

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Jūratės Pacevičiūtės,  
V kurso, darbo ir socialinės apsaugos teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS SAŲOKA IR JOS SANTYKIS SU  
KITOMIS TEISINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠIMIS**

Vadovas: as. Ieva Povilaitienė  
Recenzentas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Vilnius 2008

# Turinys

<b>IŽANGA</b> .....	<b>2</b>
<b>1. TEISINĖ ATSAKOMYBĖ</b> .....	<b>4</b>
1.1. TEISINĖS ATSAKOMYBĖS SAŲOKA, POŽYMIAI .....	4
1.2. TEISINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS .....	9
1.2.1. Baudžiamoji atsakomybė .....	10
1.2.2. Administracinė atsakomybė .....	11
1.2.3. Civilinė atsakomybė .....	11
1.2.4. Atsakomybė pagal darbo teisę .....	12
1.2.5. Tarnybinė atsakomybė .....	13
1.3. TEISINĖS ATSAKOMYBĖS TIKSLAI, PRINCIPAI IR FUNKCIJOS .....	13
<b>2. DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ</b> .....	<b>15</b>
2.1. DARBO DRAUSMĖS INSTITUTO SAMPRATA .....	15
2.2. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS SAŲOKA .....	19
2.3. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS .....	29
<b>3. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS SANTYKIS SU KITOMIS TEISINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠIMIS</b> .....	<b>31</b>
3.1. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS PANAŠUMAI SU KITOMIS TEISINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠIMIS .....	33
3.2. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS SKIRTUMAI NUO KITŲ TEISINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠIŲ .....	40
3.2.1. Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo administracinės atsakomybės .....	40
3.2.2. Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo baudžiamosios atsakomybės .....	42
3.2.3. Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo civilinės atsakomybės .....	45
3.2.4. Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo materialinės atsakomybės .....	49
3.2.5. Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo tarnybinės atsakomybės .....	50
3.3. SANKCIJŲ, TAIKOMŲ DRAUSMINĖS IR KITŲ TEISINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠIŲ ATVEJU, SANTYKIS .....	52
<b>IŠVADOS</b> .....	<b>61</b>
<b>SANTRAUKA</b> .....	<b>63</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>64</b>
<b>LITERATŪROS SARAŠAS</b> .....	<b>65</b>

## Ižanga

Beveik visi žmonės vienaip ar kitaip tarpusavyje yra susiję darbo santykiais. Ne visada darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio klostosi sklandžiai, todėl gana dažnai yra susiduriama su darbo drausmės instituto normomis, o tuo pačiu ir su drausmine atsakomybe. Darbo santykiai, susiklostantys tarp darbuotojo ir darbdavio iš esmės yra labai jautri visuomeninių santykių sritis, o darbo drausmės institutas kartu su drausmine atsakomybe apskritai užima ypatingą vietą visoje darbo santykių sferoje, kadangi drausminės atsakomybės, kaip ir kitų teisinės atsakomybės rūšių, taikymas visuomet yra susijęs su tam tikrais žmogaus teisių suvaržymais ir apribojimais. Būtent dėl to drausminės atsakomybės sąvokos išaiškinimas ir jos taikymo galimybės reikalauja visiško aiškumo ir apibrėžtumo. Taip pat svarbu yra atriboti drausminę atsakomybę nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių taikomų darbo teisinių santykių subjektams, kadangi kiekviena teisinė atsakomybė pasižymi savitais bruožais, o tinkamai juos atribojant yra užtikrinama, kad teisės pažeidėjui būtų pritaikyta tinkamiausia teisinės atsakomybės rūšis. Ši tema yra aktuali tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Teoriniu požiūriu aktualumas pasireiškia tuo, kad nagrinėjant šią temą yra atliekama drausminę atsakomybę reglamentuojančių normų analizė, aptariamos jos atsiradimo sąlygos, esminiai reglamentavimo trūkumai, jų sprendimas remiantis teismų praktika, taip pat drausminė atsakomybė nagrinėjama lyginamuoju aspektu, išskiriant jos panašumus ir skirtumus su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis. Praktiniu požiūriu, aktualumas pasireiškia tuo, kad išsamiai atskleidžiant drausminės atsakomybės sąvoką, yra išryškintos šios atsakomybės taikymo problemos, išaiškinamas normų turinys, o kadangi nemažai klaidų yra daroma praktikoje taikant šią atsakomybės rūšį, tai norint jų išvengti, bet koks gilesnis šios temos nagrinėjimas yra aktualus. Originalumas ir naujumas pasireiškia tuo, kad iki šiol Lietuvoje lyginamosios analizės būdu nebuvo plačiau nagrinėjamas drausminės atsakomybės santykis su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis.

Magistro darbo tyrimo objektas – Drausminės atsakomybės sąvoka ir jos santykis su administracine, baudžiamąja, civiline, materialine ir tarnybine atsakomybe. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į darbo apimtį ribotumą bei į tai, kad drausminė atsakomybės gali būti taikoma išimtinai darbuotojams, nagrinėjant drausminės atsakomybės santykį su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, nebus nagrinėjami klausimai susiję su darbdaviui taikytinomis teisinės atsakomybės rūšimis. Taip pat šiame darbe nebus nagrinėjami klausimai susiję su profesine darbuotoju atsakomybe bei profesine etika.

Pagrindinis darbo tikslas – kuo tiksliau išanalizuoti drausminės atsakomybės, kaip darbo drausmės instituto sudaromosios dalies, atsiradimo sąlygas, sąvoką bei lyginamosios analizės būdu atskleisti jos santykį su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis.

Siekiant darbo tikslo keliami šie uždaviniai:

- bendru aspektu apžvelgti darbo drausmės instituto sąvoką ir jo vietą kitų institutų sistemoje, taip pat supažindinti su darbo drausmės instituto vystymosi tendencijomis iki ir po naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo;
- atskleisti drausminės atsakomybės turinį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą bei su juo susijusius teisės aktus, o taip pat panagrinėti problemas susijusias su darbo drausmės užtikrinimu darbovietėje;
- apibrėžti drausminės atsakomybės sąvoką bei panagrinėti drausminės atsakomybės reglamentavimo panašumus ir skirtumus Lietuvos Respublikos ir užsienio šalių teisės aktuose;
- lyginamosios analizės būdu, pasirenkant tam tikrus kriterijus, atskleisti drausminės atsakomybės santykį su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis;
- išanalizuoti sankcijų, taikomų drausminės ir kitų teisinės atsakomybės rūšių atveju, santykį.

Šio tyrimo metu naudojamosi šiais mokslinio tyrimo metodai:

- *Lyginamasis* metodas – naudojamas išryškinti drausminės atsakomybės reglamentavimo skirtumams bei panašumams pagal Lietuvos Respublikos bei užsienio šalių teisės aktus. Taip pat atskleisti drausminės atsakomybės santykį su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis;
- *Dokumentų analizės* metodas – analizuojant įstatymus bei kitus teisės aktus, reglamentuojančius drausminę atsakomybę bei kitas teisinės atsakomybės rūšis;
- *Sisteminis* metodas – tiriant problemas, kurių neįmanoma išnagrinėti neatsižvelgus į sisteminius ryšius tarp Lietuvos Respublikos darbo kodekso bei su juo susijusių ar jo nuostatas detalizuojančių teisės aktų;
- *Loginis* metodas – apibendrinant ir darant išvadas;
- *Lingvistinis* metodas – išaiškinant kai kurių žodžių reikšmes.

Šaltiniai: Rašant darbą naudojamosi Lietuvos Respublikos bei užsienio šalių teisės aktais, reglamentuojančiais drausminę ir kitas teisinės atsakomybės rūšis, tai yra įvairiais kodeksais, įstatymais, poįstatyminiais aktais; taip pat teisės doktrina: S. Vansevičiaus, A. Vaišvilos, V. Vėgelio, I. Nekrošiaus, A. Dambrausko, A. Andruškevičiaus, V. Tiažkijaus, V. Nekrašo ir kitų autorių darbais bei teismų praktika.

# 1. TEISINĖ ATSAKOMYBĖ

## 1.1. Teisinės atsakomybės sąvoka, požymiai

Terminas „atsakomybė“ Vakarų Europos literatūroje pasirodė palyginti ne taip jau seniai. Vokiečių kalbos daiktavardis “verantvortung” (atsakomybė) vartojamas nuo 15 a. antrosios pusės, o analogiškas prancūzų kalbos terminas “responsabilite” imamas vartoti tik 18 a. pabaigoje. Kitose Europos šalyse šis terminas taip pat paplito palyginti vėlai. Tačiau tai nereiškia, kad anksčiau atsakomybė nebuvo įsisąmoninta, tiesiog ji buvo nusakoma kitais žodžiais, tokiais kaip: pavaldumas, atsiskaitomumas, kaltumas ir kt. Atsakomybės atsiradimas liudijo tik tai, kad ši sąvoka tapo labiau apibrėžta.<sup>1</sup> Kita vertus ankstyvosiose epochose žmogaus atsakomybės suvokimas skyrėsi nuo nūdienos. Antai buvo manoma, kad bausti galima visa, kas tik padarė žalos, todėl dažnai teisiami ir baudžiami buvo ne tik žmonės, bet ir žvėrys, ar netgi negyvi pasaulio daiktai. Istorijoje yra žinoma tokių atvejų, kai teismas mirties bausme nuteisė gyvūnus, pavyzdžiui, gaidį, tariamai sudėjusį kiaušinį, jautį, užbadžiusį savo, šeimininką. Taip pat buvo baudžiami ir negyvi daiktai, pavyzdžiui, buvo išplaktas varpas, laiku nepranešęs apie nelaimę arba užpilta upės vaga, kuri potvynio metu nusinešė daugelio žmonių gyvybes ir t.t.<sup>2</sup> Paminėti pavyzdžiai parodo, kad anksčiau žmonės nediferencijavo atsakomybės subjekto ir baudė viską, kas tik padarydavo žalos teisiniams gėriams, nebuvo išskiriami tokie teisės pažeidėjo (žalos sukėlėjo) požymiai kaip valia, savo veiksmų suvokimas ir galėjimas juos valdyti (kaltė), atskirai neįvardijami nenugalimos jėgos (*force majeure*) atvejai. Dvidešimtajame amžiuje atsakomybės suvokimas tapo žymiai konkretesnis ir iki šiol siejamas tik su kalta žmogaus veika.

Pastebėtina, kad atsakomybės sąvoką bandė apibrėžti daugelis autorių, tačiau vieningos nuomonės taip ir neprieita. Ši problema buvo ypač iškeliamą egzistencializmo filosofijoje. Egzistencializmas – (iš lot. *existensia* – egzistavimas, buvimas) – XX amžiaus filosofijos kryptis, kuri individą, individualią patirtį laikė žmogaus egzistencijos supratimo pagrindu<sup>3</sup>. Atsakomybė čia buvo gretinama su laisve, pasirinkimu, kalte ir kitomis žmogaus būties problemomis. Filosofškai atsakomybė buvo suprantama kaip asmens požiūris į visuomenę ir

<sup>1</sup> ŽEMAITIS, V. *Atsakomybė*. Vilnius, 1995, p. 46.

<sup>2</sup> *Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis*. Vadovėlis. Vilnius: Eugrimas, 3-as pataisytas ir papildytas leidimas, 2003, p. 56.

<sup>3</sup> *Wikipedia. Laisvoji enciklopedija* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-01] Prieiga per internetą: <http://lt.wikipedia.org/wiki/Egzistencializmas>

valstybę, į kitus asmenis tenkinant atitinkamus jų reikalavimus, savo pareigos visuomenei, valstybei ir kitiems asmenims įsisąmoninimas ir teisingas suvokimas.<sup>4</sup> Tačiau ilgainiui toks atsakomybės vertinimas neapsiribojo vien filosofija. Palaipsniui ją ėmė gvildenti literatūra, menas, sociologija, psichologija bei kiti mokslai. Šio proceso rezultate pradėta išskirti tam tikras skirtingas atsakomybės rūšis, tokias kaip: politinė, jūrinė, profesinė, ekologinė bei kitos atsakomybės. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne atsakomybė apibrėžiama, kaip dorovinių, pareiginių ir teisinių reikalavimų paisymas<sup>5</sup>.

Ilgainiui, asmeniui vis daugiau integruojantis į visuomenę, padidėjo ir jo ryšys su atsakomybe. Plačiąja prasme atsakomybę imta traktuoti kaip žmogaus jausmą, sąžinės balsą ir tam tikrą pareigą. Imant pastarąją galima pradėti kalbėti ir apie teisinę atsakomybę, kuri susiformavo iš bendro atsakomybės suvokimo, tačiau turėdama tam tikrą specifiką, sugebėjo išsiskirti kaip atskira atsakomybės rūšis. Atsakomybės aiškinimas pareiga grįstinas tuo, kad atsakomybės sąmonė atsiranda kartu su visuomene ir galima tik visuomenėje. Būtinybė žmonėms gyventi drauge reikalauja naudotis subjektinėmis teisėmis vykdant vienas kitam atitinkamus įsipareigojimus, kurių pagrindu galimas bendras žmonių gyvenimas ir kiekvieno asmens teisių apsauga.<sup>6</sup> Tad teisinė atsakomybė – tai viena iš socialinės atsakomybės rūšių (taip pat gali būti politinė, nacionalinė, istorinė, partinė ir kt. atsakomybė).<sup>7</sup>

Pastebėtina, kad šiuolaikinėje teisės teorijoje autoriai pateikia daug įvairių teisinės atsakomybės definicijų. Manytina, kad naudinga būtų keletą jų paminėti. S. Aleksejevas teigia, kad teisinė atsakomybė – tai valstybinio poveikio priemonių taikymas asmeniui, kaltam teisės pažeidimo padarymu<sup>8</sup>. Su šia nuomone beveik sutinka V. M. Korelskis, kuris teisinę atsakomybę siūlo traktuoti kaip teisės normos sankcijoje numatytas valstybinio poveikio priemones, taikomas teisės pažeidimą padariusiam asmeniui. Be to, autorius nurodo, kad šių priemonių pagrindu asmeniui yra taikomi asmeninio, organizacinio arba turtinio pobūdžio suvaržymai.<sup>9</sup> Lietuviškame S. Vansevičiaus vadovėlyje „Valstybės ir teisės teorija“ pateikta teisinės atsakomybės sąvoka beveik nesiskiria nuo V. M. Korelskio pateiktos sąvokos, nes čia teisinė atsakomybė apibrėžiama kaip valstybinis poveikis teisės pažeidėjui, kuris pasireiškia visuomeniniu – valstybiniu pažeidėjo pasmerkimu, asmeninio,

---

<sup>4</sup> VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 225.

<sup>5</sup> *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius, 1993, p. 55.

<sup>6</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 439.

<sup>7</sup> PRAPIESTIS, J., et al. *Namų advokatas*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002, p. 871.

<sup>8</sup> АЛЕКСЕЕВ, С. С. *Право*. Москва, 1989, p. 74-75.

<sup>9</sup> КОРЕЛЬСКИЙ, В. М. *Теория государства и права*. Москва, 1997, p. 417.

turtinio, organizacinio pobūdžio apribojimų jam taikymu<sup>10</sup>. N. I. Matuzovas ir A. V. Malko apibūdindami teisinę atsakomybę pabrėžia teisės pažeidimo vaidmenį ir nurodo, kad teisinė atsakomybė – tai teisės pažeidimo pagrindu atsiradę teisiniai santykiai tarp valstybės, atstovaujamos specialių jos institucijų, ir teisės pažeidėjo, kuriam atsiranda pareiga įgyvendinti atitinkamus apribojimus ir neigiamas pasekmes dėl įvykdyto teisės pažeidimo, dėl reikalavimų, kurie yra įtvirtinti teisės normose, pažeidimų<sup>11</sup>.

Kaip matyti, kiekvienas teisės teoretikų pateikia savas teisinės atsakomybės sąvokas, kurios tarpusavyje beveik nesiskiria. Bene visi autoriai teisinę atsakomybę traktuoja kaip valstybinio poveikio priemonę nubaudžiant asmenį už padarytą teisės pažeidimą.

Kalbant apie šiuolaikinę teisinės atsakomybės sąvoką, praktiškai atsiribojame nuo filosofinio jos aspekto, tai yra tokia atsakomybė jau nėra traktuojama kaip žmogaus vidinis jausmas ar kažkokių individualių įsitikinimų turėjimas, ji čia suprantama kaip tam tikras atpildas už tai, ką asmuo padarė negero ir kaip nusižengė galiojančioms teisės normoms, be to atsakomybė jau nelaikoma kažkokiais sąžinės priekaištais, o tiesiogiai nurodoma į valstybės taikomas prievartos priemones. Šiuolaikinėje jurisprudencijoje labiausiai paplitusi nuomonė, kad teisinė atsakomybė – tai yra ne kas kita, kaip valstybės teisinė reakcija į teisės pažeidimą. Čia, savaime suprantama, peršasi išvada, kad teisinės atsakomybės pagrindu laikytinas teisės pažeidimas, arba kitaip kalbant, jei asmuo pažeidžia galiojančias teisės normas, tai yra padaro teisės pažeidimą, jam neišvengiamai kyla ir tam tikros pasekmės – taikoma teisinė atsakomybė, kuri numato konkrečią bausmę nusikaltusiam asmeniui. Taigi teisinė atsakomybė visada yra susijusi su valstybės prievarta ir tokia prievarta yra teisinės atsakomybės turinys.<sup>12</sup>

Kita vertus būtina pabrėžti, kad šiuolaikinėje teisėje atsakomybė atsiranda tik tuomet, kai pažeidimas padaromas kalta asmens veika, todėl teisinė atsakomybė neatsiranda tokiais atvejais, jeigu jo veiksmuose nėra kaltės, nors ir būtų padaryta žala teisės saugomoms vertybėms. Asmuo yra nekaltas, nors ir būtų padaręs žalos kito asmens teisėms, kai jis yra pripažintas nepakaltinamu – neveiksnium – dėl psichinės ligos ar mažametystės, nes tuomet jis, nors ir yra teisinės atsakomybės subjektas, tačiau jo subjektiškumas yra apribotas atsižvelgiant į jo būseną. Teisinė atsakomybė neatsiras ir esant Force Majeure (nenugalimos jėgos) aplinkybėms – potvyniui, uraganui ir kita, kai žala atsiranda veikiant nuo žmogaus

<sup>10</sup> VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Mintis, 1989, p. 148.

<sup>11</sup> МАТУЗОВ, Н. И.; МАЛЬКО, А.В. *Теория государства и права*. Москва, 1997, p. 543.

<sup>12</sup> VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 225-226.

valios nepriklausančioms jėgoms. Teisinę atsakomybę taip pat eliminuoja būtinosios ginties bei būtiną reikalingumą atvejais, kuomet asmuo gindamas svarbesnį interesą padaro žalą mažesniajam interesui. Pavyzdžiui, gaisro atveju, asmuo išlaužia kito asmens namo duris, kad išgelbėtų mažamečius vaikus.

Teisinės atsakomybės samprata, kaip teigia A. Vaišvila, neatsiejama nuo pačios teisės sampratos. Pagal etatistinę (normatyvistinę) teisės sampratą, teisinė atsakomybė suprantama tik kaip valstybės prievarta teisės pažeidėjui taikant jam asmeninio, turtinio, organizacinio pobūdžio apribojimus. Taigi teisinė atsakomybė čia kaip ir tapatinama su sankcijų taikymu, su neigiamais padariniais teisės pažeidėjui. Atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo ir baigiasi teisės pažeidėjo teisių suvaržymu. Atsižvelgiant į pilietinę (demokratinę) teisės sampratą, atsakomybė kildinama iš individų lygiaverčių mainų, teigiama, kad valstybė įsikiša į piliečių tarpusavio santykius tik ten ir tik tada, kai patys piliečiai negali teisėtomis priemonėmis išspręsti savo problemų – nepajėgia vykdyti vienas kitam pareigų nedalyvaujant valstybės institucijoms.

Taigi apibendrinant galima pasakyti, kad teisinė atsakomybė – svarbus asmens interesų, visuomenės ir valstybės apsaugos veiksnys, kuris atsiranda tada, kai pažeidžiamos teisės normos ir yra realizuojamas valstybinio poveikio priemonių taikymu teisės pažeidėjui. Teisinei atsakomybei būdinga tai, kad ji yra nustatoma valstybės ir taikoma kompetentingų valstybinių institucijų ir jos pareigūnų.

Teisinėje atsakomybėje gali būti išskiriamos dvi jos stadijos – pozityvioji ir negatyvioji. Tai ne atskiros teisinės atsakomybės formos, o vieningas procesas, prasidedantis pozityviaja atsakomybe ir prireikus pasibaigiantis negatyviaja atsakomybe. Pozityvioji teisinė atsakomybė – tai asmens suvokimas, kad naudodamasis subjektinėmis teisėmis jis privalo vykdyti atitinkamas pareigas ir savanoriškai atlyginti žalą, jei ši bus padaryta kito asmens teisėmis. Tai ne tik žinojimas, kaip reikia elgtis kito žmogaus teisės atžvilgiu naudojantis teisėmis, bet ir žinojimas, kodėl šitai reikia daryti ir kokių teisių praradimą reikš atsisakymas vykdyti pareigas. Pozityvioji teisinė atsakomybė įgyvendinama netaikant sankcijų, nes savanoriškas žalos atlyginimas, pasak A. Vaišvilos, nėra sankcija. Negatyvioji (deliktinė) teisinė atsakomybė – tai valstybės sankcija, kai valstybė priverčia vieną iš teisinio santykio šalių įvykdyti kitos šalies naudai pareigą arba susiaurina teisės pažeidėjo subjektyvias teises iki jo paties susiaurintų pareigų apimtys. Tai teisės pažeidėjo subjektyvių teisių praradimas arba susiaurinimas tokia apimtimi, kokio pobūdžio pareigos vykdymo ir kokio apimtimi jis



atsisakė. Šiuo požiūriu negatyvioji teisinė atsakomybė iš esmės sutampa su teisingumo vykdymu. Jos įgyvendinimo įrankis – sankcija ir jos prievartinis taikymas.

Ilgą laiką pozityvioji atsakomybė buvo laikoma ne teisinės atsakomybės, o moralinės atsakomybės forma. Tačiau pozityvioji atsakomybė yra ne moralinė, o teisinė, nes ji suponuoja pareigų vykdymo privalomumą, garantuojamą valstybės prievarta: jeigu pareiga atlyginti padarytą žalą nebus vykdoma savanoriškai, tai pozityvioji atsakomybė būtinai virs negatyviaja – žalos atlyginimas bus išieškomas valstybės prievartos priemonėmis.<sup>13</sup>

Apibendrinant visa tai, kas išvardinta aukščiau galima pasakyti, kad teisinė atsakomybė gali būti suprantama plačiaja ir siaurąja prasmėmis. Siaurąja prasme teisinė atsakomybė vertinama kaip tam tikra valstybės įgaliotų institucijų reakcija į padarytą teisės pažeidimą. Teisinė atsakomybė šiuo požiūriu gali būti vertintina kaip svarbi asmens pareiga atlikti atitinkamas valstybės valdingo pobūdžio priedermes, patirti pasekmes, numatytas atitinkamuose teisės aktuose už jo padarytus teisės pažeidimus. Tuo tarpu teisinė atsakomybė plačiaja prasme aprėpia daug platesnį santykių spektrą ir yra suvokiama kaip asmens santykis su visuomene ir valstybe bei kitais asmenimis. Į šio santykio turinį įeina asmens konkrečiai jam pateiktų reikalavimų vykdymas, jų supratimas ir savo visuomeninių pareigų, kurias jis turi atlikti visuomenei, valstybei ar kitiems asmenims įsisąmoninimas.

Baigiant nagrinėti teisinės atsakomybės sampratą, galima išskirti tokius jai būdingus požymiais:

1. Teisinė atsakomybė visuomet yra susijusi su valstybine prievarta ir yra realizuojama specialių valstybinių institucijų veikla. Taigi teisinė atsakomybė yra viena iš valstybinės prievartos rūšių.
2. Teisinė atsakomybė yra tokia valstybės taikoma prievarta, kai teisės pažeidėjui yra taikomi tam tikri apribojimai, atsiranda nepalankios pasekmės. Šių apribojimų ypatybės yra tos, kad jie atsiranda kaip papildomi neigiami padariniai už padarytą teisės pažeidimą – asmuo nepatirtų savo atžvilgiu neigiamų padarinių, apribojimų, jei elgtųsi teisėtai.
3. Pažeidėjui neigiamos pasekmės gali būti: a) asmeninio pobūdžio; b) turtinio pobūdžio; c) organizacinio pobūdžio.
4. Teisinė atsakomybė atsiranda tik tada, kai yra padaromas teisės pažeidimas. Nėra laikomi teisės pažeidimais ir negali būti teisinės atsakomybės pagrindu veiksmai, kurie išoriškai nors

---

<sup>13</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 445.

ir panašūs į teisės pažeidimą, bet nėra tokiais dėl savo pavojingumo visuomenei (pvz. būtinoji gintis).

5. Asmenims negatyvios pasekmės už padarytus teisės pažeidimus turi būti parenkamos griežtai iš įstatymu pateikto sąrašo. Poveikio priemonę parenkantis subjektas negali neatsižvelgti į teisės normos sankcijoje pateiktas priemones.

6. Teisinė atsakomybė gali būti taikoma tik kaltam asmeniui, nė vienas nekaltas asmuo negali būti nuteistas, nubaustas ar suvaržytos jo laisvės ir teisės.

7. Valstybinio poveikio priemonių taikymą įgyvendina valstybės kompetentingos institucijos (pareigūnai), kurių veiklos forma ir tvarka yra griežtai apibrėžta įstatymais ir kitais norminiais aktais.

## 1.2. Teisinės atsakomybės rūšys

Kaip jau minėta anksčiau, teisinė atsakomybė gali būti skirstoma į pozityviają ir negatyviają. Pozityvioji teisinė atsakomybė nėra skirstoma į rūšis, kai kurios teisės šakos numato tik galimybę teisės pažeidėjui savanoriškai atlyginti žalą savo sąskaita arba savo jėgomis. Jei pažeistos tokios teisės šakos normos, kuri nenumato galimybės savanoriškai atlikti pareigą ar teisės pažeidėjas tiesiog atsisako tai padaryti, tai pažeidėjui yra taikoma negatyvioji, dar kitaip vadinama deliktine, teisinė atsakomybė. Pastaroji jau yra skirstoma į rūšis. Šis skirstymas dažniausiai remiasi atitinkamo teisės pažeidimo rūšimi, o kartais ir atsižvelgiant į subjektus, kuriems gali būti taikoma atsakomybė. Taigi pagal teisės pažeidimo rūšį teisinė atsakomybė gali būti skirstoma į: baudžiamąją, administracinę, civilinę ir atsakomybę pagal darbo teisę (drausminę ir materialinę). Minėtas atsakomybės rūšis V. Mikelėnas siūlo suskirstyti dar į dvi: ta, kuri taikoma nepriklausomai nuo nukentėjusio asmens valios (administracinė arba baudžiamoji atsakomybė), ir tokia, kurioje teisės pažeidėjas atsakomybėn traukiamas įgalinto asmens (civilinė atsakomybė, atsakomybė pagal darbo teisę).<sup>14</sup>

Teisės doktrinoje dažnai išskiriama papildoma atsakomybės rūšis, kuri sparčiai išsikovoja atskiros teisės šakos vietą – tai valstybės tarnautojų drausminė arba kitaip tarnybinė atsakomybė, taikoma valstybės tarnautojų sektoriui. Toliau savo darbe trumpai apžvelgsiu kiekvieną iš teisinės atsakomybės rūšių, kurias plačiau panagrinėsiu kituose skyriuose.

<sup>14</sup> MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p.18.

### 1.2.1. Baudžiamoji atsakomybė

Teisės teorijoje baudžiamoji atsakomybė apibūdinama kaip valstybės baudžiamųjų teisinių priemonių visuma, taikoma nusikaltimą ar baudžiamąjį nusižengimą padariusiam asmeniui.<sup>15</sup> Įvairių autorių baudžiamosios atsakomybės sąvokos formuluotės ne daug kuo skiriasi, tačiau viena kitą papildo, pavyzdžiui, J. Prapiestis bei kiti „Namų advokato“ bendraautoriai pateikia šiek tiek patikslintą baudžiamosios atsakomybės sąvoką, nurodydami, kad ji, kaip viena iš teisinės atsakomybės rūšių, yra nustatoma valstybės baudžiamuosiuose įstatymuose ir taikoma asmenims, padariusiems nusikaltimus bei, kad šios atsakomybės esmę sudaro valstybinės prievartos taikymas asmenims, padariusiems nusikaltimus ir šių asmenų padaryto nusikalstamo elgesio pasmerkimas, kuris atsispindi kaltinamajame nuosprendyje. Šis savo ruožtu gali numatyti tam tikrus asmeninio ar turinio pobūdžio suvaržymus ir apribojimus bei užtraukia asmenims teistumą.<sup>16</sup> Artimas šiam Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato apibrėžimas, kuris baudžiamąją atsakomybę įvardija kaip baudžiamųjų teisinių priemonių visumą, kurią valstybė taiko nusikalstamą veiką padariusiam asmeniui. Jos turinį sudaro: 1) nuosprendžio paskelbimas valstybės vardu; 2) bausmės paskyrimas; 3) bausmės atlikimas bei 4) teistumas.<sup>17</sup>

Bendriausia prasme baudžiamoji atsakomybė yra laikoma griežčiausia negatyviąja teisine atsakomybe ir yra suvokiama kaip asmens ir jo padarytos nusikalstamos veikos pasmerkimas valstybės vardu. Pastebėtina, kad daugelis autorių baudžiamosios atsakomybės sąvokoje pasmerkimą supranta kaip vieną iš teisinių priemonių, t.y. kaltinamojo nuosprendžio priėmimą.<sup>18</sup> Šį pasmerkimą vykdo įgaliotos institucijos (teismas) ir jis pasireiškia baudžiamaisiais įstatymais apibrėžtų asmeninio ar turinio pobūdžio suvaržymų kaltininkui nustatymu, tai tam tikra valstybės teisinė reakcija į nusikaltimo padarymą. Taigi, kaip matyti, pagrindinis baudžiamosios atsakomybės atsiradimo pagrindas – nusikaltimas arba baudžiamasis nusižengimas, t. y. tyčia ar dėl neatsargumo padaryta pavojinga veika, numatyta baudžiamosios įstatymo normose. Kiekvienas asmuo atsako ne už padarytą nusikaltimą apskritai, o už konkrečią kaltai padarytą nusikalstamą veiką, kurios požymiai yra

<sup>15</sup> *Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 2-as papildytas leidimas, 1998, p. 57.

<sup>16</sup> PRAPIESTIS, J., et al. *Namų advokatas*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002, p. 123.

<sup>17</sup> Teismų praktikos, atleidžiant nepilnamečius nuo baudžiamosios atsakomybės ir skiriant jiems priverčiamąsias auklėjamojo pobūdžio priemones, apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2001 m. birželio 15 d. nutarimu Nr. 30. Teismų praktika Nr. 15, Vilnius, 2001. P. 421.

<sup>18</sup> DRAKŠAS, R. *Baudžiamosios atsakomybės sampratos formulavimo problemos Lietuvoje*. Teisė, Nr. 47, 2003.

aprašyti Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (toliau – BK) Specialiosios dalies straipsniuose.<sup>19</sup>

Pažymėtina, kad baudžiamoji atsakomybė skiriasi nuo kitų prievartos priemonių rūšių tuo, kad ji yra viešo pobūdžio. Paskirti bausmę turi teisę tik valstybė per savo įgaliotas institucijas, be to baudžiamoji atsakomybė palieka tam tikrą juridinį padarinį – teistumą. Šios rūšies atsakomybė visada turi asmeninį pobūdį, tai yra už teisės pažeidimą visada atsako tik tas asmuo, kuris jį padarė.

### **1.2.2. Administracinė atsakomybė**

Administracinė teisinė atsakomybė yra taikoma už mažiau pavojingus teisės pažeidimus (negu nusikaltimai ir baudžiamieji nusižengimai), tai yra, už administracinius teisės pažeidimus, aprašytus Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekse (toliau – ATPK). Administracinis teisės pažeidimas padaromas tada, kai pažeidžiama valstybinio valdymo tvarka, nustatyta administracinės, finansų, aplinkosaugos teisės ir kitų teisės šakų normų. Tai įvairūs veiksmai, kuriais pažeidžiami įstatymuose ir valstybinio valdymo institucijų teisės aktuose nustatyti reikalavimai. Dėl administracinių teisės pažeidimų valstybėje gali būti sukelta netvarka, pažeidžiamos žmogaus teisės. Kadangi tokie pažeidimai trukdo siekti darnaus valstybinio valdymo tikslų, todėl yra žalingi ir valstybei, ir visuomenei. Už administracinį teisės pažeidimą sankciją gali taikyti ne tik teismas, bet ir įvairios inspekcijos, pareigūnai.

### **1.2.3. Civilinė atsakomybė**

Civilinės atsakomybės sąvoka numatyta Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse (toliau – CK) ir suprantama kaip turtinė prievolė, kurios turinys yra specifinis – kreditorius turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius, kuriuos jis patyrė dėl skolininko neteisėtų veiksmų, o skolininkas privalo atlyginti padarytą žalą arba sumokėti baudą ar sutartus delspinigius (tai sankcija, kuri gali būti nustatyta įstatymuose, arba aptarta sudarant konkrečią sutartį). Civilinė atsakomybė pasireiškia turtinėmis poveikio priemonėmis, kurių rūšys, taikymo sąlygos ir tvarka nustatyta civilinėje teisėje, tačiau ji atsiranda ne iš šių teisės normų, o iš konkretaus padaryto teisės pažeidimo, kurį reguliuoja minėtosios normos. Civilinė atsakomybė yra dviejų rūšių: sutartinė ir deliktinė.

---

<sup>19</sup> *Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis*. Vadovėlis. Vilnius: Eugrimas, 3-as pataisytas ir papildytas leidimas, 2003, p. 65.

Sutartinė civilinė atsakomybė yra turtinė prievolė, kuri atsiranda dėl to, kad neįvykdoma ar netinkamai įvykdoma sutartis, kurios viena šalis turi teisę reikalauti nuostolių atlyginimo ar netesybų (sumokėti baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti dėl sutarties neįvykdymo ar netinkamo įvykdymo padarytus nuostolius arba sumokėti netesybas (baudą, delspinigius).

Deliktinė civilinė atsakomybė yra turtinė prievolė, atsirandanti dėl žalos, kuri nesusijusi su sutartiniais santykiais, išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato, kad deliktinė atsakomybė atsiranda ir dėl žalos, susijusios su sutartiniais santykiais.

#### **1.2.4. Atsakomybė pagal darbo teisę**

Pagal darbo teisės taikymo sritį atsakomybė pagal darbo teisę dar gali būti skirstoma į materialinę ir drausminę. Tuo tarpu smulkiau drausminė atsakomybė gali būti skirstoma į bendrąją, kuri nustatyta įmonės, įstaigos, organizacijos darbo taisyklėse ir specialiąją – numatytą drausmės statuteuose ir kituose specialiuose norminiuose teisės aktuose.

#### **Drausminė atsakomybė**

Drausminė atsakomybė – tai darbuotojo pareiga įstatymo nustatyta tvarka atsakyti už savo teisių ir pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą. Tai savarankiška teisinės atsakomybės rūšis. Nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių ji skiriasi pagal savo subjektus, taikomas poveikio priemones pažeidėjams, pagal poveikio priemonių skyrimo tvarką, tačiau plačiau drausminės atsakomybės sąvoka bus nagrinėjama vėliau.

#### **Materialinė atsakomybė**

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 245 str. numatyta, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas.<sup>20</sup> Darbo teisėje išskiriama dviejų rūšių materialinė atsakomybė: darbuotojo darbdaviui ir darbdavio darbuotojui. Tam, kad kiltų materialinė atsakomybė reikalingos tokios sąlygos: 1) turi būti padaryta žala; 2) žala turi būti padaroma dėl neteisėtos veiklos; 3) turi būti priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir padarinių; 4) pažeidėjas turi būti kaltas dėl neteisėtos veikos padarymo; 5) jį su nukentėjusiąja šalim turi sieti darbo santykiai; 6) žalos atsiradimas turi būti susijęs su darbo veikla.<sup>21</sup> Pabrėžtina, kad materialinės atsakomybės paskirtis ir tikslas yra ne nubausti kaltą asmenį, o kompensuoti nukentėjusiajam padarytą turtinę ar neturtinę

<sup>20</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir jo komentaras. Ekonominės informacijos analizės ir leidybos centras, 2002, p. 86.

žalą, kas būdinga ir civilinei teisinei atsakomybei. Taip pat svarbu paminėti ir tai, kad materialinė atsakomybė yra laikoma savarankiška teisinės atsakomybės rūšimi, todėl gali būti taikoma greta kitų atsakomybės rūšių. Darbuotojų materialinė atsakomybė gali būti skirstoma į ribotą ir visišką, priklausomai nuo darbo pobūdžio ir užimamų pareigų. DK 256 str. numato, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe.<sup>22</sup>

### **1.2.5. Tarnybinė atsakomybė**

Kaip jau minėjau, teisės teorijoje įprasta yra išskirti keturias pagrindines teisinės atsakomybės rūšis, tai yra: baudžiamąją, administracinę, civilinę ir atsakomybę pagal darbo teisę. Tačiau galima kalbėti apie dar vieną atsakomybės rūšį, taikomą valstybės tarnautojams, o būtent – tarnybinę atsakomybę, kitaip dar vadinamą valstybės tarnautojų drausmine atsakomybe. Šią atsakomybės rūšį reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, o taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių“<sup>23</sup>. Pažymėtina, kad po to, kai Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5 str. nustačius principinę nuostatą, kad valstybės tarnautojams darbo įstatymų nuostatos taikomos tik tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas<sup>24</sup>, buvo žymiai susiaurinta specialiosios drausminės atsakomybės taikymo sritis, nes ji pradėta taikyti tik asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis. Tuo tarpu valstybės tarnautojų korpusui priskirtų asmenų tarnybinės atsakomybės santykiai pradėti traktuoti ne kaip darbo teisės objektas. Tarp darbo teisės mokslininkų vyrauja nuomonė, kad tokius santykius reglamentuoja teisės šakos, reguliuojančios valstybės tarnautojų tarnybos santykius (administracinės teisės), normos.<sup>25</sup> Taigi tarnybinė atsakomybė gali būti skiriama už tarnybinį nusižengimą ir tik valstybės tarnautojams.

## **1.3. Teisinės atsakomybės tikslai, principai ir funkcijos**

Teisinė atsakomybė yra teisinės sistemos dalis ir atlieka joje svarbias funkcijas. Kaip jau buvo minėta, atsakomybė yra ta juridinė priemonė, kuri užkerta kelią neteisėtam elgesiui ir

<sup>22</sup> Pagal LR DK 256 str. 3 d. visiškos materialinės atsakomybės sutartys negali būti sudaromos su darbuotojais iki 18 metų.

<sup>23</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 65-2665 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>24</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>25</sup> TIAŽKIJUS, V. *Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba // Naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso apžvalga*. Vilnius: Lietuvos teisėjų mokymo centras, 2003, p. 23-25.

veikia kaip priemonė, skatinanti visuomeniškai naudingą žmonių elgesį teisinėje sferoje. Teisine atsakomybe atsižvelgiant į teisės šaką siekiama tokių tikslų: 1) sumažinti teisės pažeidėjo subjektines teises iki jo paties sumažintų pareigų apimties (teisingumo vykdymas); 2) atlyginti žalą, padarytą teisės pažeidimu; 3) ugdyti žmonių pagarbą teisei ir teisingumui; 4) vykdyti teisės pažeidimų prevenciją.<sup>26</sup> Visumoje iškeliamais tikslais yra siekiama ginti teisėtą ir auklėti piliečius gerbti teisę. Šie tikslai bendri tiek pozityviajai teisei atsakomybei, tiek ir negatyviajai teisei atsakomybei, tik jų įgyvendinimas grindžiamas kiek skirtingais principais.

Taigi teisinės atsakomybės tikslai įgyvendinami remiantis tam tikromis pagrindinėmis idėjomis, metodologiniais orientyrais – tai yra teisės principais. Skirtingi autoriai nurodo skirtingus teisinės atsakomybės principus, tačiau daugelis jų yra bendri ir tinka abiem teisinės atsakomybės formoms (pozityviajai ir negatyviajai). Teisinės atsakomybės principai – tai pagrindinės idėjos, metodologiniai orientyrai, kuriais turi vadovautis valstybinės institucijos ir pareigūnai, turintys teisę taikyti teises sankcijas. Pagrindiniai teisinės atsakomybės principai yra šie:

- 1) atsakomybė gali būti taikoma tik už neteisėtą veiką (šis principas adresuotas įstatymų leidėjui ir reikalauja nustatyti teisinės atsakomybės rūšis tik už visuomenei žalingas veikas, neteisėtas, priešingas teisei; šis principas galioja ir teisės taikymo institucijoms, jis išplaukia iš 20 ir 31 Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsnių;
- 2) atsakomybė galima tik už kaltą veiką, yra taikoma nekaltumo prezumpcija – patrauktas atsakomybės asmuo yra laikomas nekaltu, kol jo kaltė nebus įrodyta ir nustatyta teisės taikymo aktu<sup>27</sup>;
- 3) teisingumo principas reikalauja, kad teisinė atsakomybė reikštų teisės pažeidėjo subjektinių teisių ir jo pareigų pusiausvyros atkūrimą, kuri buvo pažeista teisės pažeidimu (teisės įgijo persvarą prieš pareigas);
- 4) tikslingumo principas – parinkta teisės pažeidėjui bausmė turi atitikti atsakomybės tikslus; šis principas reikalauja taikyti prievartos priemonę atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą, asmenines pažeidėjo savybes, galimybę sušvelninti priemonę arba jos netaikyti, jeigu galima pasiekti tikslą kitu būdu;
- 5) atsakomybės neišvengiamumo principas – nė vienas teisės pažeidimas neturi būti

---

<sup>26</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 453.

<sup>27</sup> Šis teisinės atsakomybės bruožas būdingas ne visoms teisės šakoms, pvz. civilinėje teisėje šis principas negalioja.

nepastebėtas ir už padarytą pažeidimą turi būti greitai ir operatyviai pritaikyta atsakomybės priemonė;

6) teisėtumo principas (paprastai taikomas baudžiamosios teisės srityje) apima tokius reikalavimus: už nusižengimus negalima skirti baudžiamosios teisės numatytų bausmių; atsakomybę nustatantis ar ją didinantis įstatymas negali veikti atgal; už vieną teisės pažeidimą galima tik viena bausmė; teisinė atsakomybė galima tik už veiką, numatytą įstatyme, ir taikoma laikantis proceso įstatymų nustatytos tvarkos.

Kiekvienas tikslas yra realizuojamas vykdant teisinės atsakomybės funkcijas, o jos yra tokios: 1) represinė baudžiamoji, rodanti, kad teisinė atsakomybė, pirma, yra atpildas teisės pažeidėjui ir, antra, prevencijos priemonė, įspėjanti naujus pažeidėjus; 2) prievartinė auklėjamoji funkcija, glaudžiai susijusi su represine baudžiamąja, ir jos paskirtis – skatinti laikytis įstatymų, gerbti kitų piliečių teises ir teisėtus interesus; 3) teisės atkuriamoji, arba kompensacinė funkcija, būdinga, turtinei atsakomybei, pavyzdžiui, padarytos žalos išieškojimu atkuriamos nukentėjusiojo turtinės teisės.<sup>28</sup>

## **2. DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ**

### **2.1. Darbo drausmės instituto samprata**

Kaip yra žinoma, pagrindinė teisės paskirtis yra bendrojo ir individualaus pobūdžio normomis reguliuoti visuomeninius santykius. Teisės normos gali būti apibrėžiamos kaip tam tikros visuomeninio elgesio reguliavimo taisyklės, kurias nustato, sankcionuoja ir saugo valstybė. Tam tikra objektyviai vienos teisės šakos viduje atsiskyrusių arba keletose šakų susijusių teisės normų, reguliuojančių nedidelę grupę rūšinių giminingų santykių visuma sudaro teisės institutą. Taigi galima teigti, kad kiekviena teisės šaka sudaro iš tam tikrų teisės institutų. Anksčiau teisinėje literatūroje buvo teigiama, kad darbo teisės šaką sudaro dvi dalys – bendroji ir ypatingoji, o darbo drausmės instituto normos paprastai buvo priskiriamos ne bendrajai, o ypatingajai darbo teisės daliai.<sup>29</sup> Tuo tarpu pastaruoju metu, ypač po naujojo DK įsigaliojimo, teisininkai vis dažniau pareiškia nuomonę, kad šios normos turėtų būti priskirtinos prie individualius darbo santykius reglamentuojančios darbo teisės

<sup>28</sup> VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 227-228.

<sup>29</sup> DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 17.



dalies, o darbo teisė kaip teisės šaka turėtų susidėti iš trijų dalių: bendrosios, individualių darbo santykių ir kolektyvinių darbo santykių.<sup>30</sup>

Anot V. Tiažkijaus, pagrindinius darbo teisės šakos institutus galima būtų skirstyti į 3 dalis: 1) *bendrosios dalies* (darbo teisės subjektų; darbo teisės subjektų atstovavimo; darbo įstatymų laikymosi kontrolės; darbo teisių įgyvendinimo ir gynimo ir kt.); 2) *kolektyvinių darbo santykių dalies* (kolektyvinės sutarties; kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimo); 3) *individualių darbo santykių dalies* (įdarbinimo; darbo sutarties; darbo laiko; poilsio laiko; darbo užmokesčio; garantijų ir kompensacijų; darbo drausmės; materialinės atsakomybės; darbuotojų saugos ir sveikatos; darbo ginčų).<sup>31</sup>

Darbo drausmės institutas – vienas iš aktualiausių ir praktiniu požiūriu reikšmingiausių darbo teisės institutų tiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams. Teisinėje literatūroje jis dažniausiai apibrėžiamas kaip teisės normų, reglamentuojančių darbo drausmę darbovietėje, visuma. Kaip matyti, jis yra priskiriamas prie individualius darbo santykius reglamentuojančių darbo teisės normų.

Tam, kad būtų užtikrintos tinkamos organizacinės ir ekonominės sąlygos darbovietėje, kiekvienas darbdavys turi tinkamai laikytis darbo santykius reglamentuojančių teisės normų, o taip pat skatinti darbuotojų gerą darbą, rūpintis jų darbo, poilsio, saugumo bei kitais socialiniais poreikiais. Tuo tarpu darbuotojas turi paklusti teisėtiems darbdavio nurodymams, laikytis darbo drausmės, saugumo reikalavimų bei sąžiningai ir dorai atlikti darbo sutartimi suldytą darbą. Siekiant užtikrinti harmoningą darbą, tiek viena tiek kita darbo santykių šalis turi glaudžiai bendradarbiauti, stengtis patenkinti teisėtus vienas kito lūkesčius ir visų svarbiausia – laikytis darbo drausmės.

Teisės doktrinoje drausmė plačiąja prasme apibrėžiama kaip visų visuomenės narių elgesio tvarka, pagrįsta teisės ir moralės normomis<sup>32</sup>, todėl drausmė būtina normaliam bei harmoningam visuomenės egzistavimui. Darbo drausmė teisės literatūroje suprantama keliais aspektais: 1) kaip tam tikras kolektyvinis darbo organizavimo principas; 2) kaip teisės šakos – darbo teisės principas; 3) kaip darbo teisės institutas, teisės normų, reglamentuojančių darbo drausmę, visuma; 4) kaip teisinio darbo santykio turinio elementas, t. y. darbuotojo paklusimas nustatytai darbovietėje darbo tvarkai; 5) kaip konkretaus darbuotojo elgesys (jo

<sup>30</sup> TIAŽKIJUS, V. *Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba // Naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso apžvalga*. Vilnius: Lietuvos teisėjų mokymo centras, 2003, p. 6.

<sup>31</sup> TIAŽKIJUS V., *Darbo teisė: teorija ir praktika* : monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 56.

<sup>32</sup> MIDVILKIS, R.; TOLIŠIŪTĖ, A. *Darbo drausmė*. Vilnius: Mintis, 1984, p. 5.

pareigingumas, nustatytų elgesio taisyklių laikymasis)<sup>33</sup>. Tuo tarpu darbo teisėje, kaip konstatavo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) Civilinių bylų skyriaus (toliau – CBS) teisėjų kolegija, darbo drausmė suprantama, kaip teisės normų visuma, nustatanti darbuotojų darbinių pareigų turinį, darbo tvarkos taisykles, skatinimo priemonės už pareigingą ir sąžiningą darbo pareigų atlikimą ir atsakomybę už jų pažeidimą<sup>34</sup>. Pažymėtina, kad DK XVI skyriuje “Darbo drausmė” nėra apibrėžta, kas yra darbo drausmė, šio kodekso 227 str. tik numato, kokiais būdais ji turi būti užtikrinama. Rusijos Federacijos darbo kodeksas šiuo atveju yra konkretesnis, minėto kodekso 189 str. numato, kad darbo drausmė – tai visiems darbuotojams privalomų elgesio taisyklių, numatytų darbo kodekse, kituose federaliniuose įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, susitarimuose, lokaliniuose norminiuose teisės aktuose, darbo sutartyje, laikymasis<sup>35</sup>. Lietuvos Respublikos DK nesant tikslaus darbo drausmės apibrėžimo, kartais gali kilti tam tikras teisinis neaiškumas interpretuojant, kas yra darbo drausmė, todėl norint teisingai išaiškinti jos sąvoką, reiktų gilintis į pagalbinę teisinę literatūrą (pavyzdžiui Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentara).

Darbo drausmė įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra užtikrinama vadinamuoju “saldainio ir lazdos” principu – tai yra skatinimo ir drausminės atsakomybės (drausminių nuobaudų) taikymu<sup>36</sup>, tuo atveju, kai asmuo gerai ir kokybiškai dirba, jam taikomas skatinimas, o kai pažeidžia darbo drausmę – taikomos nuobaudos. Mano darbe aktualus yra būtent antrasis darbo drausmės įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje užtikrinimo būdas – tai yra drausminė atsakomybė.

Paminėtinos tokios svarbiausios darbuotojų pareigos, numatomos pagal bendruosius visų įmonių, įstaigų ir organizacijų reikalavimus: 1) darbas turi būti atliekamas sąžiningai ir dorai; 2) darbuotojas turi laikytis įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje numatytos darbo drausmės; 3) taip pat turi laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus bei darbo normas; 4) turi laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų; 5) taip pat turi saugoti ir tausoti darbdavio turtą. Tuo tarpu pagrindinės darbdavio pareigos apima kokybišką darbuotojų darbo organizavimo užtikrinimą

---

<sup>33</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t, p. 317.

<sup>34</sup> 2004 m. liepos 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. Sokolovskaja v. Šiaulių Beržyno pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-397/2004, kat. 8.2.2.

<sup>35</sup> *Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001)* (Rusijos Federacijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-20]. Prieiga per internetą: <[http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_39.html#p2709](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_39.html#p2709)>

<sup>36</sup> LAWIN. *Darbo teisės žinynas. Konsultacijos vadovui*. Vilnius: Verslo žinios, 2006.

bei rūpinimąsi jų poreikiais, o taip pat tinkamą darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų, laikymąsi. Analogišką darbuotojų bei darbdavių pareigų sąrašą numato Lenkijos darbo kodekso 100, 211 bei 212 str.<sup>37</sup>. Pastebėtina, kad LR DK 228 ir 229 str. aiškiai atskiria ir nurodo, kokios yra darbuotojų ir darbdavių pareigos. Tuo tarpu, Rusijos Federacijos darbo kodeksas apskritai nenumato darbuotojų pareigų, o darbdavių pareigas reglamentuoja labai lakoniškai. Manytina, kad Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas geriau sureglamentavo darbo drausmės teisinius santykius, kadangi aiškiai nurodant darbuotojų ir darbdavių pareigas, nekyla jokių teisinių neaiškumų šiuo klausimu.

Iki DK įsigaliojimo darbo santykius Lietuvoje reguliavo daugybė skirtingų įstatymų tokių kaip: Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (toliau – DĮK)<sup>38</sup>, Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas<sup>39</sup>, Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas<sup>40</sup>, Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas<sup>41</sup>, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas<sup>42</sup> ir kiti. Tačiau normas, sudarančias darbo drausmės institutą, gana plačiai reglamentavo tik DĮK ir nors jis ir nebuvo tobulas, bet šalino daugybę susidariusių teisės spragų.

Galiojant šiam kodeksui pradėta pastebėti, kad dauguma jame esančių normų jau nebeatitinka esamos situacijos ir nebegali pakankamai gerai reguliuoti darbo teisinių santykių. Tai sąlygojo naujo DK kūrimą, nes atsirado poreikis atnaujinti kai kurias darbo teisės institutų normas, atsižvelgiant į naujausius darbo santykius kodifikuojančius teisės aktus Europos Sąjungos valstybėse narėse ir kandidatėse, taip pat siekiant priderinti jas prie naujų ekonominių darbo sąlygų. Be abejo, visi pakeitimai kodekse sąlygojo ir kai kuriuos pasikeitimus darbo drausmės institute. Kuriant naująjį DK šiame institute buvo stengiamasi suteikti didesnių galių drausminės valdžios subjektams, o taip pat buvo ieškoma naujų būdų geriau apsaugoti darbuotojus nuo galimos darbdavių ar jų atstovų administravimo savivalės ir nepagrįsto drausminių nuobaudų taikymo. Taigi buvo bandoma pasiekti tam tikro balanso tarp darbo teisinių santykių subjektų teisių, pareigų ir galių. Pažymėtina, kad keletas svarbių

---

<sup>37</sup> *Kodeks Pracy Rzeczypospolitej Polski* // Dz. U. 1974 poz. 141 (ostatnie zminay 2007 m. Nr. 64, poz. 426, Nr. 89, poz. 589, Nr. 176, poz. 1239, Nr. 181, poz. 1288) (Lenkijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-20]. Prieiga per internetą:

<<http://www.pracuj.pl/kariera-prawo-kodeks-pracy.htm#top>>

<sup>38</sup> Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>39</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>40</sup> Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>41</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>42</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933 (su pakeitimais ir papildymais).

DIK pakeitimų buvo susiję būtent su drausmine atsakomybe. Kai kurie iš šių pakeitimų, kur tai bus aktualu, bus aptarti tolimesniame darbe.

## 2.2. Drausminės atsakomybės sąvoka

Kaip jau minėta, darbo drausmė yra būtinas tinkamų organizacinių ir ekonominių sąlygų bet kurioje darbovietėje užtikrinimo mechanizmas. Įmonėse, įstaigose ar organizacijose jiniai yra užtikrinama įvairiais įtikinėjimo, auklėjimo, skatinimo ir sankcijų taikymo būdais<sup>43</sup>. Taigi viena iš reikšmingiausių priemonių, užtikrinti drausmę darbovietėje yra drausminė atsakomybė. Šios atsakomybės rūšies svarbą galima pastebėti iš jai iškeliamų tikslų, kurių vienas svarbiausių yra nubausti darbo drausmės pažeidėją bei užkirsti kelią kitiems galimiems pažeidimams ateityje, taip įgyvendinant prevencinę ir apsauginę funkcijas.

Pažymėtina, kad teisės literatūroje bendriausiu požiūriu drausminė atsakomybė yra apibrėžiama kaip viena iš teisinės atsakomybės rūšių, taikomų už darbo tvarkos taisyklių pažeidimus. Kita vertus tam tikrais atvejais už darbo tvarkos taisyklių pažeidimus gali atsirasti ir kitokios teisinės pasekmės, o būtent – gali būti taikomos ne vien tik drausminės nuobaudos, bet gali kilti ir materialinė, administracinė ar netgi baudžiamoji atsakomybė<sup>44</sup>.

Drausminės, kaip ir kitų teisinės atsakomybės rūšių taikymo pagrindu laikytinas teisės pažeidimas, tačiau kad šis teisės pažeidimas būtų drausminės atsakomybės taikymo pagrindu, jis turi atitikti tam tikrus požymius. DK 234 str. nurodyta, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Tai reiškia, kad visų pirma, darbuotojas turi apskritai neatlikti arba netinkamai atlikti tam tikras jam priskirtas darbo pareigas, be to, jis tai turi padaryti dėl kaltų savo veiksmų, tai yra aiškiai suvokdamas savo kaltę. LAT Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarime Nr. 45<sup>45</sup> dar tiksliau sukonkretino šį apibrėžimą ir nurodė, kad darbo drausmės pažeidimas yra dėl darbuotojo kaltės darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir atlikimo taisyklių bei instrukcijų reikalavimų nesilaikymas.

---

<sup>43</sup> NEKROŠIUS, I., et.al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 382.

<sup>44</sup> MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos*. Jurisprudencija, Nr. 56 (48), 2004, p. 97.

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

Pastebėtina, kad anksčiau galiojusiam DĮK nebuvo aiškiai nurodyta, už kokią pažeidimą darbuotojui gali būti taikoma drausminė atsakomybė, tuo tarpu naujajame DK atsirado straipsnis, nustatantis, kad drausminė atsakomybė gali būti taikoma tik už darbo drausmės pažeidimus. Tai reiškia, kad bendriausia prasme asmeniui nuobaudos gali būti skiriamos tik jam pažeidus darbo drausmę. DK 236 str. taip pat nurodoma, kad įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose drausminė atsakomybė gali būti nustatyta ir už kitas pražangas.

Darbo drausmės pažeidimai, kaip ir kitos teisės pažeidimų rūšys susideda iš tam tikrų elementų (sudedamųjų dalių): subjekto, objekto, subjektyviosios ir objektyviosios pusės. Bent vieno iš šių elementų nebuvimas nesudarys teisės pažeidimo turinio, tai yra bent vienam iš jo nesant nebus ir teisės pažeidimo. Tam, kad kuris nors teisės pažeidimas taptų konkrečios teisės šakos pažeidimu, jo sudedamieji elementai turi turėti tam tikrų specifinių bruožų. Toliau bus bandoma aptarti kiekvieną iš darbo drausmės pažeidimui būtinų elementų.

Teisės pažeidimo subjektu bendrąją prasme yra fizinis arba juridinis asmuo pažeidžiantis ar besikėsiantis į tam tikrą teisinį gėrį. Subjektu darbo drausmės pažeidimo atveju gali būti tik darbuotojas, kuris nusižengė darbo tvarkai. Pagal DK 15 str. darbuotoju yra laikomas tik fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą bei dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Pažymėtina, kad skirtingai nei kitose teisės šakose, darbo teisėje darbuotojas darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja vienu metu ir juos galima apibrėžti kaip asmens gebėjimą įgyti ir savo veiksmais įgyvendinti darbinės teisės ir pareigas<sup>46</sup>.

Verta pažymėti, kad darbo teisėje išskiriami specifiniai darbo teisinių santykių subjektai, tai – įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovai, dirbantys pagal darbo sutartis, kadangi jų teisinė padėtis darbuotojų kolektyve yra išskirtinė. Jie turi lyg ir dvigubą statusą, kadangi, viena vertus, jų, kaip darbuotojų kolektyvo narių, teisės tam tikrais atvejais gali būti apribotos, pavyzdžiui darbdavys ir jo įgaliotas atstovas negali būti įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančių profsajungų nariu<sup>47</sup>, kaip ir kiekvienas eilinis darbuotojų kolektyvo narys, jis turi laikytis darbo saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų bei paklusti darbo režimui, kita vertus, vadovas pagal savo kompetenciją gali priimti sprendimus, duoti darbuotojų kolektyvui privalomus nurodymus – jis darbuotojų atžvilgiu turi valdingą įgaliojimą.<sup>48</sup> Taigi įmonių, įstaigų ar organizacijų vadovai iš vienos pusės patys yra

<sup>46</sup> NEKROŠIUS, I., et.al. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 68.

<sup>47</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnio 1 dalis (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933).

<sup>48</sup> NEKROŠIUS, I., et.al. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 71.

darbuotojai, kuriems gali būti skiriamos drausminės nuobaudos, o iš kitos pusės – jie patys, bet darbdavio vardu, gali taikyti drausmines nuobaudas, žemesniems pagal pavaldumą darbuotojų kolektyvo nariams.

Anksčiau galiojęs Darbo sutarties įstatymas buvo įnešęs tam tikrą neaiškumą dėl darbdavio sąvokos, jis numatė, kad darbdaviu laikomi visi tam tikros įmonės savininkai, šių įmonių vadovai. Tuo tarpu pagal dabar galiojančią DK darbdaviu yra laikoma pati įmonė, įstaiga, organizacija ar kitokia organizacinė struktūra turinti darbinį teisingumą ir veiksnumą, o šių subjektų vadovai ir kiti įgalioti asmenys yra ne darbdaviai, o darbdavių atstovai, turintys savarankiškas teises ir pareigas darbo santykiuose<sup>49</sup>. V. Tiažkijaus nuomone, būtent tokiu atveju šie asmenys laikomi darbo teisės subjektais. Pastebėtina, kad LAT pažymi, jog tais atvejais, kai tarp administracijos vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šiems santykiams būdingi ne vien darbo teisės, bet ir civilinės teisės bruožai – jiems taikytinos pavidimo sutartį reguliuojančios civilinės teisės normos.<sup>50</sup> Todėl kaip kitoje nutartyje konstatavo LAT teisėjų kolegija<sup>51</sup> įmonei, įstaigai, organizacijai ar kitokiai organizacinei struktūrai, norint nutraukti darbo sutartį su jos vadovu, galima vadovautis ne vien DK, bet ir kituose įstatymuose įtvirtintomis nuostatomis<sup>52</sup>. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo<sup>53</sup> 37 str. 4 d. nustatyta, kad su akcinės bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama, vadovą išrinkusiam organui jį atšaukus iš vadovo pareigų“.

Objektu paprastai yra laikomas tam tikras teisės saugomas gėris į kurį kėsinamasi arba kuris yra pažeidžiamas. Darbo drausmės pažeidimo objektu yra laikoma įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatyta darbo tvarka. Ji gali būti suprantama kaip visuma teisės normomis reguliuojamų tarpusavio santykių tarp darbuotojų kolektyvo atskirų narių ar jų grupių, taip pat tarp darbuotojų kolektyvo narių, jiems atliekant darbo funkcijas, ir darbdavio.<sup>54</sup> Darbo tvarka padeda darbo teisinių santykių šalims suvokti kokios yra jų tarpusavio teisės ir pareigos. Darbo tvarka yra reguliuojama dvejopo pobūdžio norminiais teisės aktais:

<sup>49</sup> TIAŽKIJUS, V. *Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba // Naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso apžvalga*. Vilnius: Lietuvos teisėjų mokymo centras, 2003, p. 28.

<sup>50</sup> 2001 m. spalio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje. V. *Paliūnas v. UAB „Radviliškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

<sup>51</sup> 2005 m. spalio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje N. *Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, Nr. 3 K-3-457/2005, kat. 11.9.12.

<sup>52</sup> DK 124 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodyta, kad darbo sutartis baigiasi DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais.

<sup>53</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

<sup>54</sup> NEKROŠIUS, I., et.al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 378.

1) *bendraisiais*, kurie apima įvairius įstatymus, DK, Vyriausybės nutarimus bei kitų valdžios ir valdymo institucijų norminius teisės aktus;

2) *vietiniais* (lokaliniais), kurie sukonkretina darbo tvarkos reguliavimą kiekvienoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.

Vienu svarbiausių lokalinių norminių teisės aktų yra laikomos vidaus darbo tvarkos taisyklės. Lietuvos Respublikos DK 230 str. teigiama, kad “darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, kurias tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais”. Plačiau darbo tvarkos taisyklių turinio Lietuvos Respublikos DK neatskleidžia. Tuo tarpu, Rusijos Federacijos darbo kodekso 189 str. nurodo, kad darbo tvarkos taisyklės – tai lokalinis norminis aktas, suderintas su darbo kodeksu ir kitais federaliniais įstatymais, reglamentuojantis darbuotojo priėmimą ir atleidimą iš darbo, darbo sutarties šalių pagrindines teises, pareigas ir atsakomybę, darbo režimą, poilsio laiką, darbuotojams taikomus paskatinimus ir drausminę atsakomybę, o taip pat kitus darbo santykių reguliavimo klausimus<sup>55</sup>.

Smulkesni ir detaliau reglamentuojantys darbo tvarką konkrečioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra įvairūs pareigybių aprašymai, gamybinės technologinės instrukcijos, kitos techninės taisyklės ir panašiai. Paprastai darbo tvarkos taisyklėse darbdaviai linkę reglamentuoti tik bendrus klausimus, tuo tarpu jiems aktualesnius klausimus jie dažniau apibrėžia kituose vietiniuose aktuose tokiuose kaip: administracijos darbo reglamentas, darbdavio įsakymai, vidaus politikos, memorandumai bei kitokio pobūdžio taisyklės. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK 230 str. numatoma, jog darbo tvarkos taisyklės tvirtina darbdavys, suderinęs jas su darbuotojų atstovais. Darbo kodekse dažnai yra vartojama sąvoka “suderinus”, tačiau neapibrėžta, ką ji reiškia. Bendrine reikšme “suderinus” reiškia sudarius galimybę darbuotojų atstovams pateikti pastabas. “Suderinimo” sąvokos reikšmė dažnai suvedama į darbuotojų atstovų pritarimą. Tačiau pritarimas – tai tik viena suderinimo forma.<sup>56</sup> Tuo tarpu DK 230 str. prasme “suderinimas” reiškia darbuotojų atstovų sutikimas su parengtu darbo tvarkos taisyklių projektu. Pažymėtina, kad įsigaliojus naujam DK lyginant su DĮK buvo pakeista įmonių, įstaigų ir organizacijų darbo tvarkos taisyklių derinimo ir

---

<sup>55</sup> *Трудовой кодекс российской федерации (ТК РФ) ОТ 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (Rusijos Federacijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-20]. Prieiga per internetą: <[http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_39.html#p2709](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_39.html#p2709)>*

<sup>56</sup> LAWIN. *Darbo teisės žinynas. Konsultacijos vadovui*. Vilnius: Verslo žinios, 2006. p. 3.

tvirtinimo tvarka taip siekiant atsisakyti ydingo požiūrio į tai, jog sudarant darbo tvarkos taisykles neturi likti vietos vietinei iniciatyvai ir savireguliacijai. Šiam tikslui pasiekti buvo numatyta, kad darbo tvarkos taisykles leidžiama formuoti daug laisviau, nepririšant prie kažkokios vienos tipinės formos, taip pat nustatyta kad prieš patvirtinant darbo tvarkos taisykles, darbdavys turi jas suderinti su darbuotojų atstovais, taip išvengiant tam tikros savivalės ir leidžiant darbuotojams, per savo atstovus sąlyginai įtakoti visą darbo tvarkos formavimosi kelią<sup>57</sup>.

Praktikoje gali iškilti tam tikrų problemų, kada įstaigoje, įmonėje ar organizacijoje esant tam tikriems darbuotojų atstovams, šie nepagrįstai vilkina sprendimo, dėl vidaus darbo tvarkos taisyklių tvirtinimo, priėmimą arba nesutinka su darbdavio kreipimusi, kadangi kaip konstatavo ir LAT Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45<sup>58</sup>, jei darbovietėje yra darbuotojų atstovų, tai darbdaviui yra privaloma prieš patvirtinant darbo tvarkos taisykles, suderinti jas su tais atstovais. Šiam klausimui išspręsti rasta išeitis, nes susiklosčius panašiai situacijai, darbdavys turi teisę kreiptis į teismą ir, remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, gali patvirtinti darbo tvarkos taisykles be darbuotojų atstovų sutikimo. Svarbu yra tai, kad darbdaviui neteisėtai patvirtinus vidaus darbo tvarkos taisykles, o vėliau kilus darbo ginčui ir darbuotojui paskyrus drausminę nuobaudą už tokių taisyklių pažeidimą, darbo ginčą nagrinėjantis organas, remdamasis tuo, kad taisyklės buvo patvirtintos pažeidžiant elementarias darbo įstatymų normas, gali nuspręsti, kad drausminei atsakomybei kilti nebuvo teisėto pagrindo.

Pasitaiko ir tokių atvejų, kai įmonėje apskritai nėra darbo tvarkos taisyklių, kadangi svarbiausi klausimai yra sureglamentuoti kolektyvinėje sutartyje, todėl svarbu pažymėti, kad pagal DK 99 str. 4 d., darbdavys, sudarydamas darbo sutartį su darbuotoju, privalo pasirašytinai supažindinti jį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą<sup>59</sup>. Toks reikalavimas darbdaviui išplaukia iš Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba

---

<sup>57</sup> VĖGELIS, V. *Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse*. Darbo teisė suvienytoje Europoje 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 371.

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

<sup>59</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).



darbo santykių sąlygas<sup>60</sup>. Iki 2005 m. gegužės 12 d. DK 99 str. pakeitimo, nebuvo numatyta, kad darbdavys turėjo supažindinti darbuotoją su minėtais dokumentais pasirašytinai, tuomet, kilus darbo ginčui, darbdaviui išlikdavo pareiga įrodyti, kad darbuotojas buvo tinkamai supažindintas su minėtais dokumentais. Šiuo klausimu pasisakė ir LAT Senatas 1996 m. birželio 21 d. nutarime Nr. 42<sup>61</sup> (5p.): “kai administracija nesupažindina darbuotojo su jo darbo funkcijomis (...), o darbuotojas šių pareigų dėl nesupažindinimo neatlieka arba jas atlieka netinkamai, tokie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip jo kalti veiksmai ir jis dėl to negali būti atleistas iš darbo (...)”. Tai yra tokie administracijos veiksmai lemia drausminės atsakomybės darbuotojui taikymo negalimumą. Tuo tarpu pakeitus DK 99 str. ši problema tapo nebe aktuali. Manytina, kad įstatymų leidėjas minėtus pataisymus atliko siekdamas apsaugoti abiejų šalių interesus. Darbuotojo tuo aspektu, kad darbdavys galėtų reikalauti iš jo tik tų pareigų vykdymo, kurios buvo numatytos vidaus darbo tvarkos taisyklėse ir su kuriomis darbuotojas pasirašytinai sutiko, tuo tarpu darbdaviui palengvėja įrodinėjimo procesas kilusio darbo ginčo metu. Pažymėtina, kad įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nesant pareiginių instrukcijų ar darbo tvarkos taisyklių bei darbuotojui pažeidus pagrindines DK numatytas pareigas, drausminė atsakomybė darbuotojams kyla tiesiogiai iš DK normų.

Objektyvioji darbo drausmės pažeidimo pusė pasireiškia neteisėtu darbuotojo elgesiu. Neteisėtu elgesiu laikomas toks nusikaltusio asmens veikimas arba neveikimas, kuriuo jis pažeidžia norminiuose teisės aktuose nustatytas taisykles. DK bei kituose teisės norminiuose aktuose paprastai nėra įvardijamos konkrečios neteisėtos veikos, kurios gali būti traktuojamos kaip darbo drausmės pažeidimai. Darbuotojų darbo pareigos yra įvardijamos jų pareigybių aprašymuose, pareiginiuose nuostatuose, darbo tvarkos taisyklėse, statutuose ir panašiai. Teisės pažeidimu negali būti laikoma teisėta asmens veika. Pažymėtina, kad DK 228 str. nurodoma, kad darbuotojai turi vykdyti tik teisėtus darbdavių nurodymus<sup>62</sup>, tuo tarpu anksčiau galiojusiam DĮK teisėtumo elementas nebuvo išskiriamas apskritai. Teisėtu elgesiu yra laikomas toks elgesys, kuris atitinka teisės nuostatas ir yra teisės normų leidžiamas.<sup>63</sup> Taigi kiekvienu atveju, kai darbuotojas nevykdo neteisėtų darbdavio nurodymu, tai negali

---

<sup>60</sup> *Official Journal of the European Union*, 1991, L 288 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-29] Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31991L0533:LT:PDF>>

<sup>61</sup> LAT senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“. Teismų praktika Nr. 3-4, Vilnius, 1996.

<sup>62</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>63</sup> VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 230.

būti pagrindas patraukti jį drausminėn atsakomybėn. Tai konstatavo ir LAT<sup>64</sup>. Pagal DK 275 str. 6 p. darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, kai yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai dirbti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės saugos priemonės arba jis pats neaprūpintas reikiamomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis. Tuo pačiu toliau DK 276 str. nurodoma, kad jei atsisakymas dirbti yra nepagrįstas, darbuotojo veiksmai vertintini kaip darbo drausmės pažeidimas. Pažymėtina, kad darbo drausmės pažeidimu negali būti laikomas ne darbo pareigų nevykdymas. Tai pagrįstina remiantis DK 119 str., kuris numato, kad darbdavys paprastai neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Taip pat negali būti laikomas tinkamu pagrindas taikyti drausminę nuobaudą už tai, kad asmuo netinkamai atlieka darbo sutartimi sulygtą darbą dėl kvalifikacijos stokos ar pablogėjusios sveikatos. Tokiu atveju asmuo tik gali būti perkeliamas į kitą darbą arba, jam nesutikus to padaryti, jis gali būti atleidžiamas, vadovaujantis DK 129 str.

Kaip jau minėta anksčiau DK bei kituose teisės norminiuose aktuose paprastai nėra įvardijamos konkrečios neteisėtos veikos, kurios gali būti traktuojamos kaip darbo drausmės pažeidimai, tačiau, įstatymu leidėjo manymu, kai kurios veikos gali užtraukti itin sunkias pasekmes, todėl jos yra reglamentuotos norminiuose teisės aktuose. DK yra numatyta, kokios veikos yra laikomos šurkščiais darbo pareigų pažeidimais (235 str.), o taip pat kaip atskiras darbo drausmės pažeidimas yra išskiriamas darbo saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbo organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas. Taip pat vienas iš įstatymuose paminėtinų darbo drausmės pažeidimų gali būti laikomas Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 35 str. 3 p. įvardytas nepagrįstas darbuotojo atsisakymas dirbti<sup>65</sup>. Šurkščiu darbo drausmės pažeidimu yra laikomas darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Šurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Lietuvos Respublikos DK laikoma:

1) neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;

---

<sup>64</sup> 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. Čuprinskas v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“ Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.

<sup>65</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170 (su pakeitimais ir papildymais).

2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei;

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

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

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

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

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

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

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

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

11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.<sup>66</sup>

Palyginimui galima paimti Rusijos Federacijos darbo kodeksą, kuris apskritai neišskiria šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, o pateikia tik bendrą darbo pareigų pažeidimo sąvoką. Šiuo požiūriu manytina, kad Lietuvos Respublikos DK esantis šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo įtvirtinimas yra sveikintinas dalykas, kadangi taip įstatymų leidėjas parodo kokių darbo pareigų pažeidimas gali užtraukti sunkesnes nei įprasta pasekmes bei už kokias veikas turi būti skiriama griežtesnė nuobauda.

Taigi DK 235 str. nurodo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą ir konkrečias jo sudėtis. Anksčiau galiojusiuose darbo teisės aktuose – Darbo sutarties įstatyme, DĮK taip pat buvo užsimenama apie šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, tačiau juose nebuvo pateikiama nei tokios pažeidimų rūšies samprata, nei bandoma nustatyti šių pažeidimų sudėtis. Be to drausminėn atsakomybėn už tokį nusižengimą galėjo būti patrauktas ribotas darbuotojų ratas.

---

<sup>66</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

Dabar gi atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, esant DK 235 str. nurodytoms aplinkybėms, taikomas visiems be išimties darbuotojams.<sup>67</sup>

Kaip jau minėta anksčiau, darbo drausmės pažeidimu gali būti laikoma tik kaltai padaryta asmens veika. Būtent kaltė ir sudaro paskutinį teisės pažeidimo elemento – subjektyviosios pusės – turinį. Atsižvelgiant į dabar galiojančio CK 6.249 str. 3 d. asmuo yra laikomas kaltu, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę ir kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina<sup>68</sup>. Svarbu yra ir tai, kiek ir kaip asmuo pažeidimo padarymo metu suvokia savo veiką ir jos galimus padarinius. Darbuotojo kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu. Dažniausiai būna, kad darbo drausmė pažeidžiama dėl neatsargumo, tačiau pasitaiko atvejų, kai tai padaroma tyčia. Pažymėtina, kad darbo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusės darbo teisėje dar vadinamos darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis.

Literatūroje nurodomos tokios drausminės atsakomybės sąlygos:

- 1) darbuotojo konkretūs neteisėti veiksmai (ar neveikimas);
- 2) šių veikslių žalingos pasekmės;
- 3) priežastinis ryšys tarp darbuotojo neteisėtų veikslių ir žalingų pasekmių;
- 4) darbuotojo kaltė.<sup>69</sup>

LAT CBS teisėjų kolegija konstatavo, kad bent vienos iš šių sąlygų nebuvimas lemia drausminės atsakomybės turinio nebuvimą<sup>70</sup>. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad materialinės pasekmės nėra drausminės atsakomybės pagal darbo teisę atsiradimo sąlyga, tačiau jos yra reikšmingos nustatant drausminės atsakomybės taikymo laipsnį. Kaltės forma (tyčia ar neatsargumas) šia prasme irgi labai reikšminga.

Už darbo drausmės pažeidimą nusižengusiam asmeniui yra taikomos drausminio poveikio priemonės kitaip vadinamos drausminėmis nuobaudomis. Jas taiko darbdavys. DK 237 str. yra įvardytos drausminės nuobaudos, kurios gali būti skiriamos tik tiems darbuotojams, kurie atsako pagal bendrąją drausminę atsakomybę. Tuo tarpu darbuotojams, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė be bendrųjų drausminių nuobaudų gali būti taikomos ir kitos, numatytos jų darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės

<sup>67</sup> VĖGELIS, V. *Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse*. Darbo teisė suvienytoje Europoje 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 372-373.

<sup>68</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>69</sup> DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija, 2003, p. 129.

<sup>70</sup> 2004 m. spalio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. *Pliuskys v. AB „Stumbras“*, Nr. 3K-563/2004, kat. 2.4.3.6.

aktuose. Taigi pagal bendrąją drausminę atsakomybę gali būti taikomos tokios nuobaudos: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) atleidimas iš darbo. Pažymėtina, kad iki 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusio DK projekte kuriant drausminių nuobaudų sistemą, kuri laiką tarp drausminių nuobaudų figūravo pinigine bauda.<sup>71</sup> Buvo numatytas net konkretus jos dydis – ne daugiau vieno ketvirtadalio darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio. Pagal minėtą projektą, bauda būtų buvusi išieškoma į darbovietėje sudaromą socialinį fondą, kuris būtų naudojamas įmonės darbuotojų poreikiams tenkinti. Toks siūlymas sukėlė profesinių sąjungų ir kitų dirbančiųjų teises saugančių institucijų nepasitenkinimą. Jų nuomone, baudos įvedimas gali pažeisti teisingo apmokėjimo už darbą principą bei kai kuriais atvejais neužtikrinti MMA (minimalus mėnesinis atlyginimas) išmokėjimo net ir esant geriems darbo rezultatams. Be to beatodairiškas baudų taikymas gali kelti socialinę įtampą tarp darbdavių ir darbuotojų, provokuoti darbo ginčus, neigiamai veikti darbuotojo šeimos biudžetą. Taigi apsvarsčius visus motyvus, buvo nuspręsta baudos kaip drausminės nuobaudos atsisakyti.<sup>72</sup> Palyginimui galima paminėti ir tai, kad senojo DĮK pirminė redakcija nuobaudų už darbo drausmės pažeidimą numatė žymiai daugiau: pastabą; papeikimą; griežtą papeikimą; perkėlimą į mažiau apmokamą darbą iki trijų mėnesių arba į žemesnes pareigas tokiam pat laikui; atleidimą iš darbo (DĮK 158 str.).<sup>73</sup> Įdomus šiuo klausimu Portugalijos darbo kodeksas, kurio 366 str. numato ilgesnį drausminių nuobaudų sąrašą, o būtent: papeikimą; griežtą papeikimą; pinigine baudą; atostogų laiko sutrumpinimą; laikinas nušalinimas nuo pareigų be teisės gauti atlyginimą bei neskaičiuojant darbo stažo; atleidimas iš darbo, nesumokant darbuotojui atlyginimo bei išieštinės išmokos<sup>74</sup>.

DK 238 str. nurodoma, kad skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Palyginus su DĮK čia įtvirtinti du nauji faktoriai. Tai yra pažeidimo sukeltos pasekmės ir darbuotojo kaltė. Ypač

---

<sup>71</sup> Darbo kodekso projektas, pateiktas Lietuvos Respublikos Vyriausybės, įregistruotas Seimo posėdžių sekretoriате 2001 gruodžio 10 d. Nr. IXP-1268 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-20]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=156023&Condition2=>>

<sup>72</sup> VĖGELIS, V. *Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse*. Darbo teisė suvienytoje Europoje 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 369-370.

<sup>73</sup> Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>74</sup> *Código do Trabalho* (Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto) (Portugalijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-05]. Prieiga per internetą:

<[http://www.estg.ipg.pt/legislacao\\_ambiente/ficheiros/lei%20n%C2%BA%2099-2003.pdf](http://www.estg.ipg.pt/legislacao_ambiente/ficheiros/lei%20n%C2%BA%2099-2003.pdf)>

svarbus yra darbuotojo kaltės faktoriaus buvimas, kurį visais atvejais turi įrodyti darbdavys<sup>75</sup>, čia pasireiškia daugeliui teisės šakų būdingas nekaltumo prezumpcijos principas. Tokiu būdu darbuotojas lyg ir apsaugomas nuo nepagrįsto drausminės nuobaudos skyrimo bei darbdavio savivalės. LAT CBS teisėjų kolegija teismų praktikoje konstatavo, kad darbdavio veiksmai, prieštaraujantys jo pareigoms tinkamai organizuoti darbą, užtikrinti darbo drausmę, nepažeisti įstatymų ir darbo sutarties, sąlygoję darbo drausmės pažeidimą, eliminuoja drausminės atsakomybės taikymo darbuotojui galimybę.<sup>76</sup> Kaip jau minėta, drausminė atsakomybė galima tik esant darbuotojo neteisėtiems veiksams ar neveikimui, žalai, priešastiniam ryšiui tarp neteisėtų veiksmų ir atsiradusios žalos bei darbuotojo kaltei. Darbdavio teisė patraukti darbuotoją drausminėn atsakomybėn atsiranda tik tada, kai paties darbdavio įvykdytas pažeidimas nėra darbo drausmės nesilaikymo priežastis.<sup>77</sup>

Svarbu paminėti tai, kad drausminė atsakomybė kiekvieno darbuotojo atžvilgiu turi būti taikoma individualiai, taip siekiant ne tik jį nubausti, bet taip pat daryti įtaką jo elgesiui. LAT CBS teisėjų kolegija konstatavo, kad tol, kol konkretus darbo drausmės pažeidimą padaręs darbuotojas nėra nustatytas, drausminės atsakomybės taikymas yra negalimas<sup>78</sup>. Paskirtoji nuobauda visais atvejais turi būti teisinga, priešingu atveju ji neatliks savo svarbiausių auklėjimo ir prevencijos funkcijų.

Detaliau drausminių nuobaudų rūšys, parinkimas, skyrimo ir panaikino tvarka bus nagrinėjamos vėliau (3 skyriaus pabaigoje).

### 2.3. Drausminės atsakomybės rūšys

Egzistuoja dvi drausminės atsakomybės rūšys taikomos už darbo drausmės pažeidimus. Tai yra bendroji drausminė atsakomybė ir specialioji drausminė atsakomybė. Bendroji drausminė atsakomybė yra nustatoma įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis ir reglamentuojama DK normomis. Tuo tarpu specialioji drausminė atsakomybė yra tokia, kuri numatyta drausmės statutuose ir kituose specialiuose norminiuose teisės aktuose<sup>79</sup>. Svarbu

<sup>75</sup> 2005 m. kovo 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. Žolobaila v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“, Nr. 3K-3-178/2005, kat. 4.1; 11.9.10.7; 15.3.1.

<sup>76</sup> 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. Čuprinskas v. VŠĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.

<sup>77</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 384-385.

<sup>78</sup> 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje N. Mikalauskienė v. VŠĮ „Vilniaus kraujo centras“ Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.

<sup>79</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t, p. 344.

pastebėti tai, kad bendroji drausminė atsakomybė visais atvejais taikoma ir tiems darbuotojams, kuriems taikoma specialioji atsakomybė. Taigi kaip matyti bendrosios atsakomybės taikymo sritis gerokai platesnė nei specialiosios.

Įsigaliojus naujajam DK buvo žymiai susiaurinta specialiosios drausminės atsakomybės kaip atskiros drausminės atsakomybės rūšies taikymo sfera.<sup>80</sup> Anksčiau galiojęs DĮK šia atsakomybės rūšį numatė: vidaus reikalų, prokuratūros, valstybės saugumo, muitinės pareigūnams, geležinkelių transporto darbuotojams ir kt. Tuo tarpu naujasis kodeksas nurodo, kad specialioji drausminės atsakomybės rūšis taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems nurodytų kategorijų darbuotojams. Kaip jau minėta, valstybės tarnautojų korpusui priskirtų asmenų tarnybinės atsakomybės santykiai nėra laikomi darbo teisės objektu. Antai V. Tiažkijaus nuomone, su kuria sutinka ir V. Vėgelis, šiuos santykius reglamentuoja ne darbo teisės, o teisės šakos, reguliuojančios valstybės tarnautojų tarnybos santykius (administracinės teisės), normos.<sup>81</sup>

Taigi nuo darbo teisės reguliavimo atibojus prokuratūros, vidaus reikalų, muitinės ir kitų institucijų statutinių ir karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės santykius, teisės aktų, nustatančių specialiąją drausminę atsakomybę darbo santykių srityje, liko labai nedaug. Pagrindinės darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis kategorijos, kurioms yra taikoma specialioji drausminė atsakomybė yra: 1) Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojai, kuriems atsakomybė yra taikoma pagal Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutą, patvirtintą Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118. Šiame statute yra nustatyti geležinkelių transporto darbuotojų drausminės atsakomybės ypatumai: ji galima už ne darbo metu padarytus nusižengimus; nusižengusiam darbuotojui gali būti skiriamos DK 237 str. numatytos drausminės nuobaudos ir kt.<sup>82</sup>; 2) Lietuvos jūrų laivų darbuotojai, kurių atsakomybė yra numatyta Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statute, patvirtintame Susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 364<sup>83</sup> bei 3) Lietuvos vidaus vandenų laivų darbuotojai, kuriems atsakomybė yra numatyta Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statute, Susisiekimo ministerijos

---

<sup>80</sup> VĖGELIS, V. *Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse*. Darbo teisė suvienytoje Europoje 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 371.

<sup>81</sup> TIAŽKIJUS, V. *Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba // Naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso apžvalga*. Vilnius: Lietuvos teisėjų mokymo centras, 2003. p. 23-25.

<sup>82</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>83</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 121-2858 (su pakeitimais ir papildymais).

patvirtintame 1998 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. 12<sup>84</sup>. Šiuose statutuose numatyti laivo įgulos nario atleidimo iš darbo ypatumai, pavyzdžiui, už grubų drausmės pažeidimą, dėl ko gali kilti grėsmė laivybos saugumui, žmonių sveikatai ir gyvybei; už vengimą periodinio kvalifikacijos patikrinimo, dėl ko netenka galios jo profesiniai diplomai, jūrinio laipsnio liudijimai, pažymėjimai.<sup>85</sup>

Pažymėtina, kad specialiajai drausminei atsakomybei yra būdinga didesnė drausminių nuobaudų ir kitų poveikio priemonių įvairovė, dažniausiai jos yra griežtesnės nei bendrosios drausminės atsakomybės atveju, taip pat joms numatoma specifinė skyrimo tvarka. Visa tai numatyta todėl, kad specialiosios drausminės atsakomybės taikymo sfera dažniausiai priklauso nuo to, kokį darbą dirba darbuotojai. Jos taikymas yra susijęs su darbu ypatingos reikšmės objektuose arba dirbant specifinėmis sąlygomis, kai darbo pobūdis nulemia tam tikro pavojaus atsiradimą žmonių sveikatai, gyvybei, saugumui bei kitiems visuomeniškai svarbiems gėriams, tai yra gamtai, visuomenei ir kt.

Aptarus abi drausminės atsakomybės rūšis galima pastebėti, kad specialioji drausminė atsakomybė lyginant su bendrąją turi tam tikrų, tik jai būdingų bruožų:

- 1) ji taikoma tam tikrai asmenų grupei;
- 2) numatoma platesnė drausminio nusižengimo samprata;
- 3) didesnė drausminių nuobaudų ir kitų poveikio priemonių įvairovė, griežtesnis jų pobūdis;
- 4) specifinė nuobaudų skyrimo tvarka ir kt.<sup>86</sup>

### **3. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS SANTYKIS SU KITOMIS TEISINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠIMIS**

Šio magistro darbo temos trečioje dalyje bus bandoma apibrėžti drausminės atsakomybės santykį su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis. Šį santykį galima būtų atskleisti atlikus tam tikrą lyginamojo pobūdžio analizę. Siekiant šio tikslo, pirmiausia bus bandoma išryškinti visų lyginamųjų teisinių atsakomybių rūšių panašumus su drausmine atsakomybe, o vėliau – ir jų skirtumus.

---

<sup>84</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. 12-28 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>85</sup> VĖGELIS, V. *Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse*. Darbo teisė suvienytoje Europoje 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 372.

<sup>86</sup> NEKROŠIUS, I., et.al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383.



Visos nagrinėtinos teisinės atsakomybės rūšys jau buvo trumpai aptartos darbo pradžioje, tačiau manytina, kad, siekiant aiškiau bei išsamiau atskleisti drausminės atsakomybės santykį su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, reikia pasirinkti tam tikrus tarpusavio lyginimo kriterijus.

Šio mokslinio darbo autoriaus nuomone, tikslingiausiai būtų teisinės atsakomybės rūšių lyginamąją analizę atlikti lyginant tarpusavyje:

- 1) atskirų teisės pažeidimų elementus;
- 2) subjektus, galinčius taikyti teisinę atsakomybę;
- 3) sankcijas, taikomas teisės pažeidėjams (jos bus aptariamoms šio skyriaus pabaigoje).

Bet kurios teisinės atsakomybės atsiradimo pagrindu yra laikytinas teisės pažeidimas. Tai yra neteisėta arba kalta veika, kuria yra padaroma tam tikra žala teisės saugomoms vertybėms. Teisės pažeidimas visuomet pasireiškia tam tikra neteisėta veika, tai yra neteisėtu veikimu arba neveikimu, be to, tik kalta veika, kuria padaroma žalos teisiniams gėriams. Kiekvieną teisės pažeidimą sudaro keturi pagrindiniai elementai, kuriems būdingi tam tikri požymiai: 1) subjektas – pakaltinamas, veiksnus fizinis asmuo arba juridinis asmuo, padaręs teisės pažeidimą; 2) objektas – teisės saugomi visuomeniniai santykiai, į kuriuos kėsiniasi darant teisės pažeidimą; 3) objektyvioji pusė – priešinga teisei veika, jos padarymo būdas, pasekmės, priežastinis ryšys tarp veikos ir pasekmių; 4) subjektyvioji pusė – pažeidėjo kaltė, kuri pasireiškia tyčia arba neatsargumu, motyvai bei tikslai.

Pagal pavojingumo laipsnį teisės pažeidimai, gali būti skirstomi į dvi rūšis, o būtent į nusikalstamas veikas, kurios yra pačios pavojingiausios ir už kurias pagal baudžiamąjį įstatymą gali būti skiriama kriminalinė bausmė bei į nusižengimus, kurie gali būti administracinės, civilinės, drausminės, materialinės ar tarnybinės atsakomybės atsiradimo pagrindais.

Atkreiptinas dėmesys, kad kai kurios teisinės atsakomybės rūšys gali būti taikomos tiek darbuotojams tiek darbdaviams, tačiau, atsižvelgiant į tai, kad drausminė atsakomybė gali būti taikoma išimtinai darbuotojui, šiame darbe pagrindinis lyginamųjų atsakomybės rūšių subjektas bus darbuotojas.

### **3.1. Drausminės atsakomybės panašumai su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis**

Nagrinėjant DK įtvirtintus šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, galima pastebėti tam tikrus jų panašumus su nusikaltimais ir baudžiamaisiais nusižengimais bei administracinės teisės pažeidimais. Antai tam tikrais atvejais tiek administracinė, tiek baudžiamoji atsakomybė gali kilti už panašius pažeidimus kaip ir drausminė atsakomybė. Pavyzdžiui, ATPK 41<sup>(6)</sup> str. numato moterų ir vyrų lygių teisių, nustatytų Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme<sup>87</sup>, bei lygių galimybių, nustatytų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme<sup>88</sup>, pažeidimą, tuo tarpu DK 235 str. 2 d. 5 p. taip pat numato moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimą (...), kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Minėtus pažeidimus galima būtų palyginti ir su BK 169 str. numatyta nusikalstama veika, tai yra diskriminavimu dėl tautybės, rasės, lyties, kilmės, religijos ar kitos grupinės priklausomybės. Visi išvardinti teisės pažeidimai formaliai (iš objektyviosios pusės) yra labai panašūs, tačiau priklausomai nuo jų padarymo aplinkybių bei sukeltų pasekmių sunkumo, jie bus priskirti skirtingų teisės šakų reguliavimo sričiai.

ATPK 178 str. numatytas vienas iš viešosios tvarkos pažeidimų – alkoholinių gėrimų gėrimas viešosiose vietose arba girto pasirodymas viešosiose vietose. Panašus pažeidimas yra įtvirtintas DK 235 str. 8 d. – darbuotojo buvimas darbovietėje neblaiviu arba apsvaigusiu nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. Aiškinant šiuos pažeidimus pažodžiui, jie gali pasirodyti beveik identiški, tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad pirmu atveju neteisėta veika yra kėsinamasi į įstatymų nustatytą viešąją tvarką, o antru atveju – į darbo drausmę, tad skiriasi abiejų pažeidimų kėsinimosi objektas, todėl atsakomybė kyla pagal skirtingus teisės aktus.

Peržiūrėjus DK, ATPK bei BK numatytus teisės pažeidimus, galima pastebėti, kad visi kodeksai numato taip vadinamus turtinio pobūdžio teisės pažeidimus, kuriais kėsinamasi į svetimą nuosavybę, turtines teises ar turtinius interesus. ATPK 50 str. nustatyta administracinė atsakomybė už smulkaus svetimo turto pagrobimą vagystės, sukčiavimo, pasisavinimo arba iššvaistymo būdu (nesant BK 271, 274 ir 275 str. numatytų sunkinančių aplinkybių). Pastebėtina, kad turto grobimas laikomas smulkiu, jeigu pagrobtojo turto vertė neviršija 1 minimalaus gyvenimo lygio (MGL) dydžio sumos. DK 235 str. 2 d. 7 p. nurodo, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikomos „veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo,

<sup>87</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>88</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115 (su pakeitimais ir papildymais).

turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn“. ATPK ir DK išvardintų turtinių teisės pažeidimų turinį atskleidžia BK, kurio XXVII skyriuje yra numatyti nusikaltimai ir baudžiamieji nusižengimai nuosavybei, turtinėms teisėms ir turtiniams interesams: vagystė (BK 178 str.), plėšimas (BK 180 str.), sukčiavimas (BK 182 str.), turto pasisavinimas (BK 183 str.) ir turto iššvaistymas (BK 184 str.). Pastebėtina, kad BK 190 str. nustatyta, kad turtas yra didelės vertės, kai jo vertė viršija 250 MGL dydžio sumą, ir nedidelės vertės – kai jo vertė viršija 1 MGL, bet neviršija 3 MGL dydžio sumos. Taigi, kaip matyti, pagal DK 235 str. 2 d. 7 p. darbdavys gali skirti nusižengusiam darbuotojui drausminę nuobaudą nepaisant to, ar dėl neteisėtos veikos buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas, ar buvo surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas, ar buvo Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso arba ATPK nustatyta tvarka priimtas procesinis sprendimas, patvirtinantis šių veikų įvykdymą. Įstatymas suteikia teisę subjektui, turinčiam teisę skirti drausminę nuobaudą, pačiam įvertinti, ar darbuotojas įvykdė minėtas nusikalstamas veikas. Tai reiškia, kad tik nuo darbdavio valios priklausys drausminės atsakomybės atsiradimo galimybė. O baudžiamoji ar administracinė atsakomybė atsiras savo ruožtu, priklausomai nuo teisėsaugos institucijų veiksmų. Kaip konstatavo LAT Senatas: „Kitų teisinės atsakomybės rūšių (pavyzdžiui, materialinės, administracinės, baudžiamosios) taikymas nėra kliūtis taikyti drausminę atsakomybę“<sup>89</sup>. Pažymėtina ir tai, kad DK 235 str. 2 d. 7 p. nurodytų veikų kvalifikavimui šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu neturi reikšmės turto ar turtinės naudos, kaip šių veikų dalyko, vertė<sup>90</sup>, ko negalima pasakyti apie baudžiamąją ir administracinę atsakomybes.

Apibendrinant galima teigti, kad žiūrint iš objektyviosios pusės įstatymų leidėjas numatė analogiškus teisės pažeidimus skirtingose teisės aktuose, tačiau skiriasi jų pavojingumo pobūdis ir laipsnis, padarymo aplinkybės, kėsiniomasi objektas bei sukeltos pasekmės.

Dar vienas panašumas tarp administracinės, baudžiamosios ir drausminės atsakomybės paaiškėja patyrinėjus šių atsakomybės rūšių subjektų ratą, kadangi be bendrų

---

<sup>89</sup> LAT Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, Teismų praktika Nr. 21. Vilnius, 2004.

<sup>90</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 Nr. 45, Teismų praktika Nr. 21, Vilnius, 2004.

subjektų, visos minėtos atsakomybės numato ir specialiuosius. Antai ATPK numato specialųjį pažeidimo subjektą, apibrėždama jį kaip tokį, kuriam be bendrųjų administracinio teisės pažeidimo subjekto požymių, yra būdingi papildomi, specialūs, požymiai. Dažniausiai specialiaisiais subjektais yra pareigūnai (ATPK 14 str.), tėvai, prekybos įmonių darbuotojai, profesionalūs transporto priemonių vairuotojai ir panašiai. Pažymėtina, kad administracinėje teisėje specialieji individualių subjektų požymiai gali būti skirstomi įvairiu pagrindu. Tai gali būti: 1) darbo ypatybės, tarnybos padėtis (pareigūnas, karys, vairuotojas ir pan.); 2) priešingas teisei elgesys praeityje (anksčiau baustas administracine nuobauda, į policijos operatyvinę-prevencinę įskaitą įrašytas asmuo ir pan.); 3) kiti fizinių asmenų teisinės padėties ypatumai (karo prievolinkas, užsienietis ir pan.)<sup>91</sup>. Pastebėtina, kad kai kuriems specialiesiems individualiems administracinės atsakomybės subjektams, kurių tarnybinę veiklą reglamentuoja drausmės statutai arba specialieji drausmės nuostatai, už jų padarytus administracinius teisės pažeidimus, tiesiogiai numatytus šiuose drausmės statuteose arba specialiuose drausmės nuostatuose, taikoma ne administracinė, o drausminė atsakomybė. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento pareigūnai už padarytus administracinius teisės pažeidimus atsako drausmine tvarka pagal Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto 9 str.<sup>92</sup> Įstatymų leidėjas baudžiamosios atsakomybės atveju, kaip ir administracinės, numato specialųjį subjektą. Juo yra laikomas fizinis asmuo, kuris be pagrindinių požymių (amžiaus ir pakaltinamumo), turi papildomus, būtinus konkrečiai nusikaltimo sudėčiai požymius, numatytus BK specialiosios dalies straipsnių dispozicijoje. Numatant baudžiamąją atsakomybę už kai kuriuos nusikaltimus, sąmoningai susiaurinamas galimų subjektų ratas. Toks siaurinimas yra vykdomas dėl to, kad kai kuriuos nusikaltimus gali padaryti ne kiekvienas pakaltinamas ir sulaukęs tam tikro amžiaus asmuo, o tik tas, kuris vykdo specialias funkcijas, užima tam tikras pareigas ar visuomeninę padėtį. Baudžiamosios teisės teorijoje specialiųjų nusikaltimo subjektų požymiai dažniausiai yra klasifikuojami į: 1) požymius, kurie apibūdina subjekto socialinį vaidmenį – pareigybė, profesija ar veiklos pobūdis; 2) požymius, kurie apibūdina subjekto teisinę padėtį – pilietybė, teistumas; 3) požymius, kurie apibūdina subjekto fizines savybes – lytis, amžius; 4) požymius, kurie apibūdina subjekto santykius su nukentėjusiuoju – giminystės ryšiai, kiti santykiai.<sup>93</sup> Tuo tarpu drausminės atsakomybės atveju specialiuosius

<sup>91</sup> ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 195.

<sup>92</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3101

<sup>93</sup> *Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis*. Vadovėlis. Vilnius: Eugrimas, 3-as pataisytas ir papildytas leidimas, 2003, p. 195.

subjektus galima išskirti atsižvelgiant į drausminės atsakomybės rūšį, o būtent į specialiąją atsakomybę, kadangi ši atsakomybė yra taikoma tam tikrus specialius požymius turintiems ar tam tikrai darbuotojų grupei priskiriamiems subjektams. Specialiosios atsakomybės ir jos taikymo specialiesiems subjektams būtinumą lėmė jų atliekamų funkcijų visuomeninis reikšmingumas, galimybė darbo drausmės pažeidimais sukelti sunkių padarinių ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims ar jų grupėms, tam tikrais atvejais – visai visuomenei, aplinkai, gamtai<sup>94</sup>. Taigi apibendrinus galima pasakyti, kad specialieji subjektai, tai tokie asmenys, kurie be bendrų požymių turi tam tikrus papildomus. Tie papildomi požymiai (statusas, pareigos) apibūdinantys specialiuosius subjektus, reikalauja iš jų atitinkamo elgesio, kurio nereikalaujama iš bendrųjų subjektų.

Drausminė atsakomybė taip pat labai glaudžiai susijusi su materialine atsakomybe, kadangi abiejų šių atsakomybių atsiradimo pagrindas yra vienodas – darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas. Antai DK 245 str. nurodoma, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas, o DK 234 str. nurodo, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbuotojo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Svarbu ir tai, kad pagal darbo teisės normas, tiek tarp drausminės atsakomybės, tiek tarp materialinės atsakomybės subjektų yra būtini darbo teisiniai santykiai, tai reiškia, kad kokios nors sankcijos galimos tada, jei darant teisės pažeidimą, šalys yra susijusios darbo santykiais. Dar vienas šių teisinių atsakomybių panašumas yra tas, kad abi jos gali būti taikomos kartu su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis.<sup>95</sup>

Bene glaudžiausiai drausminė atsakomybė yra susijusi su tarnybine jau vien dėl to, kad ilgą laiką tarnybinė atsakomybė buvo darbo teisės sudedamąja dalimi. Kaip jau anksčiau minėta, nusižengimo objektu yra laikytinas tam tikras teisinis gėris, valstybės apsaugomas tam tikromis teisės normomis, į kurį yra kėsinama arba kuris yra pažeidžiamas darant tam tikrą teisės pažeidimą. Taigi kalbant apie tarnybinę atsakomybę, jį gali būti taikoma dėl tam tikros institucijos ar organizacijos vidaus drausmės, tvarkos, vidaus administravimo, tarnybos apibrėžtų santykių nepaisymo arba nepakankamo paisymo<sup>96</sup>, o drausminės atsakomybės

<sup>94</sup> NEKROŠIUS, I., et.al. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 410.

<sup>95</sup> MACIJAUSKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 6.

<sup>96</sup> LAURINAVIČIUS, A. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2003, p. 184.

objektas, kaip jau buvo aptarta, yra tam tikros įstaigos, įmonės ar organizacijos darbo tvarka, nustatyta darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybinėse ar darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose. Tarnybinė atsakomybė kyla dėl tarnybinio nusižengimo padarymo, kuriuo pagal valstybės tarnybos įstatymo 2 str. 12 d. yra laikomas valstybės tarnautojo pareigų neatlikimas arba netinkamas atlikimas dėl valstybės tarnautojo kaltės, tačiau iš esmės ši įstatymo formuluotė nėra kiek nesiskiria nuo DK numatyto darbo drausmės pažeidimo. Skirtingi čia tik įvardyti subjektai. Drausminio pažeidimo atveju – tai darbuotojas, o tarnybinio nusižengimo – valstybės tarnautojas. Panašumą galima išvengti ir tarp šias dvi teisinės atsakomybes taikančių subjektų, kadangi tarnybinio nusižengimo tyrimas pradedamas valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens arba, jeigu valstybės tarnautoją į pareigas priima Vyriausybė, savivaldybės taryba, – Ministro Pirmininko, savivaldybės mero iniciatyva arba kai jie gauna oficialią informaciją apie valstybės tarnautojo tarnybinį nusižengimą, taigi tarnybinę nuobaudą valstybės tarnautojui skiria jį į pareigas priėmęs asmuo. Drausminės atsakomybės atveju, drausminę nuobaudą skiria darbdavys. Taigi bendrąja prasme tiek valstybės tarnautojo, tiek darbuotojo atveju – nuobaudas jiems skiria asmenys, priėmę juos į darbą (kurie bendrąja prasme irgi gali būti vadinami darbdaviais). Čia išvengiama tokia tendencija – kas priėmė asmenį į darbą, tas turi teisę jam skirti ir drausmines nuobaudas.

Pastebėtina, kad darbo teisės normos reguliuoja visuomeninius santykius, atsirandančius dirbant arba glaudžiai susijusius su darbu, tačiau bendrąja prasme valstybės tarnybos santykius reglamentuojantys įstatymai reguliuoja kokybiškai labai artimus santykius, todėl iš esmės tiek Valstybės tarnybos įstatymo, tiek darbo įstatymų reguliuojami santykiai bendrąja prasme yra laikytini darbo santykiais (plačiąja prasme).<sup>97</sup>

Drausminės atsakomybės sąsajų su civiline atsakomybe galima rasti žvelgiant istoriniu aspektu. Antai civilinės teisės raida prasidėjo nuo Senovės Romos civilinės teisės. Romos teisė buvo skirstoma į privatinę (*ius privatum*) ir viešąją (*ius publicum*). Kurį laiką civilinės ir privatinės teisės terminai buvo vartojami kaip sinonimai, tačiau laikui bėgant privatinė teisė susiskaidė į kelias teisės šakas. Išsiskyrė komercinė ir darbo teisė. Taigi nors darbo bei civilinė teisė ir yra savarankiškos teisės šakos, atsiskyrusios nuo privatinės teisės, bet yra išlaikiusios daugelį privatinei teisei būdingų bruožų. Kita vertus reikia pažymėti, kad darbo teisė turi ir viešosios teisės požymių, todėl teisinėje literatūroje išreiškiama nuomonių, kad ji

---

<sup>97</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai*. Vilnius: Justitia, Nr. 1(49), 2004, p. 49.

priklauso toms teisės šakoms, kurios yra „tarp“ privatinės ir viešosios teisės, tai yra jos negalima vienareikšmiškai priskirti nė vienai iš jų.<sup>98</sup>

Pastebėtina, kad darbo teisės reguliuojami santykiai savo prigimtimi yra labai panašūs į civilinės teisės, kadangi, kaip jau minėta, ilgą laiką darbo teisė buvo laikoma civilinės teisės sudedamąja dalimi. Šių dviejų teisės šakų ryšių glaudumas pasireiškia ir tuo, kad daugelis civilinės teisės institutų normų tinka reguliuoti ir darbo santykiams. Būtent dėl šios priežasties CK 1.1. str. 3 d. nustatyta, kad „kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai“. Taigi CK normos darbo santykiams taikomos subsidiariai su darbo teisės normomis. Pastebėtina, kad tiek civiliniai teisiniai santykiai, tiek darbo teisiniai santykiai yra sutartiniai. Kadangi, kaip jau minėta, civilinė teisė gali būti dviejų rūšių: sutartinė ir deliktinė. Būtent sutartinės civilinės atsakomybės atveju, ši atsakomybė kyla asmenims, pažeidusiems sutarties pagrindą susiklosčiusius santykius. Tuo tarpu kalbant apie drausminę atsakomybę, kaip darbo teisės institutą, jį gali būti taikoma tik asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartį ir taikoma už darbo sutartimi aptartų pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą. Kaip teigia V. Tiažkijus: „teisiniai darbo santykiai gali būti apibrėžiami, kaip santykiai, kurie atsiranda pagal darbo sutartį ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę“<sup>99</sup>. Pagal DK darbo drausmės pažeidimą gali padaryti tik darbuotojas, o pagal šio kodekso 15 str. darbuotoju yra laikomas: „fizinis asmuo(...), dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą“. Čia, kaip jau minėta anksčiau, galima priskirti ir materialinę atsakomybę, kadangi šiuo atveju atsakomybė kyla irgi tik tada, kai darbo santykių subjektai yra susiję darbo teisiniai santykiais – yra pasirašyta darbo sutartis.

CK 6.247 str. nurodoma, kad atlyginami yra tik tie nuostoliai, kurie susiję su veiksmais (veikimu arba neveikimu), nulėmusiais skolininko civilinę atsakomybę tokiu būdu, kad nuostoliai pagal jų ir civilinės atsakomybės prigimtį gali būti laikomi skolininko veiksmų (veikimo, neveikimo) rezultatu. Tokia norma išplaukia ir iš kito CK straipsnio, kuriame nurodoma, kad asmuo, padaręs žalą, privalo ją atlyginti (CK 6.263 str. 2 d.), taigi

---

<sup>98</sup> PAKALNIŠKIS, V., et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis, I t.* Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004, p. 42-43.

<sup>99</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108.

atsakomybė gali atsirasti tik tada, kai yra priežastinis ryšys tarp neteisėtų skolininko veiksmų ir padarytos žalos. Todėl teismas, prieš nustatinėdamas civilinę atsakomybę, privalo įsitikinti, kad yra toks priežastinis ryšys. Civilinė atsakomybė taikoma, kai tarp skolininko neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kreditoriaus nuostolių yra tiesioginis priežastinis ryšys, t.y., kai pasekmė atsiranda tiesiogiai dėl skolininko elgesio. Bet atsakomybė gali būti taikoma ir tuomet, kai yra netiesioginis priežastinis ryšys. Kalbant apie drausminę atsakomybę, priežastinio ryšio nustatymas taip pat yra būtina sąlyga, tai konstatavo ir LAT CBS teisėjų kolegija<sup>100</sup>.

Pastebėtina, kad yra vienas panašumas, bendras visoms šioms teisinės atsakomybės rūšims, tai yra pagrindinis teisės pažeidimo subjektyviosios pusės elementas – kaltė, nes jei jos nėra, tai negali būti ir teisės pažeidimo sudėties, o kartu negali kilti ir teisinė atsakomybė. Kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu. Teisės pažeidimas laikomas padarytu tyčia tuomet, kai jį padaręs asmuo suprato priešingą teisei savo veikimo arba neveikimo pobūdį, numatė žalingas jo pasekmes ir jų norėjo arba nors ir nenorėjo šių pasekmių, bet sąmoningai leido joms kilti. Dėl neatsargumo padarytu teisės pažeidimu laikomas toks, kai jį padaręs asmuo numatė, kad jo veikimas ar neveikimas gali sukelti žalingas pasekmes, bet jų lengvabūdiškai tikėjosi išvengti, arba nenumatė, kad gali kilti tokios pasekmės, nors turėjo ir galėjo jas numatyti. Taigi visos nagrinėtinos teisinės atsakomybės rūšys gali kilti tik tuomet, kada teisės pažeidimas padaromas kaltais asmenų veiksmais (arba neveikimu), išimtį sudaro civilinė atsakomybė, kuri atsiranda tuomet, jei įpareigotas asmuo kaltas, išskyrus įstatymo ar sutarties numatytus atvejus, kuriais civilinė atsakomybė atsiranda be kaltės.

Kalbant apie subjektus bei kaltės elementą, svarbu pažymėti ir tai, kad tarp drausminės atsakomybės ir baudžiamosios atsakomybės yra glaudus ryšys. Kadangi tiek už drausminį pažeidimą, tiek už baudžiamąjį nusikaltimą ar nusizengimą atsako tik tas asmuo, kuris pats padarė teisės pažeidimą. Tai yra čia pasireiškia asmeninės atsakomybės taikymo principas. Atsakomybė negali būti taikoma niekam kitam, kaip tik nusikaltusiam asmeniui. Taip pat abiejų teisinių atsakomybių atveju galioja nekaltumo prezumpcijos principas. Tai yra darbuotojas visada laikomas nekaltu iki to laiko, kol darbdavys neįrodo jo kaltės buvimo, tuo tarpu baudžiamosios teisės atžvilgiu asmuo, įtariamas nusikalstamos veikos padarymu, visuomet bus laikomas nekaltu iki to laiko, kol nebus įrodytas jo kaltumas ir jis nebus patvirtintas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu.

---

<sup>100</sup> 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. *Balnienė v. UAB „Lietuvos spauda“*, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.



## **3.2. Drausminės atsakomybės skirtumai nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių**

### **3.2.1. Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo *administracinės* atsakomybės**

*Atsakomybės pagrindas.* Pagal ATPK 9 str. administracinė atsakomybė yra taikoma už administracinius teisės pažeidimus (nusižengimus), kuriais yra laikomas priešingas teisei, kaltas (tyčinis arba neatsargus) veikimas arba neveikimas, kuriuo kėsiamasi į valstybinę arba viešąją tvarką, nuosavybę, piliečių teises ir laisves, į nustatytą valdymo tvarką. Drausminė atsakomybė darbuotojui yra taikoma už mažiau pavojingas veikas, tačiau kai kurios iš šių veikų, kaip jau minėta, savo pobūdžiu gali būti labai panašios į administracinius teisės pažeidimus, tačiau jos pasireiškia darbo teisinių santykių sferoje nevykdant arba netinkamai vykdant darbinės pareigas. Taigi kaip matyti, administracinė teisė reguliuoja platesnę teisinių santykių sferą, be to, jos saugomi teisiniai gėriai, paprastai, turi didesnę svarbą visuomenei.

Kaip jau minėta, kai kurie pažeidimai, už kuriuos gali būti taikoma drausminė atsakomybė yra labai panašūs į pažeidimus, už kuriuos taikoma administracinė atsakomybė. Tačiau verta pažymėti tai, kad nors bendras darbuotojų pareigas, už kurių pažeidimus gali būti taikoma drausminė atsakomybė, numato DK, tačiau smulkiau jos yra apibrėžiamos darbovietės „viduje“, tai yra įvairiose darbo tvarkos taisyklėse, pareigybių aprašymuose, instrukcijose ir pan., šios taisyklės yra individualaus pobūdžio ir yra privalomos tik toje darbovietėje dirbantiems asmenims. Tuo tarpu administracinės teisės normos, reglamentuojančios atsakomybę už administracinės teisės pažeidimus yra nustatytos viename teisės akte – ATPK ir yra privalomos visiems be išimties asmenims, tai reiškia, kad normos, reguliuojančios administracinius teisinius santykius, yra bendro pobūdžio. Taigi administracinės atsakomybės subjektų, kuriems gali būti taikoma atsakomybė, taikymo sritis yra gerokai platesnė nei drausminės atsakomybės atveju.

Atkreiptinas dėmesys, kad tam tikrais atvejais padaryta veika gali būti tiek administracinės teisės pažeidimas, tiek drausminis nusižengimas, tai yra vadinamieji mišrūs teisės pažeidimai. Jų pavyzdžiais gali būti darbo apsaugos, saugumo technikos, priešgaisrinės apsaugos, atmosferos oro apsaugos taisyklių ir kiti teisės pažeidimai. Formaliai žiūrint, už tokių teisės pažeidimų padarymą turėtų būti taikoma paraleliai tiek administracinė, tiek

drausminė atsakomybė, tačiau praktikoje, paprastai, yra taikoma administracinė atsakomybė, o drausminės atsakomybės taikymas priklauso nuo darbdavio valios.

*Atsakomybės subjektas.* DK pateiktoje darbo drausmės pažeidimo sąvokoje numatyta, kad atsakyti už drausminį pažeidimą turi tik nusižengęs darbuotojas. Šio kodekso 15 str. nurodyta, kad darbuotoju yra laikomas tik darbinį teisnumą ir veiksnumą, arba kitaip darbinį teisinį subjektiškumą, turintis asmuo. Darbinis subjektiškumas atsiranda, kai asmuo sulaukia tam tikro amžiaus ir kai jis be žalos savo sveikatai ir visuomenei gali pradėti dirbti. Darbinis teisinis subjektiškumas reiškia ne tik asmens galimybę turėti darbinės teisės ir pareigas, bet ir jo gebėjimą savo veiksmais jas įgyvendinti, todėl jis gali būti pripažintas tik sulaukusiems nustatyto amžiaus asmenims, kurie gali suprasti savo veiksmų reikšmę ir juos valdyti.<sup>101</sup> Veiksnumo ir teisnumo buvimo reikalavimas išplaukia iš CK 2.4 str., kuris numato, kad „teisė pasirinkti užsiėmimo rūšį ir vietą sudaro civilinio teisnumo turinį, o asmuo pripažintas neveiksniu, negali disponuoti šia teise, jis negali atlikti jokių juridinių veiksmų“. Darbo teisėje asmens subjektiškumas yra išskirtinis tuo, kad tiek veiksnumas, tiek teisnumas asmeniui atsiranda vienu metu, tai yra atsiradus galimybei asmeniui pradėti dirbti. Pastebėtina, kad administracinėje teisėje asmens gebėjimas suprasti savo veiksmų prasmę ir juos valdyti apibrėžiamas per pakaltinamumo sąvoką. Teisės literatūroje nurodoma, kad administracinės atsakomybės subjektui būtini yra tokie požymiai: 1) įstatymo nustatytas amžius, kurį sukakus už priešingą teisei veiką gali būti taikoma administracinė atsakomybė; 2) pakaltinamumas. Kalbant apie amžių, pastebėtina, kad administracinės teisės pažeidimo subjektu pagal ATPK 13 str. gali būti tik fizinis, pakaltinamas asmuo, sukakęs 16 metų amžių, o taip pat numatyta, kad už nepilnamečių nuo 14 iki 16 metų padarytą teisės pažeidimą tam tikrais atvejais atsako jų tėvai ar globėjai (rūpintojai). 16 metų – tai amžiaus riba, nuo kurios asmuo sugeba suvokti savo poelgius, vertinti jų sukeltus žalingus padarinius ir savo atsakomybę už įvykdytus teisei priešingus veiksmus – visi šie požymiai ir apibūdina pakaltinamumą. Administracinė atsakomybė netraukiamas asmuo, kuris darydamas priešingas teisei veikas buvo nepakaltinamas, tai yra negalėjo suprasti savo veiksmų esmės ir jų valdyti dėl lėtinės psichikos ligos, laikino psichinės veiklos sutrikimo, silpnaprotystės ar kitokios patologinės būsenos (ATPK 19 str.).<sup>102</sup> Pagal DK nusižengusiam darbuotojui atsakomybė atsiranda nuo 16 metų, taigi ir atsakyti už darbo drausmės pažeidimus jis gali nuo 16 metų, tačiau DK ir kiti įstatymai gali numatyti ir išimčių. 2003 m. sausio 29 d.

<sup>101</sup> NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.68.

<sup>102</sup> ŠATAS, J., et al. *Lietuvos teisės pagrindai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 167.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ nustatyta, kad minimalus amžius, nuo kurio asmenys gali pradėti darbinę veiklą, yra 14 metų, tačiau tokie asmenys gali dirbti tik lengvus darbus, išvardytus specialiaame sąrašė<sup>103</sup>, o tokių nepilnamečių darbinis teismus vadinamas išimtiniais. Taigi darytina išvada, kad drausminė atsakomybė skirtingai nuo administracinės, išimtiniais atvejais gali būti taikoma nuo 14 metų.

*Subjektas, taikantis atsakomybę.* Kalbant apie kitą lyginamojo tyrimo kriterijų – subjektą, taikantį atsakomybę, reikia pažymėti, kad už padarytą drausminį nusižengimą asmeniui drausmines nuobaudas skiria darbdavys, tai yra čia esama tam tikrų pavaldumo santykių. Administracinių teisės pažeidimų padaroma labai daug ir labai skirtingose srityse, todėl administracinių teisės pažeidimų bylų nagrinėjančių ir nuobaudas skiriančių valstybės institucijų ir pareigūnų ratas yra labai platus. Administracinio poveikio priemonės nusižengusiems asmenims gali taikyti įvairios valstybės institucijos, inspekcijos ar įgalioti pareigūnai, administracinės komisijos, teismai. Šiuo atveju tarp subjektų, kuriems taikoma atsakomybė ir subjektų, kurie taiko atsakomybę, dažniausiai nėra jokio pavaldumo<sup>104</sup>. Tam, kad gerai išnagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir paskirti teisingas sankcijas, juos nagrinėjančios institucijos ir pareigūnai turi būti pakankamai kvalifikuoti ir kompetentingi savo srityje. Pasitaiko atvejų, kuomet tas pats atsakomybę taikantis subjektas gali taikyti tiek drausmines, tiek administracines nuobaudas. Pavyzdžiui, teismo pirmininkas būdamas teisėjas gali skirti administracines nuobaudas nusižengusiems asmenims, tačiau tuo pat metu jis yra ir teismo administratorius, todėl gali skirti ir drausmines nuobaudas jam pavaldiems, darbo drausmę pažeidusiems teismo darbuotojams.

### **3.2.2. Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo baudžiamosios atsakomybės**

*Atsakomybės pagrindas.* Kaip jau minėta, baudžiamoji atsakomybė yra pati griežčiausia negatyviosios atsakomybės forma. Ji taikoma už pačias pavojingiausias nusikalstamas veikas. Šiomis veikomis yra kėsiniama į pačius svarbiausius teisinius gėrius tokius kaip: žmogaus sveikata ir gyvybė, fizinė neliečiamybė, laisvė, garbė ir orumas, nuosavybė, valstybinė nepriklausomybė, teritorijos vientisumas ir konstitucinė santvarka bei kiti. Itin

<sup>103</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>104</sup> ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 76.

svarbi šių teisinių gėrių prigimtis lemia ir atitinkamą baudžiamosios atsakomybės reglamentavimą, o būtent tai, kad visos nusikalstamos veikos, už kurias gali būti taikoma baudžiamoji atsakomybė, yra reguliuojamos išimtinai įstatymu. Patraukimo baudžiamojon atsakomybėn pagrindų nustatymas yra labai svarbi teisingo kaltininko nubaudimo prielaida. Remiantis tiksliai apibrėžtais patraukimo baudžiamojon atsakomybėn požymiais, patraukimas baudžiamojon atsakomybėn sudaro ne mažiau svarbią prielaidą žmonių teisėms užtikrinti. Todėl patraukimo baudžiamojon atsakomybėn pagrindų įtvirtinimas įstatyme yra kryptingos valstybės veiklos nusikalstamumo kontrolės srityje nustatymas, o kartu ir žmonių teisinių garantijų realizavimas. Tuo tarpu drausminę atsakomybę numato ir žemesnės nei įstatymas galios (lokaliniai) teisės aktai, tokie kaip: įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklės, kita vertus svarbiausias teisės aktas, reglamentuojantis drausminės atsakomybės taikymą, be abejo išlieka DK.

*Atsakomybės subjektas.* Pagal BK 13 str. baudžiamosios atsakomybės subjektu laikytinas fizinis asmuo, sulaukęs 16 metų amžiaus ir tik išimtiniais atvejais, asmuo gali būti patraukiamas baudžiamojon atsakomybėn nuo 14 metų, tokiais atvejais asmenys traukiami baudžiamojon atsakomybėn už: nužudymą (BK 129 str.); sunkų sveikatos sutrikdymą (BK 135 str.); išžaginimą (BK 149 str.); seksualinį prievartavimą (BK 150 str.); vagystę (BK 178 str.); plėšimą (BK 180 str.); turto prievartavimą (BK 181 str.); turto sunaikinimą ar sugadinimą (BK 187 str. 2 d.); šaunamojo ginklo, šaudmenų, sprogmenų ar sprogstamųjų medžiagų pagrobimą (BK 254 str.); narkotinių ar psichotropinių medžiagų pagrobimą (BK 263 str.); transporto priemonių ar kelių, juose esančių įrenginių sugadinimą (BK 280 str. 2 d.). Įstatymų leidėjas sąmoningai nustatė mažesnę patraukimo baudžiamojon atsakomybėn amžiaus ribą, dėl šių nusikalstamų veikų didesnio pavojingumo visuomenei. Asmeniui, nusikalstamos veikos padarymo metu nesukakusiam 14 metų amžiaus, gali būti taikomos tik auklėjamojo poveikio priemonės. Pažymėtina, kad pagal BK 20 str. baudžiamojon atsakomybėn gali būti traukiami ir juridiniai asmenys. Juridinis asmuo atsako už fizinio asmens padarytas nusikalstamas veikas tik tuo atveju, jeigu nusikalstamą veiką juridinio asmens naudai arba interesais padarė fizinis asmuo, veikęs individualiai ar juridinio asmens vardu, jeigu jis, eidamas vadovaujančias pareigas juridiniame asmenyje, turėjo teisę: 1) atstovauti juridiniam asmeniui arba 2) priimti sprendimus juridinio asmens vardu, arba 3) kontroliuoti juridinio asmens veiklą. Juridinis asmuo gali atsakyti už nusikalstamas veikas ir tuo atveju, jeigu jas juridinio asmens naudai padarė juridinio asmens darbuotojas ar įgaliotas atstovas dėl aukščiau minėto asmens nepakankamos priežiūros arba kontrolės. BK taip pat

numato, kad juridinio asmens baudžiamoji atsakomybė nepašalina fizinio asmens, kuris padarė, organizavo, kurstė arba padėjo padaryti nusikalstamą veiką, baudžiamosios atsakomybės. Tuo tarpu, kalbant apie drausminę atsakomybę, kaip jau minėta, ji visada gali būti taikoma asmenims nuo 14 metų amžiaus, jei šie jau pradėję darbinę veiklą, tačiau drausminė atsakomybė, skirtingai nuo baudžiamosios negali būti taikoma juridiniams asmenims. Pažymėtina ir tai, kad baudžiamojon atsakomybėn, taip pat kaip ir administracinės atsakomybės atveju, gali būti traukiamas tik pakaltinamas asmuo. Pakaltinamumu yra laikoma viena iš žmogaus savybių, be kurių jis negali būti pripažįstamas padaręs nusikaltimą ar baudžiamąjį nusižengimą ir nuteistas. BK 17 str. numato, kad nepakaltinamumas yra tada, jeigu asmuo darydamas uždraustą veiką dėl psichikos sutrikimo negalėjo suvokti jos pavojingumo arba valdyti savo veiksmų. Taigi pakaltinamas asmuo, kaip jau minėta, yra tada, kai jis gali veikiant ar neveikiant suvokti daromos veikos pavojingumą ir valdyti savo veiksmus. Pakaltinamumas yra laikomas kaltės sąlyga, be to svarbu yra tai, kad nagrinėjant baudžiamąją bylą, nereikia įrodinėti pakaltinamumo, jis visuomet preziumuojamas, tačiau reikia įrodyti nepakaltinamumo faktą, jei dėl to kyla kokių įtarimų. Baudžiamojoje teisėje dar egzistuoja ir riboto pakaltinamumo sąvoka (BK 18 str. 1 d.)<sup>105</sup>. Teismui pripažinus, kad asmuo, padaręs baudžiamąjį nusižengimą, neatsargų arba nesunkų ar apysunkį tyčinį nusikaltimą, yra ribotai pakaltinamas, atsako pagal baudžiamąjį įstatymą, tačiau jam bausmė gali būti švelninama arba jis gali būti atleistas nuo baudžiamosios atsakomybės. Drausminės atsakomybės taikymui, kaip jau buvo minėta, yra reikalingas tik asmens darbinis subjektiškumas, todėl asmuo, turintis tam tikrų fizinių ar psichinių trūkumų, gali būti darbo teisinių santykių subjektu, jei jo negalavimai nesudaro jokių kliūčių normaliai darbo veiklai.

*Atsakomybę taikantis subjektas.* Kalbant apie atsakomybę taikančius subjektus, drausminę atsakomybę darbuotojams, kaip jau buvo minėta, taiko darbdavys, o baudžiamąją atsakomybę gali taikyti tik teismas valstybės vardu, kadangi pažeidus baudžiamajame įstatyme numatytas normas, atsiranda ne tik teisinis santykis tarp nusikaltusio ir nukentėjusio asmens, bet ir antrinis teisinis santykis tarp nusikaltusio asmens ir valstybės per jos įgaliotus pareigūnus. Ikiteisminio bylos tyrimo bei teismo jos nagrinėjimo esmė ir paskirtis yra nustatyti, ar įtariamas nusikalstamos veikos padarymu asmuo tikrai padarė nusikalstamą veiką, ar jis turi pareigą atsakyti pagal baudžiamuosius įstatymus. Tuo tarpu asmenį pripažinti kaltu ir

---

<sup>105</sup> Asmenį teismas pripažįsta ribotai pakaltinamu, jeigu darydamas baudžiamajame įstatyme numatytą uždraustą veiką tas asmuo dėl psichikos sutrikimo, kuris nėra pakankamas pagrindas pripažinti jį nepakaltinamu, negalėjo visiškai suvokti pavojingo nusikalstamos veikos pobūdžio ar valdyti savo veiksmų.

paskirti jam bausmę yra išimtinė teismo prerogatyva, atsižvelgiant į baudžiamosios atsakomybės, kaip ypatingo teisinio santykio, prigimtį, nes baudžiamoji atsakomybė visad yra susijusi su esminiais žmogaus teisių suvaržymais ir apribojimais. Būtent dėl šios priežasties jos taikymui yra nustatyta speciali tvarka. Ši tvarka sureguliuota Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso normomis<sup>106</sup>. Drausminės atsakomybės taikymo tvarka yra gerokai paprastesnė ir siauriau sureglamentuota, ji taikoma remiantis DK, o plačiau ši tvarka sureglamentuojama įstaigos, įmonės ar organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklėmis.

### 3.2.3. Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo civilinės atsakomybės

Paminėtina, kad skirtingai nuo jau aptartų atsakomybės rūšių, kurių paskirtis yra nubausti nusižengusius asmenis, civilinės atsakomybės paskirtis yra kitokia – kompensuoti nukentėjusiai šaliai nuostolius arba sumokėti netesybas, tai yra turtinė atsakomybė.

*Atsakomybės pagrindas.* Iš esmės civilinę atsakomybę užtraukia veikos, dėl kurių padaroma turtinės ar neturtinės žalos. Padaryti turtinę žalą galima dvejopomis veikomis, tai yra veikos, pasireiškiančios civilinės sutarties sąlygų pažeidimu, ir civiliniai deliktai.<sup>107</sup> Civilinės atsakomybės objektu laikytini turtiniai ar asmeniniai santykiai. Tuo tarpu drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, tai yra darbuotojo darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės, o objektas – įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatyta darbo tvarka.<sup>108</sup>

CK 6.246 str. numato, kad civilinė atsakomybė atsiranda neįvykdžius įstatymuose ar sutartyje nustatytos pareigos (neteisėtas neveikimas) arba atlikus veiksmus, kuriuos įstatymai ar sutartis draudžia atlikti (neteisėtas veikimas), arba pažeidus bendro pobūdžio pareigą elgtis atidžiai ir rūpestingai. Civiliniuose įstatymuose numatyta, kad visos prievolės turi būti tinkamai vykdomos pagal įstatymus arba sutartyje aptartas sąlygas, o jei tokių nėra – remiantis paprastais keliamais reikalavimais, kurie numatyti CK 6.38 str. 1 d. „prievolės turi būti vykdomos sąžiningai, tinkamai bei nustatytais terminais pagal įstatymų ar sutarties nurodymus, o kai tokių nurodymų nėra, – vadovaujantis protingumo kriterijais“. Kai nesilaikoma šių reikalavimų, pažeidžiamos ne tik tai kito asmens subjektinės teisės, bet ir jas reguliuojančios teisės normos. Daugeliu atvejų civilinės teisės normos tiesiogiai draudžia atlikti tam tikrus konkrečius veiksmus. Tačiau yra atvejų, kai įstatyme tiesiogiai nenurodomi

<sup>106</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 37-1341 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>107</sup> PIESLIAKAS, V. *Lietuvos baudžiamoji teisė. Pirmoji knyga*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 159.

<sup>108</sup> Plačiau apie tai buvo kalbama p. 21.

draudžiami veiksmai. Kartais tai nustatoma bendrojo pobūdžio taisykle arba įstatyme leidžiamais veiksmais. Tokiais atvejais veiksmai vertinami pagal bendruosius įstatymų pradmenis. Priešingas teisei elgesys, gali pasireikšti ir neteisėtu neveikimu, kai skolininkas neatlieka jam pagal prievolę priklausančių atlikti veikslių. Kalbant apie drausminę atsakomybę, ji kyla padarius darbo drausmės pažeidimą, tai yra darbuotojui nevykdant, arba netinkamai vykdant jo darbo pareigas. Taigi čia priešingumas teisei pasireiškia per tam tikrų privalomų pareigų, numatytų darbo sutartyje, pareigybės aprašymuose, nuostatuose, darbo tvarkos taisyklėse ir pan. nevykdymą arba netinkamą vykdymą.

*Žala.* CK 6.249 str. numato, kad, žala yra asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (tiesioginiai nuostoliai), taip pat negautos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veikslių. Nuostoliai yra laikoma pinigine žalos išraiška. Taip pat nuostoliais kreditoriaus reikalavimu gali būti pripažįstama ta nauda, kurią atsakingas asmuo gavo iš savo neteisėtų veikslių. Pastebėtina, kad be tiesioginių nuostolių ir negautų pajamų, į nuostolius taip pat įskaičiuojamos: 1) protingos išlaidos, skirtos žalos prevencijai ar jai sumažinti; 2) protingos išlaidos, susijusios su civilinės atsakomybės ir žalos įvertinimu; 3) protingos išlaidos, susijusios su nuostolių išieškojimu ne teismo tvarka. Kreditorius turi įrodyti, kad skolininkas, veikdamas netinkamai, padarė jam žalą arba nuostolius. Laikoma, kad kreditoriaus pareiga yra įrodyti teisės pažeidimo ir nuostolių padarymo faktą bei nurodyti konkretų nuostolių dydį. Taigi civilinės atsakomybės atveju žala dažniausiai yra materialinė. Darbuotojo darbo drausmės pažeidimas taip pat turi užtraukti neigiamas pasekmes, tačiau šios pasekmės nebūtinai turi būti materialinio pobūdžio. Tais atvejais, kai darbuotojas, pažeisdamas darbo drausmę, padaro materialinės žalos, jam turėtų būti taikoma tiek materialinė, tiek drausminė atsakomybės.

*Kaltė.* Pagal CK 6.248 str. civilinė atsakomybė atsiranda tik tais atvejais, jeigu įpareigotas asmuo yra kaltas, išskyrus įstatymų arba sutarties numatytus atvejus, kuriais civilinė atsakomybė atsiranda be kaltės<sup>109</sup>. Kaltė – tai žmogaus psichinis santykis su jo atliekamais veiksmais ir šių veikslių rezultatu. Kaltė gali pasireikšti dviem formom – tyčia arba neatsargumu. Tyčia yra tada, kai teisės pažeidėjas numato, kad savo priešingu teisei elgesiu sukels neigiamas pasekmes, jų siekia arba sąmoningai leidžia joms atsirasti. Neatsargumas yra tada, kai pažeidėjas numato, kad savo veiksmais gali sukelti neigiamas

---

<sup>109</sup> Pavyzdžiui, įstatymų leidėjas įtvirtino gamintojo ir paslaugų teikėjo atsakomybę už vartotojui padarytą žalą be kaltės. Vartotojui pakanka įrodyti, kad įsigyta prekė ar paslauga buvo netinkamos kokybės, t. y. neatitiko protingai keliamų saugos reikalavimų, ir dėl to atsirado žalos, priežastiniu ryšiu susijusios su netinkama kokybe.

pasekmes, bet lengvabūdiškai tikisi jų išvengti arba nenumato savo elgesio pasekmių, nors turi ir gali jas numatyti. Paprastai civilinė atsakomybė atsiranda esant bet kuriai kaltės formai (tyčiai ir neatsargumui). Laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Skolininko kaltė visuomet yra preziumuojama, išskyrus įstatymų numatytus atvejus. Visa tai reiškia, kad asmuo, pažeidęs teisę, norėdamas išvengti atsakomybės, privalo įrodyti savo nekaltumą. Jeigu dėl žalos atsiradimo kaltas ir kreditorius, tai atlygintini nuostoliai mažinami proporcingai kreditoriaus kaltei arba skolininkas gali būti atleistas nuo civilinės atsakomybės. Kaltę galima apibūdinti kaip sąmoningą savo veiksmų bei galimų pasekmių įvertinimą. Todėl asmens kaltei būdinga, kad jis numato arba gali numatyti savo neteisėtų veiksmų pasekmes, priežastinį ryšį tarp savo elgesio ir pasekmių ir supranta, kad galima vienaip ar kitaip jų išvengti. Būtent todėl asmuo gali būti pripažintas kaltu tik tada, kai jis realiai galėjo numatyti pasekmes ir galėdamas jų išvengti, sąmoningai to nepadarė. Drausminės atsakomybės atveju taip pat svarbus kaltės elementas. Darbo drausmės atveju, pažeidimai dažniausiai padaromi dėl neatsargumo, tačiau pasitaiko ir tyčinių atvejų. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad civilinėje ir drausminėje atsakomybėje skirtingai suvokiama kaltės sąvoka, nes civilinės atsakomybės atveju galioja skolininko kaltės prezumpcija, tai yra skolininkas turi įrodyti kad jis yra nekaltas, o drausminės atsakomybės atveju – darbuotojo nekaltumo prezumpcija – darbuotojo kaltę visais atvejais turi įrodyti darbdavys.

*Atsakomybės subjektas.* Civilinės atsakomybės subjektų teisinio statuso būtinaisiais elementai, kaip ir drausminės atsakomybės atveju, be abejo, yra teisnumas ir veiksnumas – tai yra subjektiškumas. Tačiau šių dviejų teisinių atsakomybių atveju šie elementai turi tam tikrą skirtingų bruožų. Antai pagal CK 2.2 str. matyti, kad fizinio asmens civilinis teisnumas atsiranda asmens gimimo momentu ir išnyksta jam mirus. Fizinį asmenų teisnumas yra laikomas bendruoju. Teisnumas apibrėžiamas kaip subjektų galimybė turėti teises ir pareigas, jis pripažįstamas visiems fiziniams asmenims. CK 2.5 str. numato kitą civilinio subjektiškumo elementą – veiksnumą, kuris apibūdinamas kaip fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti teises ir susikurti civilines pareigas. Pastebėtina, kad visiškai civilinis veiksnumas fiziniam asmeniui atsiranda nuo 18 metų, tačiau yra numatyta ir išimčių, pavyzdžiui tais atvejais, kuomet įstatymai leidžia fiziniam asmeniui sudaryti santuoką anksčiau nei jam sueis 18 metų, tuomet jis įgyja visiškai civilinį veiksnumą nuo santuokos sudarymo momento. Asmenys iki 14 metų civilinėje teisėje laikomi neveiksniais, jie savarankiškai gali sudarinėti tik nedidelės vertės sandorius, o kitokius sandorius už tokius



asmenis jų vardu sudaro tėvai ar globėjai. Pagal CK 2.8 str. 1 d. nepilnamečiai nuo 14 iki 18 metų sandorius sudaro turėdami tėvų arba rūpintojų sutikimą, tačiau tokie nepilnamečiai patys atsako pagal sutartines prievoles, tačiau pagal analogiją taikant CK 6.276 str. 2 ir 3 d. normas galima nepilnamečio atstovų pagal įstatymą subsidiari civilinė atsakomybė<sup>110</sup>. Juridiniai asmenys civilinėje teisėje taip pat turi teisnumą, bet jis tam tikrais atvejais gali būti siauresnis, tai yra specialus, tai priklauso nuo įstatymų ir juridinio asmens įstatų normų. Pažymėtina, kad juridinių asmenų teisnumas ir veiksnumas atsiranda vienu metu – juos įsteigus. Šis bruožas yra labai panašus į darbuotojų teisinį subjektiškumą, kuomet teisnumas ir veiksnumas yra įgyjamas vienu metu, tačiau čia kalbama apie skirtingus subjektus, ne juridinius, o fizinius asmenis. Kalbant apie fizinių asmenų teisinį subjektiškumą civilinės ir drausminės atsakomybės atveju, pastebėtina, kad pagrindiniu skirtumu čia vis tik yra amžius, nes kaip jau minėta, civilinės atsakomybės atveju asmenys visišką veiksnumą įgyja tik nuo 18 metų, o drausminės atsakomybės atveju – nuo 16, o tam tikrais atvejais ir nuo 14 metų. Pastebėtina, kad asmenų nuo 14 iki 16 metų amžiaus darbinis veiksnumas tam tikra prasme yra ribotas, kadangi tam, kad jie galėtų pradėti darbinę veiklą, darbdaviui pagal Vyriausybės nutarimo „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ 16.2. p. turi būti pateikti mokyklos, kurioje vaikas mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštiškas sutikimas ir vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimas (pažyma) su išvada apie vaiko sveikatą ir tinkamumą dirbti konkrečius darbus, numatytus darbo sutarties sąlygų aprašyme.

*Atsakomybę taikantys subjektai.* Kalbant apie subjektus, civilinė atsakomybė pasireiškia ir tuo, kad tai teisinis santykis, kurio subjektai nėra vienas kitam pavaldūs, o drausminėje atsakomybėje vyrauja tam tikras subjektų pavaldumas. Civilinei atsakomybei būdinga ir tai, kad ją gali taikyti tik teismas, arbitražas ar kitas kvaziteismas, o drausminę atsakomybę darbuotojui taiko tik darbdavys.

---

<sup>110</sup> PAKALNIŠKIS, V., et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis, I t.* Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004, p. 111.

### 3.2.4. Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo *materialinės* atsakomybės

*Atsakomybės subjektas.* Nors materialinė ir drausminė atsakomybė yra labai susijusios, tačiau tarp jų esama ir tam tikrų skirtumų. Pagrindiniu skirtumu tarp šių dviejų teisinės atsakomybės rūšių laikytinas subjektų ratas, kuriam gali būti skiriama minėta atsakomybė, kadangi pagal materialinę atsakomybę, atsakantysis subjektas gali būti ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys, be to juo gali būti ne tik fizinis, bet ir juridinis asmuo. Drausminės atsakomybės atveju, atsako tik fizinis asmuo, tai yra darbuotojas. Tačiau žvelgiant tik į fizinius asmenis, kaip į atsakomybės subjektus, pastebėtina, kad materialinės atsakomybės atveju atsakomybės subjektų ratas yra gerokai siauresnis nei drausminės atsakomybės atveju, kadangi pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį atsakyti galės tik asmenys nuo 18 metų, tačiau kitais atvejais, be abejo atsakyti, galės ir kiti darbuotojai.

*Atsakomybę taikantis subjektas.* Nors šių abiejų atsakomybių atvejų sankcijas taiko darbdavys, tačiau pažymėtina, kad materialinės atsakomybės atveju, jas gali taikyti ir teismas, pagal nukentėjusios šalies reikalavimą.

*Tikslai.* Skirtingi yra šių teisinių atsakomybių taikymo tikslai. Antai drausminės atsakomybės tikslas yra nubausti darbuotoją nevykdantį arba neteisingai vykdančią savo darbo pareigas, o materialinės atsakomybės taikymo tikslas – siekti, kad darbuotojai iš dalies ar visiškai atlygintų padarytus nuostolius (žalą).

*Kaltė.* Kalbant apie kaltės elementą, tiek drausminės tiek materialinės atsakomybės atveju vyrauja darbuotojo nekaltumo prezumpcija, tačiau išimtiniais atvejais darbuotojas privalo įrodyti savo nekaltumą dėl žalos padarymo turtui, kurią jis yra prisiėmęs savo žinion pagal visiškos materialinės atsakomybės sutartį. DK 256 str. numato, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Tuo tarpu darbdavio kaltė materialinės atsakomybės atveju visada yra preziumuojama. Taip pat svarbus yra ir kitas kaltės elemento požymis, pastebėtina, kad drausminės atsakomybės atveju visuomet atsako tik kaltas asmuo, tai yra taikomas individualios atsakomybės principas, tuo tarpu materialinės atsakomybės atveju DK 256 str. 2 d. numato galimybę sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotojų grupe tais atvejais, kuomet dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės. Tačiau ši nuostata nereiškia, kad gali būti pripažįstama kolektyvinė kaltė, nes teisės teorija tokios nenumato. Darbuotojų

kolektyvas yra tik narių organizacinė forma ir negali būti kaltas dėl žalos, be to, jis nelaikomas atskiru teisinio santykio subjektu, todėl šiuo atveju visiškos materialinės atsakomybės sutartis yra dvišalė, nors pats sandoris yra daugiašalis<sup>111</sup>. Tokiu atveju padarytą žalą paprasčiausiai atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai, o kiekvieno jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenumatyta kitaip.

*Atsakomybės pagrindas.* Dar vienas skirtumas tarp nagrinėjamų teisinių atsakomybės rūšių galėtų būti tai, kad veikų, už kurias gali būti taikoma materialinė atsakomybė, sąrašas yra įvardytas įstatyme arba kolektyvinėje sutartyje, tuo tarpu drausminės atsakomybės pažeidimų sąrašas yra labai platus, jais laikytini beveik visi pažeidimai susiję su darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu vykdymu.

### **3.2.5. Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo tarnybinės atsakomybės**

*Atsakomybės subjektas.* Kaip jau kalbėta anksčiau, ilgą laiką tarnybinė atsakomybė buvo laikoma drausminės atsakomybės dalimi. Iš esmės valstybės tarnyba yra kompleksinis teisės institutas, kuriam priklauso konstitucinės, administracinės ir, be abejo, darbo teisės normos.<sup>112</sup> Tarnybinė atsakomybė yra taikoma siauresniam subjektų ratui nei drausminė, kadangi pagal ją atsako tik valstybės tarnautojai. Valstybės tarnybos įstatymo 2 str. nurodoma, kad valstybės tarnautojas – tai fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešojo administravimo veiklą. Pagal Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo 2 str. 1 d. viešuoju administravimu yra laikoma įstatymų ir kitų teisės aktų reglamentuojama viešojo administravimo subjektų veikla, skirta įstatymams ir kitiems norminiams teisės aktams įgyvendinti priimant administracinius sprendimus, teikiant įstatymų nustatytas administracines paslaugas, administruojant viešųjų paslaugų teikimą ir atliekant viešojo administravimo subjekto vidaus administravimą<sup>113</sup>. Valstybės tarnautojams yra keliami tam tikri valstybės tarnybos įstatymo 9 str. nurodyti reikalavimai: 1) Lietuvos Respublikos pilietybė; 2) lietuvių kalbos mokėjimas; 3) amžiaus cenzas nuo – 18 metų iki 65 metų<sup>114</sup>; 4) to lygio valstybės tarnautojo pareigoms eiti būtino išsilavinimo turėjimas. Be

<sup>111</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 154.

<sup>112</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai*. Vilnius: Justitia, Nr. 1(49), 2004, p. 46.

<sup>113</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1945.

<sup>114</sup> Pažymėtina, kad reikalavimas būti ne vyresniam kaip 65 metų netaikomas politinio (asmeninio) pasitikėjimo ir pakaitiniams valstybės tarnautojams.

numatytų reikalavimų yra numatyti ir tam tikri apribojimai asmenims, pretenduojantiems tapti valstybės tarnautojams. Valstybės tarnybos įstatymo 9 str. numato, kad į valstybės tarnautojo pareigas negali būti priimtas asmuo: 1) įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo, nusikalstamos veikos valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos padarymo ir turintis neišnykusį ar nepanaikintą teistumą; 2) kurio teisę eiti valstybės tarnautojo pareigas yra atėmęs teismas; 3) kurio sutuoktinis, artimasis giminaitis ar svainystės ryšiais susijęs asmuo eina valstybės tarnautojo pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar jeigu jie pagal einamas pareigas gali būti susiję tiesioginio pavaldumo santykiais; 4) įstatymų nustatyta tvarka pripažintas neveiksniu; 5) kuris yra įstatymų nustatyta tvarka uždraustos organizacijos narys; 6) bei kitais pagrindais.<sup>115</sup> Tuo tarpu į drausminės atsakomybės taikymo sritį patenka gerokai didesnis subjektų ratas – tai visi fiziniai asmenys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą ir dirbantys pagal darbo sutartį už atlyginimą. Paminėtina ir tai, kad valstybės tarnautojams valstybės tarnybos įstatyme numatytos pareigos yra žymiai svarbesnės ir atsakingesnės nei DK numatytos pareigos darbuotojams.

*Atsakomybės pagrindas.* Pastebėtina, kad valstybės tarnybos įstatymo 29 str. 5 d. šiurkščiais yra įvardijami kiek kitokie pažeidimai nei DK 235 str. numatytieji. Čia šiurkščiu pažeidimu laikoma: 1) valstybės tarnautojo elgesys, diskredituojantis valstybės tarnybą, žeminantis žmogaus orumą, ar kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises; 2) valstybės, tarnybos ar komercinės paslapties atskleidimas; 3) korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos požymių turinti veika, nors už šią veiką valstybės tarnautojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn; 4) piktnaudžiavimas tarnyba bei Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo reikalavimų pažeidimas; 5) dalyvavimas su valstybės tarnyba nesuderinamoje veikloje; 6) nebuvimas tarnyboje (darbe) vieną ar daugiau darbo dienų be pateisinamos priežasties; 7) buvimas tarnybos (darbo) metu neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, jei valstybės tarnautojo elgesys įžeidžia žmogaus orumą ar diskredituoja valstybės ir savivaldybės institucijos ir įstaigos autoritetą; 8) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo etikos principams. Kitokių nei DK šiurkščių pažeidimų įvardijimas susijęs su tuo, kad valstybės tarnautojo darbas valstybės tarnyboje yra siejamas su didegne svarba valstybei ir visuomenei nei paprasto darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį.

<sup>115</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130 (su pakeitimais ir papildymais).

Pažymėtina, kad tarnybinės atsakomybės taikymo tvarką ir pagrindus reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas bei smulkiau apibrėžia kai kurių specialiųjų subjektų tarnybinę veiklą reglamentuojantys statutai ir nuostatai. Tuo tarpu drausminės atsakomybės taikymo tvarką reglamentuoja DK, o smulkiau gali reglamentuoti įvairūs kiti darbo drausmę reglamentuojantys norminiai darbo teisės aktai.

### **3.3. Sankcijų, taikomų drausminės ir kitų teisinės atsakomybės rūšių atveju, santykis**

Siekiant plačiau panagrinėti drausminės atsakomybės santykį su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, tikslinga yra panagrinėti ir sankcijas, skiriamas atitinkamų teisinių atsakomybių taikymo atveju.

Literatūroje sankcijos gali būti suprantamos keliomis prasmėmis: 1) tai teisės pažeidėjui taikoma priemonė, pasireiškianti tam tikrų suvaržymų pažeidėjui skyrimu; 2) tai teisės normos struktūrinė dalis, kurioje nustatomos tos normos pažeidėjui skirtos priemonės; 3) tai kompetentingo pareigūno leidimas, sutikimas atlikti tam tikrą veiksma ar taikyti tam tikrą priemonę<sup>116</sup>. Toliau darbe bus aptariamos sankcijos, suprantamos būtent pirmąja prasme, tai yra kaip tam tikros teisinio poveikio priemonės teisės pažeidėjui. Bus bandoma apibrėžti kiekvienos iš nagrinėtinų atsakomybės rūšių taikomas sankcijas siekiant paryškinti jų skirtumus ir panašumus su drausminės atsakomybės taikomomis sankcijomis.

Svarbu atskleisti bausmės sąvoką, kadangi reikia ją atskirti nuo kitų teisinio poveikio priemonių. Kriminalinė bausmė – tai valstybės prievartos priemonė, skiriama teismo kaltinamuoju nuosprendžiu asmeniui, padariusiam nusikaltimą, ir atitinkama apribojanti nuteistojo teise ir laisves. Kriminalinė bausmė pasižymi tam tikrais specifiniais požymiais, kurie išskiria ją iš kitų valstybinės prievartos priemonių – administracinių nuobaudų, procesinių priemonių (baudos, sulaikymo, suėmimo, priverčiamųjų auklėjimo ar medicininio pobūdžio priemonių). Bausmė gali būti paskirta tik padarius baudžiamajame įstatyme numatytą pavojingą veiką – nusikaltimą. Nubaudimas pagal BK sukelia ir kitokių liekamųjų padarinių – teistumą. Tiek bausmės tiek nuobaudos esmė yra nusikaltimą ar nusižengimą padariusio asmens nubaudimas, o jos turinį sudaro tam tikrų teisių ar laisvių atėmimas arba ribojimas. Nubaudimas, kuris sukelia kančias ar suvaržymus, yra objektyvus bausmės ar nuobaudos požymis, antraip jos prarastų savo prasmę. Nuobauda visada pasireiškia

---

<sup>116</sup> PRAPIESTIS, J., et al. *Namų advokatas*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002, p. 752-753.

konkrečiomis jos rūšimis, o nubaudimas – asmens fizinės laisvės apribojimu, teisės pasirinkti užsiėmimą apribojimu, tam tikrų teisių atėmimu, tam tikros dalies turto praradimu.<sup>117</sup>

Pagal DK 237 str., darbuotojams už darbo drausmės pažeidimą atsakantiems pagal bendrąją drausminę atsakomybę gali būti skiriamos tokios teisinio poveikio priemonės, įvardijamos, kaip nuobaudos: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) atleidimas iš darbo. Pažymėtina, kad jokių kitų nuobaudų, nenumatytų DK darbdavys darbuotojams negali skirti, nes numatytasis sąrašas yra baigtinis. Praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet darbdavys pritaiko darbuotojui DK nurodytų nuobaudų sąrašė nesamą nuobaudą. Dažniausiai tai nutinka dėl darbdavio neapdairumo ar teisinio neišprusimo. Iš esmės, paskyrus DK nenumatytą nuobaudą, ji turėtų būti pripažinta negaliojančia. Pavyzdžiui, darbdavys negali priversti darbuotojo dirbti neapmokamus viršvalandžius už tai, kad jis vėluoja į darbą. Tačiau, pasitaiko tokių atvejų, kuomet darbdavys tiesiog neteisingai „įvardija“ nuobaudą, tai yra pažeidžia formalius nuobaudų skyrimo reikalavimus. Teismų praktikoje nurodoma, kad formalūs nuobaudų skyrimo tvarkos reikalavimų pažeidimai neturi reikšmės nuobaudos pagrįstumui ir teisėtumui, todėl tokie atvejai, kai darbdavys pavadina nuobaudą „griežtu papeikimu“ turėdamas omenyje „papeikimą“, yra laikomi formaliais nuobaudų skyrimo tvarkos reikalavimų pažeidimais ir nedaro šios nuobaudos negaliojančia<sup>118</sup>.

Kaip jau minėta, anksčiau galiojęs DĮK numatė platesnį drausminių nuobaudų spektrą, buvo numatytas ir griežtas papeikimas, ir perkėlimas į mažiau apmokamą darbą ar žemesnes pareigas. Pastebėtina, kad drausminių nuobaudų – pastabos ir papeikimo skyrimo pasirinkimas, yra išimtinai darbdavio prerogatyva, kadangi įstatymai nenurodo, už kokius konkrečiai pažeidimus turi būti skiriamos šios nuobaudos. Todėl jos gali būti skiriamos beveik už visus darbo drausmės pažeidimus. Iš esmės jos neužtraukia teisės pažeidėjui labai sunkių padarinių. Tačiau visiškai priešingai yra tada, kuomet darbuotojui yra skiriamas atleidimas iš darbo. Ši nuobauda yra pati griežčiausia ir ji asmeniui pasireiškia labai neigiamomis pasekmėmis, kadangi atleidžiant asmenį iš darbo, pasibaigia darbo santykiai su juo – nutraukiama darbo sutartis. Ji gali būti taikoma tik tais atvejais, kai kitos nuobaudos buvo neefektyvios. Tačiau jei prieš skiriant atleidimą iš darbo darbuotojui nebuvo skirtos kitos drausminės nuobaudos, tuomet jis negali būti atleistas iš darbo. Tokia nuostata galioja net ir tada, kai asmeniui buvo taikytos administracinės baudos ar kitokios teisinio poveikio

<sup>117</sup> ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 97.

<sup>118</sup> 2008 m. vasario 1 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. D. v. UAB „Idemus“, Nr. 3K-3-42/2008, kat. 15.3; 15.4.

priemonės. Pažymėtina, kad darbdavys atleidimą iš darbo darbuotojui gali skirti tik DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p. numatytais atvejais: 1) kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos; 2) kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DK 235 str.). Tai konstatavo ir LAT Senatas 2004 metų birželio 18 s. nutarime Nr. 45<sup>119</sup>. Pastebėtina, kad pagal 136 str. 3 d. darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo apie tai iš anksto jo neįspėjęs. Tai ne darbdavio pareiga, o būtent, jam suteikta teisė. Pirmasis atvejis, kai darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo, yra susijęs su sistemingu darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu. Tai reiškia, kad darbuotojas ne pirmą kartą pažeidžia darbo drausmę. Šiuo pagrindu darbuotojas gali būti atleistas iš darbo tik už tokius nusižengimus, už kuriuos jam gali būti paskirta drausminė nuobauda. Antrasis pagrindas, už kurį numatytas atleidimas iš darbo apima šiurkštų darbo pareigų pažeidimo padarymą. Kaip jau minėta, DK 235 str. numato sąrašą neteisėtų veikų, kurios laikytinos šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais, tačiau šis sąrašas nėra baigtinis. Pažymėtina, kad darbdavys, taikydamas atleidimą iš darbo, privalo vadovautis drausminių nuobaudų skyrimo tvarka bei kitomis atleidimo iš darbo taisyklėmis.

Be bendrosios drausminės atsakomybės taikymo, yra galimybė taikyti ir specialiąją drausminę atsakomybę. Atsižvelgiant į atsakomybės rūšį, specialiosios drausminės atsakomybės subjektų ratui, be bendrų drausminių nuobaudų, dar gali būti taikomos ir specialiosios, numatytos jų darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose aktuose. Pavyzdžiui, Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutą numato tokias nuobaudas kaip: pažymėjimo atėmimas, perkėlimas į kitą darbą ir kitas.

Kaip jau minėta anksčiau, DK 238 str. numato kriterijus, kuriais turi remtis darbdavys, skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą: 1) darbo drausmės pažeidimo sunkumas; 2) pažeidimo sukelti padariniai; 3) darbuotojo kaltė; 4) aplinkybės, kuriomis buvo padarytas darbo drausmės pažeidimas; 5) ankstesnis darbo funkcijų atlikimas. Visų šių kriterijų buvimo būtinumą konstatavo ir LAT teisėjų kolegija.<sup>120</sup> Pastebėtina, kad darbdavys nėra įpareigotas skirti drausminę nuobaudą net jei ir buvo darbo drausmės pažeidimo faktas. Bet kokios nuobaudos skyrimas yra tiesiog jo teisė, o ne pareiga.

<sup>119</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 Nr. 45, Teismų praktika Nr. 21, Vilnius, 2004.

<sup>120</sup> 2005 m. rugsėjo 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. Genys v. Tauragės Jovarų vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-403/2005, kat. 11.9.10.7.

DK numato dar keletą principinių nuostatų dėl drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos: 1) už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą (DK 239 str.); 2) prieš skiriant drausminę nuobaudą, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo (pasiaiškinimai asmenims, kurie neturi įgalinimų skirti drausminę nuobaudą, negali būti prilyginami darbuotojo pasiaiškinimams darbdaviui, ruošiančiam drausminės atsakomybės bylą. Darbuotojo pasiaiškinimai ne darbdaviui, o kitiems asmenims, gali būti vertinami kaip rašytiniai įrodymai<sup>121</sup> (CPK 177 str., 197 str. 1 d.)<sup>122</sup>), tam tikrais atvejais prieš skiriant drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą. Pagal DK 240 str. 2 d. išankstinis atitinkamo organo sutikimas drausminės nuobaudos skyrimui yra reikalingas tik įstatymų nustatytais atvejais. Pavyzdžiui, skiriant drausminę nuobaudą (išskyrus atleidimą iš darbo) darbuotojui, kuris yra įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo narys, reikia išankstinio profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimo<sup>123</sup>. Kitais atvejais, kaip yra konstatavęs LAT, prieš skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą konsultuotis su darbuotojų atstovais darbdavys neprivalo<sup>124</sup>; 3) drausminės nuobaudos skyrimas turi būti įforminamas darbdavio įsakymu, su kuriuo pasirašytinai supažindinamas darbuotojas (DK 240 str.), (LAT konstatavo, kad formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, jei darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą)<sup>125</sup>; 4) drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo. Į šį laikotarpį neįskaitomas laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Iškelus baudžiamąją bylą drausminė nuobauda skiriama ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos (DK 241 str. 1 d.); 5) negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus 6 mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per 2 metus nuo pažeidimo padarymo dienos (241 str. 2 d.).

<sup>121</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

<sup>122</sup> 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. K. V. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4.

<sup>123</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

<sup>124</sup> 2004 m. spalio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. Kėrienė v. VSDFV Klaipėdos skyrius*, Nr. 3K-3-556/2004, kat. 8.2.1; 10.

<sup>125</sup> 2005 m. spalio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Solovjovas v. UAB "Rokiškio autobusų parkas"*, Nr. 3K-477/2005; kat. 11.9.10.7.



Pažymėtina, kad paskyrus drausminę nuobaudą, kai praleistas terminas jai skirti, ji yra pripažįstama neteisėta. Kalbant apie asmenų, pažeistų teisių gynimą, DK 242 str. numato darbuotojui, kuriam yra paskirta drausminė nuobauda, teisę apskusti tą nuobaudą darbo ginčus nagrinėjančioms institucijoms, kurios savo ruožtu gali panaikinti drausminės nuobaudos paskyrimą atsižvelgdamas į tam tikras aplinkybes: 1) padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą; 2) aplinkybes, kuriomis jis padarytas; 3) darbuotojo ankstesnę darbą ir elgesį; 4) skirtos drausminės nuobaudos atitikimą padaryto pažeidimo sunkumui; 5) nuobaudai skirti nustatytos tvarkos laikymąsi.

DK taip pat numato drausminės nuobaudos galiojimo terminą. DK 243 str. numatyta, kad tuomet, kai per vienerius metus nuo tos dienos, kai buvo skirta drausminė nuobauda, darbuotojui nebuvo skiriama nauja nuobauda, laikoma, kad jis nėra turėjęs nuobaudų. Taigi bendras nuobaudos galiojimo terminas yra vieneri metai, atsižvelgiant į tai, kad daugiau pažeidimų nėra padaryta. Šis terminas yra naikinamasis. Pažymėtina, kad šis, bendrai DK numatytas terminas gali būti ir kitoks, tačiau ne ilgesnis kaip vieneri metai. Trumpesnis drausminės nuobaudos galiojimo terminas gali būti nustatomas kolektyvine sutartimi. Taip pat nuobaudos galiojimo terminas gali būti sutrumpinamas tuomet, kai darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba. Jam nuobaudą tokiu atveju panaikina darbdavys.

Administracinės nuobaudos yra savarankiška administracinio teisinio poveikio priemonių rūšis. Kaip numato ATPK 20 str.: „administracinė nuobauda yra atsakomybės priemonė, kuri skiriama administracinę teisės pažeidimą padariusiems asmenims nubausti bei siekiant auklėti, kad jie laikytųsi įstatymų, gerbtų bendro gyvenimo taisykles, taip pat, kad tiek pats teisės pažeidėjas, tiek ir kiti asmenys nepadarytų naujų teisės pažeidimų“. Čia paminėtinos ir baudžiamosios teisės atsakomybės priemonės – bausmės, kurios BK 41 str. apibrėžiamos taip: „bausmė yra valstybės prievartos priemonė, skiriama teismo nuosprendžiu nusikaltimą ar baudžiamąjį nusižengimą padariusiam asmeniui. Bausmės paskirtis yra: 1) sulaikyti asmenis nuo nusikalstamų veikų darymo; 2) nubausti nusikalstamą veiką padariusį asmenį; 3) atimti ar apriboti nuteistam asmeniui galimybę daryti naujas nusikalstamas veikas; 4) paveikti bausmę atlikusius asmenis, kad laikytųsi įstatymų ir vėl nenusikalstų; 5) užtikrinti teisingumo principo įgyvendinimą. Taigi kaip matyti, tiek ATPK, tiek BK nurodo gerokai išsamesnę valstybės taikomų poveikio priemonių apibrėžimą nei DK, kuris numato tik nuobaudų rūšis ir taikymo pagrindą. Tuo tarpu minėtuose ATPK ir BK straipsniuose yra numatyti ir sankcijų skyrimo tikslai. Pastebėtina, kad tiek administracinės tiek baudžiamosios atsakomybės priemonės yra represinio pobūdžio. Tai reiškia, kad asmuo, kuriam skirta tam

tikra teisinio poveikio priemonė, priverstas patirti tam tikrus neigiamo pobūdžio padarinius. Be represinio poveikio šiomis priemonėmis siekiama ir kitų tikslų: drausminti, auklėti, įspėti asmenis. Šiuo atžvilgiu galėtumėme rasti panašumų ir su drausmine atsakomybe, kuomet, nusižengusiems asmenims taikant drausmines poveikio priemones, juos taip pat siekiama drausminti, auklėti bei nubausti. Taigi sankcijas už darbo drausmės pažeidimus galėtume taip pat priskirti prie represinių. Panašumų galima išvelgti ir tame, kad skiriant administracines ar baudžiamąsias valstybės prievartos priemones, turi būti atsižvelgiama į konkretų teisės pažeidimą, jo padarymo aplinkybes, kaip ir drausminės atsakomybės atveju. Teisinio poveikio priemonių griežtumas visuomet turi atitikti padaryto teisės pažeidimo pavojingumo visuomenei laipsnį, kalto asmens savybes bei kitas aplinkybes. Svarbu paminėti ir tai, kad visos aptariamos atsakomybės priemonės, kurios gali būti taikomos teisės pažeidėjui, yra nustatomos tik įstatymų leidėjų.

Aptariant teisinių prievartos priemonių rūšis galima pastebėti tam tikrų panašumų ir skirtumų išimtinai tarp drausminės ir administracinės atsakomybės. Antai ATPK 21 str. numato tokias nuobaudų, už administracinius teisės pažeidimus, rūšis: 1) įspėjimas; 2) bauda; 3) daikto, kuris buvo administracinio teisės pažeidimo padarymo įrankis arba tiesioginis objektas, ir pajamų, kurios buvo gautos administracinio teisės pažeidimo padarymu, konfiskavimas; 4) specialiosios teisės (teisės vairuoti transporto priemones, teisės skraidyti orlaivio įgulos nariu, atlikti orlaivių techninę priežiūrą, dirbti skrydžių vadovu, teisės medžioti arba užsiimti žvejyba, teisės vairuoti vidaus vandenų transporto priemonę, teisės naudoti arba įvežti aparatūrą, įrenginius, radijo siuntimo arba radijo stebėsenos įrenginius, naudoti elektroninių ryšių išteklius, užsiimti radijo mėgėjų ir kitų radijo stočių naudotojų veikla, teisės eiti tam tikras pareigas jūrų laive, teisės projektuoti statinius ar atlikti statinių projektų ekspertizę) atėmimas; 5) administracinis areštas; 6) nušalinimas nuo darbo (pareigų). Pastebėtina, kad 3-6 punktuose išvardytas administracines nuobaudas gali nustatyti tik Lietuvos Respublikos įstatymai. Įstatymų leidėjai gali nustatyti ir kitokias negu nurodytos šiame straipsnyje administracinių nuobaudų rūšis. Tam tikrais atvejais kaip alternatyvi nuobauda rajono (miesto) apylinkės teismo nutarimu ir pažeidėjo sutikimu bauda gali būti pakeista nemokamais viešaisiais darbais. Daikto konfiskavimas, specialiosios teisės atėmimas ir nušalinimas nuo darbo (pareigų) gali būti skiriamas kaip pagrindinės ir kaip papildomosios administracinės nuobaudos. ATPK 21 str. 1 d. nurodytos kitos administracinės nuobaudos gali būti skiriamos tik kaip pagrindinės. Pažymėtina, kad už vieną administracinį teisės pažeidimą gali būti paskirta pagrindinė arba pagrindinė ir papildomoji

nuobauda. Taigi kaip matyti, bendra nuobaudos tarp administracinės ir drausminės atsakomybės yra tik viena, tai – įspėjimas, o panašiomis galėtų būti laikomos nušalinimo nuo darbo (pareigų) pagal ATPK ir atleidimo iš darbo pagal DK nuobaudos. Kalbant apskritai, dauguma administracinių nuobaudų yra baudinio pobūdžio (materialinio), tuo tarpu tarp darbuotojui taikomų drausminio poveikio priemonių, nerasime baudos, o pastabą ir papeikimą tiksliau būtų laikyti moralinio pobūdžio nuobaudomis.

BK 42 str. numato tokias bausmių už nusikaltimo bei baudžiamojo nusižengimo padarymą, rūšis: 1) viešųjų teisių atėmimas; 2) teisės dirbti tam tikrą darbą arba užsiimti tam tikra veikla atėmimas; 3) viešieji darbai; 4) bauda; 5) laisvės apribojimas; 6) areštas; 7) terminuotas laisvės atėmimas; 8) laisvės atėmimas iki gyvos galvos. Asmeniui, padariusiam vieną nusikaltimą ar baudžiamąjį nusižengimą, kaip ir drausminės atsakomybės atveju, gali būti skiriama tik viena bausmė, tačiau pagal BK 63 str., jeigu padarytos kelios nusikalstamos veikos, teismas paskiria bausmę už kiekvieną nusikalstamą veiką atskirai, o po to paskiria galutinę subendrintą bausmę. Pažymėtina, kad skirtingai nei anksčiau galiojusiam BK, dabartiniame BK numatytos visos bausmės yra pagrindinės (anksčiau buvo skirstomos į pagrindines ir papildomas, kaip ir ATPK). Be numatytų bausmių, už neteisėtą veiką, asmenims gali būti taikomos ir baudžiamojo poveikio priemonės, kurios turi padėti įgyvendinti bausmės paskirtį. BK 67 str. įvardija tokias baudžiamojo poveikio priemones: 1) uždraudimas naudotis specialia teise; 2) turtinės žalos atlyginimas ar pašalinimas; 3) nemokami darbai; 4) įmoka į nukentėjusių nuo nusikaltimų asmenų fondą; 5) turto konfiskavimas. Taigi kaip matyti, baudžiamosios atsakomybės sankcijos (bausmės bei kitos teisinio poveikio priemonės) yra visiškai skirtingos nei drausminės atsakomybės sankcijos ir yra gerokai griežtesnės. Tai, be abejo, priklauso nuo to, kokia skirtinga yra baudžiamosios ir drausminės atsakomybės objektų svarba.

Pastebėtina, kad yra panašumų tarp drausminių ir administracinių nuobaudų skyrimo terminų. Antai pagal ATPK 35 str. administracinė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo teisės pažeidimo padarymo dienos (tas pats galioja ir drausminės atsakomybės atveju), o esant trunkamam teisės pažeidimui (kuris nepertraukiamai tęsiasi iki jo nutraukimo), – per šešis mėnesius nuo jo paaikšėjimo dienos. ATPK 36 str. numato, kad jeigu asmuo, kuriam buvo paskirta administracinė nuobauda, per metus nuo tos dienos, kai pasibaigia nuobaudos vykdymas, nepadarė naujo administracinio teisės pažeidimo, laikoma, kad jam nebuvo paskirta administracinė nuobauda. Taigi naikinamasis nuobaudos terminas taip pat kaip ir drausminės atsakomybės atveju sueina po vienerių metų. Taigi drausminės ir

administracinės atsakomybės atveju sukeliama teisinė būsena gali būti pavadinta baustumu ir ji galioja vienerius metus. Tuo tarpu baudžiamosios atsakomybės atveju negalioja jokie bausmių panaikinimo terminai, o asmenims paskyrus bausmę, dažniausiai sukelia tam tikrus neigiamus padarinius ir ją atlikus – teistumą<sup>126</sup>. Esminis skirtumas tarp administracinės ir drausminės atsakomybės yra tas, kad administracinės nuobaudos kaltiems asmenims skiriamos ir jos gyvendinamos tam tikra administracinės teisės normose nustatyta tvarka, kuri vadinasi administracinių teisės pažeidimų teise – tai įstatymų reglamentuojama procesinė administracinių pažeidimų bylų iškėlimo, jų tyrimo, ir nagrinėjimo, nutarimų šiose bylose priėmimo, jų apskundimo ir vykdymo tvarka, tuo tarpu drausminės nuobaudos yra skiriamos DK nustatyta nuobaudų skyrimo tvarka, tačiau ta tvarka gali būti detalizuojama įvairiais įsakymais ir darbo tvarkos taisyklėmis.

Kriminalinės bausmės už nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus pagal baudžiamąją teisę, taip pat kaip ir drausminės nuobaudos visuomet skiriamos tik nusikalstamą veiką padariusiems asmenims, tai yra individualizuotai, drausminės atsakomybės atveju galioja lygiai tas pats principas. Tuo tarpu administracinė nuobauda kai kuriais atvejais gali būti paskirta ir ne konkrečia veiką padariusiam asmeniui (žr. p. 41).

Lyginant drausminę atsakomybę su civiline bei materialine galima išvelgti tam tikrų skirtumų tarp šių teisinių atsakomybių sukiamų teisinių pasekmių – sankcijų taikymo. Pažymėtina, kad civilinės teisės atsakomybės priemonės yra civilinės teisės sankcijos – įstatymo numatytos turtinės priverčiamojo pobūdžio priemonės, teismo taikomos pažeidėjui (skolininkui) siekiant kompensuoti turtinius kreditoriaus nuostolius, sukeliančius skolininkui nepalankius turtinius padarinius dėl pažeidimo<sup>127</sup>. Pažymėtina, kad civilinės atsakomybės funkcija yra kompensacinė, ji yra įgyvendinama būtent taikant tam tikras sankcijas teisės pažeidėjams. Jie yra įpareigojami atlyginti nuostolius (žalą) bei sumokėti netesybas (baudas, delspinigius). Taigi civilinės atsakomybės sankcijos yra turtinio pobūdžio, o drausminės, kaip jau minėta, daugiau yra moralinio pobūdžio ir jomis siekiama nubausti nusikaltusį asmenį. Kalbant apie materialinę atsakomybę, ji yra labai panaši į civilinę ne tik savo pobūdžiu, bet ir tikslais. Jos funkcija taip pat yra kompensacinė.

---

<sup>126</sup> Teistumas yra specifinis, tik baudžiamajai teisei būdingas institutas. Teistumas yra nusikaltimo padarymą ir asmens pripažinimą kaltu patvirtinantis faktas, kuris turi baudžiamąją teisinę reikšmę dar kurį laiką po nuosprendžio priėmimo ir jo įsiteisėjimo.

<sup>127</sup> PAPIRTIS, L. V., et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis. II t.* Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005, p. 136.

Labiausiai artima drausminei atsakomybei vis tik išlieka tarnybinė atsakomybė. Tai sąlygojo, be abejo, ta aplinkybė, kad tarnybinė atsakomybė ilgą laiką buvo laikoma darbo teisės dalimi ir būtent drausminė atsakomybė apimdavo ir atsakomybės taikymą valstybės tarnautojams. Vienu iš didesnių skirtumų, tarp šių dviejų atsakomybės rūšių atveju taikomų sankcijų, buvo valstybės tarnybos įstatyme numatytos ekonominio pobūdžio sankcijos, kurių po 2002 metų balandžio 23 dienos pakeitimų, nebeliko. Pastebėtina, kad tiek tarnybinės, tiek drausminės atsakomybės atveju yra skiriamos nuobaudos, kurios iš esmės nesiskiria. Abiejų atsakomybių atveju gali būti taikomos pastaba, papeikimas ar atleidimai iš pareigų (darbo). Tačiau yra viena skirianti nuobaudos rūšis, kuri nenumatyta darbo drausmės pažeidimo atveju, tai – griežtas papeikimas. Pažymėtina, kad valstybės tarnybos įstatymo 29 str. 4 d. numatyta, kad tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų gali būti skiriama už šiurkštų tarnybinį nusižengimą, taip pat už kitą tarnybinį nusižengimą, jei prieš tai valstybės tarnautojui nors kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikyta tarnybinė nuobauda – griežtas papeikimas. Drausminės atsakomybės atveju atleidimas iš darbo numatomas beveik tokiais pačiais pagrindais, tačiau vietoj griežto papeikimo buvimo reikalavimo, čia reikalaujama yra tik darbuotojo nerūpestingo darbo pareigų atlikimo arba kitokio darbo drausmės pažeidimo fakto buvimo per paskutinius 12 mėnesių.

Iš esmės tarnybinės ir drausminės atsakomybės atveju nesiskiria ir nuobaudų skyrimo tvarka. Nuobaudos paskyrimui galioja vieno mėnesio terminas nuo teisės pažeidimo paaiškėjimo dienos. Kaip jau minėta, pagal DK 241 str. 2 d. negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus 6 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 2 metus nuo pažeidimo padarymo dienos. Tuo tarpu pagal valstybės tarnybos įstatymo 30 str., esant tokioms pačioms aplinkybėms, tarnybinė nuobauda turi būti skiriama ne vėliau kaip per trejus metus nuo nusižengimo padarymo dienos. Abiejų atsakomybės rūšių atveju yra taikomas vienerių metų nuobaudų galiojimo naikinamasis terminas bei numatoma galimybė nuobaudas panaikinti anksčiau šio laikotarpio. Tačiau vietoj DK 244 str. numatyto sąžiningo ir gero darbuotojo darbo pareigų atlikimo, valstybės tarnybos įstatymo 31 str. numatoma, kad „tarnybinė nuobauda ją paskyrusio asmens motyvuotu sprendimu gali būti panaikinta anksčiau, negu sueis 1 metų terminas arba kai valstybės tarnautojas gauna valstybės apdovanojimą“.

## Išvados

1. Teismų praktikos gausa parodo, kad darbo drausmės užtikrinimas, o ypač drausminės atsakomybės taikymas praktikoje sukelia nemažai problemų ir neaiškumų. Darbe paminėtos svarbiausios praktikoje išskylančios problemos bei aptariami kritiniai klausimai pasitaikantys taikant drausminę atsakomybę bei aiškinant šią atsakomybę sudarančių normų turinį.
2. Darbo drausmės institutas apibrėžiamas kaip teisės normų, reglamentuojančių darbo drausmę darbovietėje, visuma. Šis institutas priskirtinas prie individualius darbo santykius reguliuojančių teisės normų. Jo reikšmingumas pasireiškia tuo, kad jį sudarančios teisės normos yra svarbiausias darbo drausmę darbovietėje užtikrinantis mechanizmas.
3. Vykstant ekonominiam progresui ir naujų darbo santykių atsiradimui, įstatymų leidėjams teko keisti kai kuriuos anksčiau galiojusius darbo teisės aktus. Siekiant pagerinti ir darbo drausmės reguliavimą darbovietėse, padaryta nemažai pakeitimų drausminę atsakomybę reglamentuojančiose normose jas integruojant į naują DK. Taip sukurtas gerokai patobulintas darbo drausmės darbovietėje reguliavimas, apibrėžta drausminės atsakomybės sąvoka bei jos atsiradimo pagrindas – darbo drausmės pažeidimas, sukurta naujų drausminių nuobaudų sistema bei išvengta didesnės darbdavių ir jų atstovų administravimo savivalės darbuotojų atžvilgiu.
4. Drausminė atsakomybė – viena iš teisinės atsakomybės rūšių, taikomų už darbo tvarkos taisyklių pažeidimus. Pažymėtina, kad greta drausminės atsakomybės, už panašius pažeidimus tam tikrais atvejais gali būti taikomos ir kitos teisinės atsakomybės rūšys. Taigi drausminė atsakomybė visuomet kyla nepriklausomai nuo kitų atsakomybės rūšių ir tokiu būdu nėra pažeidžiamas dvigubo nubaudo draudimo principas (*non bis in idem*).
5. Lyginant su užsienio teisės aktais, drausminės atsakomybės klausimai Lietuvoje yra sureguliuoti gana tiksliai, tačiau pasitaiko ir tam tikrų trūkumų. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos DK aiškiai neįtvirtina, kas yra darbo drausmė, o tik nurodo kokiu būdu ji turi būti užtikrinama, taip pat šiame kodekse nėra aiškiai apibrėžta, kas yra darbo tvarkos taisyklės. Todėl tiksliau suregulmentavus minėtus klausimus (Pavyzdžiui, kaip tai padaryta Rusijos Federacijos DK), būtų išvengta praktikoje pasitaikančių interpretavimo problemų.
6. Išskirtiniai darbo teisės subjektai yra įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovai, kadangi jie turi dvigubą statusą – jiems gali būti taikomos drausminės nuobaudos už darbo drausmės

pažeidimus, o taip pat jie gali duoti ir valdingus nurodymus bei patys skirti drausmines nuobaudas eiliniams darbuotojams.

7. Tiek drausminės, tiek kitų teisinės atsakomybės rūšių taikymas visuomet yra susijęs su atsakomybės subjekto teisių ir laisvių suvaržymais ir apribojimais, todėl svarbu itin aiškiai nubrėžti ribas kokiais atvejais ir kokiais būdais jos gali būti taikomos.

8. Lyginant drausminę atsakomybę su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis pastebima ir tam tikrų panašumų ir tam tikrų skirtumų. Pagrindiniai teisinės atsakomybės rūšių skirtumai pasireiškia per tokius požymius: atsakomybės atsiradimo pagrindus; subjektus, taikančius atsakomybę; atsakomybės subjektus; bei sankcijas, taikomas atitinkamų atsakomybių atveju.

9. Daugiausiai panašumų aptinkama tarp drausminės ir tarnybinės atsakomybės, kadangi ilgą laiką tarnybinė atsakomybė buvo laikoma darbo teisės dalimi.

10. Formaliai kai kurie tiek DK, tiek BK, tiek ATPK numatyti teisės pažeidimai yra beveik analogiški, tačiau visi jie skiriasi padarymo aplinkybėmis, pavojingumo laipsniu, sukeliomomis pasekmėmis. Pavyzdžiui, BK XXVII skyrius, ATPK 50 str. ir DK 235 str. 2 d. 7 p. numato turtinio pobūdžio teisės pažeidimus, kuriais kėsiamasi į svetimą nuosavybę, turtines teises ar turtinius interesus.

**Drausminės atsakomybės sąvoka ir jos santykis su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis**  
**The Concept of Disciplinary Liability and its Relation with Other Types of Legal**  
**Liability**

**Santrauka**

Darbo drausmė – vienas svarbiausių darbo teisės institutų, o drausminė atsakomybė – viena pagrindinių šio instituto sudaromųjų dalių, be kurios būtų neįmanomas tokio instituto egzistavimas. Svarbu tinkamai suvokti drausminę atsakomybę, kaip tam tikrą darbo santykių tinkamo reguliavimo užtikrinimo reiškinių.

Šį darbą sudaro trys didelės dalys. Siekiant parodyti drausminės atsakomybės svarbą, pirmojoje dalyje yra aptariama teisinės atsakomybės sąvoka, požymiai, jos rūšys, tikslai, principai ir funkcijos. Antrojoje dalyje bendrai aptariamas darbo drausmės institutas, nurodant jo vietą bei reikšmę visoje darbo teisės institutų sistemoje, nagrinėjamos šį institutą sudarančių normų vystymosi tendencijos iki ir po naujojo DK įsigaliojimo. Tačiau pagrindinis dėmesys skiriamas išsamiam drausminės atsakomybės sąvokos atskleidimui, sąlygų, būtinų jos atsiradimui, aptarimui. Šiame skyriuje taip pat išsamiai, pasiremiant teismų praktika, nagrinėjamas vienas drausminės atsakomybės atsiradimą sąlygojančių veiksnių – tai yra darbo drausmės pažeidimas, jo sudedamieji elementai, be to lyginamas drausminės atsakomybės reglamentavimas Lietuvos Respublikos ir užsienio šalių darbo kodeksuose, taip pat šiame skyriuje trumpai aptariamos drausminės atsakomybės rūšys. Trečiojoje dalyje lyginamosios analizės būdu, pasirenkant tam tikrus kriterijus, yra nagrinėjamas drausminės atsakomybės santykis su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, tai yra: administracine, baudžiamąja, civiline, materialine ir tarnybine atsakomybe.



# **The Concept of Disciplinary Liability and its Relation with other Types of Legal Liability**

## **Summary**

Labour discipline is one of the most important institutions of the Lithuanian labour law. The disciplinary liability is one of the main constituents of this institution without which this institution would be non-existent. It is very important to perceive properly the concept of disciplinary liability as a particular phenomenon of the appropriate regulation of labour relations.

This paper consists of three big parts. In the first part the importance of disciplinary liability, the concept of legal liability, its features, types, purposes and functions are discussed. In the second part the labour discipline institution, its place and meaning in the system of labour law institutions as well as tendencies for the norms composing this institution to develop before and after the new labour code became operative are discussed. It is important to emphasize that the main attention is paid to displaying the concept of disciplinary liability and its basic terms. The jurisprudence and comparative analysis of Labour Codes of other countries are used for disclosing the aim of the breach of labour discipline as the base of disciplinary liability and its main elements. The third part includes the comparative analysis of disciplinary liability and the other types of legal liabilities such as administrative, criminal, civil, pecuniary and the liability of civil servant.

## Literatūros sąrašas

### Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014);
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);
3. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 37-1341);
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340);
5. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741);
6. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262);
7. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1);
8. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137);
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170);
10. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115);
11. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3101);
12. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914);
13. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130);
14. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 60-1945);

15. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100);
16. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064);
17. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18);
18. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973);
19. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933);
20. Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 138 (Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502);
21. Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams tvarkos patvirtinimo, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 25 d. nutarimu Nr. 977 (Valstybės žinios, 2002, Nr. 65-2665);
22. Dėl tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statuto patvirtinimo, Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 12 d. įsakymu Nr. 12 (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1998, Nr. 12-28);
23. Dėl tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto patvirtinimo, Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 364 (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1996, Nr. 121-2858);
24. Dėl tarnybos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225);
25. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) ОТ 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (Rusijos Federacijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-20]. Prieiga per internetą: <[http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14\\_39.html#p2709](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_39.html#p2709)>
26. *Código do Trabalho* (Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto) (Portugalijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-04-05]. Prieiga per internetą: <[http://www.estg.ipg.pt/legislacao\\_ambiente/ficheiros/lei%20n%C2%BA%2099-2003.pdf](http://www.estg.ipg.pt/legislacao_ambiente/ficheiros/lei%20n%C2%BA%2099-2003.pdf)>

27. *Kodeks Pracy Rzeczypospolitej Polski* // Dz. U. 1974 poz. 141 (ostatnie zminay 2007 m. Nr. 64, poz. 426, Nr. 89, poz. 589, Nr. 176, poz. 1239, Nr. 181, poz. 1288) (Lenkijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.pracuj.pl/kariera-prawo-kodeks-pracy.htm#top>>

**Specialioji literatūra:**

1. АЛЕКСЕЕВ, С. С. *Право*. Москва, 1989.
2. *Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis*. Vadovėlis. Vilnius: Eugrimas, 3-as pataisytas ir papildytas leidimas, 2003.
3. *Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 2-as papildytas leidimas, 1998.
4. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius, 1993.
5. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990.
6. DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija, 2003.
7. DRAKŠAS, R. *Baudžiamosios atsakomybės sampratos formulavimo problemos Lietuvoje*. Teisė, Nr. 47, 2003.
8. КОРЕЛЬСКИЙ, В. М. *Теория государства и права*. Москва, 1997.
9. LAURINAVIČIUS, A. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2003.
10. LAWIN. *Darbo teisės žinynas. Konsultacijos vadovui*. Vilnius: Verslo žinios, 2006. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir jo komentaras*. Ekonominės informacijos analizės ir leidybos centras, 2002.
11. MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos*. Jurisprudencija, Nr. 56 (48), 2004.
12. MACIJAUSKIENĖ, R. *Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
13. МАТУЗОВ, Н.И.; МАЛЬКО, А.В. *Теория государства и права*. Москва, 1997.
14. MIDVILKIS, R.; TOLIŠIŪTĖ, A. *Darbo drausmė*. Vilnius: Mintis, 1984.
15. MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.
16. NEKROŠIUS, I., et.al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

17. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. II t.
18. PAKALNIŠKIS, V., et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis, I t.* Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004.
19. PAPIRTIS, L. V., et al. *Civilinė teisė. Bendroji dalis. II t.* Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.
20. PIESLIAKAS, V. *Lietuvos baudžiamoji teisė. Pirmoji knyga*. Vilnius: Justitia, 2001.
21. PRAPIESTIS, J., et al. *Namų advokatas*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002.
22. ŠATAS, J., et al. *Lietuvos teisės pagrindai*. Vilnius: Justitia, 2004.
23. ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005.
24. TIAŽKIJUS V., *Darbo teisė: teorija ir praktika* : monografija. Vilnius: Justitia, 2005.
25. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai*. Vilnius: Justitia, Nr. 1(49), 2004.
26. TIAŽKIJUS, V. *Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba // Naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso apžvalga*. Vilnius: Lietuvos teisėjų mokymo centras, 2003.
27. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
28. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004.
29. VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Mintis, 1989.
30. VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.
31. VĖGELIS, V. *Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse*. Darbo teisė suvienytoje Europoje 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
32. ŽEMAITIS, V. *Atsakomybė*. Vilnius, 1995.

### **Praktinė medžiaga:**

1. 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 Nr. 45, Teismų praktika Nr. 21, Vilnius, 2004.
2. Teismų praktikos, atleidžiant nepilnamečius nuo baudžiamosios atsakomybės ir skiriant jiems priverčiamąsias auklėjamojo pobūdžio priemones, apžvalga, patvirtinta Lietuvos

- Aukščiausiojo Teismo Senato 2001 m. birželio 15 d. nutarimu Nr. 30, Teismų praktika Nr. 15, Vilnius, 2001.
3. LAT Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „*Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje*“, Teismų praktika Nr. 21. Vilnius, 2004.
  4. LAT Senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „*Dėl darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų*“. Teismų praktika Nr. 3-4, Vilnius, 1996.
  5. 2008 m. vasario 1 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. D. v. UAB „Idemus“*, Nr. 3K-3-42/2008, kat. 15.3; 15.4.
  6. 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. K. V. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4.
  7. 2005 m. spalio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Solovjovas v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-477/2005, kat. 11.9.10.7.
  8. 2005 m. spalio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, Nr. 3 K-3-457/2005, kat. 11.9.12.
  9. 2005 m. rugsėjo 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. Genys v. Tauragės Jovarų vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-403/2005, kat. 11.9.10.7.
  10. 2005 m. kovo 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Žolobaila v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-178/2005, kat. 4.1; 11.9.10.7; 15.3.1.
  11. 2004 m. spalio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Pliuskys v. AB „Stumbras“*, Nr. 3K-563/2004, kat. 2.4.3.6.
  12. 2004 m. spalio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. Kėrienė v. VSDFV Klaipėdos skyrius*, Nr. 3K-3-556/2004, kat. 8.2.1; 10.
  13. 2004 m. liepos 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. Sokolovskaja v. Šiaulių Beržyno pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-397/2004, kat. 8.2.2.
  14. 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Balnienė v. UAB „Lietuvos spauda“*, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.
  15. 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N. Mikalauskienė v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“* Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.
  16. 2001 m. spalio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Paliūnas v. UAB „Radviliškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.
  17. 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Čuprinskas v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“*, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.

### **Travaux preparatoires:**

1. Darbo kodekso projektas, pateiktas Lietuvos Respublikos Vyriausybės, įregistruotas Seimo posėdžių sekretoriatare 2001 gruodžio 10 d. Nr. IXP-1268 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-01-20]. Prieiga per internetą:

<<http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=156023&Condition2=>>

### **Kiti šaltiniai:**

1. *Wikipedia. Laisvoji enciklopedija* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-02-01] Prieiga per internetą:

<<http://lt.wikipedia.org/wiki/Egzistencializmas>>

2. *Official Journal of the European Union*, 1991, L 288 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008-03-29] Prieiga per internetą:

<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31991L0533:LT:PDF>>