nutarimu.<sup>25</sup> Darbuotojų sveikatos patikrinimas

---

<sup>22</sup> Sveikatos apsaugos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų 2000 m. balandžio 28 d. įsakymas Nr. 226/49 (Žin., 2000 m., Nr. 36-1011)

<sup>23</sup> LAT 2004-05-21 nutartis civ. byloje Nr. 3K-3-307

<sup>24</sup> LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas Nr. IX-1672 (V. Žn., 2003 m. Nr. 70-3170)

<sup>25</sup> LR Vyriausybės 2002 m. liepos 16 d. nutarimas Nr. 1145// Žin., 2002 m., Nr. 73-3127

vykdomas pagal Sveikatos apsaugos ministerijos 2000 m. gegužės 31 d. įsakymu nustatytą tvarką.<sup>26</sup>

Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta, kad jeigu įstatymai darbuotojo priėmimą į darbą sieja su tam tikru išsimokslinimu ar profesiniu pasirengimu, sveikata, darbdavys turi pareikalauti, kad priimamas asmuo pateiktų dokumentus apie išsimokslinimą, profesinį pasirengimą, sveikatos būklę (mokslo įstaigos baigimo diplomą ar sertifikatą, pažymėjimą ar licenciją apie teisę dirbti konkretų darbą ir pan.). Be to, darbdavys gali pareikalauti ir kitų įstatymų nustatytų dokumentų.

Darbo kodekso 265 straipsnis numato, kad darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami – tikrintis periodiškai pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimų grafiką. Darbuotojų, kurių darbas susijęs su profesine rizika, pavojingų kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese, sveikata tikrinama priimant į darbą, o dirbant ir pakeitus darbą sveikatos patikrinimas vykdomas periodiškai. Vyriausybė 2000 07 16 nutarimu Nr. 1145 patvirtino Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti asmenims tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems sveikatą dėl užkrečiamųjų ligų, sąrašą ir šių asmenų sveikatos tikrinimo tvarką.

Darbai ir veiklos sritys, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis:<sup>27</sup>

1. visi maisto gamybos ir realizavimo technologiniai etapai, išskyrus druskos, cukraus ir spirito gamybą;
2. sveikatos priežiūros veikla ir darbai;
3. vaikų mokymas, auklėjimas ir paslaugos;
4. paslaugos gyventojams tokios kaip pirčių, manikiūro, skutimo, kirpimo ir t.t.;
5. kitos veiklos sritys:
  - a) visų rūšių galvijų, auginamų mėsai ar pienui, priežiūra, melžimas ir pieno tiekimas;
  - b) paukščių priežiūra paukštynuose.

Darbuotojams, dirbantiems sąraše nurodytus darbus, sveikata gali būti tikrinama papildomai (atliekamas neeilinis tikrinimas), jeigu yra epidemiologinė būtinybė - užkrečiamųjų ligų protrūkis ir epidemija. Epidemiologinę būtinybę visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje

---

<sup>26</sup>LR Sveikatos apsaugos ministerijos 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301// Žin., 2000 m., Nr. 47-1365

<sup>27</sup> LR Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 “Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo”



ar keliose apskrityse nustato Užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės centras, o vienoje apskrityje - teritorinė visuomenės sveikatos priežiūros įstaiga.

Sprendimą dėl papildomo neeilinio sveikatos tikrinimo priima: visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje ar keliose apskrityse - sveikatos apsaugos ministras Lietuvos Respublikos vyriausiojo epidemiologo teikimu, o vienoje apskrityje - apskrities viršininkas apskrities (regiono) vyriausiojo epidemiologo teikimu.

Darbdavys privalo užtikrinti, kad įmonėje dirbtų tik laiku sveikatą pasitikrinę darbuotojai.

Medicinos darbuotojų darbo sutarties ypatumus reglamentuoja LR sveikatos sistemos įstatymas, LR gydytojo medicinos praktikos įstatymas, LR sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, LR visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas, LR pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymas, LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.

Viena iš darbo sutarties šalių yra medicinos darbuotojas. Pagal LR visuomenės sveikatos priežiūros įstatymą gydytoju yra laikomas asmuo, turintis aukštąjį medicinos išsilavinimą ir LR visuomenės sveikatos priežiūros įstatymo nustatyta tvarka turintis teisę užsiimti asmens sveikatos priežiūra, kuri apima asmens sveikatos būklės nustatymą (ekspertizę), ligų profilaktiką, ligų diagnozavimą, ligonių gydymą ir medicininę reabilitaciją. Šiame įstatyme gydytojo sąvoka apima gydytojo asistento, gydytojo rezidento, gydytojo tyrėjo, medicinos gydytojo ir gydytojo specialisto sąvokas.

LR sveikatos sistemos įstatymas nustato, kad teisė verstis tam tikros rūšies sveikatos priežiūros praktika pripažįstama fiziniams asmenims, įstatymo nustatyta tvarka gavusiems licenciją ir sertifikatą.<sup>28</sup> Teisė verstis kita sveikatinimo veikla, kurios rūšis ir reikalavimus ja besiverčiantiems subjektams nustato Sveikatos apsaugos ministerija, pripažįstama tik toms įmonėms ir įstaigoms, kuriose dirba gydytojai ar kiti sveikatos priežiūros specialistai, šio ir kitų įstatymų nustatyta tvarka įgiję teisę tokiai veiklai. Fiziniai asmenys, kurie nėra sveikatos priežiūros specialistai ar neatitinka Sveikatos apsaugos ministerijos nustatytų reikalavimų, neturi teisės verstis sveikatinimo veikla.

LR visuomenės sveikatos priežiūros įstatymo 34 straipsnis nustato, kad Valstybės tarnautojai privalo turėti žinių apie visuomenės sveikatos politikos ir strategijų formavimą bei įgyvendinimą. Valstybės tarnautojų, kurie privalo įgyti šių žinių, grupes ir kategorijas, jų mokymo programas ir tvarką nustato Vyriausybė arba jos įgaliotos institucijos.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> LR Sveikatos sistemos įstatymas, 1994 m. liepos 19 d. Str.16

<sup>29</sup> LR Visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas, 2002 m. gegužės 16 d. Str.34

Asmenys, kurie dirba pagal profesijas, įrašytas į Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintą sąrašą, privalo įgyti žinių sveikatos klausimais. Šių asmenų privalomąjį sveikatos mokymą vykdo šiam darbui licencijuoti juridiniai bei fiziniai asmenys.

Apibendrinus anksčiau išdėstyta darytiną šios išvados: 1) neįgalumo (invalidumo) nustatymas pats savaime negali būti pagrindas nutraukti darbo sutartį, jeigu darbuotojas su turimu kad ir daliniu darbingumu sugeba tinkamai atlikti savo darbinės pareigas; 2) laikino nedarbingumo dėl bendro susirgimo atveju darbuotojui darbo vieta ir pareigos paliekamos, kai jis dėl šios priežasties neatvyksta į darbą ne daugiau kaip 120 (kalendorinių) dienų iš eilės arba ne daugiau kaip 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių; 3) pasibaigus šiems terminams, toliau sergantis darbuotojas gali būti atleistas iš darbo pagal LR DK 129 straipsnio nustatytą tvarką, jeigu jis dėl pablogėjusios sveikatos pastoviai nesugeba tinkamai atlikti savo darbinių pareigų; 4) darbuotojas gali sugebėti tinkamai atlikti savo darbinės pareigas, bet jis turi būti atleistas iš darbo pagal LR DK 136 str. pirmos dalies 4 punktą, jeigu yra medicininė išvada, jog darbuotojas yra visiškai nedarbingas; 5) tuo pačiu juridiniu pagrindu turi būti nutraukta darbo sutartis ir su darbuotoju, kai pagal medicininę išvadą jo atliekamas darbas yra pavojingas jo sveikatai arba darbuotojo darbas gali būti pavojingas kitiems asmenims, jei šiais atvejais nėra galimybės tokią darbuotoją perkelti į kitą, jo sveikatą atitinkantį darbą; 6) privalomo sveikatos patikrinimo vengimas yra šiurkštus darbo drausmės pažeidimas ir tai gali būti pagrindas nutraukti su tokio darbuotoju darbo sutartį pagal LR DK 136 str. trečios dalies 2 punktą 235 str. antros dalies 10 punkto pagrindu.

**Lenkija.** Lenkijos DK 52 str 1 §. yra numatyti privalomi darbo sutarties nutraukimo pagrindai. Vienu iš tokių pagrindų, dėl ko darbdavys gali pagrįstai atleisti darbuotoją be įspėjimo, yra **įsiteisėjęs teismo nuosprendis**, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo (DK 52 str. 1 § 2 p.). Nusikaltimas, dėl kurio darbuotojas negali tęsti darbo turi būti padarytas atsiradus darbo santykiams. Jei su darbuotoju nėra sudaryta sutartis, tai šio darbuotojo atleidimas galimas su visomis darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo pasekmėmis, jei nusikaltimą jis padarė atsiradus darbo santykiams. Jei darbuotojas padaro nusikaltimą iki darbo santykių atsiradimo, tai negali būti pagrindas nutraukti su juo darbo sutartį. Tačiau jei darbdavio reikalavimu darbuotojas raštiškai patvirtina, kad jis nepadarė jokio nusikaltimo, o vėliau darbdavys sužino, kad darbuotojas padarė baudžiamajame įstatyme uždrausta veika, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ne dėl nusikaltimo, padaryto iki darbo santykių atsiradimo dienos, o dėl melagingų pareiškimų, pateiktų iki darbo santykių atsiradimo. Padarytas darbuotojo nusikaltimas, dėl kurio jis negali tęsti darbo, nebūtinai turi padaryti žalą darbdaviui. Tai turi būti veika, kuri diskvalifikuotą darbuotoją prieš darbdavį. Aukščiausiasis Teismas nurodė,

kad darbuotojas dėl padaryto nusikaltimo gali netekti teisės tęsti darbą taipogi ir tada, kai nusikaltimu nebuvo padaryta žala darbdaviui, jei nusikaltimo rūšis yra susijusi su darbo pobūdžiu į kurį priimamas darbuotojas<sup>30</sup>. Darbuotojo, kuris buvo priimtas į durininko pareigas pasinaudojimas svetimu pasu yra nusikaltimas, dėl kurio darbuotojas negali tęsti darbo, nes darbuotojas pasinaudojo visomis galimybėmis, kurias suteikė jam darbovietė, kur jis turėjo priėjimą prie asmens tapatybės kortelių asmenų, gyvenančių studentų bendrabutyje, kuriame jis buvo įdarbintas durininku.

DK 52 str.1par. 3 p. numatomas darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka **atimamos specialiosios teisės dirbti tam tikrą darbą**. Specialiosios teisės gali būti atimamos kaip bausmė už padarytą nusikaltimą ar nuobaudą už administracinės teisės pažeidimą. Baudžiamasis kodeksas kaip papildomą bausmę numato teisių užsiimti tam tikra profesine veikla, atėmimą Pavyzdžiui, kai mokytojas padaro nusikaltimą prieš mažametį yra pakankamas pagrindas atimti iš jo teises dirbti mokytojo darbą. Darbuotojas, kuriam buvo atimtos teisės dirbti tam tikrą darbą nėra naudingas darbdaviui. Nes šis darbuotojas įsiteisėjusiu teismo sprendimu ar administracinio teismo sprendimu negali vykdyti sutartyje numatytų darbo pareigų. Vairuotojas, iš kurio buvo vairuotojo teisės negali tęsti darbo vairuotojo pareigose.

Kaip jau minėjome pirmame darbo skyriuje Lenkijoje taipogi darbo teisė suteikia darbdaviui galimybę nutraukti darbo sutartį be išpėjimo ne tik dėl darbuotojo kaltės, bet taipogi dėl jo besitęsiančio pateisinamo nebuvimo darbe. Pagrįstomis priežastimis nutraukiant darbo sutartį be išpėjimo nesant darbuotojo kaltės laikomos įvykiai susiję su asmeniniais reikalais arba darbuotojo šeima.

### **1. Negalėjimas eiti pareigų dėl ligos, kuri tęsiasi:<sup>31</sup>**

- a) ilgiau negu 3 mėnesiai, kai darbuotojas dirbo pas darbdavį trumpiau negu 6 mėnesiai,
- b) ilgiau negu laikotarpis, kuriuo mokama ligos pašalpa (kartu su atlyginimu numatytu pirmas 3 ligos dienas), kuomet darbuotojas dirbo pas darbdavį ne mažiau negu 6 mėnesiai.

Į laikotarpį, kuomet yra gaunama ligos pašalpa įskaitomas - pagal ligos pašalpos įstatymą<sup>32</sup> - laikotarpis nepertraukiamo negalėjimo eiti darbo pareigas dėl tos pačios ar kitos ligos. Tačiau kai buvo negalėjimo eiti pareigas pertraukos, į pašalpos mokėjimo laiką įskaitomi ankstesni terminai negalėjimo eiti pareigas dėl:

<sup>30</sup> 1999.04.07 Orzeczenie Sądu Najwyższego Rzeczypospolitej Polskiej (I PKN 668/98, OSN zb. Urz.2000, Nr.11, poz. 429).

<sup>31</sup> A.M.Śiątkowski. Prawo pracy. Warszawa 2004, red. Ludwik Florek, Tadeusz Zielinski, str. 120-127

<sup>32</sup> 1999.06.25 Ligos ir motinystės pašalpos įstatymas (Dz.U.Nr.60, poz. 636 ze zmian.).

- a) tos pačios ligos, kai pertrauka tarp pasibaigimo vieno ir pradžios naujo nebuvimo nėra ilgesnė negu 60 dienų.
- b) kitos ligos - kai atsirado pertrauka tarp nebuvimo darbe laikotarpiu.

Laikotarpis, kuriuo darbuotojas buvo darbe nepaisydamas nedarbingumo ir pavestas pareigas faktiškai atliko, negali būti įskaičiuotas į nedarbingumo laikotarpį dėl ligos, pagrindžiančios darbo sutarties nutraukimą. Darbuotojui negalinčiam dirbti pagal nedarbingumo pažymėjimą, galima neleisti dirbti, jei jis atėjo į darbą siekdamas nutraukti nedarbingumo laikotarpį, duodanti pagrindą nutraukti darbo sutartį, ir tokiu būdu neleisti darbdaviui nutraukti darbo sutartį be įspėjimo.

2. Darbuotojo nebuvimas darbe dėl izoliavimosi dėl užkrečiamos ligos (taip vadinamas karantinas), jei praėjo terminas gauti ligos pašalpą.

3. Darbuotojo nebuvimas darbe dėl vaiko priežiūros, jei suėjo priežiūros pašalpos mokėjimo terminas (trunkantis daugiausiai 60 kalendorinių dienų per metus įskaitant vaiko priežiūrą bei kitų šeimos narių globą).

Jei darbuotojas daugiau negu vieną kartą per metus pasinaudojo nedarbingumu dėl vaiko priežiūros, tai paskutinis nepertraukiamas nebuvimas darbe dėl šios priežasties, trunkantis ilgiau negu 1 mėnesį (per kurį darbuotojas (išnaudojo) teisę gauti globos pašalpą už einančius metus), gali būti pagrindu nutraukti darbo sutartį be įspėjimo darbdavio iniciatyva.

4. Darbuotojo nebuvimas darbe dėl kitų priežasčių, negu aukščiau nurodytos, trunkantis ilgiau negu 1 mėnesį. Priežastis yra pateisinama, jei dėl tos priežasties darbuotojas negali atvykti į darbą. Viena iš priežasčių dėl kurių pagrįstai gali būti nutraukta darbo sutartis šiuo pagrindu yra darbuotojui laisvės atėmimo bausmės paskyrimas. Tačiau tai nesusiję su nebuvimu dėl laikinojo suėmimo, dėl ko darbo santykiai išnyksta po 3 mėnesių.

Darbo sutartis be įspėjimo negali būti nutraukta po darbuotojo sugrįžimo į darbą išnykus nebuvimo priežastims. Tačiau jei tos priežastys išnyko per 6 mėnesius nuo darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo, buvęs darbuotojas gali grįžti į darbą iš karto po tų priežasčių išnykimo. Darbdavys privalo įdarbinti buvusį darbuotoją „esant galimybei“, t. y. jei turi laisvą etatą ir tai atitinka darbuotojo kvalifikaciją. Priimant į darbą pasirašoma nauja sutartis.

Pareiškimas dėl darbo santykių negali pareikštas kol tęsiasi nedarbingumo laikotarpis.<sup>33</sup>

#### **Darbo sutarčių be įspėjimo nutraukimo kontrolė.**

Visuomeninę kontrolę neatidėliotino darbo sutarčių nutraukimo be įspėjimo darbdavio iniciatyva įgyvendina profesinės sąjungos. Ši kontrolė siejama, panašiai kaip įspėjant, su darbo

---

<sup>33</sup> 1998-04-29 Orzeczenie Sądu Najwyższego Rzeczypospolitej Polskiej, I PKN 36/98, OSP 1999

sutarties nutraukimu su profesinės sąjungos nariu arba darbuotoju, kurį ginti sutiko profesinė sąjunga. Teisėje numatytos dvi kontrolės formos: nuomonės išreiškimas ir sutikimas.

Profesinės sąjungos nuomonė yra būtina norint nutraukti darbo sutartį be įspėjimo darbdavio iniciatyva taip pat dėl darbuotojo kaltės, kaip ir nesant darbuotojo kaltės. Kad profesinė sąjunga galėtų išnagrinėti darbo sutarties nutraukimo pagrįstumą, darbdavys privalo pranešti jai apie pagrįstą priežastį atleisti darbuotoją. Reikalavimai supažindinti profesinę sąjungą laikomi įvykdyti, kuomet ji išreiškia savo nuomonę arba suėjo 3 dienų terminas pateikti prieštaravimus dėl darbo sutarties nutraukimo pagrįstumo.

Profesinės sąjungos sutikimas yra būtinas tuo atveju, jei darbdavys ruošiasi nutraukti darbo sutartį be įspėjimo dėl darbuotojų, ypač kai kurių saugomų, kaltės. Tai ypatingai susiję su:

- a) visuomeniniu darbo inspektoriumi;
- b) darbuotoją nėštumo laikotarpiu arba esančią motinystės atostogose;
- c) darbuotoją, kurį saugo valdybos narys arba profesinės sąjungos veikėjas.

52 str. 1 paragrafo 1 punkte, subjektinė kaltė įvardijama pavartojus sąvokas „šurkštus pažeidimas“, o neleistinumas išreikštas formuluotėje „pagrindinių darbuotojo įsipareigojimų pažeidimas“. Tačiau 52 str. 2 paragrafo 1 punkte šie du elementai išreikšti pavartojus nusikaltimo sampratą. Kiekvienas nusikaltimas suprantamas pagal BK normas vertinant objektyviają (neteisėtumas) ir subjektinę (kaltę) pusę. Sutinkamai su 2001 m. Rugsėjo 11 d. Aukščiausiojo teismo nuosprendžiu (I PKN 634/00, 05NP 2003, nr.16, pr.321), „šurkštus nerūpestingumas kaip sunkus pagrindinių darbuotojo įsipareigojimų pažeidimas (p. 1, 1, 52 str.) yra netyčinė kaltė, kuri pasireiškia visišku darbuotojo veiksmų pasekmių ignoravimu, jei įpareigojimų rūšis arba užimamos pareigos reikalauja ypatingo atsargumo ir įžvalgumo savo veiksmuose.

Darbo sutarties nutraukimas pagal 52 str. yra neįprastas darbo sutarties nutraukimo būdas ir turi būti taikomas darbdavio tik išskirtiniais atvejais. Turi būti pagrįstas ypatingu aplinkybių buvimu, tokiu kaip darbuotojo pikta valia arba šurkštus nerūpestingumas. (AT 1997 m. birželio 2 d. sprendimas, I PKN 193/97, 03 NAP; US 1998, nr. 5, pr. 269).

Svarbu pažymėti, kad Lenkijos darbo teisėje darbdavio valios išreiškimas apie darbo sutarties nutraukimą pagal 52 str. laikomas paduotu darbuotojui nuo to momento, kai pastarasis su juo susipažįsta (1995 m. kovo 16 d. AT sprendimas, I PRN 2/95, OSNAP 1995, Nr. 18, par. 229). Reali galimybė susipažinti su darbdavio valios išreiškimu negali būti suprantama abstrakčiai, o turi būti analizuojama išsamiai ir atsižvelgiant į konkretaus atvejo aplinkybes. Toks supratimas negali būti siejamas su prielaida, kad darbdavys turi kokius nors papildomus įpareigojimus elgtis tam tikru būdu taipogi ne darbo metu. Tačiau aiškiai normaliu darbuotojų elgesiu bus laikomas

pašto dėžutės patikrinimas ( 1999 m. lapkričio 18 d. AT sprendimas, I PKN 375/99, OSNAP;US 2001, nr.7, par. 227).

Panašiai kaip ir nutraukiant neterminuotą darbo sutartį, taip pat ir nutraukiant darbo sutartį be darbuotojo įspėjimo, darbdavys prieš priimdamas tokį sprendimą turi pasitarti su profesine sąjunga. Toks pasitarimas su profesine sąjunga yra būtinas visų sutarčių atžvilgiu, tačiau nagrinėjimas vyksta vienoje instancijoje. Taipogi taikant 52 str., nėščiosios moters arba moters, esančios vaiko priežiūros atostogose, darbdavys turi gauti profesinės sąjungos sutikimą. Ši sąlyga yra taikoma ir asmenims, turintiems ypatingus įgaliojimus, pvz. profesinės sąjungos nariams, Revizinės komisijos nariams, visuotiniams darbo inspektoriams.

Konsultacijų su profesinėmis sąjungomis bylose, susijusiose su 52 str., analizė buvo atlikta daugelyje AT sprendimų. 1975 gruodžio 17 d. sprendime Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad Darbo tarybos dalyvavimas profesinės sąjungos posėdyje, kuriame nagrinėjamas klausimas dėl darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės, neatleidžia įstaigos vadovo nuo pareigos kreiptis į Darbo Tarybą dėl nuomonės pateikimo dėl darbo sutarties nutraukimo pagrįstumo. (I PKN 40/75, OSNCP 1976, nr. 7-8, par. 180).

Remiantis 1995 rugsėjo 2 d. nutartimi darbdavys privalo pasikonsultuoti dėl darbo sutarties nutraukimo vadovaujantis 52 str, 3d. Neatsižvelgdamas į tai, ar darbuotojas yra profesinės sąjungos narys. Būtina atsiminti, kad atleidimas dėl drausminės nuobaudos nėra apibrėžta net darbuotojo nebuvimu darbe. Darbdavys gali nutraukti darbo sutartį be darbuotojo įspėjimo dėl darbuotojo kaltės net jo atostogų metu arba jo kito pateisinamo nebuvimo darbe metu (I PKN 229/99, OSNAP;US, 2000, nr. 24, par. 897).

Kitas svarbus teisėto atleidimo elementas yra būtinumas laikytis terminų, per kuriuos darbdavys gali pasinaudoti savo kompetencija šioje srityje. Sutinkamai su 52 str. 2§ gali nutraukti darbo sutartį mėnesio bėgyje nuo pagrįstos informacijos dėl darbo sutarties nutraukimo gavimo momento. Iki šiol buvo pripažįstama, kad mėnesio terminas, apie kurį kalbama 52 str. 2 §, yra skaičiuojamas nuo tos dienos, kuomet su informacija, pagrindžiančia atleidimą dėl drausmės, susipažino darbuotojo viršininkas, kuris turi pareigą pranešti apie tokį pagrindą atleidimui įstaigos vadovui. AT pripažino, kad užtenka gauti informaciją iš vieno organizacijos nario. Dėl Valdančiojo organo nario pasikeitimo terminas nėra skaičiuojamas iš naujo. Analogiškai byla išnagrinėta AT 2002 liepos 5 d. sprendimu (I PKN 389/01, OSNP 2004, nr. 18, par. 135), nurodant, jog darbdavio reorganizavimas, įmonės perdavimas kitam darbdaviui, neturi įtakos terminui, numatytam 52 str. 2 §, kuris skaičiuojamas tuomet, kai darbdavys gauna informaciją apie faktus, pagrindžiančius darbo sutarties nutraukimą dėl darbuotojo kaltės. Čia turima omenyje darbdavį, kuris sužinojo apie darbo sutarties nutraukimo priežastį „pirmą kartą“. Nuo to momento

taip pat pradedamas skaičiuoti terminas – mėnuo, nedelsiant nutraukti darbo sutartį. Terminas, numatytas 52 str. 2 § nėra daugkartinis, tačiau vienkartinis. Ši informacija turi būti nuodugniai patikrinta, kad darbdavys būtų įsitikinęs dėl darbuotojo elgesio. Pavyzdžiui, kai darbdavys gauna informaciją apie įsilaužimą, tai pagal 52 str. 2 §, terminas turi būti skaičiuojamas nuo tos dienos, taip pat darbdavys turi gauti informaciją apie įvykio aplinkybes, kad galėtų pareikšti darbuotojui kaltinimus dėl sunkaus pažeidimo padarymo (AT sprendimas, 1999 balandžio 15 d., I PKN 12/95, OSNAP; US 2000, nr.12, pr. 467). Terminas pagal 52 str. 2 par. turi būti skaičiuojamas atsižvelgiant į įvykio dieną. Įvykio protokolo patvirtinimas gali būti lygus informacijos apie įvykio aplinkybes gavimui, sąlygojančios darbo sutarties nutraukimą, jei darbuotojo veiksmai faktiškai patvirtinti (1999 kovo 4 d. AT sprendimas, I PKN 584, OSNAP;US 2000, nr.8, par. 305). Tačiau terminas, numatytas 52 str. 2 §, negali būti skaičiuojamas nuo žalos padarymo dienos, jei darbdavys galėjo anksčiau patikrinti informaciją apie netinkamą darbuotojo elgesį, kvalifikuojamą kaip sunkus jo pagrindinių pareigų pažeidimas. ( 2000 balandžio 4 d. AT sprendimas, I PKN 578/99, OSNAP;US 2001, nr.18, par. 551).

Lenkijoje darbdavio valia nutraukti darbo sutartį be darbuotojo išpėjimo turi būti įforminta raštiškai bei turi būti nurodytos priežastys šiam juridiniam veiksmui imtis (305 str. 4 par.). Raštiškame įmonės pareiškime priežasties, pagrindžiančios darbo sutarties nutraukimą be darbuotojo išpėjimo, nurodymas reiškia, kad institucijos, nagrinėjančios šį ginčą bus nagrinėjamos šio pareiškimo ribose, darbdavys neturės galimybės nurodyti kitų priežasčių, kurios galėtų pagrįsti darbo sutarties nutraukimą pagal 52 str. Nerašytinė forma nereiškia, kad juridinis veiksmas bus negaliojantis, bet bus ydingas. Jei darbdavys, disponuodamas pakankamai patikrinta informacija apie darbuotojo netinkamą elgesį, dėl kurio gali priimti sprendimą apie jo atleidimą, bet palieka sau teisę pakeisti sąlygas iš be darbuotojo išpėjimo į drausminę nuobaudą, tai terminas, sutinkamai su 52 str. 2 par. nėra pratęsiamas.

Pagal Lenkijos darbo kodekso 57 str. 3 §., jei iš teismo sprendimo seka, kad darbo sutartis buvo nutraukta be darbuotojo išpėjimo dėl darbuotojo kaltės dėl pastarojo teisės normų pažeidimo, darbdavys turi nurodyti informaciją, kad darbo sutartis buvo nutraukta išpėjant darbuotoją.

Priimant naująjį Lenkijos DK, įstatymų leidėjas atsisakė pavyzdinio, darbuotojų nusižengimų, numatytų 52 str. 1 § 1 p., kurie pagrindžia skubų darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą, sąrašo, kadangi jie yra kvalifikuoti įstatymo, kaip šiurkštūs pagrindinių darbuotojo įsipareigojimų pažeidimai. Reikia pažymėti, kad aktuali redakcija palieka darbdaviui teisę savarankiškai įvertinti konkrečius darbuotojo pažeidimus ir faktines bylos aplinkybes, tačiau su

sąlyga, kad toks įvertinimo teisėtumas kiekvieną kartą bus kontroliuojamas konsultuojantis su profesine sąjunga (52 str. 3 par.) arba darbuotojo reikalavimu Darbo teisme.

Būtina pasakyti, kad ši 52 str. 1 par. 1 p. „sintetinė“ formuluotė, taip pat kiti šiame straipsnyje numatyti sprendimo būdai, yra ir bus kontroliuojami teisme. Tačiau akivaizdu, kad šiuolaikinė Lenkijos AT praktika dėl pagrindinių darbuotojo pareigų šiurkštaus pažeidimo neprarado savo aktualumo. Todėl kituose baigiamojo darbo skyriuose plačiau panagrinėsime Lietuvos ir Lenkijos teismų praktiką atskirai analizuojant darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo, kai darbo sutartis nutraukiama dėl nepriklausančių nuo sutarties šalių valios priežasčių, ir darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltų veiksmų.



### 3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS BE ĮSPĖJIMO KAI DARBO SUTARTIS NUTRAUKIAMA DĖL DARBUOTOJO KALTŲ VEIKSMŲ

**Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus darbuotojo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo.** Pažymėtina, jog kodekse įtvirtinta nuostata, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių. Jos turi būti susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais sugebėjimais, jo elgesiu darbe. LR DK taip pat numato darbo sutarties nutraukimą dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitokių svarbių priežasčių. Darytina išvada, kad darbdavys gali pats spręsti, kada ir koku pagrindu jam reikia nutraukti darbo sutartį, tačiau jis privalo laikytis kodekse numatytos tvarkos, t. y. sutartis gali būti nutraukiama su įspėjimu ir be įspėjimo.

Tiek LR DK, tiek ir Lenkijos DK numatytas darbuotojo atleidimas iš darbo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus. Remdamasis LR darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktu, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.

Toks darbo sutarties nutraukimas yra laikomas drausmine nuobauda (atleidimu iš darbo), todėl yra būtina laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos.

Neteisingas darbuotojo atleidimas iš darbo gali pavirsti nemažais nuostoliais, kurie gali būti lygūs to darbuotojo darbo užmokesčio nuo darbuotojo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos dydžiui prie kurio dar reikėtų pridėti išeitinę išmoką.

Neteisėtas darbuotojo atleidimas iš darbo, darbdaviui gali kainuoti to darbuotojo darbo užmokestį nuo atleidimo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šią sumą darbdavys priverstas sumokėti darbuotojui kaip kompensaciją už priverstinę pravaikštą jį neteisėtai atleidus. Be to, jei teismas nuspręs, kad darbuotojas negali būti grąžinamas į darbą, darbdavys privalės jam sumokėti papildomai ir išeitinę išmoką.

Pradedant rašyti apie darbuotojų atleidimo iš darbo tvarką be įspėjimo, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltų veiksmų, visų pirma norėčiau parašyti apie drausminių nuobaudų darbuotojams skyrimo tvarką, kas yra labai svarbu jau vien dėl to, kad tam tikrais atvejais darbuotojo atleidimas iš darbo yra taip pat laikomas ir drausmine nuobauda, ir tokiais atvejais turi būti griežtai laikomasi drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos.

Be to, bet koku atveju, norint paskirti drausminę nuobaudą darbuotojui už darbo pareigų nevykdymą ar darbo drausmės pažeidimus, reikėtų tai atlikti laikantis įstatymų nustatytos tvarkos, kadangi drausminės nuobaudos paskyrimo tvarkos nesilaikymas vėliau gali būti rimta kliūtis

atleidžiant darbuotoją už darbo pareigų ar drausmės pažeidimus. Todėl šiame darbe toliau pateikiamas trumpą drausminės nuobaudos paskyrimo tvarkos aprašymas.

**Drausminės nuobaudos skyrimo pagrindas.** Drausminė nuobauda darbuotojui gali būti skiriama tik už darbo drausmės pažeidimą – pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą dėl darbuotojo kaltės.

Darbuotojo pareigos, kurias jis privalo vykdyti dirbdamas jam pavestą darbą, paprastai turi būti išvardintos darbo sutartyje ar pareigybės aprašymuose ar nuostatose, su kuriais darbuotojas turi būti supažindintas pasirašytinai priimant jį į darbą. Darbo tvarka ir darbuotojo elgesio reikalavimai darbo metu paprastai yra nurodomi įmonės vidaus darbo tvarkos taisyklėse, su kuriomis darbuotojas taip pat turi būti supažindintas pasirašytinai priimant jį į darbą.

Kai darbuotojo pareigos nėra apibūdintos nei darbo sutartyje (pavyzdžiui, nurodomas tik pareigų pavadinimas daugiau nieko nedetalizuojant), taip pat nesant darbuotojo pareigybės aprašymo ar nuostatų ar vidaus darbo tvarkos taisyklių ar tais atvejais, kai darbuotojas nėra su jomis supažindintas pasirašytinai, atitinkamos drausminės nuobaudos skyrimas gali būti pripažintas nepagrįstu.

Kita vertus, jokio specialaus vidinio dokumento nereikia, kai skiriama drausminė nuobauda už nebuvimą darbe darbo metu, buvimą darbe darbo metu neblaiviam, apsvaigusiam nuo narkotikų ar toksinių medžiagų ir pan.

**Drausminės nuobaudos skyrimo tvarka.** Prieš skiriant nuobaudą, būtina raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jei per nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas atsisako pasiaiškinti arba nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo. Drausminė nuobauda skiriama administracijos – paprastai administracijos vadovo ar jo įgalioto asmens – įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.<sup>34</sup>

Taigi, yra svarbūs keturi dokumentai:<sup>35</sup>

1. Darbdavio raštiškas reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo. Paprastai tokiam reikalavimui reikėtų trumpai išdėstyti darbo drausmės pažeidimo aplinkybes, nurodyti reikalavimą pasiaiškinti raštu bei nurodyti terminą iki kurio darbuotojas turi pateikti savo raštišką pasiaiškinimą. Rekomenduojama, kad ant reikalavimo egzemplioriaus, liekančio pas darbdavį, darbuotojas pasirašytų, jog tokį reikalavimą gavo;

---

<sup>34</sup> LR darbo kodeksas ir jį lydintys teisės aktai, komentaras. Vilnius, 2004, p.349.

<sup>35</sup> Ten pat.

2. Darbuotojo raštiškas pasiaiškinimas (tais atvejais, kai darbuotojas atsisako rašyti pasiaiškinimą arba per nustatytą terminą jo nepateikia, reikalinga nurodyti jo atsisakymo rašyti pasiaiškinimą priešastis ir patvirtinti tai atitinkamu aktu, kuriame nurodomos atsisakymo priešastys arba tai, kad darbuotojas nenurodė jokių atsisakymo priešasčių, ir ant kurio turėtų pasirašyti bent keli liudytojai).
3. Administracijos įsakymas (nurodymas) skirti drausminę nuobaudą (įsakymas turi būti pasirašytas įgalioto asmens, paprastai administracijos vadovo).
4. Pranešimas darbuotojui apie drausminės nuobaudos jam paskyrimą, kuriame turi būti darbuotojo parašas, liudijantis, kad darbuotojas yra supažindintas pasirašytinai su drausminės nuobaudos jam paskyrimu. Pranešimas yra laikomas tinkamu ir tais atvejais, kai jis nėra įforminamas atskiru dokumentu, o darbuotojas pasirašo įsakyme skirti jam drausminę nuobaudą. Darbuotojo atsisakymas pasirašyti turi būti įforminamas atitinkamu aktu, kuriame nurodomos atsisakymo priešastys, ir kuriame turi pasirašyti bent keli liudytojai.

Nesant nors vieno iš aukščiau išvardintų dokumentų, drausminės nuobaudos paskyrimas gali būti pripažintas neteisėtu, kas tam tikrais atvejais gali sąlygoti pripažinimą neteisėtu ir darbuotojo atleidimą iš darbo.

**Drausminės nuobaudos skyrimo terminai.** Drausminė nuobauda turi būti skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Tačiau 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.<sup>36</sup>

Už darbo drausmės pažeidimus ar pareigų nevykdymą negalima skirti materialinių sankcijų, tokių kaip piniginė bauda, atlyginimo sumažinimas ir pan. Tokios sankcijos būtų neteisėtos. Nors iš kitos pusės, nėra draudžiama nemokėti darbuotojui premijos tuo atveju, jei jis dirbo ar elgėsi netinkamai. Skiriant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgiama į visas darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes, taip pat į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, darbuotojo parašytą pasiaiškinimą bei į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Tai reiškia, kad jeigu skiriama drausminė nuobauda yra neadekvati pažeidimui (pavyzdžiui, mažareikšmis darbo drausmės pažeidimas laikomas šurkščiu, ko pasekoje skiriama

---

<sup>36</sup> LR darbo kodeksas, jį lydintys teisės aktai, komentaras. Vilnius, 2004, p.61

drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo), esant ginčui, ginčą nagrinėjantis organas gali pripažinti tokią drausminę nuobaudą nepagrįsta ir ją panaikinti. Už vieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Todėl negalima darbuotojo bausti už tą patį nusižengimą antrą kartą net ir praėjus tam tikram laiko tarpui nuo pirmosios nuobaudos.

Atleidimas iš darbo (be įspėjimo) esant darbuotojo kaltei yra viena griežčiausių drausminių nuobaudų. Vyrauja subjektyvios aplinkybės, tačiau reikšminga ir tai, kad neišpėjus taip pat gali būti atleidžiami darbuotojai ir dėl objektyvių aplinkybių: kai darbuotojas pagal medicinos arba invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų arba dirbti šio darbo, taip pat likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Straipsnio nuostatą „vieną kartą“ ir reikia taip suprasti, kad norint atleisti darbuotoją jo padarytas pažeidimas nereikalauja jokio pakartotimumo bei sistemos. Taip pat reikia suprasti, kad darbdavys, esant šiurkščiam pažeidimui, negali pasigailėti darbuotojo, nes 136 straipsnio redakcija sako, kad darbo sutartis turi būti nutraukiama.

DK 235 straipsnis nustato, ką reikia pripažinti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Dėl šių priežasčių minėtas DK straipsnis yra ne skirsnyje, kuriame kalbama apie darbo sutarties pasibaigimą, o būtent darbo drausmės XVI skyriuje. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Nebaigtinį šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą pateikia LR darbo kodekso 235 straipsnis (prie kai kurių pagrindų pridedame paaiškinimus):<sup>37</sup>

- a) neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;
- b) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Įmonės komercinės ar technologinės paslapties atskleidimu turėtų būti laikomi ne tik veiksmai, bet ir sudarymas galimybės konkuruojančiai įmonei tokias paslaptis gauti. Tačiau būtina sąlyga darbuotojo atleidimui už tokį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą – egzistavimas komercinių ir technologinių paslapčių sąrašo, su kuriuo darbuotojas buvo supažindintas pasirašytinai. Ar darbuotojas atskleidė komercines (technologines)

---

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

- paslaptis tyčiniais veiksmais, ar per neatsargumą, neturėtų turėti jokios reikšmės. Atskleidimu turėtų būti laikomas paslapties paskelbimas bent vienam asmeniui;
- c) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;
  - d) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;
  - e) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;
  - f) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;
  - g) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Tiek Darbo kodekso tekstas, tiek ir anksčiau susiformavusi praktika, kuri, mano nuomone tam tikra apimtimi turėtų būti taikoma ir dabar, leidžia teigti, jog užtenka pačios vagystės, sukčiavimo ir pan. fakto, kurį galima įrodinėti bet kokiomis leidžiamomis įrodinėjimo priemonėmis ir visiškai nėra būtina, kad darbuotojui būtų iškelta baudžiamoji ar administracinė byla. Nors iš kitos pusės, visada jūsų pozicija bus geresnė, jeigu minėtus faktus galės patvirtinti kompetentingų pareigūnų surašyti protokolai ar panašaus pobūdžio dokumentai;
  - h) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai. Kadangi nėra reglamentuojama, kaip turi būti nustatytas darbuotojo girtumas ar apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, šioms faktams įrodyti gali būti naudojami įvairūs įrodymai. Žinoma, pats svariausias įrodymas būtų medicinos įstaigos surašyta pažyma, tačiau taip pat gali būti naudojami ir liudytojų parodymai, tą dieną darbovietėje surašyti aktai ir pan. Apie darbuotojo girtumą arba apsvaigimą galima spręsti iš įvairių požymių – nerišlios kalbos, sutrikusios judesių koordinacijos ir eisenos, sklindančio alkoholio kvapo ir pan. Tokiu atveju patartina visada surašyti aktą apie darbuotojo pasirodymą darbe neblaiviam ar apsvaigusiam, kurį pasirašytų bent

du trys įmonės darbuotojai, kurie esant reikalui galėtų paliudyti akte nurodytus faktus. Beje, šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu darbuotojo apsvaigimą galima būtų laikyti tik tuo atveju, jeigu jis pasirodė neblaivus ar apsvaigęs darbe darbo metu. Todėl jeigu būdamas tokios būsenos darbuotojas ateis į darbą, pavyzdžiui, atostogų metu ar turėdamas nedarbingumo pažymėjimą, tai neturėtų būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

- i) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Remdamiesi šiuo šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, darbuotoją galėsite atleisti tik tuo atveju, jeigu jis nebuvo darbe visą darbo dieną ar pamainą. Tuo atveju, jeigu darbuotojas neatvyko tik dalį darbo dienos (pamainos), tai turėtų būti traktuojama tik kaip paprastas darbo drausmės pažeidimas, už kurį gali būti skiriama bet kokia drausminė nuobauda, išskyrus atleidimą iš darbo. Visais atvejais yra būtina išsiaiškinti darbuotojo nebuvimo darbe priežastis – jeigu priežastys yra svarbios, laikyti darbuotojo nebuvimo darbe šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu negalima. Siekiant išvengti galimų nesusipratimų, darbuotojo nebuvimo darbe priežastys turėtų būti užfiksuotos raštiškai tiek jo paties pasiaiškinime, tiek įmonės surašytuose dokumentuose (aktuose);
- j) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi;
- k) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Atkreiptinas dėmesys, kad šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas nėra baigtinis, t. y. šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais laikomi ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo drausmė. Kol dar nėra Darbo kodekso taikymo praktikos, yra gana sunku numatyti, kokie dar darbo drausmės pažeidimai galėtų būti laikomi šiurkščiais.

Siekiant išvengti problemų, patartina paskutiniuoju punktu bent jau kol kas nepiktnaudžiauti ir jį naudoti labai atsargiai. Sprendžiant, ar konkretus darbuotojo padarytas nusižengimas gali būti šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, reikėtų įvertinti tokio pažeidimo pobūdį, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltės pobūdį, darbuotojo ankstesnį darbą, padarytą žalą darbdaviui, taip pat į visas kitas reikšmingas nusižengimo padarymo aplinkybes.

Darbo sutarties nutraukimas DK 136 str. 3 d. 1 punkto pagrindu turi tikslą užtikrinti darbo drausmę ne tik bendrosios, bet ir individualiosios darbo drausmės pažeidimų prevencijos priemonėmis. Drausminės nuobaudos paskirtis – drausminti nusižengusį darbuotoją, skatinti jį paklusti darbovietės darbo drausmei, sąžiningai atlikti savo darbinės funkcijas. Tai gali būti pasiekama įspėjus darbuotoją, turintį galiojančią drausminę nuobaudą, kad jam pakartojus darbo drausmės pažeidimą, jis gali būti atleistas iš darbo.

Pagal DK 235 str. 2 d. 2 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu taip pat laikomas ir valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei.<sup>38</sup>

DK 136 str. 4 dalyje nustatyta, kad darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal 136 str. 3 d. 2 punktą, privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių (DK XVI skyrius). Taigi prieš skiriant nuobaudą turi būti pareikalaujama, kad darbuotojas pasiaiškintų raštu. Jei per administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas atsisako pasiaiškinti arba nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą – atleidimą galima taikyti ir be pasiaiškinimo. Drausminė nuobauda skiriama administracijos įsakymu (potvarkiu) ir darbuotojui pranešama pasirašytinai.

**Teisė į informaciją.** Aptariant šią temą, pirmiausia vertėtų apžvelgti, kokios bendrosios nuostatos žinotinos taikant šį atleidimo pagrindą, į ką būtina atkreipti dėmesį įgyvendinant teisės aktų nuostatas praktikoje. LR DK 47 straipsnis, reglamentuojantis darbuotojų informavimą ir konsultavimą, nustato informacijos, įskaitant komercinės paslapties, atskleidimo darbuotojams taisykles. Pagal minėto straipsnio 3 dalį darbdavys (darbdavių organizacija) privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojams ir jų atstovams ir atsako už šios informacijos teisingumą. Darbuotojai ar jų atstovai, pateikę rašytinį išsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet yra būtina jų pareigoms atlikti. Šiuo atveju pažymėtina, kad darbdavio interesai geriausiai bus užtikrinti, kai darbuotoją laikytis konfidencialumo pareigos saistys rašytinis išsipareigojimas neatskleisti komercinės paslapties.

Priminus darbdavio pareigą pateikti informaciją, reikėtų paminėti DK nuostatas, įtvirtinančias, kad, neatsižvelgiant į darbuotojų ir jų atstovų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti tretiesiems asmenims.

Darbdavys (darbdavių organizacija) gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, jei tokia informacija dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai. Kadangi tam tikros informacijos neturėjimas gali daryti įtaką darbuotojo galimybėms tinkamai atlikti jam pavestą darbą, DK 47 str. 4 d. nustato, kad nesutikdamas su darbdavio (darbdavių organizacijos) sprendimu nesuteikti informacijos, darbuotojas ar darbuotojų atstovas per vieną mėnesį gali

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569

kreiptis į teismą. Teismui nustačius, kad atsisakymas pateikti informaciją yra nepagrįstas, atsisakymą pateikęs darbdavys (darbdavių organizacija) įpareigojamas per protingumo kriterijus atitinkantį laikotarpį tokią informaciją suteikti.

DK 47 str. 5 dalyje nustatyta, kad supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai Europos Bendrijos įmonių ir įmonių grupių darbuotojų teisę gauti informaciją ir konsultacijas reglamentuoja Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo 11 str. „Teisė į informaciją“ 2 dalyje nustatyta, kad Europos darbo tarybos ar Europos darbo tarybos komiteto nariai, taip pat specialiojo derybų komiteto nariai, pateikę centrinei vadovybei ar kito lygmens vadovybei rašytinį išsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties, turi teisę susipažinti su informacija, kuri yra laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, bet kuri būtina jų pareigoms atlikti.<sup>39</sup>

Pagal DK 235 str. 2 d. 2 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

a) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas;

b) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių pranešimas konkuruojančiai įmonei.

Taigi vienu atveju reikia analizuoti, ką reiškia sąvoka atskleidimas, kitu atveju – kas susiję su sąvoka pranešimas. Paslapties atskleidimas paprastai suprantamas kaip darbuotojo, kuriam paslaptis buvo patikėta arba žinoma dėl darbo, veikimas arba neveikimas, dėl kurio paslaptis tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti. Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo.

Paslapties pranešimas konkuruojančiai įmonei – tai atitinkamų duomenų perdavimas žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, pateikiant susipažinti ir pan., taip pat tam tikrų daiktų perdavimas, persiuntimas, parodymas ir pan. Šis pažeidimas padaromas tyčiniiais veiksmais.

**Informacija, pripažintina paslaptimi.** Nutraukiant darbo santykius aptariamam pagrindu, DK vartojamos valstybės, tarnybos, komercinių ir technologinių paslapčių sąvokos. Manytume, kiekvieną jų vertėtų trumpai aptarti.

Valstybės ir tarnybos paslaptis, jas sudarančios informacijos išlaptinimą, saugojimą, naudojimą ir pan. reglamentuoja Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas.<sup>40</sup> Šiuo įstatymu įgyvendinamas 2001 m. kovo 19 d. Europos Tarybos sprendimas 2001/264/EB dėl Europos

---

<sup>39</sup> Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas // 1999 m. lapkričio 25 d. įstatymas Nr. VIII-1443, nauja įstatymo redakcija nuo 2004 m. gegužės 1 d.: Nr. IX-1908, 2003-12-16, Žin., 2004, Nr. 4-29 (2004-01-07).

<sup>40</sup> Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas // 1999 m. lapkričio 25 d. įstatymas Nr. VIII-1443, nauja įstatymo redakcija nuo 2004 m. gegužės 1 d.: Nr. IX-1908, 2003-12-16, Žin., 2004, Nr. 4-29 (2004-01-07)



Sajungos Tarybos saugumo nuostatų. Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas reglamentuoja pagrindinius valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančios informacijos išlaptinimo, saugojimo, naudojimo, išslaptinimo, apsaugos veikslių 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. Įstatymo 2 straipsnyje valstybės paslaptis apibrėžiama kaip šio 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 šio 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. Išlaptinta informacija – 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 ar jos apsauga) pripažinta valstybės ar tarnybos paslaptimi informacija apie dokumentų, darbų, gaminių ar kitų objektų buvimą, esmę ar turinį, taip pat tokia paslaptimi pripažinti patys dokumentai, darbai, gaminiai ar kiti objektai.

Komercinės paslapties sąvoka apibrėžta CK 1.116 str. 1 dalyje.<sup>41</sup> Čia numatyta, 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 ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Informaciją, kuri negali būti laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, nustato įstatymai.

Taigi pagal šį straipsnį komercinė paslaptis turi atitikti šiuos kriterijus:

a) informacija turi turėti tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę būtent dėl to, kad jos turinys nėra žinomas tretiesiems asmenims;

b) informacija negali būti laisvai prieinama tretiesiems asmenims, t. y. ji negali tapti vieša ir negali būti laisvai teikiama kiekvienam subjektui;

---

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262

c) informacijos savininkas turi dėti protingas pastangas, siekdamas išsaugoti jos konfidencialumą, tam tikslui taikydamas teisėtas organizacines, technologines, teises ir kitas priemones.

Pažymėtina, kad technologinė paslaptis yra viena iš informacijos, sudarančios komercinę paslaptį, rūšių. Kokia informacija yra konkretaus subjekto komercinė arba technologinė paslaptis, nustatoma pagal to subjekto (jo atitinkamo organo) sprendimus dėl atitinkamos informacijos pripažinimo tokia paslaptimi ir ėmimąsi priemonių išsaugoti jos slaptumą, bei pagal tai, ar įstatymai tokios informacijos nepriskiria prie viešos informacijos, kuri negali būti laikoma komercine arba technologine paslaptimi. Pavyzdžiui, pagal Akcinių bendrovių įstatymo 34 str. 3 dalį valdyba nustato informaciją, kuri laikoma bendrovės komercine (gamybine) paslaptimi. Komercine (gamybine) paslaptimi negali būti laikoma informacija, kuri pagal šį ir kitus įstatymus turi būti vieša. Pavyzdžiui, CK nustato, kad Juridinių asmenų registro duomenys ir kaupiama informacija yra vieša (įmonių steigimo dokumentai, duomenys apie valdymo organus ir steigėjus, finansinė atskaitomybė).<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatyme nustatyta, kad komercinė paslaptis negali būti finansinės atskaitomybės rodikliai.<sup>43</sup>

Remiantis komercinės paslapties sąvoka galima teigti, kad kiekvienas ūkio subjektas, t. y. atitinkamas jo valdymo organas, laikydamasis įstatyme nustatytų reikalavimų, pats sprendžia, kurią informaciją laikyti komercine paslaptimi. Komercinei paslapčiai gali būti priskirtos techninės, technologinės, finansinės, organizacinio pobūdžio ir kitokios žinios.

Dažniausiai komercinės paslapties objektais gali būti apdirbimo procesai, kompiuterių programinė įranga, formulės, projektai, sumanymai, idėjos. Tai informacija, kurianti turtą. Kita komercinių paslapčių grupė – tai turtą apsauganti informacija, kuria disponuojant galima išvengti nuostolių ir veiksmingai panaudoti turimas galimybes. Tai rinkos strategijos, duomenys apie turimas lėšas ir jų naudojimą, kainų skaičiuotės, kreditavimo ir mokėjimų sąlygos, prekių ir paslaugų sutartinės kainos, duomenys apie tiekėjus, vartotojus ir kt.

**Darbuotojo supažindinimas su „paslaptimis“.** Kad būtų pripažinta, jog darbuotojas, atskleidamas komercinę arba technologinę paslaptį, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, būtina nustatyti, kad jis buvo supažindintas, kad atitinkama informacija yra pripažinta kaip komercinė arba technologinė paslaptis.<sup>44</sup> Drausminės atsakomybės subjektai gali būti tiesiogiai nurodomi

---

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas, 2001m. lapkričio 6d.//Valstybės žinios.2001.11.28 Nr.99.

<sup>44</sup> 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“.

atskiruose įstatymuose, pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatyme<sup>45</sup> (32 str. 4 dalyje numatyta, kad stebėtojų tarybos nariai privalo saugoti komercines (gamybines) paslaptis, kurias jie sužinojo būdami stebėtojų tarybos nariais).

Konkuruojančios įmonės (konkurentai) yra ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio.<sup>46</sup> Konkurencijos įstatymo 16 straipsnis nustato, kad ūkio subjektams draudžiama atlikti bet kuriuos veiksmus, prieštaraujančius ūkinės veiklos sąžiningai praktikai ir geriems papročiams, kai tokie veiksmai gali pakenkti kito ūkio subjekto galimybėms konkuruoti, įskaitant informacijos, kuri yra kito ūkio subjekto komercinė paslaptis, naudojimą, perdavimą, skelbimą be šio subjekto sutikimo, taip pat tokios informacijos gavimą iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudos sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui.

Konkurencijos įstatymo 16 str. 4 dalyje įtvirtinta komercinės paslapties išsaugojimui svarbi nuostata, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip. Pažymėtina, kad su darbuotoju sudarytoje darbo sutartyje ar kitame darbuotojo darbą reglamentuojančiame dokumente gali būti numatytas ilgesnis nei vienerių metų terminas komercinei paslapčiai saugoti.

Komercinę arba technologinę paslaptį atskleidusiam darbuotojui negali būti taikoma drausminė atsakomybė, jeigu jis įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais (CK 1.1 str. 3 dalis, 1.116 str. 4 dalis, DK 36 str. 1 dalis).<sup>47</sup>

Žinotina, kad Lietuvos Respublikos įstatymuose taip pat vartojamos profesinės ir banko paslapties sąvokos.

Pagal CK 1.116 str. 5 dalį informacija pripažįstama profesine paslaptimi, jei ją pagal įstatymus ar sutartį privalo saugoti tam tikros profesijos asmenys (advokatai, gydytojai, auditoriai ir kt.). Šią informaciją minėti asmenys gauna atlikdami jiems įstatymų ar sutarčių numatytas pareigas. Atvejus, kuriais profesines teises ir pareigas atliekant gauta informacija nepripažįstama profesine paslaptimi, nustato įstatymai. Pažymėtina, kad dėl neteisėto profesinės paslapties atskleidimo padaryta žala atlyginama bendrais Civilinio kodekso nustatytais pagrindais.

---

<sup>45</sup> LR akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 64-1914.

<sup>46</sup> Konkurencijos įstatymo 3 str. 9 dalis

<sup>47</sup> 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“.

Baigiant aptarti darbuotojo atleidimą, kai šis atskleidžia įmonės komercines paslaptis, paminėsime su kokiais sunkumais įmonės gali susidurti jį taikydamos, kaip pasiruošti, kad būtų galima tinkamai taikyti šį atleidimo iš darbo pagrindą.

Darbuotojų pareigas, be įstatymų, gali reglamentuoti lokaliniai teisės aktai: darbo tvarkos taisyklės (DK 230 straipsnis), pareigybės aprašymai ir nuostatai (DK 232 straipsnis), kolektyvinė sutartis ir kiti. 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 (DK 99 str. 4 dalis). Jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas. Darbdaviams patartina darbo sutartyje nustatyti darbuotojui konfidencialumo pareigą, kuri gali būti detalizuojama kituose dokumentuose.

Taigi siekiant užtikrinti informacijos konfidencialumą įmonėje, reikalinga sudaryti informacijos, kuri laikoma įmonės komercine paslaptimi, sąrašą. Su sąrašu būtina supažindinti įmonės darbuotojus, disponuojančius sąrašė išdėstyta informacija. Tinkamiausias būdas suteikti darbuotojams informacijos ir susitarti dėl konfidencialios informacijos apsaugos yra konfidencialumo sutartis ar Informacijos pripažinimo komercinėmis paslaptimis ir jų apsaugos nuostatai. Tokių instrumentų esmė – susitarimas tarp šalių saugoti žinomą arba potencialiai žinotiną informaciją (komercinę paslaptį) ir be kitos šalies sutikimo neatskleisti jos tretiesiems asmenims. Jie sudaromi siekiant išsaugoti įmonės ir jos klientų bei partnerių komercines paslaptis bei kitą, jų laikomą konfidencialia, informaciją ir apsaugoti ją nuo bet kokio kėsینimosi, taip pat sustiprinti darbuotojo asmeninį atsakingumą už įmonės turto, gero vardo ir prestižo saugojimą.

Trumpai būtina aptarti darbuotojo materialinę atsakomybę, susijusią su komercinės paslapties atskleidimu. CK 1.116 str. 3 dalyje nustatyta, kad asmenys, neteisėtais būdais įgiję informaciją, kuri yra komercinė (gamybinė) paslaptis, privalo atlyginti padarytus nuostolius. Pareigą atlyginti padarytus nuostolius taip pat turi darbuotojai, kurie, pažeisdami darbo sutartį, atskleidė komercinę (gamybinę) paslaptį, ar kitokios sutarties šalis, atskleidusi gautą komercinę paslaptį pažeisdama sutartį. Nuostoliais šiuo atveju laikomos paslapčiai sukurti, tobulinti, naudoti patirtos išlaidos ir negautos pajamos. Pajamos, gautos neteisėtai naudojant komercinę (gamybinę) paslaptį, laikomos nepagrįstu praturtėjimu. Atsižvelgiant į tai, jog DK nustatyta, kad visiška materialinė darbuotojo atsakomybė gali būti numatyta specialiuose įstatymuose (DK 255 str. 1 d. 5 p.), taip pat į tai, kad pagal CK 1.116 str. 2 dalį informacija, kuri yra komercinė (gamybinė)

paslaptis, ginama šio kodekso nustatytais būdais, manytume, kad darbuotojas žalą turėtų atlyginti visiškai.

Pažymėtina, kad darbdavys turi tiksliai, kaip to reikalauja norminiai teisės aktai, reglamentuoti komercinių paslapčių apsaugą įmonėje, nes teisme tikrinant darbuotojui (ieškovui) paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą (darbuotojo atleidimo atveju, kai šis atskleidžia įmonės komercines paslaptis), pareiga įrodyti šio darbuotojo supažindinimo su komercine paslaptimi faktą, neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui (atsakovui) (CPK 178 straipsnis), kuris tokiam faktui įrodyti gali panaudoti visas CPK 177 str. 2 ir 3 dalyse numatytas įrodinėjimo priemones.

## **2.2. Darbuotojo kaltės nustatymas, kada darbuotojas pripažįstamas neblaiviu**

Darbuotojo neblaivumas, apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbo metu darbe laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu tik esant sudėtiniam juridiniam faktui, tai yra nustačius šių faktinių aplinkybių visetą:

1) darbuotojo neblaivumo faktą;

2) darbuotojo buvimo darbe faktą, tai yra buvimą darbovietėje, darbo vietoje ar kitoje vietoje, kur darbuotojas turi būti atlikdamas darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis;

3) buvimo darbo metu faktą, tai reiškia asmens buvimą darbe tuo metu, kai jis turi atlikti darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis.

Be to, darbuotojo apsvaigimo būsenos faktas turi būti nesusijęs su įmonėje vykstančiu gamybos procesu. LR DK 235 str. 2 d. 8 punkto prasme sąvoka „darbe“ paprastai suprantama kaip bet kuri darbuotojo darbovietės vieta arba bet kuri kita vieta, kurioje darbuotojas turi būti darbo funkcijoms atlikti. Jeigu darbuotojas, būdamas neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, į darbovietę atvyksta, pavyzdžiui, poilsio dieną arba tokios būsenos yra darbovietėje, pasibaigus jo darbo laikui, tai negali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal LR DK 235 str. 2 d. 8 punktą, nes tokiomis aplinkybėmis darbuotojui darbdavio taikyta atleidimo iš darbo drausminė nuobauda gali būti teismo pripažinta kaip nuobauda, neadekvati padarytam darbo tvarkos pažeidimui, ir darbuotojas gali būti grąžintas į darbą.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2003 m. gegužės 19 d. sprendimas, priimtas civilinėje byloje Nr. 2-2265-45/2003.

Tačiau gali atsitikti ir taip, kad darbuotojas, būdamas neblaivus iki prasidedant darbo laikui, stengiasi patekti į darbo vietą. Tokiu atveju teismas neblaivaus darbuotojo ketinimą dirbti gali traktuoti kaip pastarojo neblaivaus buvimą darbo metu darbe.<sup>49</sup>

LR DK nereglamentuoja, kaip turi būti nustatyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktai, reikšmingi LR DK 235 str. 2 d. 8 punkto taikymui. Šiuos faktus darbdavys gali nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti teisės aktams. Teismų praktika vadovaujasi tuo, jog įrodymai, kad darbuotojas darbo metu buvo neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, gali būti tiek medicinos išvados, tiek tą dieną surašyti darbe atitinkami aktai ir kitokie faktiniai duomenys.<sup>50</sup> Atkreiptinas dėmesys į tai, jog kai atitinkama darbuotojo būseną fiksuojama tą dieną darbe surašytu aktu, jame turėtų būti nurodyti požymiai, pagal kuriuos ta būseną yra nustatyta. Pavyzdžiui, nušalinimo nuo darbo arba neblaivumą konstatuojančiame akte galima nurodyti, kad darbuotojas darbe buvo neblaivus, svirduliavo, nerišliai kalbėjo, nuo jo sklido alkoholio kvapas.

Pagal LR DK 235 str. 2 d. 8 punktą darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių arba toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, neatsižvelgiant į neblaivumo ar apsvaigimo mastą, tai yra neblaivumo ar apsvaigimo mastas neturi reikšmės nusižengimo, kaip šiurkštaus, kvalifikavimui.

Praktikoje gana dažnai susidaro situacija, kai darbuotojas ir darbdavys skirtingai traktuoja neblaivumo sąvoką, vartojamą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtintos Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos 1.1 punkte.<sup>51</sup> Jame nustatyta, kad neblaivumas (girtumas) - tai asmens, vartojusio alkoholi, būseną, kai yra klinikinių neblaivumo požymių, o alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose viršija 0,4 promilės. Tačiau darbo drausmės užtikrinimo pagrindus nustato darbo įstatymai (DK 4 str. 1 d. 10 p.), o Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtinta Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka yra viešosios teisės aktas, kurio tikslai ir uždaviniai yra kitokie. Todėl konstatuojant LR DK 235 str. 2 d. 8 punkto taikymui reikšmingą darbuotojo neblaivumo būseną neprivalu vadovautis minėtos Transporto priemonių

---

<sup>49</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartis, priimta civilinėje byloje A. Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-272/2004 09 21.

<sup>50</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis, priimta civilinėje byloje V. Žukauskas v. VĮ Ukmergės ligoninė, Nr. 3K-3-1453/2002.

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtinta Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka

vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos 1.1 punkte pateiktu neblaivumo (girtumo) sąvokos aiškinimu.<sup>52</sup>

Antra vertus, siekiant išsiaiškinti šio teisės akto reguliavimo sritį ir apimtį, o tikrinimo metu gautus duomenis vertinant kaip darbuotojo neblaivumo įrodymus, jo nuostatos turi būti aiškinamos sistemiškai.

Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka (toliau – Tvarka) reglamentuoja įtariamų neblaivumu asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymą. Šiame akte nenustatoma, kad jis reguliuoja absoliučiai visus neblaivumo nustatymo procedūras ir atvejus, nes tvarkos bendrose nuostatose ir specialiose dalyse esančios taisyklės sako, kad yra ribojamas tikrinamų asmenų ratas, nustatomi atvejai, kada tikrinimas yra privalomas, apibrėžta gautų tikrinimo metu duomenų pritaikymo sritis. Vienais atvejais asmens neblaivumas privalo būti nustatomas pagal joje nustatytą procedūrą ir naudojantis joje nustatytais metodais ir priemonėmis. Tvarkos 2 punktas nurodo, kad ši tvarka taikoma dviem kategorijoms asmenų:

- 1) asmenims, vairuojantiems transporto priemones,
- 2) kitiems asmenims, savo veiksmais galintiems sukelti ar sukėlusiems grėsmę žmonėms, gyvūnams ir aplinkai.

Transporto priemonių vairuotojai yra asmenys, vairuojantys antžeminio transporto, oro ar vandens transporto priemonę. Kitų asmenų sąvoka nėra nurodyta, tačiau analizuojant Tvarkos nuostatas išaiškėja, kokie asmenys tai gali būti.

Bendrųjų nuostatų 8 punktas sako, kad asmens neblaivumas yra nustatomas nedelsiant, o laikas skaičiuojamas nuo transporto avarijos ar asmens sulaikymo. Tai sako, kad kiti šioje Tvarkoje minimi asmenys gali būti su transporto avarija susiję ar sulaikyti asmenys.

Tvarkos 11.6 punktas sako, kad, be vairuotojų, privalomai yra tikrinami su transporto avarija susiję kiti eismo dalyviai, tai pakartota 11.7 punkte, kuriame reguliuojamas klausimas dėl avarijų, kuriose nenukentėjo žmonės. Kelių eismo taisyklės apibrėžia eismo dalyvio sąvoką. Jų 11 punktas nurodo, kad tai yra vairuotojas, pėsčiasis, keleivis. Šios nuostatos tikrinamuosius nurodo kaip eisme dalyvaujančius asmenis.

Tvarkos 23 punktas sako, kad tikrinimo techninėmis priemonėmis protokolais pridamas prie administracinio teisės pažeidimo protokolo arba duomenys įrašomi į administracinio teisės pažeidimo protokolą. Tai sako, kad patikrinimas privalomai atliekamas

---

<sup>52</sup> 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, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu. Teismų praktika Nr. 21.

tuomet, kai tai susiję su asmens veiksnu, galinčiu būti pagrindu administracinei atsakomybei, tyrimu.

Tvarkos reikalavimai, apibrėžiantys darbdavių teises ir pareigas nustatant darbuotojų neblaivumą (girtumą) ar apsvaigimą, darbo santykiuose taikomi labai ribotai. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2002 m. sausio 21 d. nutartimi civilinėje byloje H. Kukalis v. SP UAB Zarasų autobusų parkas tenkino atsakovo kasacinį skundą ir konstatavo, kad ieškovas už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą atleistas teisėtai. Nagrinėjamoju atveju ieškovas nepriklausė asmenų kategorijai, kurie pagal Tvarkos nuostatas privalomai turėjo būti patikrinti dėl įtarimo neblaivumu šios Tvarkos nustatyta procedūra. Ieškovas nebuvo vairuotojas ar eismo dalyvis, įtarimas dėl jo neblaivumo iškilo ne dėl transporto avarijos ar dėl ieškovo veiksnu, sukėlusiu ar galėjusiu sukelti grėsmę žmonėms, gyvūnams ir aplinkai, už kuriuos kiltų administracinės atsakomybės taikymo klausimas. Šiais aspektais jo patikrinimas pagal Tvarkoje numatytą procedūrą nebuvo privalomas.

Įtarimas dėl asmens neblaivumo kilo ieškovui dirbant. Tvarka apibrėžia darbdavio teises ir pareigas nustatant darbuotojų neblaivumą ir apsvaigimą. Jos 14 punktas nustato darbdavio teisę pasiųsti arba pristatyti į asmens sveikatos priežiūros įstaigą darbuotoją medicininei apžiūrai, kai jis įtariamas, jog yra neblaivus, o 15 punktas numato atvejus, kada darbdavys privalo patikrinti, ar darbuotojai yra blaivūs ar neapsvaigę darbo pradžioje. Taigi pirmu atveju yra numatyta darbdavio galimybė veikti, o antru atveju – teisinė pareiga veikti. Ieškovas nebuvo transporto priemonės vairuotojas, nevyko į reisą, todėl darbdavys nebuvo įpareigotas privalomai laikytis šios Tvarkos taisyklių. Pagal Tvarkos 14 punktą jis galėjo (turėjo teisę) kreiptis į sveikatos priežiūros įstaigą dėl darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo nustatymo. Kaip minėta, tai įtvirtina darbdavio teisę, tačiau neriboja jo galimybių kitais būdais nustatyti darbuotojo neblaivumą.

Teisinė analizė rodo, kad įtarimas dėl ieškovo neblaivumo buvo tikrinamas neprivalomuoju patikros pagal Tvarką atveju.

Tyrimo tikslas buvo darbdavio siekimas įsitikinti, ar darbuotojas darbo vietoje yra blaivus, ar jis tinkamai gali atlikti darbo pareigas. Darbdavys tai atlieka, kontroliuodamas darbuotoją, prireikus, gali jam taikyti drausminę ar kitokią atsakomybę ar kitas įstatymų nustatytas priemones (pavyzdžiui, nušalinti nuo darbo). Patikrinimas šiuo atveju atliekamas darbdaviui prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti įstatymams, nes jis, taikydamas atsakomybę ar kitas įstatymų nustatytas priemones ar sankcijas darbuotojui, turi įrodyti neblaivumo ar apsvaigimo būklę. Duomenų apie alkoholio kiekį iškvėpiamame ore gavimas alkoholio tikrintuvu, nors ir nenumatytu teisės aktais atveju, tačiau tikrinamajam asmeniui sutinkant atlikti tokį tikrinimą, nelaikytinas prieštaraujančiu įstatymams. Patikrinimas



techninėmis priemonėmis nebuvo būtinas, tikrinamasis asmuo nuo patikros galėjo atsisakyti be jokių teisinių pasekmių, o darbdavys atsisakymo tikrintis techninėmis priemonėmis atveju turėtų užsitikrinti kitokius neblaivumo ar apsvaigimo įrodymus. Jeigu asmuo sutiko su testavimo atlikimu techninėmis priemonėmis, kai patikra nebuvo būtina, tai techninių priemonių parodytas rezultatas gali būti vertinamas kaip vienas iš įrodymų. Ar tikrinimo rezultatas patikimas, sprendžiama pagal bendrąsias Civilinio proceso kodekso taisykles dėl įrodymų ir įrodinėjimo, tai yra testavimo rezultatui nesuteikiant pranašumo prieš kitus įrodymus, bet faktinius duomenis analizuojant atsižvelgiant į visus įrodymus. Testavimo faktą ir rezultatą gali patvirtinti ar neigti kiti įrodomieji duomenys. Tikrinamasis asmuo galėjo kreiptis į medicinos įstaigą ar kitu būdu rinkti duomenis apie tai, kad tikrinimo rezultatas netinkamas. O ieškovas neblaivumo faktą paaiškino patvirtino. Jis iš darbo vietos buvo pristatytas į namus, tai yra nuo darbo buvo faktiškai nušalintas. Teisėjų kolegija sutiko su kasacinio skundo argumentu, kad apeliacinės instancijos teismo išvada, kad darbuotojo girtumas turi būti patvirtintas Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka prieštarauja Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotai teisės taikymo praktikai.<sup>53</sup>

Šis pavyzdys akivaizdžiai rodo, kad darbuotojo testavimas techninėmis priemonėmis neprieštarauja įstatymams. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr.45 9.8 punkte nurodoma, kad darbuotojo neblaivumo faktas gali būti patvirtinamas visomis Civilinio proceso kodekso 177 str. 2 ir 3 dalyje nustatytomis įrodinėjimo priemonėmis. Taigi viena iš darbuotojo neblaivumo (girtumo) fakto įrodinėjimo priemonių yra techninių prietaisų, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka atlikta metrologinė patikra, fiksuojami rezultatai.

Minėjome, DK 123 str. 1 dalis nustato darbdavio pareigą nušalinti nuo darbo darbuotoją, jeigu šis pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo toksinių ar narkotinių medžiagų. Nušalintam darbuotojui tą dieną (pamainą) neleidžiama dirbti ir nemokamas darbo užmokestis. Darbo kodekso normos nenustato privalomos rašytinės formos nušalinant darbuotoją nuo darbo. Kadangi kilus ginčui dėl darbuotojo nušalinimo fakto ar nušalinimo priežasčių, pareiga teisme įrodyti tokių aplinkybių buvimą tenka darbdaviui (atsakovui) (Civilinio proceso kodekso 178 straipsnis), jis turėtų atitinkamomis priemonėmis tai fiksuoti. Darbuotojo nušalinimo nuo darbo faktas bei su tuo susijusios aplinkybės teisme gali būti įrodinėjami visomis Civilinio proceso kodekso 177 str. 2 ir 3 dalyse nustatytomis įrodinėjimo priemonėmis. Jeigu darbdavys, nors ir esant DK 123 str. 1 dalyje nustatytam pagrindui, nenušalino darbuotojo nuo darbo, tai, kilus ginčui teisme, nepaneigia

---

<sup>53</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje H. Kukalis v. SP UAB Zarasų autobusų parkas, Nr. 3K-3-138/2002.

galimybės darbuotojo būseną, reikšmingą DK 235 str. 2 d. 8 punkto taikymui, nustatyti remiantis kitomis įrodinėjimo priemonėmis.

Apibendrinant nagrinėtus klausimus, galima daryti šias išvadas:

1. Darbo drausmės užtikrinimo pagrindus nustato darbo įstatymai (DK 4 str. 1 d. 10 p.), o Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtinta Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka yra viešosios teisės aktas, kurio uždaviniai ir tikslai kitokie.
2. Darbuotojo neblaivumas (girtumas) pagal darbo įstatymus – tai ne biologinėse organizmo terpėse (kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose) alkoholio koncentracijos, viršijančios 0,4 promilės, konstatavimas, o darbuotojo neblaivumo (girtumo) fakto nustatymas visomis Civilinio proceso kodekso 177 str. 2 ir 3 dalyse nustatytais įrodinėjimo priemonėmis.
3. Darbuotojo neblaivumo darbo metu darbe faktas, sudarantis pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 str. 3 d. 2 punktą ir 235 str. 2 d. 8 punktą, gali būti konstatuojamas visais įstatymų leistiniais būdais. Tokio fakto nustatymas nėra sąlygotas būtinu medicininės išvados buvimu.

DK 136 str. 3 d. 1 punkto numatyta teisės norma darbdavio galimybę atleisti darbuotoją iš darbo sieja su naujo darbo drausmės pažeidimo įvykdymu tik po to, kai už ankstesnį darbo drausmės pažeidimą yra realiai pritaikyta drausminė nuobauda. Tokia išvada paremta teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, išnagrinėjęs ieškovo A. J. V. grąžinimo į darbą bylą, konstatavo, kad ieškovas buvo atleistas iš darbo už pakartotinį drausmės pažeidimą, kuris įvyko iki ankstesnės drausminės nuobaudos paskyrimo dienos. Todėl vien dėl šios priežasties atleidimas iš darbo pripažintinas neteisėtu ir ieškovas grąžintinas į darbą.<sup>54</sup> Be to, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuosekli pozicija patvirtina, jog už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą atleisti iš darbo galima tik tuo atveju, kai darbuotojas nusižengia darbo drausmei, o prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikyta bent viena drausminė nuobauda.<sup>55</sup>

Tam tikrų neaiškumų kyla, kaip turi būti skaičiuojamas minimas dvylikos mėnesių laikotarpis, nes šiuo klausimu ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas neturi vieningos nuomonės. Kaip minėta, senato nutarimo Nr. 45 2 punkte nurodyta, kad viena iš sąlygų, kuriai esant darbo sutartis aptariamuoju pagrindu gali būti nutraukta, kai pakartotinio darbo drausmės

<sup>54</sup> LAT 2000-01-24 nutartis civ. byloje Nr. 3K-3-78

<sup>55</sup> LAT Teismo 2001-01-22 nutartis ieškovės R. D. civ. byloje Nr. 3K-3-76; 2000-11-27 nutartis ieškovės M. B. civ. byloje Nr. 3K-3-1260; 2000-03-29 nutartis ieškovės J. K. civ. byloje Nr. 3K-3-389 ir kt.

pažeidimo įvykdymo dieną yra galiojanti ankstesnė drausminė nuobauda. Tačiau to nutarimo 21.1 punkte yra pažymėta, jog teismas tikrina, ar įsakymo (nurodymo) atleisti darbuotoją iš darbo priėmimo dieną ta drausminė nuobauda buvo galiojanti.

Teismų praktika formuoja nuostatą, kad DK 136 str. 3 d. 1 punkte nustatytas dvylikos mėnesių terminas skaičiuojamas iki tos dienos, kada padarytas darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo, bet ne iki įsakymo apie atleidimą iš darbo paskelbimo dienos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ieškovo V. K. grąžinimo į darbą byloje nurodė, kad pirmosios instancijos teismas neatsižvelgė į nurodytą darbo sutarties nutraukimo pagal DK 136 str. 3 d. 1 punktą pagrindą nustatančios teisės normos išaiškinimą ir dėl šios priežasties padarė neteisingą išvadą, kad atsakovas negalėjo nutraukti darbo sutarties nurodytu pagrindu, nes atleidimo iš darbo dieną jau negaliojo anksčiau paskirta drausminė nuobauda. Šiuo atveju netaikoma nurodyta DK 243 straipsnio teisės norma dėl drausminės nuobaudos galiojimo termino, nes DK 136 str. 3 d. 1 punkte nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas suformuluotas taip, kad dvylikos mėnesių terminas skaičiuojamas nuo tos dienos, kada padarytas darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo, o ne nuo įsakymo dėl darbo sutarties nutraukimo priėmimo dienos.<sup>56</sup>

**Lenkija.** Lenkijoje darbo sutarties nutraukimas be darbuotojo įspėjimo - tai vienos darbo santykių šalies valios išreiškimas kitai šaliai, kuria nutraukiami darbo santykiai (tuo momentu nutraukiama, kuomet kita šalis tinkamai susipažino su jos turiniu).<sup>57</sup>

Nurodytų teisinių veikslių pagrindu šalys gali nutraukti kiekvieną darbo sutartį, tačiau tik tuomet kai yra ypatingos priežastys ir kiti reikalavimai numatyti Kodekse. Priežastys, leidžiančios nutraukti darbo sutartį be darbuotojo įspėjimo, daugiau suteikia galimybių darbdaviui, negu darbuotojui.

**Darbo sutarties nutraukimas be darbuotojo įspėjimo darbdavio iniciatyva.** Darbo sutartis gali būti nutraukta, jei bus prielaidos nurodytos, Darbo kodekse: išaiškėjimas tokių įvykių, kurie yra pagrįsta priežastis nutraukti darbo sutartį; išklusymas nuomonės arba kreipimasis į atitinkamą profesinę sąjungą dėl sutikimo nutraukti darbo sutartį; aukščiau paminėto įspėjimo dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pateikimas taip pat dėl darbuotojo bei be darbuotojo kaltės, pagrindžiančios darbo sutarties nutraukimą be darbuotojo įspėjimo.

---

<sup>56</sup> LAT 2005-03-07 nutartis civ. byloje Nr. 3K-3-162

<sup>57</sup> Киселев И.Я. Трудовое право развивающихся стран. Москва: Дело, 1999., стр.125

Nurodytos prielaidos turi būti visuose darbo sutarties be darbuotojo išpėjimo nutraukimo taipogi esant darbuotojo kaičiai bei be darbuotojo kaltės pagrindžiančius darbo sutarties be išpėjimo nutraukimą.

**Prielaidos, dėl kurių darbo sutartis gali būti nutraukta nedelsiant.** Darbo kodekse nurodyti šie įvykiai dėl kurių darbo sutartis pagrįstai gali būti nutraukta nustatyta tvarka dėl darbuotojo kaltės (52 str.):

- a) šiurkštus darbo taisyklių pažeidimas;
- b) nusikaltimas, įvykdytas darbo sutarties galiojimo metu, dėl kurio tolesnis pareigų ėjimas užimamuose pareigose yra neįmanomas (jei yra akivaizdžiai patvirtinta arba dėl to įsiteisėjo teismo nuosprendis);
- c) įgaliojimų, reikalingų darbo atlikimui praradimas dėl darbuotojo kaltės.

1. Darbo taisyklių pažeidimas gali būti pagrindas nedelsiant nutraukti darbo sutartį jei pažeidimo dalykas buvo pagrindinis, o būtent jei pažeidimas buvo šiurkštus. Darbuotojo pareigos nurodytos 100 str. ir kai kuriuose kitose Darbo kodekso normose.

Tačiau iš principo Kodeksas ne nurodo, kurios iš šių priežasčių yra pagrindinės. Išimtis yra Lenkijos DK 211 str., kuriame tokiu pagrindu yra nurodomas laikymasis darbo taisyklių, saugumo bei higienos reikalavimų. Iš to seka įvertinimas, ar tam tikra darbuotojo pareiga yra pagrindinė, turi būti siejamas su atliekamu darbu, kaip pavyzdys gali būti nurodytas paslapties neatskleidimas. Kitos darbuotojo pareigos gali būti nurodytos darbo sutartyje, pvz. pareiga nekonkuruoti su darbdaviu arba pareiga nedirbti antraeilėse pareigose. Kaip matome, sutartis gali nurodyti kurios iš darbuotojo pareigų yra pagrindinės, nustatant, kad dėl jų pažeidimo gali būti nutraukiama darbo sutartis. Pagrindinės pareigos gali būti nurodytos vidaus darbo taisyklėse.<sup>58</sup>

Pažeidimo laipsnis gali būti vertinamas individualiai kiekvienu atveju priklausomai nuo aplinkybių. Būtina atsižvelgti į visą jo darbo apimtį, o ne į pavienį elgesį, jei šis nėra šiurkščiu pagrindinių darbo pareigų pažeidimu. Tai gali būti atsisakymas vykdyti svarbų nurodymą bei akivaizdus net vienkartinis vyresniojo pagal pareigas įžeidimas pažeidžiantis darbo tvarką, kuris reikalauja taisyklingų santykių tarp pavaldinio ir viršininko. Vėlavimas į darbą iš esmės yra laikomas sunkiu darbo tvarkos ir drausmės pažeidimu tik tuomet, kai yra pasikartojančiu veiksniu, tęstiniu (vienkartinis, nežymus vėlavimas į darbą nelaikomas tokio pobūdžio pažeidimu). Iš to seka, kad vertinant sunkų pagrindinių darbo pažeidimą būtina atsižvelgti į piktos darbuotojo valios laipsnį, o taipogi žalos dydį, kokia gali būti padaryta darbo pažeidimais.

---

<sup>58</sup> Kodeks pracy. Warszawa 2004, wyd. C.H. Beck, red. Ludwik Florek, Tadeusz Zielinski, psl. 120-127

2. Nusikaltimas gali būti savarankišku pagrindu nutraukti darbo sutartį nedelsiant tik tuomet, kai:

2.1. buvo įvykdytas tęsiantis darbo santykiams;

2.2. diskvalifikuoja atitinkamą asmenį kaip darbuotoją iš užimamų pareigų („neįmanomas yra tolimesnis darbo pareigų vykdymas“);

2.3. nusikaltimas yra akivaizdus ar dėl to įsiteisėjo teismo nuosprendis.

3. Įgaliojimų praradimas reikalingų atliekamam darbui užimamuose pareigose nėra pagrindas nedelsiant nutraukti darbo sutartį, jei tas praradimas buvo ne dėl darbuotojo kaltės. Tokiu atveju jei praradimas dėl darbuotojo kaltų veiksmų tų įgaliojimų, kurie jam yra būtini atlikti darbą užimamose pareigose, reikalaujančiose specialių profesinių žinių, pvz., vairuotojas, gydytojas, teisininkas ir t. t.

Teisė nutraukti darbo sutartį be darbuotojo išpėjimo dėl darbuotojo kaltės išnyksta po vieno mėnesio nuo tos dienos, kai darbdaviui tapo žinoma apie aplinkybes pagrindžiančias darbo sutarties nutraukimą (52 str. 2§). Vieno mėnesio senaties terminas nurodytas teisių įgyvendinimui (darbo sutarties nutraukimui). Terminas yra skaičiuojamas nuo tos dienos kai darbdavys gavo informaciją apie nurodytas aplinkybes (gavo asmuo, kuris vadovauja įmonei) arba kitas darbuotoja įgaliotas tvarkyti teisinius reikalus.

Nustatytas vieno mėnesio terminas nutraukti darbo sutartį be išpėjimo dėl darbuotojo nusikaltimo padarymo, dėl kurio tolesnis pareigų vykdymas yra neįmanomas, skaičiuojamas nuo tos dienos, kai darbdavys gauna informaciją apie faktus akivaizdžiai rodančius, kad darbuotojas padarė nusikaltimą (pvz., apie darbuotojo sulaikymą įvykio vietoje) arba kad įsiteisėjo teismo nuosprendis.

Darbo sutarties nutraukimas be išpėjimo yra teisė, kuria darbdavys gali ir nepasinaudoti. Tai susiję su tai atvejais, kuomet ne kalbama apie darbuotojo padarytą nusikaltimą, bet apie darbo tvarkos ir darbo drausmės pažeidimą. Darbdavys gali pritaikyti lengvesnes priemones: pastaba, papeikimą arba pinigine baudą.<sup>59</sup>

Darbo sutartis be išpėjimo negali būti *ex post* (su atgaline data) pakeistas šalių susitarimu, nes teisiškai negali būti nutraukti teisiniai santykiai, kurie buvo anksčiau nutraukti nedelsiant. Susitarime, kuriame nustatomas vėlesnis terminas darbo santykių pasibaigimo gali būti išreikštas sutartinis pareiškimas dėl naujos sutarties sudarymo apibrėžtam terminui (iki tos dienos, kuri bus nurodyta kaip darbo santykių pasibaigimas „šalių susitarimu“).

---

<sup>59</sup> Kodeks pracy, komentarz, 2 wydanie, wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2006, aut.A.M.Świątkowski psl. 120-127

Lenkijoje padarytą darbo sutarties pažeidimą nusprendžia padarytas darbdaviui žalos dydis,<sup>60</sup> kooperatyvo nario išnaudojimas laisvų dienų, nesuderinus su darbo įmone, darbo higienos ir saugos taisyklių pažeidimas darbuotoju, atsakingu už saugos sąlygas; pavėluotas ir nepateisintas darbuotojo neinformavimas apie darbdavio suteiktą darbui automobilį kartu su rakteliais;<sup>61</sup> neteisėtas ir sąmoningas atsisakymas vykdyti nurodymus, dėl ko gali būti pažeisti darbdavio interesai; nepagrįstų darbuotojo pareikštų įtarimų įmonės vadovui dėl nusižengimo padarymo; teisinių paslaugų teikimas darbo metu ne darbdavio interesais; ramybės ir tvarkos pažeidimas darbe bei arogantiški ir niekiniai pasisakymai darbdavio įgaliotam asmeniui, atsisakymas vykdyti nurodymus, savavališkas raktų, antspaudų paėmimas.<sup>62</sup>

Į pažeidimų sąrašą galima įtraukti: savavališką neatėjimą į darbą, suklastojimą, dokumentų perdirbimą, kuriuo siekiama užimti kitas pareigas, vyr. buhalterio avanso paėmimas be darbdavio sutikimo; skolinimasis sau pinigų iš parduotuvės kasos savo poreikiams be darbdavio žinios ar leidimo; bandymas pavogti darbdavio turtą; darbo pažeidimu bus laikomas taip pat trūkumas fiskalinėje kasoje net nedidelės sumos pinigų; darbuotojo nevykdymas teisėto nurodymo atlikti kontrolinę gydytojo apžiūrą; savavališkas neatėjimas į darbą, kartu su kitu pažeidimu gali būti vertinamas kaip šiurkštus pagrindinių įsipareigojimų pažeidimas;<sup>63</sup> lojalumo darbdavio atžvilgiu trūkumas;<sup>64</sup> atsisakymas vykdyti nurodymą pereiti į kitą darbą pagal Lenkijos DK 230 str.; įsipareigojimo pažeidimas būti darbe blaiviam, net toje situacijoje; kuomet darbdavys ir anksčiau toleravo darbuotoją neblaivų darbe, tačiau atėjimas į darbą neblaiviam, su tęstine alkoholine psichoze nėra pakankamas pagrindas pareikšti jam šiurkštų darbo įsipareigojimų pažeidimą; paslapties paviešinimas dėl ko darbdavys galėtų patirti žalą; atsisakymas paklusti darbdavio nurodymui nueiti po ilgos pertraukos nebuvimo darbe atlikti kontrolinius tyrimus (2006 m. sausio 10 d. AT sprendimas); pavaldinių žeminimas.<sup>65</sup>

Visiškai kitaip negu anksčiau, Lenkijos AT traktuoja nedarbingumo laikotarpio išnaudojimą kitais tikslais, ir pripažįsta, kad tai gali būti priežastis nutraukti darbo santykius pagal DK 52 str. tik tuomet, kai darbuotojui galima pareikšti kaltę, mažiausiai akivaizdų nerūpestingumą.<sup>66</sup> Panašiai AT 2001 rugsėjo 26 d. sprendimu, kuriame, darbuotojas, kuris

<sup>60</sup> 15 kwietnia 1995 r. Orzeczenie Sądu Najwyższego RP, I PKN 12/99 OSNAP;US, 2000, Nr. 19, par.467

<sup>61</sup> 13 marca 1997 r. Orzeczenie Sądu Najwyższego RP, I PKN 38/97, OSNAP;US 1998, nr.3, par.72

<sup>62</sup> 11 czerwca 1997 r. Orzeczenie Sądu Najwyższego RP, I PKN 202/97, OSNAP;US 1998, nr.10, par. 636

<sup>63</sup> 22 grudnia 1998 r. Orzeczenie Sądu Najwyższego RP, I PKN 507/98

<sup>64</sup> 14 grudnia 1999 r. Orzeczenie Sądu Najwyższego RP, I PKN 447/99, OSNAP; US 2000, nr. 10, par. 336

<sup>65</sup> 29 czerwca 2005r. Orzeczenie Sądu Najwyższego RP, I PKN 290/04, OSNP 2006, nr.9-10, par. 14

<sup>66</sup> (21 października 1999 r. Orzeczenie Sądu Najwyższego RP I PKN 308/99, OSNAP;US 2001, nr.5, par. 154 i 10 sierpnia 2000r . Orzeczenie Sądu Najwyższego RP, I PKN 757/99, OSNAP;US 2002, nr. 5, par. 106)

nedarbingumo metu veikia kitaip negu nurodyta nedarbingumo laikotarpiu, kuomet atgauna nedarbingumą, veikia priešingai negu nurodyta jo pareigų vykdymui, ir tokiu būdu kenkia darbdaviui, t.y. elgiasi nelojaliai darbdavio atžvilgiu.

Šiuo metu Lenkijoje pastebimos naujos darbuotojų veikimo apraiškos, susijusios su kolektyvine darbo teise. Dėl atleidimo be išpėjimo dėl dalyvavimo „nelegaliame“ streike 1992 metais kovo 18 d. buvo priimtas AT sprendimas (I PKN 11/92, PS 1993, nr. 1, s.78). konstatuota, jog streiko, kuris buvo parengtas nesilaikant įstatymų, narių atsakomybės klausimas turi būti nagrinėjamas pagal profesinės sąjungos įstatymus, atitinkamai taikant Lenkijos DK normas bei kitų įstatymų normas. Dėl atsakomybės eiliškumo (organizavimo) už dalyvavimą „nelegaliame“ streike, būtina išskirti organizatorių ir paprastą dalyvių atsakomybę. Organizatoriai atsako griežčiau, visi kiti pagal bendras DK normas. Pagal 1992 gegužės 26 dienos sprendimą (I PKN 22/92), savavališkas darbuotojų organizavimas net ir per pietų pertrauką, tikslu paremti protestą prieš darbo santykių nutraukimą, gali būti įvertintas kaip šiurkštus pagrindinių darbo pareigų pažeidimas pažeidžiant tvarką darbo vietoje (Lenkijos DK 52 str. 1 par. 1 p.).<sup>67</sup>

AT praktikoje nusistovėjo nuomonė, kad darbuotojas, pažeidžiantis savo pareigas bei sugyvenimo su visuomene principus, negali pareikšti apie šių principų pažeidimą jo atžvilgiu ir tuo pagrįsti savo pareiškimo. „Sugyvenimo su visuomene“ principai nepasisako dėl darbuotojo, su kuriuo darbo santykiai buvo nutraukti pagal DK 52 str. dėl jo pažeidimo, teisinės pasaugos, nes šia apsauga, numatyta Lenkijos DK 8 str. jis negali naudotis, jeigu darbuotojas pats pasielgė blogai. Apeliacinis teismas 1992 birželio 30 d. sprendime (III AP, 40/S2, OSA 1993, nr. 1, par.6) yra nurodyta, kad atlyginimo darbuotojui sumažinimas iš esmės yra laikomas negatyviu darbdavio poelgiu, tačiau pats teisės pažeidimo faktas negali suteikti darbuotojui teisės šiurkščiai pažeidinėti pagrindinius įsipareigojimus, nes darbuotojas turi galimybę kreiptis su pareiškimu į Taikinimo komisiją, bei taipogi į teismą.

Nusikaltimo padarymas gali būti drausminio atleidimo priežastimi tik tuomet, kai šis nusikaltimas ar nusižengimas yra akivaizdus ir dėl jo teismo nuosprendis baudžiamojoje byloje yra įsiteisėjęs. Įsiteisėjęs teismo nuosprendis baudžiamojoje byloje išteisinantis darbuotoją pašalina galimybę Darbo teismui priimti sprendimą, kad nusikaltimas buvo akivaizdus – 52 str. 1 par. 2 p.<sup>68</sup> Padaryto nusikaltimo „akivaizdumas“ pagal 52 str. 1 par. 2p. gali būti konstatuotas ne tik remiantis įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu, bet ir vertinant konkretų įvykį, kurie neleidžia suabejoti, kad nusikaltimas buvo įvykdytas.

---

<sup>67</sup> Lenkijos užimtumo tarnybos interneto puslapis <http://www.mpips.gov.pl>

<sup>68</sup> 27 kwietnia 1993 r. Orzeczenie Sądu Najwyższego RP, I PKN 27/93, 1993, nr. 2, par.54

Nusikaltimas yra akivaizdus, jei faktinės aplinkybės nekelia abejonių, kad darbuotojas įvykdė uždraustą baudžiamuoju įstatymu veiką. Negalima pripažinti, kad akivaizdžiai buvo įvykdytas nusikaltimas, jei nėra įsitikinimo, ar nusikaltimas apamai buvo padarytas, bei kas jį padarė. Laikinas darbuotojo sulaikymas nėra pagrindas nutraukti su juo darbo sutartį pagal 52 str. 1 par. 2 p.

Darbo sutartis gali būti nutraukta be darbuotojo išpėjimo dėl darbuotojo kaltės, nepaisant to, ar darbuotojas padarė nusikaltimu žalą darbdaviui ar trečiajam asmeniui bei ar ši žala yra susijusi su atliekamu darbu, jei nusikaltimas įvykdytas darbo sutarties galiojimo metu, ir dėl ko tolimesnis darbuotojų pareigų atlikimas yra neįmanomas.



## IŠVADOS

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato darbo sutarties nutraukimą darbdavio arba darbuotojo iniciatyva arba trečiųjų asmenų reikalavimu. Darbo sutarčių nutraukimo apribojimai yra siejami su žmonių konstitucinėmis teisėmis ir laisvėmis. Įvairūs apribojimai dėl amžiaus, lyties ir kiti yra nustatyti tam, kad darbdaviai, atleisdami darbuotojus, nepažeistų žmogaus teisių ir suteiktų darbuotojams lygias galimybes, neatsižvelgdami į jų fizines savybes. Manytume, kad darbdaviui taip pat neturėtų būti suteikiama teisė atleisti darbuotoją dėl jo psichologinių savybių, t. y. neleidžiama atleisti darbuotoją, jei jis nepritampa prie darbovietės kolektyvo (pavyzdžiui, nuolat skundžia kitus darbuotojus arba juos kritikuoja), savo bendravimu ar vien buvimu sukelia įtampą arba sukuria slogią atmosferą, dėl kurios nukenčia kiti darbuotojai ir darbo kokybė (pavyzdžiui, dėl nuotaikų kaitos ar sunkios depresijos).

2. Tiek Lenkijos, tiek ir Lietuvos darbo teisėje, darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima grupuoti pagal šalių valią, t.y. pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl tam tikrų valingų darbo sutarties šalių poelgių arba veiksmų ar aplinkybių, kurių atsiradimas priklauso nuo šalių valios; pagrindai, juridiniai faktai, numatyti arba darbo įstatymuose, arba kolektyvinėse ar darbo sutartyse, jeigu tik šios nepablogina darbuotojo padėties arba šie pagrindai nėra nustatyti įstatymo. Išsamus darbo sutarties nutraukimo pagrindų be darbuotojo įspėjimo sąrašas Lietuvoje nustatytas DK 136 straipsnyje, Lenkijoje – DK 52 straipsnyje. Kaip matome, Lenkijos darbo kodekse darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo esant darbuotojo kaltei pagrindų sąrašas yra ilgesnis bei skiriasi nuo Lietuvos DK nustatytų pagrindų. Tačiau bendrai vertinant abu straipsniai teigia tą patį, t. y. „nusikaltimas, įvykdytas darbo sutarties galiojimo metu, dėl kurio tolesnis pareigų ėjimas yra neįmanomas“ ir „įgaliojimų, reikalingų darbui atlikti praradimas dėl darbuotojo kaltės“ reiškia tą patį, kas Lietuvos darbo teisėje – darbo drausmės pažeidimas.

3. Išanalizavus tiek Lietuvos, tiek Lenkijos darbo teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo, iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad atleisti be įspėjimo darbuotojus už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą yra nesudėtinga. Deja, darbdaviai, norėdami teisėtai atleisti darbuotojus, susiduria su keletu problemų. Visų pirma nėra susiformavusi teismų praktika. Problemų kyla ir dėl to, kad nelabai aišku, kuriai darbuotojų kategorijai galima taikyti vienus ar kitus atleidimo pagrindus. Vienu atveju teisės normos lyg ir skirtos tik vadovaujantiems darbuotojams, kitu atveju teoriškai jos gali būti pritaikytos ne tik jiems, bet ir darbininkams. Kita vertus, darbo teisės praktikoje anksčiau nepasitaikydavo, tarkime, konstitucinių teisių pažeidimų, dalyvavimo veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, atsisakymo teikti informaciją, kai

įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, valstybės paslapčių atskleidimo atveju.

4. Lenkijos darbo kodekso 52 str. nurodytas priežasčių, dėl kurių darbo sutartis gali būti motyvuotai nutraukta nedelsiant dėl darbuotojo kaltės, sąrašas. Šis sąrašas yra baigtinis ir negali būti pakeistas ar išplėstas.

5. Priimant naująjį Lenkijos darbo kodeksą, įstatymų leidėjas atsisakė pavyzdinio darbuotojų nusižengimų, numatytų 52 str., 1 par., 1 p., kurie pagrindžia skubų darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą, sąrašo, kadangi jie yra kvalifikuoti įstatyme, kaip šiurkštūs pagrindinių darbuotojo įsipareigojimų pažeidimai. Reikia pažymėti, kad aktuali redakcija palieka darbdaviui teisę savarankiškai įvertinti konkrečius darbuotojo pažeidimus ir faktines bylos aplinkybes, tačiau su sąlyga, kad toks įvertinimo teisėtumas kiekvieną kartą bus kontroliuojamas konsultuojantis su profesine sąjunga arba darbuotojo reikalavimu Darbo teisme.

6. Darbo kodekso liberalizavimas daugiau atsižvelgiant į darbdavio interesus būtų labai palankus, tačiau kol Lietuvoje yra maža darbo pasiūla, įstatymo leidėjas yra linkęs apriboti atleidimo iš darbo galimybes, siekdamas išsaugoti esamas darbo vietas dirbantiems ir apsaugoti darbuotojus, nuo darbdavių savivalės. Tačiau neatmetama galimybė, jog ženkliai pasikeitus darbo rinkos situacijai Lietuvoje, iškiltų galimybė darbo kodekse atlikti pataisas, išplečiant darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašą.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Tarptautiniai teisės aktai:

1. 1982 TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“
2. 1991 m. spalio 14 d. direktyva (91/533/EEC) “ Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas“ OJ 1991L113/19.

### Nacionaliniai teisės aktai:

3. Lietuvos Respublikos Konstitucija.// Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014
4. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas.//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569
5. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. – Vilnius: Mintis, 1989.
6. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas.//Valstybės žinios. 2000. Nr. 74-2262
7. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
8. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas.//2001m. lapkričio 6 d. //Valstybės žinios. 2001.11.28 Nr. 99
9. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas// Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–1914.
10. Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymas.// 1999 m. kovo 23 d. Nr. VIII–1099 // Valstybės žinios. 1999. Nr. 30–856.
11. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis//Individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004 p.114
12. Lietuvos Respublikos Sveikatos sistemos įstatymas, 1994 m. liepos 19 d.
13. Lietuvos Respublikos Gydytojo medicinos praktikos įstatymas, 1996 m. rugsėjo 25 d.
14. Lietuvos Respublikos Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, 1996 m. birželio 6 d.
15. Lietuvos Respublikos Visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas, 2002 m. gegužės 16 d.
16. Lietuvos Respublikos Pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymas, 1996 m. spalio 3 d.
17. Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003 m. liepos 1 d.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 metų sausio 28 dienos nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 “Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir

- vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo”
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 899 “Dėl minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigybių reikalavimų, konkursų valstybinių mokslo ir studijų institucijų darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigas eiti organizavimo, mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarkos ir pedagoginių vardų suteikimo universitetuose tvarkos patvirtinimo”
  21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo”
  22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimas Nr. 92 „Dėl Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos patvirtinimo“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 6-158.
  23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtinta Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka
  24. 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, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu. Teismų praktika Nr. 21.
  25. Lietuvos Respublikos SADM 2005 m. vasario 22 d. įsakymas Nr. A1-50// Žin., 2005 m., Nr. 26-846
  26. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2004 m. gruodžio 23 d. įsakymas Nr. A1-285// Žin., 2004 m., Nr. 86-6947
  27. Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos 2004 m. gegužės 11d. Įstatymas, Valstybės žinios, 2004.05.22 Nr.:83, Publ. Nr.: 2983
  28. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2004 m. gruodžio 23 d. įsakymas Nr. A1-285// Žin., 2004 m., Nr. 86-6947
  29. Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų 2000 m. balandžio 28 d. įsakymas Nr. 226/49 (Žin., 2000 m., Nr. 36-1011)
  30. Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas Nr.IX-1672 (V.Žn., 2003 m. Nr. 70-3170)
  31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. liepos 16 d. nutarimas Nr. 1145// Žin., 2002 m., Nr. 73-3127

32. Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijos 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301// Žin., 2000 m., Nr. 47-1365
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 “Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo”
34. Lietuvos Respublikos Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas // 1999 m. lapkričio 25 d. įstatymas Nr. VIII-1443, nauja įstatymo redakcija nuo 2004 m. gegužės 1 d.: Nr. IX-1908, 2003-12-16, Žin., 2004, Nr. 4-29 (2004-01-07).

### **Teismų nutartys:**

#### Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarimai ir nutartys

35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004-06-18 nutarimas Nr. 45 “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje // Teismų praktika: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2004.
36. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas//Nutartys „Dėl darbo sutarčių atribojimo nuo kitų civilinių sutarčių//Civilinė byla Nr. 3K–3–264/2002
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartis, priimta civilinėje byloje A. Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-272/2004 09 21.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. gruodžio 2 d. nutartis, priimta civilinėje byloje V. Žukauskas v. VĮ Ukmergės ligoninė, Nr. 3K-3-1453/2002.
39. 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, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu. Teismų praktika Nr. 21.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje H. Kukalis v. SP UAB Zarasų autobusų parkas, Nr. 3K-3-138/2002.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-10-18 nutartis ieškovės D.K. gražinimo į darbą byloje Nr. 3K-7-824
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-05-21 nutartis civ. byloje Nr. 3K-3-307

43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000-01-24 nutartis civ. byloje Nr. 3K-3-78
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-01-22 nutartis ieškovės R. D. civ. byloje Nr. 3K-3-76
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000-11-27 nutartis ieškovės M. B. civ. byloje Nr. 3K-3-1260; 2000-03-29 nutartis ieškovės J. K. civ. byloje Nr. 3K-3-389 ir kt.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-03-07 nutartis civ. byloje Nr. 3K-3-162

#### Lietuvos Apeliacinio teismo nutartys

47. Lietuvos apeliacinio teismo 2006-08-29 nutartis c. b. Nr. 2A – 287/2006.

#### Apygardos ir apylinkės teismų sprendimai ir nutartys

48. Vilniaus apygardos teismo 2006-06-20 nutartis c. b. Nr. 2A-589
49. Vilniaus apygardos teismo 2004-02-16 sprendimas c. b. Nr. 3K – 3 – 430/2004.
50. Vilniaus apygardos teismo 2004-06-23 nutartis c. b. Nr. 3K – 3 – 638/2004.
51. Vilniaus apygardos teismo 2005-11-02 nutartis c. b. Nr. 3K – 3 – 321/2006.
52. Kauno apygardos teismo 2004-10-27 nutartis c. b. Nr. 3K – 3 – 162/2005.
53. Kauno apygardos teismo 2005-12-29 nutartis c. b. Nr. 2A- 1489 – 390/2005.
54. Klaipėdos apygardos teismo 2004-05-26 sprendimas c. b. Nr. 3K – 3 – 605/2004.
55. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2003 m. gegužės 19 d. sprendimas, priimtas civilinėje byloje Nr. 2-2265-45/2003.
56. Šiaulių apygardos teismo 2005-01-28 sprendimas c. b. Nr. 3K- 3 – 366/2005.
57. Šiaulių apygardos 2004-12-21 nutartis c. b. Nr. 3K – 3 – 314/2005.
58. Panevėžio apygardos teismo 2004-05-19 sprendimas c. b. Nr. 3K- 3 – 513/2004.

#### Lenkijos AT sprendimai ir nutartys

59. 11 września 2001 r. Orzeczenie Sądu Najwyższego (Dalej - SN), (I PKN 634/00, 05NP 2003, nr.16, pr.321
60. 2 czerwca 1997 r. Orzeczenie SN, I PKN 193/97, 03 NAP; US 1998, nr. 5, pr. 269
61. 16 marca 1995 r. Orzeczenie SN, I PRN 2/95, OSNAP 1995, Nr. 18, par. 229
62. 18 listopada 1999 r. Orzeczenie SN, I PKN 375/99, OSNAP;US 2001, nr.7, par. 227
63. 17 grudnia 1997 r. Orzeczenie SN, I PKN 40/75, OSNCP 1976, nr. 7-8, par. 180
64. Orzeczenie SN I PKN 229/99, OSNAP;US, 2000, nr. 24, par. 897
65. 5 lipca 2002 r. Orzeczenie SN, (I PKN 389/01, OSNP 2004, nr. 18, par. 135
66. 15 kwietnia 1999 r. Orzeczenie SN, I PKN 12/95, OSNAP; US 2000, nr.12, pr. 467

67. 4 marca 1999 r. Orzeczenie SN, I PKN 584, OSNAP;US 2000, nr.8, par. 305
68. 4 kwietnia 2000 r., Orzeczenie SN I PKN 578/99, OSNAP;US 2001, nr.18, par. 551
69. 15 kwietnia 1995 r. Orzeczenie SN, I PKN 12/99 OSNAP;US, 2000, Nr. 19, par.467
70. 13 marca 1997 r. Orzeczenie SN, I PKN 38/97, OSNAP;US 1998, nr.3, par.72
71. 11 czerwca 1997 r. Orzeczenie SN, I PKN 202/97, OSNAP;US 1998, nr.10, par. 636
72. 22 grudnia 1998 r. Orzeczenie SN, I PKN 507/98
73. 14 grudnia 1999 r. Orzeczenie SN, I PKN 447/99, OSNAP; US 2000, nr. 10, par. 336
74. 29 czerwca 2005 r. Orzeczenie SN, I PKN 290/04, OSNP 2006, nr.9-10, par. 14
75. 21 października 1999 r. Orzeczenie SN, I PKN 308/99, OSNAP;US 2001, nr.5, par. 154 i  
10 sierpnia 2000 r. Orzeczenie SN, I PKN 757/99, OSNAP;US 2002, nr. 5, par. 106
76. 27 kwietnia 1993 r. Orzeczenie SN, I PKN 27/93, 1993, nr. 2, par.54
77. 1999.04.07 Orzeczenie SN, I PKN 668/98, OSN zb. Urz. 2000, Nr.11, poz. 429
78. Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 1999.06.25 // Dz.U.Nr.60, poz. 636, źr. <http://www.mps.gov.pl>

### **Specialioji literatūra:**

79. Bužinskas G., Petravičius R., Tiažkijus V. Darbo teisė. Vilnius, 1999.
80. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. It. V.: Justitia, 2005
81. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. TDO ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. LTU, Vilnius, 2001.
82. LR Darbo kodeksas, jį lydintys teisės aktai, komentaras. Vilnius, 2004
83. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. – V.: Justitia, 2003.
84. Macijauskienė Rasa. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.// Jurisprudencija, 2003, t. 40(32)
85. Mačernytė-Panomariovienė Ingrida. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. // Jurisprudencija, 2006, t. 4(82)
86. Mielnik Barbara. Laisvas darbuotojų judėjimas tarp senųjų ir naujųjų ES valstybių narių. // Jurisprudencija, 2005, t. 72(64)
87. Kodeks pracy, komentarz, 2 wydanie, wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2006, aut.A.M.Świątkowski
88. Kodeks pracy, wydawnictwo WGP, Warszawa 2006, aut. T.Fijałkowski
89. Indywidualne prawo pracy, Gdańsk-Kraków 2001, aut. A.M.Świątkowski
90. Prawo pracy, 6.wydanie C.H.Beck, Warszawa 2004, aut. Ludwik Florek, Tadeusz Zieliński.

91. Kodeks pracy, wprowadzenie Ludwika Florka, 20.wydanie 2005r., Warszawa 2005, aut. L.Florek
92. Nikitinas V. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikos bei užsienio valstybėse.// Jurisprudencija, 2002, t. 25(17);
93. Tartilas Juozas. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse.// Jurisprudencija, 2003, t. 40(32)
94. Undzėnas B. Užsieniečių įsidarbinimo Lietuvoje reglamentavimo raida ir perspektyvos.// Jurisprudencija, 2002, t. 25(17);
95. Weiss. M. Darbo teisės europietinimas.// Teisė, 2005, t.57
96. International encyclopaedia for labour law and industrial relations / ed in chief: R. Blanpain, 1977-94-6 d. Vol. 1-12.
97. International standards and guiding principles on labour law relations. Geneva: International Labour Office, 1992.
98. Киселев И.Я. Международный труд. – Москва: Юрист, 1997.
99. Киселев И.Я. Трудовое право развивающихся стран. Москва: Дело, 1999.
100. Муцинова Н.А. Трудовое право развивающихся стран. – Москва: Издательство университета дружбы народов. 1989.
101. Kodeks pracy. Warszawa 2004, red. Ludvik Florek, Tadeuś Zielinski, psl. 120-127

**Kita literatūra:**

102. Lenkijos užimtumo tarnybos interneto puslapis <http://www.mpips.gov.pl>
103. <http://www.svv.lt/index2.php?article=36>
104. <http://www.lrinka.lt/Leidinys/darbo.santykiai/2000.6.isknygos.phtml>
105. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika // [www.lat.litlex.lt](http://www.lat.litlex.lt).
106. Lietuvos Respublikos Seimas// [www.lrs.lt](http://www.lrs.lt)
107. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija// [www.socmin.lt](http://www.socmin.lt)



## SANTRAUKA

Šiame darbe autorė kėlė tikslą teoriškai ir praktiškai išanalizuoti Lietuvos ir Lenkijos darbo sutarčių nutraukimo nuostatas bei pateikti pasiūlymus siekiant tobulinti darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo teisinės normas. Darbą sudaro keturios dalys: Įvadas, I, II, III dalys, Išvados bei Pasiūlymai ir literatūros sąrašas.

Įvade autorė kalba apie šio darbo keliamus tikslus, pagrindžia būtent šios temos pasirinkimą, pateikia analizės metodus bei naudojamą literatūros aprašymus bei komentarus.

Darbe analizuojami tie darbo sutarties nutraukimo atvejai, kai darbo sutartis nutraukiama dėl nepriklausančių nuo darbo sutarties šalių priežasčių, taip pat atvejus, kai darbuotojas šturkščiai arba sistemingai pažeidžia savo įsipareigojimus pagal darbo sutartį. Pirmoje darbo dalyje kalbama apie darbo sutartį, kaip apie pagrindinį darbo teisės institutą. Apibrėžiami darbo teisės, o konkrečiai darbo sutarties subjektai, pateikiama ir analizuojama jos sąvoka bei ypatumai, analizuojamas darbo sutarties turinys bei pakeitimai, lyginant su ankstesniais darbo įstatymais. Antroje dalyje analizuojamos darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo, kai darbo sutartis nutraukiama dėl nepriklausančių nuo sutarties šalių valios priežasčių, nuostatos. Trečioje šio darbo dalyje analizuojamas darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltų veiksmų.

Darbo pabaigoje autorė pateikia išvadas, apibendrinimus bei pasiūlymus.

## SUMMARY

The main goal of this study is to make the theoretic and practice analysis of Labor Code of Lithuanian Republic and of Poland in general, the main attention lay on labour contract ending without notice. This study consists of introductions, parts I, II, III, conclusions and proposals.

In the introduction author explains the goal of this study, describes methods of research and special literature.

In the first part of this work the author gives a definition of labor contract as a main institution of Labor Law, gives a definition of the subjects of Labor contract, makes an analysis of this institution. The author of this research gives a definition of the content of the contract, compares the Contract law in force with the old Labor laws. The second part reviews the grounds of termination of employment contract without notification, in case of outrage violation of labour duties, under the Labour Code of Republic of Lithuania. It is still very unclear how it will be applied in practice. Nearly all the rules in labour law are new. Here we found the actuality of this article. It is important to accent that Labour code provides that the employment contract can be terminated only for valid reasons. Only the circumstances, which are related to the qualification, professional skills or conduct of an employee, shall be recognised as valid. Moreover, an employment contract may also be terminated on economic, technological grounds or due to the restructuring of the workplace, as well as for other similar valid reasons. In such a case there must be given a notice for employee in accordance with the procedure established in the Labour Code.

At the end of this work the author gives a conclusions and proposals.