

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Agnės Luniutės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**Darbo sutarčių nutraukimas už šiurkščius darbo pareigų
pažeidimus, kuriais kėsiniama į nustatytą darbo tvarką (DK
235 str. 2 d. 8, 9 ir 10 punktai)**

Vadovas: as. Rūta Virbickaitė

Recenzentas: as. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius 2007

TURINYS

Ižanga.....	3
1. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata.....	6
2. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, įtvirtinto DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte, sampratos teoriniai ir praktiniai aspektai.....	8
2.1. Darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo fakto nustatymas.....	9
2.2. Sąvokos „darbe“ samprata DK 235 str. 2 d. 8 p. kontekste.....	14
2.3. Sąvokos „darbo metu“ samprata DK 235 str. 2 d. 8 p. kontekste.....	18
2.4. Darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būsenos, kilusios ne dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų, kaip DK 235 str. 2d. 8 p. numatyto pažeidimo sąlygos, samprata.....	30
3. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, įtvirtinto DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte, sampratos teoriniai ir praktiniai aspektai.....	33
3.1. Sąvokos „pravaikšta“ samprata DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto kontekste.....	34
3.2. „Svarbių priežasčių“ samprata DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto atžvilgiu.....	39
4. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, įtvirtinto DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkte, sampratos teoriniai ir praktiniai aspektai.....	44
4.1. Darbuotojai, kurie turi teisės aktais nustatytą pareigą patikrinti sveikatą.....	47
4.2. Objektiviai šurkštaus darbo pareigų pažeidimo (DK 235 str. 2 d. 10 p.) elementai.....	54
4.3. Subjektyvusis šurkštaus darbo pareigų pažeidimo (DK 235 str. 2 d. 10 p.) elementas.....	57
5. Drausminių nuobaudų skyrimo teoriniai ir praktiniai aspektai.....	59
Išvados.....	63
Santrauka.....	66
Summary.....	67
Literatūros sąrašas.....	68

Ižanga

Įsigaliojus Lietuvos Respublikos (toliau – LR) darbo kodeksui¹ (toliau – DK), reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių. Tam tikrų naujovių bei reglamentavimo aiškumo DK buvo suteikta ir darbo santykių pasibaigimui, darbdavio iniciatyva nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (DK 136 str. 3 d. 2 p.), kai darbuotojas kėsina į nustatytą darbo tvarką (DK 235 str. 2 d. 8, 9 ir 10 punktai). Darbo teisinių santykių pasibaigimas, nutraukiant juos darbdavio iniciatyva, iš esmės yra priešingas reiškinyms valstybės formuojamai darbo teisinių santykių susikūrimo ir jų vystymosi skatinimo politikai. Todėl šiame darbe atlikta trijų konkrečių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų analizė yra aktuali praktine teisės taikymo prasme, siekiant išaiškinti DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto ir 235 straipsnio 2 dalies 8, 9 ir 10 punktų tinkamo taikymo sąlygas, tuo pačiu suteikiant daugiau informacijos darbdaviams ir darbuotojams šių DK normų sampratos, jų taikymo bei su šiomis DK normomis susijusių teisės aktų tinkamo taikymo srityje. Taip pat išsamus konkrečių šiurkščių pažeidimų priežasčių ir egzistavimo aplinkybių atskleidimas tam tikra prasme turėtų veikti kaip prevencinė priemonė, skatinanti darbuotojus atitinkamai veikti ar susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų, išvengiant šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, kuriuo nusižengiama nustatytai darbo tvarkai, padarymo esant neatsargiai darbuotojo kaltės formai (pavyzdžiui, dėl netinkamo įstatymo normos suvokimo).

Šio darbo tyrimo tikslas – išsamus DK 235 straipsnio 2 dalies 8, 9 ir 10 punktuose įtvirtintų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų aplinkybių ir juos sudarančių juridinių faktų atskleidimas, vadovaujantis LR darbo teisės teorijos ir praktikos nuostatomis. Tyrimo objektas – konkrečių pažeidimų juridinių faktų sudėtys, kurios analizuojamos ir vertinamos, vadovaujantis LR darbo teisės teorijoje pateiktu teisės normų aiškinimu ir teismų praktikoje egzistuojančiomis šių normų taikymo ir vertinimo situacijomis. Šiame darbe siekiama kaip įmanoma detaliau atskleisti kiekvieno iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų padarymo aplinkybes bei sąlygas, kurioms esant atitinkamo pažeidimo padarymo faktas gali būti konstatuojamas. Todėl daugiausiai dėmesio bus skiriama praktinėms teisės normų taikymo situacijoms, nes būtent per teismų formuojamas nuostatas ir aiškinimus, esant konkrečiai situacijai, galima detaliai atskleisti kiekvieno iš pažeidimų padarymo fakto nustatymo problematiką, galimas jų padarymo priežastis, atitinkamo pažeidimo sukeliamas pasekmes, aplinkybes, kurioms esant šiurkštus darbo

¹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

pareigų pažeidimo padarymas negali būti konstatuojamas, bei galimas teisinės pasekmės, kylančias dėl netinkamo teisės normų taikymo. Atsižvelgiant į tai, šiame darbe bus vengiama detaliai aprašyti teisės aktų nustatytas konkrečius darbo teisinių santykių šalių elgesio formas, veiksmus ir imperatyvias pareigas, kiek tai susiję su formaliais atitinkamo elgesio įstatymų normų pagrindu kylančiais reikalavimais. Analizuojant ir vertinant kiekvieną iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kuriais nusižengiama nustatytai darbo tvarkai (DK 235 str. 2 d. 8, 9 ir 10 punktai), kiekvienu atveju bus individualiai parenkama tyrimo objekto atskleidimo ir problematikos pateikimo forma, todėl gali kilti įspūdis, jog kiekvieno nagrinėjamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymo sąlygų analizė atliekama ir problematika atskleidžiama skirtingu būdu (pavyzdžiui, tam tikrais atvejais būtina bent trumpai išdėstyti aptariamos bylos fabulą; pateikiamas aukštesniu nei nacionaliniu lygiu egzistuojantis tam tikros srities reglamentavimas ir pan.). Tačiau būtent toks darbo stiliaus parinkimas yra pagrįstas visapusišku tyrimo tikslų įgyvendinimu. Taip pat darbe bus apsiribojama LR darbo teisės teorijoje ir praktikoje šia tema egzistuojančios problematikos atskleidimu, darbo tyrimo ribų neišplečiant iki užsienio valstybių ar Europos Sąjungos darbo teisės teorijos ir praktikos šia tema apžvalgos.

Atliekant konkrečių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų teorinių ir praktinių situacijų analizę, vertinimą bei formuojant išvadas, naudojami lyginamasis, sisteminis, lingvistinis, analizės ir loginis objekto tyrimo metodai.

Darbo originalumas gali būti grindžiamas tuo, kad mokslinių tyrimų ar publikacijų šia tema nuo DK įsigaliojimo beveik nėra. Darbo teisės teorijos šaltiniuose galima rasti tik bendras šiurkščių darbo pareigų pažeidimų charakteristikas, atskleidžiamas per teisės aktų reglamentavimą. Tuo tarpu detalios ir išsamios konkrečių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąlygų susisteminto tyrimo ir analizės nebuvo atlikta.

Atsižvelgiant į šio darbo tyrimo originalumo priežastis, akivaizdi tampa ir atitinkamų literatūros šaltinių stoka, tai yra LR autorių monografijų, mokslinių publikacijų, specialiosios literatūros šio darbo tyrimo objekto atžvilgiu beveik nėra. Todėl pagrindiniai darbo teisės teorijos šaltiniai atliekant šį tyrimą buvo V. Tiažkijaus monografija „Darbo teisė: teorija ir praktika“ I tomas² ir LR darbo kodekso komentaro III dalis „Individualūs darbo santykiai“³. Teisės normų praktinio taikymo sampratos, situacijų ir taikymo problematikos pagrindiniais šaltiniais, atsižvelgiant į tai, jog Vilniaus miesto 1, 2 ir 3 apylinkės teismuose atlikto tyrimo rezultatai buvo netikėti dėl labai mažo šio darbo tyrimo objekto bylų skaičiaus, buvo Lietuvos aukščiausiojo teismo (toliau –

² V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005 m.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m.

LAT) senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga⁴ bei atskiros LAT nutartys. Pagrindiniai teisės aktų normų šaltiniai: DK, LR Darbo sutarties įstatymas⁵ (toliau – Darbo sutarties įstatymas), LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas⁶ (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas) kiti įstatymai, Vyriausybės nutarimai, Socialinės apsaugos ir darbo ministro, Sveikatos apsaugos ministro įsakymai, kiti teisės aktai.

⁴ Teismų praktika. 2004 m. Nr. 21.

⁵ Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973

⁶ Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

1. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata

Darbo teisinių santykių šalys, įgyvendindamos savo teises ir vykdydamos pareigas, privalo gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, vadovaujantis protingumo, teisingumo bei kitais principais. Darbo teisinių santykių plėtojimas taip pat neįmanomas be šalių tarpusavio bendradarbiavimo. Taigi sklandus ir perspektyvus santykių vystymasis įmanomas tik tuo atveju, jei šalys abipusiu susitarimu ir nepažeisdamos teisės normų siekia šių santykių stabilumo. Tuo tarpu priešingas elgesys sąlygoja teisinių santykių pasibaigimo galimybę.

DK, kaip ir iki DK priėmimo ir įsigaliojimo taikytas Darbo sutarties įstatymas⁷, be kitų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų numato ir tokius darbo sutarties pasibaigimo atvejus, kai darbo sutartis gali būti nutraukiama nesilaikant įprastinės darbo santykių pasibaigimo tvarkos vienašalis darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva. Tačiau darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (DK 136 str. 3 d.) galimas tik esant ypatingai teisinei situacijai – kai darbuotojas nusižengia darbo tvarkos taisyklių reikalavimams, tai yra padaro darbo drausmės pažeidimą. Būtent darbo drausmės pažeidimo pobūdis ir dėl šio pažeidimo galinčių atsirasti pasekmių rimtumas ir pavojingumas, lemia šių pažeidimų skirstymą į darbo drausmės pažeidimus ir į šiukščius darbo pareigų pažeidimus, kurie įtakoja ir darbo sutarties nutraukimo specifiką.

Darbo sutarties įstatyme šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka nebuvo minima, tačiau lyginamosios analizės metodo pagrindu galima teigti, kad Darbo sutarties įstatyme taip pat buvo numatyti darbo sutarties nutraukimo atvejai dėl darbuotojo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (mums aktualūs yra Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 d. 5, 9, 10 p. nurodyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai). Taigi DK, užtikrindamas egzistavusių darbo teisinių santykių stabilumą, tęstinumą, suteikdamas šių santykių reglamentavimui aiškumo ir skaidrumo, be kitų naujovių įtvirtino ir šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoką.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata įtvirtinta DK 235 straipsnio 1 dalyje, kur nurodyta, kad tai yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Pavyzdinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas yra nurodytas DK 235 straipsnio 2 dalyje. Kai konkretus darbuotojo padarytas pažeidimas atitinka įstatymuose, kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse

⁷ Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973

nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį, toks konkretus pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose, vadovaujantis darbo teisės teorijoje ir teismų praktikoje⁸ vyraujančia samprata, kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų. Darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia darbo sutarties nutraukimo DK 136 straipsnio 3 dalies pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendентаis į darbo vietas. Dėl šios priežasties darbdavys atleisti darbuotoją, ypač DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto pagrindu, gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas, o darbo santykių tęstinumas dėl padaryto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo yra neįmanomas.

Būtina paminėti, kad darbuotojo veiksmų teisėtumo, taigi ir darbo drausmės pažeidimo, kaip šiurkštaus pažeidimo, vertinimui iš esmės lemiamą įtaką turi tinkamas darbuotojo darbo pareigas, darbo tvarką reglamentuojančių aktų suvokimas. Darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą – visų pirma, užtikrindamas, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką. Taigi darbdavys privalo supažindinti darbuotojus su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymuose ir nuostatuose esančiais darbų atlikimo ir darbo drausmės reikalavimais. Jei šios pareigos darbdavys neįvykdo ir nesupažindina darbuotojo su jo teises ir pareigas reglamentuojančiais aktais, juos dėl nežinojimo pažeidusio darbuotojo veiksmai negali būti drausminės atsakomybės pagrindu. Taigi tokie darbuotojo veiksmai negali būti vertinami ir kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymo faktui konstatuoti, tai yra atsakyti į klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyvius ir subjektyvius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokias neigiamas pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes⁹.

Atsižvelgiant į aukščiau pateiktą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą, toliau darbe bus aptariamas kiekvienas iš trijų, mums aktualių šiame darbe nagrinėjamu klausimu ir DK 235 straipsnio 2 dalies 8-10 punktuose įtvirtintų, šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kuriais kėsiniama į nustatytą darbo tvarką.

⁸ 2006 m. gegužės 22 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, Nr. 3K-3-351/2006, kategorija 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4 (S).

⁹ 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kategorija 11.9.10.8; 15.4 (S).

2. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, įtvirtinto DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte, sampratos teoriniai ir praktiniai aspektai

Darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojų darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiais nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyti darbo tvarkai, DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte įtvirtintu atveju padaromas tuomet, kai darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai.

Tai gana dažnai pasitaikantis šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, dėl kurio gali kilti labai rimtų padarinių tiek darbdaviui, kaip asmeniui, kurio įmonėje dirbo neblaivus ar apsvaigęs darbuotojas, tiek kitiems darbuotojams ar tretiesiems asmenims, tiek ir pačiam, nustatyti darbo tvarkai nusižengusiam darbuotojui. Būtent dėl šių priežasčių, kad neblaivaus ar apsvaigusio darbuotojo elgesys gali lemti labai rimtų ar net pavojingų padarinių atsiradimą ar padaryti nemenkos turtinės žalos, tokio pobūdžio nusižengimas yra įtrauktas į šiurkščių nusižengimų sąrašą, už kurio padarymą gali būti skiriama griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo.

Įstatymų leidėjas, tiek iki DK įsigaliojimo galiojusiam Darbo sutarties įstatyme (29 str. 2 d. 9 p.), tiek ir DK (235str. 2 d. 8 p.) įtvirtindamas darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būsenos fakto nustatymą jo darbo funkcijų atlikimo metu, kaip aplinkybę, kuriai esant darbdaviui suteikiamas teisė imtis *ultima ratio* veiksmų, šio darbo drausmės pažeidimo sampratą ir jo sudėtį sudarančius juridinius faktus paliko suformuoti teismų praktikai.

Vadovaujantis LAT nutartyje¹⁰ išdėstyta teismo nuomone, darbuotojo neblaivumas, apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbo metu laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kai yra nustatyti:

- 1) darbuotojo neblaivumo faktas;
- 2) darbuotojo buvimo darbe faktas, t.y. buvimas darbovietėje, darbo vietoje ar kitoje vietoje, kur darbuotojas turi būti atlikdamas darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis;
- 3) buvimo darbo metu faktas, tai reiškia asmens buvimą darbe tuo metu, kai jis turi atlikti darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis.

Tuo tarpu LAT apžvalgoje¹¹, kuri buvo aprobuota po keleto mėnesių nuo aukščiau minėtos nutarties priėmimo, teismas nurodė, kad šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo

¹⁰ 2004 m. balandžio 14 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje V. Pučkorius v. AB "Mažeikių nafta", Nr. 3K-3-272/2004, kategorija 2.4.3.9.

sudėtį sudaro darbuotojo neblaivumas, apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, kai darbuotojas tokios būsenos yra:

- 1) darbo metu darbe;
- 2) ne dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų.

Sistemiškai aiškinant šias dvi LAT suformuluotas juridinių faktų sudėtis galima teigti, kad šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, kai darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai, gali būti konstatuojamas tuomet, kai yra nustatyta šių juridinių faktų visuma:

- 1) darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktas;
- 2) darbuotojo buvimo darbe faktas;
- 3) buvimo darbo metu faktas;
- 4) neblaivumo ar apsvaigimo būseną yra sukelta ne dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų.

Manau, kad būtent tokios juridinės sudėties aplinkybė gali būti vertinama, kaip atitinkanti DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte įstatymų leidėjo įtvirtiną šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo teleologinę prasmę.

Atsižvelgiant į tai, jog tik visumos šių juridinių faktų egzistavimas suponuoja darbdavio teisę atleisti darbuotoją iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto ir DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto pagrindu, neišvengiamai turime atskleisti kiekvieno iš šių juridinių faktų sampratą teoriniu ir praktiniu aspektu, nes tik tokiu būdu gali būti užtikrintas tinkamas šios normos suvokimas ir tinkamas jos taikymas.

2.1. Darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo fakto nustatymas

Darbo įstatymai nereglamentuoja, kaip turi būti nustatyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktai, reikšmingi DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto taikymui. Šiuos faktus darbdavys gali nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti teisės aktams. Teismų praktika¹¹ vadovaujasi tuo, jog įrodymai, kad darbuotojas darbo metu buvo neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, gali būti tiek medicinos išvados, tiek tą dieną surašyti darbe atitinkami aktai ir kitokie faktiniai

¹¹ LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2004 m. Nr. 21.

¹² LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2004 m. Nr. 21.

duomenys. Kai atitinkama darbuotojo būseną fiksuojama tą dieną darbe surašytu aktu, jame turi būti nurodyti atitinkami požymiai, kuriais vadovaudamasis darbdavys priėmė sprendimą dėl darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo. Darbdavys neprivalo nustatyti darbuotojo neblaivumo ar pasvaigimo laipsnio, nes ši aplinkybė neturi reikšmės kvalifikuojant nusižengimą. Pagrindinis darbuotojo uždavinys – tinkamas darbo funkcijų atlikimas, todėl, jei darbdavys nustato, kad objektyviai vertinant darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo pareigų dėl neblaivumo ar pasvaigimo, to pakanka šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui konstatuoti. Taigi įrodymai, kad darbuotojas darbe buvo neblaivus, yra tiek medicinos institucijų išvados, tiek darbe surašyti liudytojų parodymai, paaiškinimai ir kiti įrodymai, kurie leistini pagal civilinio proceso įstatymus¹³.

Teisės aktas, reglamentuojantis asmens neblaivumo ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarką, kuria vadovaujantis gali būti, o tam tikrais atvejais, turi būti, nustatoma ir neblaivaus ar apsvaigusio darbuotojo atitinkama būseną, yra 2006 m. gegužės 12 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 452 patvirtintos „Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklės“¹⁴ (toliau – Taisyklės), kurios pakeitė iki šio nutarimo priėmimo galiojusią tvarką, patvirtintą 1996 m. sausio 15 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 92 „Dėl Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos patvirtinimo“¹⁵ (toliau – Tvarka). Naujosios Taisyklės nustato transporto priemonių vairuotojų, iš jų ir darbuotojų, vairuojančių juridinių asmenų transporto priemones, bei kitų asmenų neblaivumo (girtumo) kontrolės ir medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo ir atlyginimo asmens sveikatos priežiūros įstaigai už joje atliktą medicininę apžiūrą tvarką. Galima išskirti tokias grupes asmenų, kuriems naujosios Taisyklės turi būti arba gali būti taikomos:

- 1) transporto priemonių vairuotojai;
- 2) darbuotojai, vairuojantys juridinių asmenų transporto priemones;
- 3) kiti asmenys.

Tuo tarpu senoji Tvarka numatė kiek kitokias grupes asmenų, kuriems ši Tvarka buvo taikoma, tai yra:

- 1) asmenys, vairuojantys transporto priemones;
- 2) kiti asmenys, savo veiksmais galintys sukelti ar sukėlę grėsmę žmonėms, gyvūnams ir aplinkai.

¹³ V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005 m. P. 470.

¹⁴ Valstybės žinios. 2006, Nr. 56-2000.

¹⁵ Valstybės žinios. 1996, Nr. 6-158.

Lyginamojo metodo pagalba akivaizdi tampa išvada, kad Taisyklių taikymo sritis tapo kur kas platesnė ir aiškesnė. Mano nuomone, asmenų, vairuojančių transporto priemones išskyrimas į transporto priemonių vairuotojus ir darbuotojus, vairuojančius juridinių asmenų transporto priemones, yra kur kas logiškesnis bei priimtinesnis Taisyklių taikymo prasme, o kitų asmenų sąvokos išplėtimas padėjo išspręsti kai kuriuos iki šių Taisyklių įsigaliojimo kildavusius ginčytinus klausimus, pavyzdžiui, dėl asmenų, kurie nevairuoja transporto priemonių ir kurie savo veiksmais nėra sukėlę grėsmės žmonėms, gyvūnams ar aplinkai, neblaivumo ar apsvaigimo būsenos nustatymo. Vadovaujantis Taisyklių 2 punkte pateikta sąvoka, kiti asmenys – tai administracinė atsakomybėn traukiami asmenys, kurie, vadovaujantis LR administracinių teisės pažeidimų kodekso¹⁶ (toliau – ATPK) 270¹ straipsniu, siunčiami neblaivumui (girtumui) arba apsvaigimui nuo narkotinių ar psichotropinių medžiagų nustatyti, taip pat kiti asmenys, ikiteisminio tyrimo įstaigų, prokuratūros pareigūnų, teismo, darbdavio ir kitų įstatymų įgaliotų subjektų siunčiami neblaivumui (girtumui) arba apsvaigimui nuo narkotinių ar psichotropinių medžiagų nustatyti, išskyrus transporto priemonių vairuotojus ir darbuotojus, vairuojančius juridinio asmens transporto priemones. Sistemaiškai vertinant Taisyklių nuostatas galima teigti, kad prie kitų asmenų grupės galima priskirti ir asmenis, nesutinkančius tikrintis, atsisakiusius medicininės apžiūros ar nesutinkančius su medicininės apžiūros, atliktos policijos, ikiteisminio tyrimo įstaigų, prokuratūros, teismo, darbdavio ir kitų LR įstatymų įgaliotų subjektų siuntimu, rezultatais, kurie į asmens sveikatos priežiūros įstaigą gali kreiptis savo noru, prašydami jų lėšomis atlikti medicininę apžiūrą (Taisyklių 27 punktas).

Naujosios Taisyklės įtvirtinto ir šiek tiek pakitusias apsvaigimo ir neblaivumo (girtumo) sąvokas. Vadovaujantis Taisyklių 2 punktu, apsvaigimas – asmens psichikos būsenos ar elgesio sutrikdymas, kuriuos sukelia pavartotos psichiką veikiančios medžiagos (narkotinės priemonės, psichotropinės ir kitos svaigiosios medžiagos), išskyrus etilo, metilo, propilo, butilo, amilo, heksilo alkoholi (bendraja prasme vadinama – alkoholis), o neblaivumas (girtumas) – tai asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būsenos, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose viršija įstatymuose, Europos Sąjungos teisės aktuose ar šių Taisyklių 3 punkte nustatytą maksimalią leistiną normą. Toks sąvokų formulavimas yra kur kas aiškesnis tiek lingvistine, tiek teisine prasme, o leidžiamos maksimalios etilo alkoholio koncentracijos organizme normos įvirtinimas (Taisyklių 3 p.) padėjo išspręsti ir dar vieną diskusinį klausimą – ar numatyta leidžiama maksimali etilo alkoholio

¹⁶ Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1; 2002, Nr. 124-5623.

koncentracija organizme – 0,4 promilės visais atvejais yra lemiamas kriterijus konstatuojant tikrinamo asmens blaivumo/neblaivumo būseną. Naujosios formuluotės samprata ir sisteminis Taisyklių aiškinimas lemia, jog maksimalios leidžiamos etilo alkoholio koncentracijos organizme rodiklis, kurį viršijus asmeniui konstatuojamas neblaivumas, taikoma tik asmenims, vairuojantiems antžeminio, vandens transporto priemonės. Taigi tokiu būdu buvo panaikinta ydinga praktika, kuomet analogijos būdu šis rodiklis buvo taikomas visiems asmenims, kurių blaivumo/neblaivumo būseną norėta nustatyti, ir, svarbiausia, kad tokiu būdu buvo užtikrinta darbdavio teisė pačiam nustatyti, ar jo darbuotojas darbo metu yra blaivios (apsvaigusios) ar neblaivios (neapsvaigusios) būsenos.

Nagrinėjamo šiuokštus pažeidimo padarymo atveju, mums ypač aktualus Taisyklių VI dalyje įtvirtintas darbuotojų, vairuojančių juridinio asmens transporto priemonės, neblaivumo kontrolės reglamentavimas. Kaip ir anksčiau galiojusioje Tvarkoje, numatyta, kad darbdavys privalo kontroliuoti darbuotojus, vairuojančius juridinio asmens transporto priemonės. Medicininės apžiūros organizavimo tvarka nustatoma juridinio asmens vadovo įsakymu, taigi, darbuotojai su šia tvarka yra supažindinami ir privalo jos laikytis, o pati medicininė apžiūra privalo būti atlikta ne vėliau nei likus 30 minučių iki reiso pradžios. Taisyklės taip pat įtvirtina alternatyvą darbdaviui: jis gali turėti asmens sveikatos priežiūros specialistus darbovietėje arba, jei dirbančių asmens sveikatos priežiūros specialistų neturi, medicininės apžiūros atlikti darbuotoją, vairuojantį juridinio asmens transporto priemonę, darbdavys turi siųsti į asmens sveikatos priežiūros įstaigą. Taigi darbdavys, turintis dirbančius asmens sveikatos priežiūros specialistus, gali nesudėtingai patikrinti ir kitų darbuotojų, kurie nevairuoja transporto priemonių, būseną bei turėti pakankamai svarų atitinkamą darbuotojo būseną konstatuojantį dokumentą.

Įgyvendindamas 2006 m. gegužės 12 d. Vyriausybės nutarimo Nr. 452, kuriuo buvo patvirtintos Taisyklės, nuostatas 2006 m. birželio 20 d. sveikatos apsaugos ministras įsakymu Nr. V-505 patvirtino „Medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo ir bendros asmens būklės įvertinimo metodikas“¹⁷. Nors šios metodikos skirtos asmens sveikatos priežiūros specialistams, atliekantiems medicininę apžiūrą, tačiau, jomis visiškai pagrįstai galėtų vadovautis ir kiti asmenys, vertinantys asmens būklę, ypač tuo atveju, kai būtų atliekamas bendras asmens būklės įvertinimas. Darbdaviai, atliekantys pirminį darbuotojo būklės įvertinimą, gali daryti atitinkamas išvadas dėl darbuotojo neblaivumo/apsvaigimo vadovaudamiesi šiais požymiais, kuriems esant galima įtarti, kad asmuo yra neblaivus ir /

¹⁷ Valstybės žinios. 2006, Nr. 71-2641.

ar apsvaigęs: iš burnos sklindantis alkoholio kvapas, neadekvati elgsena, nerišli kalba, nekoordinuoti judesiai, taip pat tikrinama, ar asmuo gali eiti tiesia linija – „pėda po pėdos“, ar stovėdamas gali pirštu pataikyti į nosies galą (atsimerkęs ir užsimerkęs).

Taigi, darbdaviai, įtariantys darbuotojus esant apsvaigusius ar neblaivius ir siekiantys nustatyti atitinkamą darbuotojo būseną, nuo šiol gali vadovautis naujomis Taisyklėmis bei jų pagrindu patvirtintomis metodikomis.

Tirdamas darbuotojo neblaivumą ar apsvaigimą darbdavys siekia įsitikinti, ar darbuotojas darbo vietoje yra blaivus, ar jis tinkamai gali atlikti darbo pareigas. Darbdavys tai gali atlikti kontroliuodamas darbuotoją. Patikrinimas turi būti atliekamas darbdaviui prieinamomis priemonėmis (gali būti vertinama ir pagal minėtus požymius) ir tvarka. Atsižvelgiant į tai, jog darbdavys, taikantis atitinkamą drausminę nuobaudą ar kitas sankcijas, turi įrodyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būsenos faktą, kuris ir yra pagrindu skirti atitinkamą nuobaudą, darbdavio taikomos darbuotojo atitinkamos būsenos nustatymui priemonės ir tvarka neturi prieštarauti teisės aktams. Patikrinimas techninėmis priemonėmis nėra būtinas, o darbuotojas tokio patikrinimo gali atsisakyti be jokių teisinių pasekmių. Jei darbuotojas sutinka su testavimo atlikimu techninėmis priemonėmis, kai tokia patikra nėra būtina, tai techninių priemonių parodymai vertinami kaip vienas iš atitinkamos būsenos įrodymų. Tačiau tikrinimo rezultato aptikimumas sprendžiamas pagal bendrąsias civilinio proceso taisykles dėl įrodymų ir įrodinėjimo, tai yra testavimo rezultatui nesuteikiama pranašumo kitų įrodymų atžvilgiu, bet faktiniai duomenys analizuojami kartu su kitais įrodymais, kurie testavimo faktą gali patvirtinti arba paneigti.¹⁸

Darbuotojo apsvaigimo būseną nuo narkotinių ar toksinių medžiagų parastai nustatoma asmens sveikatos priežiūros specialistų. Tokia būseną gali būti nustatoma darbdavio siuntimu, išduotu vadovaujantis Taisyklėmis. Tačiau tokia būseną taip pat gali būti nustatoma ir ikiteisminio tyrimo pareigūnams, kurie tiria administracinę teisės pažeidimą ATPK 44 straipsnio¹⁹ pagrindu, pristačius asmenį į asmens sveikatos priežiūros įstaigą atitinkamam tyrimui atlikti. Tokio tyrimo rezultatai įrašomi į administracinio teisės pažeidimo protokolą, kuris kartu su teismo sprendimu (jei toks priimamas) yra svarbūs įrodymai nustatant darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto ir DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto pagrindu teisėtumo ir pagrįstumo aplinkybes.

¹⁸ V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005 m. P. 472-473.

¹⁹ ATPK 44 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog narkotinių ar psichotropinių medžiagų vartojimas be gydytojo paskyrimo yra administracinis teisės pažeidimas. Asmuo, kuris savanoriškai kreipėsi į medicinos įstaigą dėl medicinos pagalbos suteikimo dėl narkotinių ar psichotropinių medžiagų vartojimo be gydytojo paskyrimo, atleidžiamas nuo administracinės atsakomybės už šiame straipsnyje numatytus veiksmus.

Įstatymų leidėjas, darbuotojui esant darbe neblaivios ar pasvaigusios būsenos, įpareigoja darbdavį, vadovaujantis DK 123 str. 1 d., tokį darbuotoją tą dieną nušalinti nuo darbo. Darbuotojui turi būti neleidžiama dirbti ir už tą dieną ar pamainą nemokamas darbo užmokestis. Atsižvelgiant į tai, kyla klausimas, ar yra pagrindas atleisti darbuotoją, kuris nebuvo nušalintas nuo darbo ir dirbo visą dieną ar pamainą? Sistemaiškai vertinant DK normas matyti, kad atleidimo pagrindas pagal DK 235 str. 2 d. 8 p. nėra siejamas su nušalinimo faktu. Darbo sutarties nutraukimui pakanka darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būsenos darbo metu nustatymo, o DK numatyta nušalinimo galimybė gali būti vertinama, kaip atitinkama darbdavio teisė.

Apibendrinant galima teigti, kad darbdaviui, įtariančiam darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būsenos darbe egzistavimo faktą, teisės aktai numato pakankamai būdų ir priemonių, kuriais atitinkama darbuotojo būsena gali būti nustatyta. Taip pat tam tikrais atvejais darbdaviui paliekama pakankamai daug laisvės pačiam nuspręsti, kokio dydžio rodiklis yra lemiamas darbuotojo neblaivumo būsenai konstatuoti, imperatyviai neišpareigojant atsižvelgti į teisės aktuose įtvirtintus rodiklius, tačiau tuo pačiu paliekant pareigą įrodyti DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto ir DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto pagrindu atleisto darbuotojo atitinkamos būsenos egzistavimo faktą.

2.2. Sąvokos „darbe“ samprata DK 235 str. 2 d. 8 p. kontekste

Sąvoka „darbe“ pirmiausiai turėtų būti aiškinama vadovaujantis DK 95 straipsnio 1 dalimi, tai yra kaip viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų, kuri turi būti nustatyta ir aptarta jau darbo sutarties su darbuotoju sudarymo metu. Tiesa šiame DK straipsnyje vartojama sąvoka ne „darbe“, o „darbovietė“, tačiau būtent iš sąvokos „darbovietė“ aiškinimo galime atskleisti sąvokos „darbe“ sampratą.

Darbo teisės teorijoje²⁰ sąvoka „darbovietė“ vartojama, kaip įmonę, įstaigą, organizaciją ar kitą organizacinę struktūrą išreiškiantis terminas. Įstatymų leidėjas be šalims numatytos pareigos sulgyti dėl esminės darbo sutarties sąlygos „darbovietė“, DK 95 straipsnio 1 dalyje numatė, kad jos taip pat yra įpareigotos susitarti ir dėl sąlygos „darbo funkcijos“. Atsižvelgiant į tai galima daryti išvadą, kad darbo sutarties šalys, norėdamos susitarti ir tinkamai atskleisti esmines darbo sutarties sąlygas („darbovietė“ ir „darbo funkcijos“), tinkamai įvykdyti pareigą dėl darbuotojo informavimo apie sukuriamų darbo santykių pobūdį, būsimų jo darbo funkcijų atlikimo specifiką bei kitas

²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m. P. 48-49.

darbo santykių plėtojimo sąlygas, neišvengiamai turės susitarti ir dėl darbo funkcijų atlikimo vietos, tai yra tiesiogiai „prisilies“ prie sąvokos „darbo vieta“, kuri lingvistine prasme reiškia faktinę darbo funkcijų vykdymo vietą. Tokiu būdu darbo sutarties šalys, jau sudarydamos sutartį, tam tikra prasme susitaria ir dėl sąvokos „darbe“ sampratos. Nors sąvokos „darbovietė“ ir „darbo vieta“ teisine prasme yra skirtingos, tačiau dėl jau minėtos loginės sąsajos tiek viena, tiek kita padeda atskleisti sąvokos „darbe“ prasmę. Taigi galima teigti, kad darbo sutartyje jau minėtu būdu aptarta sąvoka „darbo vieta“ yra tapati sąvokai „darbe“, kurios teisinė prasmė ir yra aktuali šioje dalyje nagrinėjamu šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo padarymo atveju.

Praktinę sąvokos „darbe“ prasmę galime atskleisti analizuodami teismų praktikos formuojamas nuostatas. LAT apžvalgoje teismas išaiškino, kad sąvoka „darbe“ paprastai suprantama kaip bet kuri darbuotojo darbovietės vieta arba bet kuri kita vieta, kurioje darbuotojas turi būti dėl darbo funkcijų vykdymo.

Matyti, kad sąvoka „darbe“ tiek praktine, tiek teorine prasme suprantama, kaip vieta, kurioje darbuotojas turi faktiškai atlikti jam pavestas darbo funkcijas. Tačiau visais atvejais, aiškinant šios sąvokos prasmę, būtina atsižvelgti į darbuotojo atliekamų darbo funkcijų specifiką, nes kitu atveju gali kilti pernelyg siaurinamojo šios sąvokos sampratos aiškinimo pavojus. Pavyzdžiui, jei darbo funkcijų atlikimas yra susijęs ne su konkrečia darbo vieta darbovietėje (staklės, agregatas, ar kitas konkretus įrenginys), o su „laisvu judėjimu“ po visą darbovietę, atliekant administracines funkcijas ar kitus panašaus pobūdžio veiksmus, tokiu atveju sąvoka „darbe“ turėtų būtų suprantama ne tik kaip konkreti darbuotojo darbo vieta – jo darbo stalas, kabinetas ar pan., bet ir kaip darbuotojo buvimas bet kurioje darbovietės vietoje, jos teritorijoje, jei toks buvimas būtų susijęs su jo darbo funkcijų atlikimu ir nulemtas darbo funkcijų atlikimo specifikos.

Kiek kitokią sąvokos „darbe“ sampratą lemia specifinio pobūdžio darbų egzistavimas. Tuo atveju, kai darbo funkcijų atlikimo specifika lemia, jog darbuotojas dirba ne darbovietėje ar jos teritorijoje, bet už jos ribų, pavyzdžiui, vairuotojai, sąvoka „darbe“ yra suprantama, kaip atitinkamas darbuotojo darbo pareigų atlikimas.

Atsižvelgiant į išdėstytas aplinkybes galima teigti, jog sąvokos „darbe“ turinį sudaro: vieta, kurioje darbuotojas faktiškai atlieka pavestas darbo funkcijas; darbovietė bei jos teritorija; darbo pareigų atlikimas už darbovietės teritorijos.

Viena iš įdomesnių praktikoje egzistuojančių situacijų nagrinėjamu klausimu atskleista LAT 2004 m. balandžio 14 d. nutartyje civilinėje byloje²¹ Nr. 3K-3- 272/2004,

²¹ 2004 m. balandžio 14 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *V. Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-272/2004, kategorija 2.4.3.9.

kurioje bandyta nustatyti buvimo „darbe“ faktą. Bylos aplinkybės susijusios su neblaivaus darbuotojo ketinimu patekti į darbo vietą, o probleminę situaciją sukėlė tokio ketinimo tikslas: norėta patekti turint tikslą dirbti ar turint tikslą įteikti administracijai pranešimą apie negalėjimą atlikti darbo pareigų dėl neblaivumo. Nors LAT, sprenddamas šį klausimą, vadovavosi civilinio proceso taisyklėmis, reglamentuojančiomis įrodinėjimą ir įrodymų vertinimo tvarką, ir mums aktu klausimu konkrečios nuomonės nepareiškė, galima daryti išvadą, jog teismo nuomonė labiau krypsta į pirmosios instancijos teismo sprendimo argumentavimo pusę, kur pasisakyta, kad darbuotoją galima pripažinti esant neblaivų darbe, jei iki prasidedant darbo laikui, jis stengėsi pakliūti į darbo vietą. Toks vertinimas gali būti pagrįstas, jeigu įrodytas darbuotojo ketinimas esant neblaiviam patekti į darbo vietą ir dirbti. Tuo tarpu apeliacinės instancijos teismas vadovavosi faktu, kad ši aplinkybė neįrodyta, nes darbuotojas ketino pakliūti į darbo vietą tam, kad praneštų administracijai apie savo negalėjimą atlikti darbo pareigų dėl neblaivumo. Atsižvelgdamas į tai, LAT argumentavo, kad apeliacinės instancijos teismas nevisapusiškai ištyrė galimus įrodymus ir išvadas darė iš šalies paaiškinimo bei darbuotojo pareiškimo, kuris nebuvo įmonėje registruotas ar kitu būdu jo turėjimo faktas pažeidimo metu neužfiksuotas. Pagal bylos aplinkybes darbuotojas buvo sulaikytas einantis į darbo vietą ir netrumpą laiką bendravo su kitais įmonės darbuotojais ar asmenimis, kuriems galėjo aiškinti tikruosius, jo manymu, apsilankymo įmonėje ketinimus – atsiprašyti nuo darbo pareigų atlikimo, o ne dirbti (buvo sulaikytas nurodytas apsaugos darbuotoju, ilgą laiką buvo apžiūrimas felčerio). Įrodinėjamų aplinkybių ratas, kurios galėtų patvirtinti darbuotojo teiginius, buvo žymiai platesnis, negu ieškovas nurodė, ir negu tas, kuriuo rėmėsi apeliacinės instancijos teismas. Tai LAT leido daryti išvadą, kad apeliacinės instancijos teismas sureikšmino duomenis, kurie atitinka ieškovo aiškinimą, bet neatsižvelgė, jog egzistuoja daug bylos aplinkybių, kurios turi būti nustatomos proceso metu ir gali būti svarbios sprendžiant, ar ieškovas ketino dirbti. Tuo tarpu pirmosios instancijos teismas iškėlė prieštaravimus ieškovo įrodymuose, kad ieškovo pareiškimas įmonėje neregistruotas, rezoliucijos neturėjo, o apie apsilankymo tikslą kitais būdais jis nieko neinformavo. LAT tokį aplinkybių vertinimą pripažino kaip aplinkybių visumos vertinimą, atitinkantį reikalavimą visapusiškai įvertinti įrodymus (CPK 185 str. 1 d.). Todėl teismas konstatavo, kad darbuotojas neįrodė apsilankymo įmonėje tikslo – atsiprašyti nuo darbo – taigi turi būti taikomi DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas ir DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktas.

Tokia LAT nuomonė šiuo atveju vertintina skeptiškai. Teismas formaliai taikė įstatymų normas, užuot sprendęs teisės taikymo problemą. Manau, teismas, nesant

pakankamai įrodymų, kurias vadovaujantis būtų galima konstatuoti neginčijamą darbuotojo kaltės, esant neblaiviam atvykus į darbą, buvimo faktą, prisidėjo prie įdingos teismų praktikos formavimo. Užuoot formaliai palikęs galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, galėjo perduoti bylą pirmosios ar apeliacinės instancijos teismui tam, kad būtų surinkti papildomi įrodymai darbuotojo kaltei patvirtinti arba paneigti. Šiuo atveju taip ir liko neaišku, kokia LAT nuomonė mums aktualiu diskutuotinu klausimu – ar neblaivaus darbuotojo ketinimas patekti į darbo vietą, kai nėra aišku, jis ketina atlikti darbo funkcijas ar tik kreiptis į administraciją, pateikti pareiškimą, DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto kontekste, vertintinas kaip šiukštus darbo pareigų pažeidimas, ar toks vertinimas būtų nepagrįstas.

Probleminė situacija, siekiant nustatyti neblaivaus ar apsvaigusio darbuotojo buvimo darbe faktą, kyla ir tuomet, kai tokia darbuotojo būseną nustatoma jam pabaigus darbą. Tokią praktinę situaciją LAT nagrinėjo 2004 m. rugsėjo 15 d. civilinėje byloje²² Nr. 3K-3-457/2004. Pagrindinis, iš šios bylos kylantis klausimas, ar buvimas šalia darbovietės, kai darbuotojas yra akivaizdžiai baigęs darbo funkcijų atlikimą (užrakino ir perdavė apsaugai patalpas, kurioje atliekamos darbo funkcijos), gali būti laikomas buvimu darbe. Šiuo atveju ypač didelę reikšmę turi įrodymai, kurias būtų galima nustatyti reikšmingas faktines aplinkybes: darbuotojo neblaivumo faktą, darbuotojo buvimo darbe faktą ir darbuotojo buvimo darbo metu faktą. Šioje byloje pirmosios instancijos teismas, ištyręs įrodymus, padarė išvadą, kad jų pakanka šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui konstatuoti. Su šia išvada sutikdamas apeliacinės instancijos teismas nepašalino prieštaravimų ir tvirtino, kad ieškovo neblaivumo faktas buvo nustatytas darbo metu. Nors byloje yra daug įrodymų, keliančių abejonių dėl pagrindų atleisti ieškovą iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Būtent dėl reikalavimo visapusiškai išnagrinėti įrodinėjamas bylos aplinkybes nesilaikymo LAT grąžino bylą nagrinėti iš naujo bei įvertinti įrodymus ir spręsti, ar jie patikimai ir pakankamai patvirtina, kad ieškovas buvo neblaivus darbe darbo metu (CPK 346 straipsnio 2 dalis). Šiuo atveju, LAT nuomonė vertintina kaip teisiškai pagrįsta ir teisinga, tačiau teisinės praktikos formavimo prasme stipriai jaučiamas teisės taikymo aiškinimo trūkumas. Be abejo LAT neturi užsiimti faktinių aplinkybių nustatinėjimu, tačiau teismo nuomonė nagrinėjamu klausimu būtų labai įdomi ir aktuali. Nepaisant to, išnagrinėjus nutarties argumentus, galima išskirti tam tikrus būtinus nustatyti elementus, reikšmingus vienokio ar kitokio atsakymo į iškelta klausimą suformavimui:

²² 2004 m. rugsėjo 15 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *L.Krajauskas v. UAB „Alprema”*, Nr. 3K-3-457/2004, kategorija 2.4.3.9.

- 1) tikslus darbo ir poilsio pradžios ir pabaigos laikas;
- 2) aplinkybės, veiksmai, kurie kiekvienu konkrečiu atveju yra vertinami kaip darbo funkcijų atlikimo pabaiga (pavyzdžiui, parduotuvės, kurioje darbuotojas dirba, užrakinimas ir/ar perdavimas apsaugos tarnybai, darbo priemonių palikimas darbovietėje ir pasišalinimas iš jos teritorijos, paskutiniam klientui baigtos teikti paslaugos faktas ir pan.);
- 3) darbuotojo neblaivumo būseną sąlygojusių aplinkybių galimo atsiradimo momentas ir vieta, kurioje šios aplinkybės kilo ;
- 4) laikotarpis tarp darbo funkcijų atlikimo pabaigos ir darbuotojo neblaivumo būsenos atsiradimo;
- 5) aplinkybės, pateisinančios darbuotojo buvimą šalia darbovietės ar net joje (pavyzdžiui, jei darbuotojas, dirbantis parduotuvėje maisto prekių parduotuvėje, pasibaigus pamainai toje pačioje maisto prekių parduotuvėje apsiperka ir pan.);
- 6) kitos, kiekvienu konkrečiu atveju reikšmingos aplinkybės.

Tai pavyzdinis sąrašas aplinkybių, kurios, mano manymu, turėtų būti nustatomos, siekiant atsakyti į klausimą, ar buvimas šalia darbovietės gali būti vertinamas kaip buvimas darbe. Jei faktinių aplinkybių įvertinimas leidžia susidaryti nuomonę, jog, pavyzdžiui, laiko tarpas tarp darbo užbaigimo ir neblaivumo būsenos atsiradimo buvo pakankamas tokiai būsenai atsirasti, tai net ir neblaivaus darbuotojo buvimas šalia darbo vietos ar net pačioje darbovietėje (ypač tokiu atveju, kai darbo vieta yra baras, parduotuvė ar kita viešoji vieta) neturėtų būti vertinamas kaip neblaivaus darbuotojo buvimas darbe. Taigi šiuo atveju, kaip jau minėta, labai svarbu nustatyti pakankamai faktinių aplinkybių bei tinkamai iširti atitinkamus įrodymus, kad būtų pašalinta ar kiek įmanoma sumažinta darbuotojo ir darbdavio interesų pažeidimo rizika.

2.3. Sąvokos „darbo metu“ samprata DK 235 str. 2 d. 8 p. kontekste

Nagrinėjant tokio pobūdžio šurkščius darbo pareigų pažeidimus, būtina išsiaiškinti, ne tik ar neblaivios ar apsvaigusios būsenos darbuotojas buvo darbe, bet taip pat ar jis tokios būsenos buvo darbo metu.

Atsižvelgiant į tai, kad nagrinėjamas šurkštus darbo drausmės pažeidimas yra susijęs būtent su darbo funkcijų atlikimu, tai yra gali būti padaromas darbuotojui esant darbe, pagrindinis tikslas yra išsiaiškinti, kaip teorine ir praktine prasme gali būti aiškinama sąvoka „darbo metu“, ar pastaroji ir sąvoka „darbo laikas“ gali būti tarpusavyje

tapatinamos ir, jei tapatinimas įmanomas, būtina atsakyti į klausimą, kokia į sąvoką „darbo laikas“ patenkančių laikotarpių apimtis sudaro sąvokos „darbo metu“ turinį.

Bendroja teisine prasme, „darbo laikas“ – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą (DK 142 str.); tai laikas, kai darbuotojas privalo dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai.²³ Detaliau sąvokos „darbo laikas“ sampratą galima atskleisti vadovaujantis DK 143 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta pavyzdinė darbo laiko struktūra, pagal kurią „darbo laiką“ sudaro:

- 1) faktiškai dirbtas laikas, budėjimas darbe ir namuose;
- 2) tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas;
- 3) laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti;
- 4) pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką;
- 5) privalomų medicininių apžiūrų laikas;
- 6) stažuotė, kvalifikacijos kėlimas darbovietėje ar mokymo centruose;
- 7) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
- 8) prastovos laikas;
- 9) kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai.

Taigi kaip matyti, sąvoka „darbo laikas“ yra pakankamai plati, apimanti visus laikotarpius, kurie tiek tiesiogiai, tiek ir netiesiogiai yra susiję su darbo funkcijų atlikimu. Toliau detaliau aptarsiu kiekvieną iš sąvokos „darbo laikas“ struktūrinių dalių.

I. Laikotarpiai, tiesiogiai susiję su darbo funkcijų atlikimu:

1. Tiesiogiai su darbo funkcijų atlikimu yra susijęs faktiškai dirbtas laikas, kuris vertinamas kaip esmine „darbo laiko“ sudedamoji dalis. Atsižvelgiant į tai, kad faktiškai dirbtas laikas suprantamas tik kaip ta darbo proceso dalis, kurią darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą²⁴, ši „darbo laiko“ struktūrinė dalis yra nekvestionuojamai susijusi su mums aktualia sąvoka „darbo metu“, todėl net nėra pagrindo kilti tolimesnėms diskusijoms dėl sąvokų „darbo laikas“ ir „darbo metu“ tapatumo šia prasme.

2. Laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti paprastai nėra išskiriamas iš faktiškai dirbto laiko, nes pagal savo esmę jo metu atliekami veiksmai yra neatsiejamai susiję su tiesioginių darbo funkcijų atlikimu. Taip pat

²³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m. P. 165.

²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m. P. 166.

pastarojo laikotarpio ir faktiškai dirbto laiko neatsiejamumo požymis gali būti aiškinamas ir tuo, kad toks laikotarpis pagal savo esmę yra kartu ir kaip garantinė nuostata darbuotojams. Darbdavys negali reikalauti, kad parengiamieji ir tvarkymo darbai būtų atliekami ne darbo metu, o į darbo laiką būtų įskaitomas tik tas laikas, kurį darbuotojas faktiškai atliko darbo funkcijas.²⁵ Be abejo, ši garantija taikoma tik tuo atveju, jei darbuotojas veikia nepiktnaudžiaudamas savo veiksmais, tai yra tiek pagrindinės darbo funkcijos, tiek ir pasiruošimo darbai, vertinant pagrįstumo, būtinumo ir laiko sąnaudų kriterijais, yra atliekami tinkamai, sąžiningai pagal įprastai tokio pobūdžio darbams atlikti keliamus reikalavimus.

Vadovaujantis tokia aukščiau atskleista „darbo laiko“ dviejų struktūrinių dalių – faktiškai dirbtas laikas ir laikas, reikalingas darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti, samprata, darytina neginčijama išvada, kad šie tiesiogiai su darbo funkcijų atlikimu susiję laikotarpiai kartu yra ir sąvokos „darbo metu“ sudedamosios dalys.

Daugiau abejonių kelia sąvokos „darbo metu“ ir netiesiogiai su darbo funkcijų atlikimu susijusių laikotarpių sąsajos galimybė. Jau vien lingvistinė šios sąvokos prasmė – laikotarpis, kurio metu darbuotojas yra darbe ir atlieka darbą (darbo funkcijas), verčia abejoti, ar „darbo laiko“ dalis, kurią sudaro netiesiogiai su darbo funkcijų atlikimu susiję laikotarpiai, gali būti sąvokos „darbo metu“ sudedamoji dalis ir ar tokia prasme šios dvi sąvokos gali būti tapatinamos. Taigi akivaizdu, kad būtina atskleisti netiesiogiai su darbo funkcijų atlikimu susijusių laikotarpių sampratą.

II. Laikotarpiai, su darbo funkcijų atlikimu susiję netiesiogiai:

1. Budėjimas darbe ir namuose. Budėjimas – tai artima faktiškai dirbtam laikui kategorija. Budėjimo metu darbuotojas neatlieka tiesioginių darbo funkcijų, tačiau yra pasirengęs atlikti visus reikalingus veiksmus, tam kad būtų užtikrinta tvarka įmonėje ar būtų garantuotas neatidėliotinas darbo funkcijų atlikimas, jei to prireiktų.²⁶ Be to, darbuotojas, budėjimo, kaip ir darbo metu, privalo paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, išskyrus pareigą būti darbo vietoje budėjimo namuose atveju. Esminis dalykas, kalbant apie budėjimo laikotarpį, yra tinkamas suvokimas, jog šis budėjimo laikotarpis – tai darbdavio pavedimu skirtas laikotarpis darbuotojui tam, kad būtų užtikrinta darbo tvarka įmonėje ar neatidėliotinas darbų atlikimas. Taigi šia prasme budėjimo laikotarpis iš esmės skiriasi nuo budėjimo, kaip darbo funkcijos atlikimo, tai yra tokio budėjimo, dėl

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m. P. 167.

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m. P. 166.

kurio, kaip dėl tiesioginio ir pagrindinio darbo darbuotojas ir darbdavys susitarė sudarydami darbo sutartį, pavyzdžiui, sargo darbas. Taip pat budėjimas darbe ar namuose, kaip netiesioginė darbuotojo darbo funkcija, turėtų būti atskirta ir nuo tokios situacijos, kai darbuotojo tiesioginės pareigos, jų atlikimas gali būti susijęs su budėjimu laukiant iškvietimo. Pavyzdžiui, liftų priežiūros tarnybos specialistai lifto gedimo atveju privalo atvykti ir suteikti reikiamą pagalbą žmonėms, pašalinti gedimus ir pan. Tokiu atveju, tiesioginių pareigų atlikimas yra neišvengiamai susijęs su iškvietimo laukimu. Apibendrinant galima teigti, kad esminis skirtumas tarp budėjimo darbdavio apvedimu ir budėjimo, kaip tam tikro darbo, yra būtent tiesioginis ryšys su darbo funkcijų atlikimu, kai budėjimas yra tiesioginė darbo funkcija arba kai tiesioginių darbo funkcijų atlikimas yra neišvengiamai ar iš dalies susijęs su iškvietimo laukimu. Tuo tarpu mums aktuali yra ta budėjimo samprata, pagal kurią budėjimas nėra pagrindinė darbuotojo darbo funkcija, bet ji yra darbdavio laikinai pavesta šalia nuolatinio darbo.

Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojui budėti darbdavys gali pavesti ne dažniau, kaip vieną kartą per mėnesį, o darbuotojui sutikus – ne dažniau, kaip vieną kartą per savaitę, tai, kad atlikti budėjimą pavedama pasibaigus darbo dienai arba poilsio ir švenčių dienomis (DK 155 str. 1 d.), dėl tokio budėjimo darbuotojas ir darbdavys nėra iš anksto susitarę darbo sutartyje, budėjimo ir tiesioginio darbo laikas yra sumuojamas (DK 155 str. 2 d.), mūsų nagrinėjamu atveju budėjimas nėra pagrindinis darbuotojo darbas, šis laikotarpis yra tik netiesiogiai susijęs su darbo funkcijų atlikimu, tad iš pirmo žvilgsnio galima būtų teigti, kad budėjimas negali būti siejamas ir su nagrinėjama sąvoka „darbo metu“. Tačiau ta aplinkybė, kad darbuotojas net ir tokio budėjimo metu turi paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, už budėjimo laikotarpį darbdavys moka atitinkamo dydžio darbo užmokestį, formuoja išvadą, kad vis dėl to budėjimas gali būti siejamas su sąvoka „darbo metu“. Tokiu atveju belieka atsakyti į paskutinį klausimą, ar į nagrinėjamą sąvoką „darbo metu“ budėjimas patenka visa apimtimi (tiek darbe, tiek ir namuose).

Budėjimas darbe ir budėjimas namuose bendrąja prasme yra budėjimas, kuriam taikoma visi pagrindiniai aukščiau aptarti tokio darbo laiko bruožai. Esminis skirtumas tarp šių dviejų laikotarpių yra tai, kad darbuotojas, budėdamas namuose, nevykdo vienos iš darbo tvarkos taisyklių nuostatų – pareigos būti darbe. Atsižvelgiant į tai, kad budėjimas namuose susijęs su didesne veiksmų laisve, o budėjimo darbe metu darbuotojo padėtis yra nepalyginamai artimesnė faktiškai dirbtam darbui, budėjimo darbe ir namuose laikas skaičiuojamas skirtingai, tai yra budėjimas įmonėje prilyginamas nuolatinio (faktiškai atliekamo) darbo laikui, o budėjimas namuose – pusei tokio darbo laiko (DK 155 str. 2 d.). Abiem atvejais darbuotojui už laiką, kurį jis praleido budėdamas, darbdavys

privalo mokėti atitinkamo dydžio darbo užmokestį.²⁷ Būtent dėl minėtų priežasčių – darbdaviui kylančios pareigos mokėti darbuotojui tam tikro dydžio darbo užmokestį, o darbuotojui – paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, budėjimo laikas visa apimtimi, tai yra tiek budėjimas namuose, tiek ir budėjimas darbe, patenka į sąvokos „darbo metu“ turinį.

2. Siekiant atsakyti į klausimą, ar į sąvokos „darbo metu“ turinį patenka tarnybinės komandiruotės, tarnybinės kelionės į kitą vietovę laikas, pirmiausia būtina pabrėžti, kad tarnybinė komandiruotė ir tarnybinė kelionė nėra tapačios tam tikram specifiniam darbui, dirbamam nuolat vykstant į įvairias vietas atlikti darbo užduočių. Darbo kodekso komentaro autorių nuomone²⁸, komandiruotę būtų galima apibūdinti kaip darbuotojo siuntimą darbdavio nurodymu ir darbdavio nustatytu terminu atlikti tarnybinę užduotį ne nuolatinėje vietoje. Tuo tarpu darbas, kuris pagal savo pobūdį yra susijęs su darbo atlikimu kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu ar yra kilnojamojo pobūdžio, yra darbo sutartimi sulygtas darbas, o ne tarnybinė komandiruotė. Tarnybinė komandiruotė, vadovaujantis DK 221 straipsnio 1 dalimi, suprantama, kaip darbuotojo perkėlimas į kitoje vietovėje esantį darbą. Taigi tiek komandiruotės, tiek ir tarnybinės kelionės atveju sugaištas laikas patenka į bendrą „darbo laiko“ turinį. Be to, šiuo laikotarpiu darbuotojui yra garantuojamas darbo užmokestis bei kitos su atitinkama kelione susijusių išlaidų atlyginimas (DK 202 str. ir 221 str.). Būtent ši aplinkybė, jog už sugaištą laiką darbuotojui turi būti mokamas darbo užmokestis, suponuoja tam tikras darbdavio teises reikalauti atitinkamo darbuotojo elgesio. Tai, kad iš esmės komandiruotės tikslas – darbo užduoties vykdymas ne nuolatinėje darbo vietoje, galima daryti išvada, jog darbuotojas, atlikdamas tokias darbdavio apvestas funkcijas, privalo laikytis atitinkamos šių pareigų atlikimo bei darbo tvarkos reikalavimų. Netinkamas komandiruotės metu pavestų pareigų vykdymas ar jų nevykdymas, tai yra neatlikimas tokio pavidalo, už kurį darbuotojui yra mokamas darbo užmokestis, atlikimas dėl darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo gali būti vertinamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto prasme. Tad darytina išvada, kad „darbo laiko“ struktūrinė dalis – komandiruotės laikas patenka ir į sąvokos „darbo metu“ turinį.

Kiek daugiau klausimų kelia tarnybinės kelionės metu sugaištas laikas. Persikėlimo metu darbuotojas nevykdo jokių darbo funkcijų, o atlieka persikraustymo darbus. Tačiau vienareikšmiškai teigti, kad tokiu metu darbuotojo elgesys ar atitinkama būseną negali

²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m. P. 204-205.

²⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m. P. 166-167.

būti vertinami, būtų neteisinga jau vien todėl, kad, kaip minėta, už tokioje kelionėje sugaištą laiką bei patirtas išlaidas, kai persikėlimas vyksta ne darbuotojo iniciatyva (DK 221 str.), darbuotojui yra kompensuojama ir įstatymų nustatyta laikotarpį mokamas darbo užmokestis. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, jei darbuotojo elgesys persikėlimo metu yra netinkamas, pavyzdžiui, jis girtauja bei tokiu būdu vilkina persikėlimo darbų laiką ir dėl to darbdavys patiria nuostolių (tiek laiko, tiek ir finansine prasme), tokiu atveju darbuotojo elgesys galėtų būti vertinamas kaip DK straipsnyje įtvirtintų principų pažeidimas, kurio darbdavys galėtų reikalauti nuostolių atlyginimo. Tačiau atleisti darbuotoją iš darbo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus darbuotojui esant neblaivam ar apsvaigusiam (DK 235 str. 2 d. 8 p.), manau, pagrindo nebūtų. Taigi galima daryti išvadą, jog tarnybinės kelionės (persikėlimo) laikotarpis nepatenka į sąvokos „darbo metu“ turinį.

3. Į „darbo laiko“ turinį patenkančiomis pertraukomis darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką, vadovaujantis DK, yra specialios ir papildomos pertraukos, už kurias darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis (DK 213 str.), tačiau kiti norminiai teisės aktai gali nustatyti ir kitokio pobūdžio pertraukas. Visų šių laikotarpių tikslas – išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo kokybę ir našumą, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio, apsaugoti nuo galimų profesinių ligų ar nelaimingų atsitikimų bei mažinti kitų sveikatai nepalankių veiksnių poveikį.²⁹ Tai papildomos garantijos tam tikros kategorijos darbuotojams, dirbantiems ne tradicinio pobūdžio darbus (DK 159 str.). Atsižvelgiant į šiuos tikslus, pertraukos metu turi būti garantuojama darbuotojo veiksmų laisvė jo paties nuožiūra. Todėl nagrinėjamu atveju darbdavys kontroliuoti darbuotojo jo pertraukos metu neturi pagrindo. Tačiau vien tai, kad poilsio laikotarpis yra suteikiamas darbo metu, tai yra dar nepasibaigus darbui, ši aplinkybė darbuotoją, kaip sąžiningą ir protingą darbo santykių dalyvį, įpareigoja elgtis taip, kad atitinkami jo veiksmai, atlikti pertraukos metu, neturėtų neigiamos įtakos darbo funkcijų atlikimui pertraukai pasibaigus. Tuo atveju, jei darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būseną atsiranda pertraukos metu, o pasibaigus pertraukai ši būseną tęsiasi, darbdavys pagrįstai gali skirti drausminę nuobaudą už šiurkštų drausmės pažeidimą darbo funkcijų atlikimo metu, tai yra po pertraukos pasibaigimo sekančiu darbo funkcijų atlikimo laikotarpiu. Taigi, vadovaujantis loginiu, sisteminiu metodu galima teigti, kad pats pertraukos laikotarpis ir jo metu atlikti darbuotojo veiksmai nagrinėjamo šiurkštaus pažeidimo atveju mums nėra aktualūs, tačiau reikšmingos yra pertraukos metu atliktų

²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m. P. 211.

darbuotojo veiksmų sukeltos pasekmės. Atsižvelgiant į tai, pertraukos darbe, pagal norminius teisės aktus įskaitomos į darbo laiką, nepatenka į sąvokos „darbo metu“ turinį, bet į šios sąvokos turinį patenka po tokių pertraukų pasibaigimo besitęsiantis laikotarpis – faktiškai dirbamas laikas. Pastarojo ir sąvokos „darbo metu“ sąsaja jau buvo atskleista anksčiau.

4. Laikas, kurį darbuotojas sugaišo atlikdamas dėl darbo pobūdžio privalomą sveikatos patikrinimą, įskaitomas į „darbo laiką“. Darbuotojui šiuo laikotarpiu taip yra garantuojamas darbo užmokestis (DK 215 str.). Atsižvelgiant į šio laikotarpio tikslinę paskirtį bei į darbo santykių šalių pareigą elgtis sąžiningai, galima teigti, kad darbuotojas ir sveikatos patikrinimo metu turi elgtis taip, jog jo elgesys neturėtų įtakos darbo funkcijų atlikimui pasibaigus sveikatos patikrinimui. Šiuo atveju galima panagrinėti dvi skirtingas situacijas, tai yra kai sveikatos patikrinimas vyksta darbovietėje ir kai sveikatos patikrinimui darbuotojas turi vykti į sveikatos priežiūros įstaigą. Taigi pirmuoju atveju darbuotojo, nors ir neatliekančio savo darbo funkcijų, bet dalyvaujančio sveikatos patikrinime, kuris yra privalomas pagal įstatymus ir darbo tvarkos taisykles, būseną yra artima jo darbinei būsenai, nes šiuo atveju darbo tvarkos taisyklių reikalavimai kur kas lengviau gali būti pritaikomi nei darbuotojui vykstant tikrintis sveikatos į sveikatos priežiūros įstaigą. Tačiau pastaruoju atveju, esant aplinkybei, jog už sugaištą laiką darbuotojui, kaip minėta, garantuojamas darbo užmokestis, galima teigti, kad darbuotojas, nors nebūdamas darbe, privalo elgtis nepalyginamai drausmingiau ir atsakingiau nei laisvu nuo darbo metu. Be abejo, darbo tvarkos taisyklių šiuo atveju taikyti beveik neįmanoma, tačiau tam tikrų jų nuostatų, pavyzdžiui, sąžiningumo, nepiktnaudžiavimo, tinkamo išsipareigojimų vykdymo ir pan., darbuotojas privalo laikytis tam, kad sveikatos patikrinimas būtų atliekamas kokybiškai ir kaip įmanoma greičiau tam, kad darbuotojas galėtų grįžti į darbą tęsti savo darbo funkcijas. Atsižvelgiant į šias aplinkybes darytina išvada, kad laikotarpiai, kai sveikatos patikrinimai yra atliekami darbovietėje, patenka į sąvokos „darbo metu“ turinį, nes darbdavys turi pakankamai galimybių kontroliuoti drausminę tvarką darbovietėje, o laikotarpiai, kai darbuotojas vyksta į sveikatos priežiūros įstaigą sveikatos patikrinimui atlikti, į sąvokos „darbo metu“ turinį, mano nuomone, neturėtų būti įskaitomi, nes darbuotojo padėtis kur kas labiau skiriasi nuo darbinės padėties, tačiau jei darbuotojas netinkamai atliko savo pareigą pasitikrinti sveikatą ar jos neatliko (pavyzdžiui, neblaivus ar apsvaigęs nuvyko į sveikatos priežiūros įstaigą ar iš viso į ją nenuvyko) ir dėl to buvo pažeisti darbdavio interesai, pastarasis turi teisę ginti savo interesus kitomis gynybos priemonėmis (reikalauti žalos atlyginimo ir pan.).

5. Darbo teisės teorijoje³⁰ laikas, kurį darbuotojas praleido stažuotėje, keldamas kvalifikaciją darbovietėje ar mokymo centruose, įskaitomas į „darbo laiką“, suprantamas, ne kaip visoks profesinių įgūdžių, gebėjimų tobulinimas ar naujų darbui reikalingų savybių įgijimas, bet tik toks, kuris vykdomas darbdavio siuntimu esant darbuotojo sutikimui. Tokio mokymosi ar kvalifikacijos kėlimo negalima painioti su savanorišku darbuotojų mokymusi, nes tik už darbdavio siuntimo pagrindu atliekamą mokymąsi darbuotojui garantuojamas ne mažesnis nei vidutinis darbo užmokestis (DK 210 str.). Įvertinus šias aplinkybes galima daryti išvadą, jog stažuotės ar kvalifikacijos kėlimo metu darbdavio galimybė kontroliuoti darbuotoją yra tokia pat menka, kaip ir sveikatos patikrinimo ne darbovietėje metu. Tačiau neteisinga būtų teigti, jog darbuotojas tokiu atveju gali elgtis kaip tinkamas. Šiuo atveju darbdavio kontrolė gali pasireikšti tik per tam tikrų darbuotojo pasiektų rezultatų įvertinimą, tai yra, vertinant, ar darbuotojas atliko visus veiksmus, kuriuos būtų atlikęs protingas ir sąžiningas asmuo, siekdamas kelti kvalifikaciją ar tobulindamas žinias. Šiek tiek kitokia situacija yra tuo atveju, jei darbuotojų mokymai atliekami darbovietėje. Kaip ir sveikatos patikrinimo darbovietėje atveju, darbdavys turi pakankamai galimybių atlikti darbo drausmės kontrolės funkcijas, savo ruožtu darbuotojas, nors ir neatlikdamas tiesioginių darbo funkcijų, bet atlikdamas kitas jam pavestas funkcijas – mokydamasis, turi pareigą paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Taigi, atsakant į šios dalies pradžioje iškeltą klausimą, galima teigti, kad laikas, praleistas stažuotėje, keliant kvalifikaciją darbovietėje dėl jau minėtų priežasčių įtraukiamas į sąvokos „darbo metu“ turinį, o toks mokymasis, kuris atliekamas ne darbovietėje, o mokymosi centruose, į šios sąvokos turinį nepatenka. Tačiau nors darbuotojo, kuris mokymosi metu nuolatos ar atskirais kartais buvo neblavus ar apsvaigęs, atleisit už šiurkštų DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte numatytą darbo drausmės pažeidimą nebūtų pagrindo (nes nebūtų vienos iš būtinųjų sąlygų – „darbe“), darbdavys galėtų pagrįstai reikalauti patirtų nuostolių atlyginimo.

6. Nušalinimas galimas tik dėl darbuotojo kaltės DK (DK 123 str., 265 str.) bei kituose įstatymuose nustatytais atvejais. Paprastai šis laikotarpis į „darbo laiką“ neįskaitomas ir už jį nėra mokamas darbo užmokestis. Taigi logiška teigti, kad ir darbuotojo elgesys tokiu metu negali būti vertinamas darbo drausmės reikalavimų atitikimo atžvilgiu, o pats nušalinimo laikotarpis neturėtų būti siejamas su sąvoka „darbo metu“. Nušalinimo nuo darbo laikas į „darbo laiką“ įskaitomas tik išimtiniais atvejais, tai yra, kai nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos. Tai

³⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m. P. 168.

reiškia, kad darbuotojas privalo būti darbovietėje, laikytis darbo režimo, vidaus darbo tvarkos taisyklių.³¹ Jei darbuotojas nesilaiko šių reikalavimų, toks elgesys vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būsenos šiuo laikotarpiu nustatymas pripažįstamas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto pagrindu. Tad akivaizdu, jog į sąvokos „darbo metu“ turinį nušalinimo laikotarpis patenka tik išimtiniais atvejais.

7. Prastovos laikas visuomet įskaitomas į „darbo laiką“, tačiau į sąvokos „darbo metu“ turinį patenka ne visada. Būtina išskirti tokius prastovos atvejus:

- 1) prastova, kurios metu darbuotojas įstatymų nustatyta tvarka perkeltas į kitą darbą;
- 2) prastova, kurios metu darbuotojas yra savo darbo vietoje darbdavio reikalavimu;
- 3) prastova, kurios metu darbuotojas neatlieka darbo funkcijų.

Šis sąlyginis skirstymas paremtas darbuotojo dalyvavimo darbo procese kriterijumi, neatsižvelgiant į tai, dėl kieno kaltės kilo prastovos aplinkybė.

Taigi, atsakant į šios dalies pradžioje iškeltą klausimą, galima teigti, jog pirmieji du prastovos atvejai besąlygiškai patenka į sąvokos „darbo metu“ turinį, nes abiem atvejais darbuotojas yra tokioje padėtyje, kuri tapati jo padėčiai atliekant nuolatinės darbo funkcijas, tai yra darbuotojas, tiek dirbdamas kita darbą, tiek būdamas savo darbo vietoje darbdavio reikalavimu, privalo laikytis darbo drausmės reikalavimų ir paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Tuo tarpu trečiuoju prastovos atveju darbuotojas nėra savo darbo vietoje, jis neatlieka jokių kitų darbo funkcijų darbovietėje ir net gi neturi pareigos joje būti, tad jam nekyla ir pareiga laikytis darbo tvarkos ir drausmės reikalavimų. Taigi pastarasis prastovos laikotarpis į mūsų nagrinėjamos sąvokos turinį nepatenka.

Kaip jau minėta, DK 143 straipsnyje įtvirtinta pavyzdinė „darbo laiko“ struktūra, kuria vadovaujantis bandome atskleisti sąvokos „darbo metu“ turinį. DK numatyti kiti norminių teisės aktų nustatyti laikotarpiai, taip pat patenkantys į „darbo laiko“ turinį, kaip galima sąvokos „darbo metu“ sudedamoji dalis turi būti vertinami atskirai kiekvienu konkrečiu atveju. Pagrindiniai vertinimo kriterijai, mano nuomone, turėtų būti parenkami atsižvelgiant į tai, jog nagrinėjamas šiurkštus darbo drausmės pažeidimas (DK 235 str. 2d 8p.) gali būti padaromas tik atliekant darbo funkcijas ar dėl kitų priežasčių privalomai esant darbovietėje, kai darbuotojui taikomi darbo drausmės ir darbo tvarkos reikalavimai. Tad, jei kitais įstatymo nustatytais laikotarpiais minėtos aplinkybės egzistuoja, ir jei darbuotojo padėtis yra artima jo darbinei padėčiai, galima būtų teigti, jog tokia darbuotojo

³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m. P. 168-169.

padėtis yra „darbo metu“. Tokie pavyzdiniai laikotarpiai galėtų būti laikinas darbo priemonių sugedimas ar trumpalaikis darbo medžiagų trūkumas ir pan.

Iš pateiktos DK normų, reglamentuojančių „darbo laiko“ sampratą, analizės galima teigti, jog teorine prasme „darbo laiko“ struktūrinės dalys didžiąja dalimi patenka ir į sąvokos „darbo metu“ turinį (išskyrus, aukščiau minėtus tam tikrus atvejus). Tačiau siekiant visapusiškai atskleisti sąvokos „darbo metu“ sampratos problematiką, būtina apžvelgti ir teismų praktikos formuojamą šios sąvokos sampratą.

Pateikdamas nagrinėjamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą bei atskleisdamas šį pažeidimą sudarančių juridinių faktų sudėtį, LAT išreiškė teismo nuomonę ir vieno iš juridinių faktų atžvilgiu – dėl sąvokos „darbo metu“ sampratos. Teismas nurodė, jog buvimo darbo metu faktas reiškia asmens buvimą darbe tuo metu, kai jis turi atlikti darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis³². Atsižvelgdami į atliktą teorinę sąvokų „darbo laikas“ ir „darbo metu“ analizę galime teigti, jog lingvistine prasme teismas sąvoką „darbo metu“ sieja su faktiškai dirbto darbo laikotarpiu. Analogišką nuomonę lemia ir tai, jog nutarties konstatuojamoje dalyje, kurioje ir pateikta būtent tokia sąvokos samprata, teismas turi pasisakyti aiškiai, nedviprasmiškai. Tačiau tam tikrų abejonių sukelia frazė: „...ar vykdyti darbdavio užduotis“. Kaip jau spėjome išsiaiškinti, teorine prasme darbdavio užduotis galima vykdyti ne tik faktiškai atliekant darbo funkcijas, bet ir kitais su darbo funkcijų atlikimu susijusiais atvejais, pavyzdžiui, tikrinantis sveikatą ar esant komandiruotėje. Toks sisteminis aiškinimas sudaro pakankamai erdvės kilti prielaidoms, jog ir praktine prasme sąvoka „darbo metu“ suprantama ne tik kaip faktiškai dirbamas laikas. Tačiau kiek plačiau teismas leistų interpretuoti šios sąvokos turinį (ar jis sutaptų su teoriniu sąvokos turiniu), taip ir lieka neaišku, nes praktinių situacijų kitais nei faktinio darbo laiko atvejais nepavyko surasti.

Tam tikrą siauresnes sąvokos „darbo metu“ sampratos prielaidą leidžia daryti ir tai, jog teismas „darbo laiko“ sąvoką aiškina atsižvelgdamas į formalius DK nustatytus laiko apskaitos kriterijus, tai yra, kad darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą; darbo laiko trukmė nustatoma vadovaujantis DK normomis ir pan.³³ Tuo tarpu iš kokių faktinių laikotarpių, labiau individualizuotų ir susijusių su darbų ar užduočių atlikimu, „darbo laikas“ galėtų susidėti, vadovaujantis teismų praktika, taip ir lieka neaišku. Tad tikėtina, jog teismas linkęs sąvoką „darbo metu“ sieti su faktiškai dirbtu laikotarpiu. Toje pačioje byloje teismas atkreipė dėmesį į tai, jog laikas, reikalingas

³² 2004 m. balandžio 14 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *V. Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-272/2004, kategorija 2.4.3.9.

³³ 2004 m. rugsėjo 15 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *L. Krajauskas v. UAB „Alprema“*, Nr. 3K-3-457/2004, kategorija 2.4.3.9.

darbo vietai, darbo įrankiams, saugos priemonėms paruošti ir sutvarkyti priskiriamas darbo laikui. Taigi sąvoką „darbo metu“ teismas sieja su faktiškai dirbtu laiku ir laiku, reikalingu darbui pasiruošti ir jam pasibaigus susitvarkyti, tai yra su laikotarpiais, tiesiogiai susijusiais su darbo funkcijų atlikimu.

Atsižvelgiant į aukščiau atliktą analizę ir pateiktus argumentus galima teigti, jog teorine prasme sąvokos „darbo metu“ turinį sudaro beveik visi laikotarpiai, kurie patenka į sąvokos „darbo laikas“ struktūrą. „Darbo metu“ terminas neapima tik tų laikotarpių, kurių metu darbuotojo padėtis nėra tapati ar panaši į jo padėtį atliekant darbo funkcijas, pavyzdžiui, tarnybinės kelionės (persikėlimo), sveikatos patikrinimo ne darbovietėje metu ir pan. Tuo tarpu praktine prasme sąvokos „darbo metu“ turinį teismas atskleidžia per faktiškai dirbto ir darbo vietos ar priemonių paruošimo bei sutvarkymo laikotarpius. Tačiau, mano nuomone, negalima teigti, jog teismas tik šiuos du laikotarpius pripažįsta kaip sudarančius sąvokos „darbo metu“ turinį, nes toks teiginys prieštarautų teisingumo ir protingumo principams. Galbūt ši praktinė probleminė situacija slypi tame, jog darbo santykių šalys vengia vertinti kitus laikotarpius, kurie patenka į sąvokos turinį teorine prasme, kaip „darbo metu“ laiką, todėl nėra pagrindo formuoti ir teisminei praktikai.

Analizuojant šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, kai darbuotojas darbo metu yra neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų (DK 235 str. 2 d. 8 p.), padarymo aplinkybes, svarbu ne tik aiškiai suvokti, kokio pobūdžio laikotarpiai gali būti vertinami, kaip „darbo metu“ laikas, bet ir būtina nustatyti tokių laikotarpių apskaitos ribas. Tokios pačios nuomonės yra ir LAT. Jau aptartoje byloje³⁴ teismas akcentavo, kad patikimai nekonstatavus darbuotojo buvimo darbo vietoje fakto, jo darbo laiko pradžios ir pabaigos, nėra pagrindo spręsti apie DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte nurodyto darbo pareigų pažeidimo padarymą. Taigi galima išskirti tokius pagrindinius teismo akcentuotus bei DK įtvirtintus elementus, susijusius su darbo laiko apskaita:

- 1) kasdieninė ir savaitinė darbo laiko trukmė numatyta DK 144 straipsnyje;
- 2) darbuotojo konkretus darbo laikas, tai yra kasdieninio darbo pradžia ir pabaiga, nustatomas pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles (DK 147 straipsnio 1 dalis);
- 3) darbuotojas su atitinkamais teisės aktų reikalavimais ir taisyklėmis turi būti supažindintas jau sudarant darbo sutartį;

³⁴ 2004 m. rugsėjo 15 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *L. Krajauskas v. UAB „Alprema“*, Nr. 3K-3-457/2004, kategorija 2.4.3.9.

- 4) DK 147 straipsnio 3 dalis nurodo, kad darbuotojai privalo dirbti darbo grafikuose nustatytu laiku; šie grafikai įmonėje turi būti paskelbiami viešai;
- 5) darbuotojų dirbtas darbo laikas žymimas Vyriausybės patvirtintos pavyzdinės formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose ar kitokiu būdu bei kitokios formos dokumentuose, vadovaujantis darbo santykių šalių suderintomis darbo laiko apskaitos taisyklėmis (DK 147 str. 6 d.).

Vadovaujantis šiomis aplinkybėmis, nustatomas konkretaus darbuotojų darbo laiko ir poilsio laiko pradžia, trukmė bei pabaiga. Preciziškas tikslumas ir aiškumas darbo laiko atžvilgiu yra būtinas tinkamam ir teisiškai pagrįstam darbo drausmės pažeidimo padarymo masto nustatymui bei skiriamos drausminės nuobaudos parinkimui. Tokia išvada grindžiama LAT formuojama praktika³⁵. Kaip pavyzdį šiuo atveju LAT pateikė tokią praktinę situaciją: Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2003 m. gegužės 19 d. sprendimu civilinėje byloje A. Pučkorius v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 2-2265-45/2003, patenkino ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, grąžinimo į darbą ir apmokėjimo už priverstinės pravaikštos laiką. Teismas nustatė, kad ieškovas buvo atleistas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą už tai, kad, buvo sulaikytas neblaivus įmonės kontrolės poste nedarbo metu (poilsio dieną). Teismas pripažino, kad ieškovas, būdamas neblaivus įmonės teritorijoje (kontrolės poste), pažeidė įmonėje nustatytą vidaus darbo tvarką. Kadangi neblaivumas nustatytas jam būnant įmonės kontrolės poste ir ne jo darbo laiku, teismas padarė išvadą, kad ieškovui paskirta nuobauda – atleidimas iš darbo yra neadekvati padarytam darbo tvarkos pažeidimui.

Taigi akivaizdu, jog teismai akcentuoja tiesioginės sąsajos egzistavimą tarp darbo pareigų pažeidimo padarymo fakto, jo padarymo laiko ir tinkamos nuobaudos už tokį pažeidimą parinkimo. Todėl, jei darbuotojas, būdamas neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, į darbovietę atvyksta poilsio dieną arba tokios būsenos yra darbovietėje, pasibaigus jo darbo laikui, tai negali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą. Darbuotojo taip pat negalima atleisti iš darbo šiuo pagrindu ir tuo atveju, jei jis yra neblaivus ar apsvaigęs pasirodo darbe laikino nedarbingumo laikotarpiu ar kitu metu, kai jis neatlieka darbo sutartimi aptartų darbo funkcijų. Visais atvejais darbo laikas turi būti nustatomas atsižvelgiant į atliekamo darbo specifiką, nuo kurios priklauso darbuotojo darbo laiko

³⁵ LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtintoje 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.

grafikas, nesiejant darbo laiko su įprasta darbo diena, o vertinant individualiai kiekvienu konkrečiu atveju.³⁶

2.4. Darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būsenos, kilusios ne dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų, kaip DK 235 str. 2d. 8 p. numatyto pažeidimo sąlygos, samprata

Nemažiau svarbi sąlyga šiurkštaus darbo pažeidimo padarymui, kai darbuotojas darbo metu yra neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, konstatuoti yra ta, kad atitinkama darbuotojo būseną jo darbo vietoje ir darbo metu turi būti sukelta ne darbovietėje vykstančių gamybos procesų ar kitų veiksnių, kurie egzistuoja darbovietėje nepriklausomai nuo darbuotojo valios.

Tenka apgailestauti, kad nepavyko surasti praktinių teisinių situacijų, kurių analizė padėtų visapusiškai atskleisti šios nagrinėjamo šiurkštaus pažeidimo sąlygos turinį. Darbo teisės teorijoje taip pat negalima išskirti aiškių pozicijų ar nuomonių šiuo klausimu. Ši sąlyga, priešingai nei aukščiau aptartos trys pažeidimo sąlygos, tiek darbo teisės teorijoje, tiek praktikoje nėra akcentuojama. Pavyzdžiui, net ir LAT apžvalgoje, kuria apibendrinti visi šiurkščių pažeidimų padarymo atvejai, ši sąlyga tėra tik paminėta, tačiau detaliau neaptarta. Galbūt tokią situaciją lėmė tai, kad iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, jog nėra būtinybės aiškinti šios sąlygos turinį, nes probleminių situacijų praktikoje nekyla. Tokią išvadą galėtų patvirtinti ir tai, jog LAT praktikoje nepavyko rasti atvejų, kuomet būtų nagrinėjama probleminė situacija būtent šios šiurkštaus pažeidimo padarymo sąlygos sampratos klausimu. Tačiau išvada, jog šios sąlygos samprata nekelia probleminių situacijų būtų neteisinga. Vien tai, jog kyla hipotetinis klausimas, kokiomis įrodinėjimo priemonėmis turėtų konstatuota, kad atitinkamą darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būseną sukėlė darbovietėje vykstantys gamybos procesai ar kitos darbovietėje egzistuojančios sąlygos, ir kuri darbo teisinių santykių šalis turėtų pareigą atitinkamas aplinkybes įrodinėti, galima teigti, kad ši sąlyga taip pat reikalauja ne mažesnio dėmesio jos aptarimui.

Įstatymų leidėjas įvirtino kiekvieno darbuotojo teisę dirbti tinkamomis, saugiomis, sveikatai ir gyvybei nekenksmingomis darbo sąlygomis, savo ruožtu įpareigodamas darbdavį imtis visų įstatymuose nustatytų priemonių, kad atitinkami darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai būtų užtikrinti (DK 260 str.). Atsižvelgiant į tai, kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbo saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus (DK 261 str.), o darbo

³⁶ V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005 m. P. 470-471.

metu leidžiama naudoti tik techniškai tvarkingas ir saugias darbo priemones (DK 262 str.). Visų šių reikalavimų atitikimą darbuotojų saugos ir sveikatos normoms, kaip jau minėta, privalo užtikrinti darbdavys. Tuo tarpu darbuotojai su darbdavio įsakymu, potvarkių ar kitu dokumentus patvirtintais įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniais (lokaliniais) teisės aktais, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais yra supažindinami pasirašytinai, jiems jie yra privalomi, o atitinkamas darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas (DK 264 str. 3 ir 4 d.). Taigi galima teigti, jog šalims tinkamai vykdant norminių teisės aktų reikalavimus, aplinkybių, dėl kurių darbuotojams galėtų būti sukelta apsvaigimo ar neblaivumo būsenos, atsiradimo rizika sumažinama minimaliai.

Tikėtina, kad erdvės probleminių situacijų kilimui atsiranda tuomet, kai darbo teisinių santykių šalys darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų nesilaiko ar laikosi ne nepakankamai. Šiuo atveju galima panagrinėti vieną iš galimai kylančių hipotetinių situacijų, kai, pavyzdžiui, dėl ceche laiku neatlikto aplinkos vertinimo nebuvo pastebėta, kad cecho ore yra padidėjusi medžiagų, galinčių sukelti apsvaigimo būseną, koncentracija. Tokiu atveju, kilus įtarimų dėl darbuotojo apsvaigimo būsenos ir atitinkamos darbuotojo būsenos faktą nustatčius, darbdavio veiksmai, jei jis dėl šios priežasties darbuotojui paskirtų drausminę nuobaudą, kaip už šiukštų darbo drausmės pažeidimą, ir šiuo pagrindu atleistų iš darbo, turėtų būti vertinami, kaip neteisėti, o atleidimas iš darbo – nepagrįstas.

Iš pirmo žvilgsnio nesudėtinga situacija pasirinkta todėl, kad iš šios situacijos aplinkybių galima aiškiai identifikuoti darbo teisinių santykių šalių (esant kilusiam ginčui – ginčo šalių) įrodinėjimo pareigos paskirstymą. Galima daryti išvadą, kad atitinkamų aplinkybių, sukėlusių darbuotojo apsvaigimo būseną, egzistavimo ar jų nebuvimo įrodinėjimo pareiga, mano nuomone, turi būti perkelta darbdaviui, nes būtent darbdavys, įgyvendindamas darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus, privalo užtikrinti tinkamas darbuotojų darbo aplinkos sąlygas. Būtent tokia išvada darytina ir todėl, kad darbdavio įrodinėjimo pareiga šiuo atveju yra neatsiejamai susijusi su darbdavio pareiga įrodyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktą, dėl kurio darbuotojas buvo pripažintas padaręs šiukštų darbo drausmės pažeidimą ir DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto ir 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto pagrindu atleistas iš darbo. Be abejo, šio atveju nemažiau reikšmingomis turėtų būti pripažįstamos ir kitos civiliniame procese naudojamos įrodinėjimo priemonės – liudytojų parodymai, paaiškinimai ir pan., kurie nagrinėjant konkrečią situaciją neabejotinai padės patvirtinti ar paneigti darbuotojo neblaivumo ar

apsvaigimo būsenos egzistavimo faktą bei esantį tiesioginio ryšį tarp darbovietėje vykstančių gamybos procesų ir darbuotojo atitinkamos būsenos.

Apibendrinant galima teigti, kad neblaivumo ar pasvaigimo būseną turi būti sąlygota tik darbuotojo valios, jo atitinkamų veiksmų, ir neturi būti įtakota ar nulemta darbovietėje vykstančių gamybos procesų. Jei darbuotojo atitinkama būseną kilo dėl darbovietėje vykstančių gamybos procesų, tokiu atveju nėra vienos iš būtinųjų nagrinėjamo šiukštaus darbo pareigų pažeidimo sąlygų, taigi negali būti konstatuojamas ir šiukštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte, padarymas bei nėra pagrindo kilti darbuotojo drausminei atsakomybei.

3. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, įtvirtinto DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte, sampratos teoriniai ir praktiniai aspektai

Darbo teisinių santykių šalys, sudarydamos darbo sutartį, susitaria dėl darbo specifikos, darbo organizavimo, jo atlikimo ir dėl kitų su darbo procesu susijusių sąlygų. Tokiu būdu darbuotojas jau pirminiame darbo teisnių santykių etape įsipareigoja dirbti pakludamas darbovietėje nustatyta darbo tvarka. Šis įsipareigojimas apima ir pareigą atlikti darbo funkcijas darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku. Kiekvieno darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar kita apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles (DK 147 str. 1 d.). Taigi darbuotojas, nevykdydamas ar netinkamai vykdydamas darbo tvarkos taisyklėse nustatytus reikalavimus ir laiku neatvykdamas į darbą, padaro darbo drausmės pažeidimą, už kurį gali būti taikomos drausminės nuobaudos. Neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną ar pamainą laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, suponuojančiu griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo skyrimą.

Iki DK įsigaliojimo darbo santykiams, susijusiems su darbo sutarčių sudarymu, vykdymu ir nutraukimu taikytas Darbo sutarties įstatymas³⁷ numatė analogišką darbo santykių nutraukimo pagrindą kaip ir DK – darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia, kai darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių per visą darbo dieną (pamainą) (Darbo sutarties įstatymo 29 str. 1 d. 10 p.). Taigi galima teigti, kad DK taikymas darbo santykiams šioje srityje suteikė šiems santykiams tęstinumo, stabilumo, apibrėžtumo, konkretumo ir nuoseklumo požymių, todėl praktiniai teisiniai aspektai, egzistavę Darbo sutarties įstatymo taikymo metu, pagal analogiją gali būti taikomi ir DK reguliuojamiems darbo santykiams, susijusiems su darbo sutarties nutraukimu dėl nagrinėjamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Be abejo, būtina paminėti, kad Darbo sutarties įstatymas³⁸ be jau minėto darbo sutarties nutraukimo pagrindo numatė ir specialųjį darbo sutarties nutraukimo pagrindą, kurio įsigaliojus DK nebeliko – tai darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai darbuotojas, atleistas iš krašto apsaugos tarnybos, daugiau kaip du mėnesius po atleidimo negrįžo į darbą (Darbo sutarties įstatymo 29 str. 1 d. 5 p.). Mano manymu, šio, galima sakyti, specialaus darbo sutarties nutraukimo pagrindo neperkėlimas į DK yra visiškai pagrįstas ir pateisinamas tuo, kad sistemiškai taikant DK normas, esant praktinei situacijai – darbuotojo neatvykimui į darbą po krašto apsaugos tarnybos pasibaigimo, darbuotojas gali būti atleistas iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 2

³⁷ Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

³⁸ Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

punkto ir DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto pagrindu, tai yra šis DK numatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo apima visas galimas darbuotojo neatvykimo į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) situacijas, kurioms esant darbdavys įgyja teisę su neatvykusiu į darbą darbuotoju nutraukti darbo sutartį. Konkrečių praktinių teisinių situacijų pavyzdžiai šiame darbe bus pateikti šiek tiek vėliau kartu su aplinkybių, kurioms esant nustatytoms konstatuojamas DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, aptarimu.

Vadovaujantis LAT praktika³⁹, DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali būti konstatuojamas tik esant šių sąlygų visetui:

- 1) darbuotojas neatvyksta į darbą per visą darbo dieną (pamainą);
- 2) darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių.

Siekiant atskleisti šio pažeidimo sampratą, toliau darbe aptarsiu kiekvieną iš aukščiau paminėtų šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, padaromo neatvykstant į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą), sąlygų.

3.1. Sąvokos „pravaikšta“ samprata DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto kontekste

Darbuotojo neatvykimą į darbą visą darbo dieną (pamainą) teisės teorijoje ir praktikoje priimta vadinti „pravaikšta“. Vadovaujantis teismų formuojama praktika⁴⁰, „pravaikšta“ laikoma darbuotojo nebuvimas darbe *per visą* darbo dieną arba pamainą. Taigi nebuvimas darbe tik dalį darbo dienos arba atvykimas į darbą ir darbinių funkcijų nevykdymas gali būti traktuojami tik kaip darbo drausmės pažeidimai, už kuriuos galimas drausminių nuobaudų, nesančių atleidimo pagrindu, taikymas, tai yra tokie darbo drausmės pažeidimai negali būti savarankišku pagrindu darbo sutarčiai nutraukti. DK 136 straipsnio 3 dalis, kaip ir Darbo sutarties įstatymo⁴¹ 29 straipsnis, konkrečiai ir tiksliai formuluoja darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindus, todėl nėra galimas šių teisės normų turinio plečiamas aiškinimas, tuo suformuojant naujus, savarankiškus darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Pripažįstant pagrįsta darbdavio argumentaciją dėl galimybės nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, ne visai darbo dienai (pamainai) atvykusiu į darbą, tačiau nevykdančiu darbinių funkcijų ir taip pažeidžiančiu darbo

³⁹ LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtintoje 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 // Teismų praktika. 2004 m. Nr. 21.

⁴⁰ 2001 m. lapkričio 14 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje R. Armoška v. UAB „Universal Baltija“, Nr. 3K-3-1139/2001, kategorija 2.4.3.10.

⁴¹ Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

drausmę, darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kai padaromas nagrinėjamas šiurkštus darbo pareigų, būtų aiškinamas plečiamai.

Pravaikštos sąvoka, be jau paminėtos situacijos, taip pat gali būti atskleidžiama analizuojant keletą kitų praktinių situacijų, kurioms esant darbuotojo neatvykimas į darbą nevertinamas, kaip neatvykimas į darbą padarant pravaikštą.

Viena pavyzdinių situacijų – vėlavimas į darbą. Darbuotojas turi pareigą dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku (DK 147 str. 3 d.). Šios pareigos nesilaikymas – vėlavimas į darbą – vertinamas kaip darbo tvarkos taisyklių pažeidimas, už kurį darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą. Tačiau vėlavimas į darbą, tai yra atvykimas į darbą tik daliai darbo dienos ar pamainos, nepriklausomai nuo to, kokią darbo dienos (pamainos) dalį darbuotojas vėluoja atvykti į darbą, negali būti laikomas pravaikšta, o tuo pačiu ir griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo skyrimo pagrindu, nes, kaip minėta, tik neatvykimas į darbą visą darbo dieną (pamainą) suponuoja darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto ir DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto pagrindu.

Kita reali praktinė situacija sprendžiant pravaikštos klausimą kyla tuomet, kai darbuotojas, pasibaigus atostogų laikui, negrįžta į darbą ir prasitęsias atostogas. Tokia situacija, sistemiškai aiškinant DK normas ir pagal analogiją vadovaujantis teismų praktika⁴², negali būti vertinama kaip pravaikšta tuo atveju, kai darbuotojas prasitęsias kasmetinių atostogų laiką tiek, kiek jam buvo vėluojama sumokėti darbo užmokestį už kasmetines atostogas. Tokia išvada grindžiama tuo, kad DK 176 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog darbo užmokestis už kasmetines atostogas turi būti sumokėtas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios, ir, jei ši pareiga nėra tinkamai įvykdoma ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojas įgyja teisę pratęsti kasmetinių atostogų laiką tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį. Taigi žinant apie tokią darbuotojo įstatymo garantuojamą teisę, pastarojo neatvykimas į darbą dėl tokio atostogų pratęsimo negali būti vertinamas kaip pravaikšta DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto atžvilgiu.

Nagrinėjamu klausimu įdomi praktinė situacija susiklosto ir tuo atveju, kai darbuotojas savo darbinės funkcijas vykdo ne vien tik darbovietėje, bet ir namuose, tai yra sudaroma darbo sutartis su namudininku (DK 115 str.). Darbo sutarties su namudininkais ypatumus numato 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarimas Nr.

⁴² 2000 m. sausio 31 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje A. Velžis v. UAB "Oruva", Nr. 3 K-3-121/2000, kategorija 1.

1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“⁴³. 2003 m. spalio 17 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymu Nr. A1-160 Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“⁴⁴ patvirtintose rekomendacijose leidžiama darbdavio ir darbuotojo susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. Tokiu atveju pareigos atvykti į darbovietę darbuotojas iš viso gali neturėti, nes darba, dėl kurio buvo susitarta sudarant darbo sutartį, jis gali atlikti namuose naudodamasis informacinių technologijų priemonėmis, pavyzdžiui, dirbant buhalteriu, projektuotoju ir pan.). Taigi darbuotojas darbo funkcijas atlieka jam patogiu laiku, o su darbdaviu bendrauja naudodamasis informacinių technologijų priemonėmis. Esant tokiai situacijai gali susiformuoti nuomonė, kad tokiu atveju nagrinėjamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas iš viso negali būti padaromas, nes nėra pareigos atvykti į darbą, kaip to reikalaujama darbo tvarkos taisyklėse dirbant įprastinio pobūdžio darbu. Tačiau tokia nuomonė gali būti nuginčyta vadovaujantis DK nuostata, kad darbuotojo, kuris pagal atliekamas darbo funkcijas savo darbo laiką visiškai ar iš dalies tvarko savo nuožiūra, darbo laiko apskaitos taisyklės nustato darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais (DK 147 str. 6 d.). Kaip matyti, net ir esant ypač lanksčioms darbo laiko normoms, tam tikros darbo tvarkos taisyklės vis tiek egzistuoja. Todėl šis šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali būti padaromas net ir namudininko, kuris, pavyzdžiui, nustatytą dieną neatvyko į darbovietę ir nepristatė atlikto darbo, jei būtent taip buvo sutarta su darbdaviu. Tik ši situacija yra įdomi tuo, kad nesant nuolatinės pareigos darbo funkcijas atlikti darbovietėje (ar kitoje darbo sutartimi aptartoje vietoje), šiurkštus darbo pareigų pažeidimas – pravaikšta gali būti padaromas kur kas rečiau, lyginant su įprastinio darbo funkcijų atlikimo pobūdžio darbu.

Aiškinat sąvokos „pravaikšta“ turinį, kita probleminė ir diskutuotina situacija susidaro tuomet, kai darbuotojas darbo sutartimi susitarė, kad darbo funkcijas atlieka pagal iškvietimą. Šiuo atveju galima aptarti tokią teismų praktikoje⁴⁵ egzistuojančią situaciją: tarp šalių buvo sudaryta darbo sutartis, kuria šalys susitarė dėl darbo vietos, darbo funkcijų ir darbo apmokėjimo sąlygų, taigi buvo sulygta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų; kartu šalys sulygo ir dėl kitos darbo sutarties sąlygos, tai yra dėl ne visos darbo dienos. Esant tokiam šalių susitarimui, šalys taip pat susitarė, kad darbuotojas atvyks į darbą darbdavio kvietimu esant reikalui, tai yra atsiradus gedimui, kurį jis kaip elektrikas turės pašalinti. Šią bylą nagrinėjusio teismo nuomone, esant nustatytoms

⁴³ Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

⁴⁴ Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.

⁴⁵ 2000 m. birželio 7 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje A. Lisovickij v. UAB „Visagino maistas“, Nr. 3K-3-654/2000, kategorija I.

tokioms faktinėms aplinkybėms negalima teigti, kad tuo atveju, kai darbuotojas, pagal iškvietimą kvieistas atvykti į darbą, neatvyko į darbą be svarbios priežasties per visą darbo dieną (pamainą), toks neatvykimas gali būti vertinamas kaip pravaikšta, nes esant tokiam darbo sutarties šalių susitarimui dėl darbo laiko režimo ieškovo neatvykimas į darbą pagal iškvietimą gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, tačiau ne kaip pravaikšta. Tačiau šiuo atveju su tokia teismo nuomone nenorėčiau sutikti. Atsižvelgiant į tai, kad darbo sutartimi buvo sulygta dėl darbo esant sutrumpintam darbo laikui bei egzistuojant faktiniam šalių susitarimui, kad darbuotojas privalo atvykti į darbą tuomet, kai yra kviečiamas, galima teigti, kad jam tam tikra apimtimi taip pat yra taikomos darbo tvarkos taisyklės, numatančios pareigą laiku atvykti į darbą (šiuo atveju toks laikas, kai darbuotojas turi atvykti į darbą – tai darbdavio iškvietimas). Taigi neatvykdamas į darbą, kai yra kviečiamas, be svarbių priežasčių, darbuotojas tam tikra prasme atsisako atlikti darbo sutartimi sulygtas darbo funkcijas ir tokiu būdu pažeidžia darbdavio interesus bei nusižengia individualiai tokiam darbuotojui šalių susitarimu nustatytai darbo tvarkai. Todėl, jei darbuotojas dirba pagal iškvietimą sutrumpintą darbo dieną, manau, galima teigti, kad toks darbuotojas, neatvykdamas į darbą, taip pat padaro šiukštų darbo pareigų pažeidimą, numatytą DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte. Be abejo, kiekvienu konkrečiu atveju turėtų būti įvertinamos visos faktiškai egzistavusios ir bylai reikšmingos aplinkybės, tačiau iš esmės teigti, kad darbuotojo, dirbančio pagal iškvietimą, neatvykimas į darbą negali būti vertinamas kaip šiukštus darbo pareigų pažeidimas, manau, būtų teisiškai nepagrįsta.

Šiek tiek kitokio pobūdžio situacija gali susidaryti tuo atveju, kai darbuotojas yra ūkine, komercine veikla užsiimančios įmonės direktorius, su kuriuo yra sudaryta darbo sutartis šioms pareigoms užimti. Šiuo atveju, siekdamas atskleisti mums aktualios sąvokos „pravaikšta“ turinį, teismas, nagrinėdamas bylą⁴⁶, pasisakė, kad įmonės direktoriaus darbas yra susijęs su įmonės veiklos organizavimu – jis veikia įmonės vardu, savo veiksmais kuria įmonei teises ir pareigas, užtikrina kasdienį įmonės veiklos funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą. Visa tai yra įmonės vadovo veiklos specifika, kuri lemia, kad įmonės vadovas savo darbo funkcijas atlieka ne tik betarpiškai įmonės buveinėje, bet ir už jos ribų. Todėl tuo atveju, kai įmonės vadovas dalį darbo dienos ar netgi visą darbo dieną neatvyksta į įmonės buveinę, negali būti besąlygiškai teigiama, kad toks darbuotojas tokiu būdu pažeidžia darbo drausmę. Svarbu yra tai, kad net ir nebūdamas įmonės buveinės patalpose įmonės vadovas atliktų veiksmus, kurie liudytų,

⁴⁶ 2002 m. gegužės 27 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *G. Juškevičius v. S.Rakūno tikroji ūkinė bendrija "Talja"*, Nr. 3K-3-773/2002, kategorija 2.4.3.10.; 94.5.

jog yra veikiama įmonės naudai. Įmonės vadovo neatvykimas be svarbių priežasčių į įmonės buveinę per visą darbo dieną ar per atitinkamą darbo dienos dalį būtų galima laikyti darbo drausmės pažeidimu, jei įmonėje būtų priimti lokaliniai aktai (pavyzdžiui, darbo reglamentas), kuriuose būtų nustatytas konkretus įmonės vadovo darbo režimas (pavyzdžiui, atitinkamomis darbo valandomis būti įmonės buveinėje, įmonės padaliniuose ar pan.). Tačiau tuo atveju, jei nėra priimtas joks lokalinis aktas, kuris konkrečiai reglamentuotų įmonės vadovo darbo režimą, už kurio pažeidimą būtų galimas drausminės atsakomybės taikymas, nėra pagrindo besąlygiškai konstatuoti, kad darbuotojas pažeidė darbo drausmę ir todėl jam gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Taigi vertinat, ar įmonės vadovas, neatvykdamas į įmonę visą darbo dieną, padarė pravaikštą, būtina atsižvelgti į tai, ar nėra reglamentuotas įmonės vadovo darbo režimas, numatant pareigą jam tam tikru metu būti įmonės buveinėje, bei į tai, ar jis tuo metu, kai nebuvo įmonėje, atliko kokius nors įmonei naudingus veiksmus.

Dar viena įdomi praktinė situacija mūsų nagrinėjamu klausimu susidaro tuomet, kai darbuotojas neatvyksta į darbą todėl, kad jo vietoje dirba kitas darbuotojas. Teismų praktikoje⁴⁷ toks atvejis, kai darbuotojo, pagal darbo sutartį turinčio atlikti darbo funkcijas, vietoje dirba kitas darbuotojas esant susitarimui su darbdaviu ar jo įgaliotu asmeniu (DK 118 str.), o tikrasis darbuotojas neatvyksta į darbą, nelaikoma darbo drausmės pažeidimu, o neatvykimas nevertinamas kaip pravaikšta. Net ir tuo atveju, kai darbuotojas neatvyksta į darbą ir savo darbo funkcijas paveda atlikti kitam asmeniui tinkamai nesuderinęs su darbdaviu ar kitu jo įgaliotu dėl šių aplinkybių su darbuotoju susitarti atstovu, tokie darbuotojo veiksmai turėtų būti vertinami tik kaip darbo drausmės pažeidimas nusižengiant įstatymo normų reikalavimams (DK 118 str.), tačiau jokių būdu ne kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto prasme.

Atsižvelgiant į šias, DK normų ir Darbo sutarties įstatymo⁴⁸ normų taikymo teismų praktikoje analogijos pagrindu pateiktas pavyzdines situacijas, pagrįstai galima daryti išvadą, kad vertinant atitinkamą darbuotojo elgesį ir priimant sprendimą dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo – pravaikštos padarymo, būtina atsižvelgti į darbuotojo atliekamų darbo funkcijų pobūdį, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio susitarimus dėl darbo funkcijų atlikimo, darbovietėje galiojančių įmonės lokaliųjų teisės aktų normas bei kitas aplinkybes, turinčias esminės reikšmės darbuotojo darbo laiko trukmės, darbo grafiko ir kitų su darbo funkcijų atlikimu susijusių darbo pareigų nustatymui, nes tik tokiu būdu kiekvienu konkrečiu galima tinkamai nustatyti sąvokų „per visą darbo dieną“ ar

⁴⁷ 2001 m. sausio 22 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje V. Dainienė v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr. 3K-3-79/2001, kategorija 2.4.3.10.

⁴⁸ Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

„pamainą“, minimų DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte, o tuo pačiu ir sąvokos „pravaikšta“, prasmę.

3.2. „Svarbių priežasčių“ samprata DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto atžvilgiu

DK nėra pateikta priežasčių, kurios laikytinos svarbiomis neatvykimo į darbą priežastimis, sąrašo, taigi jų svarba kiekvienu konkrečiu atveju vertintina atsižvelgiant į konkrečias faktines aplinkybes. DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytas šiurkštų darbo pareigų pažeidimas gali būti konstatuojamas, o darbuotojo veiksmai pripažįstami kaltais ne tik esant tyčiniams darbuotojo veiksmais, tai yra tuo atveju, kai darbuotojas tyčia vengia atvykti į darbą ir suvokia, jog daro darbo drausmės pažeidimą, bet ir tais atvejais, kai jis dėl nerūpestingumo elgiasi neatsargiai.

Sisteminis DK normų aiškinimas suponuoja išvadą, jog skirdamas drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, darbdavys yra įpareigotas užtikrinti darbuotojo teisių ir interesų apsaugą. Šiuo atveju DK 131 straipsnio nuostatos yra tiesiogiai susijusios su DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktu, tai yra, norint konstatuoti darbuotojo neatvykimo į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną faktą, būtina išsiaiškinti galimas objektyvias darbuotojo neatvykimo į darbą priežastis, kurios vienu atveju gali būti vertinamos, kaip svarbios neatvykimo į darbą priežastys, o kitu, esant tam tikroms aplinkybėms, nebelaikomos priežastimis, apateisinančiomis darbuotojo neatvykimą į darbą. Toliau aptarsiu keletą praktinių situacijų, padėsiančių atskleisti „svarbių“ priežasčių sąvoką.

Vienas iš tokių atvejų – pašaukimas atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą. DK 131 straipsnio 1 dalies 2 punktas numato, jog darbuotoją, pašauktą atlikti privalomąją karo tarnybą (tikrąją krašto apsaugos tarnybą) draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo, o to paties straipsnio 2 dalis numato, kad jeigu darbuotojas, pasibaigus šio straipsnio 1 dalyje nustatytiems laikotarpiams, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama DK ketvirtajame skirsnyje nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais. Taigi šiuo atveju, vertinant neatvykimo į darbą priežastis, mums yra svarbus laikotarpis, kuris dar gali būti laikomas pateisinamu neatvykimu į darbą po krašto apsaugos tarnybos pabaigimo. Teismas vienoje iš bylų⁴⁹ išsiaiškino, kad privalomąją karo tarnybą atlikti pašauktas darbuotojas į darbą pagal įstatymą privalo atvykti sekančią darbo dieną po to, kai pasibaigė jo privalomosios karinės tarnybos laikotarpis. Kada konkrečiu atveju pasibaigė konkretaus darbuotojo privalomosios karo tarnybos laikotarpis

⁴⁹ 2005 m. gruodžio 12 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“, Nr. 3K-3-657/2005, kategorija 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5.

nustatoma pagal karinių institucijų išduotus dokumentus. Taigi šiuo atveju viena – einamoji tarnybos pabaigimo – diena yra laikotarpis, kurio metu darbuotojo nebuvimas darbe yra pateisinamas, ir nuo kurios pasibaigimo momento darbuotojo neatvykimo į darbą pateisinančios aplinkybės (krašto apsaugos tarnybos atlikimas) išnyksta bei atsiranda darbuotojo pareiga atvykti į darbą, o darbuotojui nevykdant šios pareigos – darbdavio teisė atleisti darbuotoją iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto pagrindu, konstatuojant padarytą DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

Probleminė situacija DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto taikymo, kai padaromas DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, gali kilti ir tuo atveju, kai, vadovaujantis DK 127 straipsniu, yra pateiktas darbuotojo pareiškimas darbdaviui nutraukti terminuotą ar neterminuotą darbo sutartį. Ši praktinė situacija atkleidžiama 2004 m. lapkričio 29 d. LAT nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-646/2004⁵⁰, kur pagal bylos aplinkybes matyti, kad darbuotojas pateikė darbdaviui apreiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo DK 127 straipsnio 2 dalies pagrindu, jame nurodydamas, kad darbo sutartį nori nutraukti nuo pareiškimo padavimo dienos, ir daugiau neatėjo į darbą atlikti savo darbo funkcijų. Darbdavys savo ruožtu paskyrė darbuotojui drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (DK 235 str. 2 d. 9 p.). LAT konstatavo, jog darbdavys pagrįstai paskyrė tokia drausminę nuobaudą ir atleido darbuotoją iš darbo, nes darbuotojas klaidingai įvertino jam įstatymo suteiktas teises nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, o netinkamas įstatymų vertinimas ar jų nežinojimas negali būti laikoma aplinkybe, galinčia pašalinti dėl šios priežasties kilusią atsakomybę. DK 127 straipsnio 2 dalis nustato trijų dienų išankstinio įspėjimo terminą, kuris nustatytas darbdavio interesais. Todėl darbdavys turi teisę, bet neprivalo, atsisakyti nuo šio termino jam suteiktos lengvatos. Jeigu darbdavys nesutinka nutraukti darbo sutarties nepraėjus trijų dienų išankstinio įspėjimo terminui, darbuotojas privalo per įspėjimo laikotarpį dirbti, nes darbo sutartis dar nėra nutraukta. Taigi darbuotojas, pareiškdamas, kad jis nutraukia darbo sutartį nuo pareiškimo įteikimo dienos, pažeidė DK 127 straipsnio 2 dalies nuostatas. Darbdaviui nesutikus nutraukti sutarties, darbo sutartis nepasibaigė, o darbuotojas per DK 127 straipsnio 2 dalyje nustatytą terminą privalėjo dirbti. Todėl darbuotojo vienašališkas sprendimas nutraukti darbo sutartį nesilaikant DK numatytų darbo sutarties nutraukimo įspėjimo laikotarpių ir neatvykimas į darbą nesant darbdavio sutikimo tuoj pat nutraukti darbo sutartį, pagrįstai

⁵⁰ 2004 m. lapkričio 29 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *B. Jakšič v. UAB „Zepter International“*, Nr. 3K-3-646/2004, kategorija 2.4.2; 2.4.3.6; 2.4.3.10.

pripažįstamas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto atžvilgiu. Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvadą, kad neatvykimas į darbą per DK numatytą darbo sutarties nutraukimo įspėjamąjį laikotarpį nebus vertinamas kaip pravaikšta tik tuo atveju, jei darbdavys sutinka nutraukti darbo sutartį anksčiau įstatymo nustatyto termino, tai yra nuo tos datos, kurią pareiškime nurodė darbuotojas.

DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytas darbuotojo šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali būti susijęs ir su darbuotojo laikino nedarbingumo būsenos buvimu. Šių aplinkybių tarpusavio sąsaja atskleista 2004 m. spalio 11 d. LAT nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-537/2004⁵¹. Teisėjų kolegija konstatavo, kad nagrinėjant tokio pobūdžio bylas būtina nustatyti ar darbuotojas neatvyksta į darbą per visą darbo dieną (pamainą) ir ar darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių. Šiuo atveju darbuotojas, 2003 m. rugsėjo 1 d. atvykęs pas darbdavį, tvarkė reikalus dėl atostogų suteikimo ir formaliai nebuvo darbo vietoje (nors ir buvo darbovietėje) visą darbo dieną, t.y. formaliai įvykdė darbo drausmės pažeidimą, kuris laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (DK 235 straipsnio 1 dalies 9 punktas). Darbdavys sprendamas klausimą, ar darbuotojas padarė aptariamą pažeidimą, privalo išsiaiškinti priežastis, dėl kurių darbuotojas nebuvo darbe. Atsižvelgiant į tai, kad 2003 m. rugsėjo 1 d. atvykęs į darbą darbuotojas prašė darbdavį suteikti jam kasmetines atostogas nuo 2003 m. rugsėjo 1 d., o nesuteikus prašomų atostogų, 2003 m. rugsėjo 2 d. jis vėl kreipėsi į darbdavį, taip pat tą pačią dieną ieškovui buvo išduotas nedarbingumo pažymėjimas su ta pačia ligos diagnoze, darytina išvada, kad nors 2003 m. rugsėjo 1 d. darbuotojo nedarbingumas ir buvo pasibaigęs, savo darbinių funkcijų atlikti jis faktiškai negalėjo, todėl tam, kad galutinai pasveiktų jis kreipėsi į darbdavį prašydamas suteikti atostogas. Tokiu atveju nėra pagrindo manyti, darbuotojas nebuvo darbe be svarbių priežasčių. Teisėjų kolegija konstatavo, kad darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį su darbuotoju, pažeidė DK 238 straipsnio nuostatas, kur nurodomi reikalavimai subjektui, turinčiam teisę skirti drausminę nuobaudą ir pabrėžė, kad ši teisės norma turi būti taikoma visais atvejais parenkant drausminę nuobaudą ar tai būtų šiurkštus, ar nešiurkštus darbo pareigų nevykdymas.

Atsižvelgiant į aptartą situaciją galima teigti, kad byloje išdėstyta teismo nuomonė teisės taikymo klausimu akivaizdžiai pabrėžia drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių tinkamo taikymo ir faktinių aplinkybių skiriant drausminę nuobaudą atidaus vertinimo svarbą. Darytina išvada, kad teismas, konstatavęs per griežtos drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo, esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui (neatvykimui į darbą be

⁵¹ 2004 m. spalio 11 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *V.Obsta v. UAB „Pemco kuras“*, Nr. 3K-3-537/2004, kategorija 2.8.

pateisinamos priežasties visą darbo dieną) paskyrimo faktą, vadovavosi ir silpnesniosios šalies gynimo bei darbuotojo apsaugos, esant laikino nedarbingumo būsenai, principu. Darbuotojo elgesys, protingi ir sąžiningi veiksmai, bendradarbiavimas su darbdaviu, siekiant šalių susitarimu išspręsti susidariusią probleminę situaciją – darbuotojo nedarbingumo dėl ligos ir darbdavio, reikalaujančio atlikti darbo funkcijas, interesų susikirtimo atveju – ir tik dėl šios priežasties neatliekant darbo funkcijų, negali būti vertinami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas jau vien todėl, kad darbuotojas tokiu atveju veikė sąžiningai ir aktyviais savo veiksmais siekė užtikrinti tinkamą teisės aktų nustatytą taisyklių įgyvendinimą bei išvengti žalos darbdaviui padarymo.

Šios situacijos analizė suponuoja ir kiek kitokią teisinę išvadą, tai yra, kad darbo funkcijų neatliekantis, tačiau darbovietėje esantis darbuotojas tai pat nusižengia darbo drausmei, tačiau ne tokiu mastu, kad nusižengimas galėtų būti vertinamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto prasme. Tokiu būdu galime išskirti dvejopo pobūdžio pažeidimus: darbo drausmės pažeidimas neatliekant darbo funkcijų ir darbo drausmės pažeidimas neatvykstant į darbą. Pirmojo drausmės pažeidimo atveju, vadovaujantis jau minėtu DK 238 straipsniu, kaip nuobauda už darbo drausmės pažeidimą galėtų būti skiriama viena iš DK 237 straipsnyje numatytų drausminių nuobaudų, išskyrus, atleidimą iš darbo, kurio skyrimas būtų pagrįstas tik antrojo – šiukštaus darbo pareigų pažeidimo atveju.

Dar viena iš galimų situacijų, kai darbuotojo veiksmai gali būti vertinami kaip pravaikšta DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto prasme, nurodyta teisinėje literatūroje⁵², yra tuomet, kai darbuotojas atsisako laikinai būti perkeltas į darbo sutartimi nesulygtą darbą DK 121 straipsnio 1 dalyje numatytais atvejais. Darbuotojas, kuris atsisako būti perkeltas į darbo sutartimi nesulygtą darbą ar atlikus perkėlimą – atsisako dirbti, kai to reikia siekiant užkirti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti ar nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais, pažeidžia ne tik darbovietės darbo tvarkos taisyklės, bet kartu nusižengia ir įstatymo normoms, kurios suteikia teisę darbdaviui atlikti tokius perkėlimus (laikantis įstatymo reikalavimų) be darbuotojo sutikimo ir tuo pačiu įpareigojančios darbuotoją paklusti darbdavio valiai šioje situacijoje. Todėl darbuotojo neatvykimas į darbą esant tokiai ypatingai situacijai vienareikšmiškai gali būti vertinamas, kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, už kurį taikoma drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo (DK 136 str. 3 d. 2 p. ir DK 235 str. 2 d. 9 p.)

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m. P. 117; 342.

Toliau kalbant apie aplinkybes, kurios nekelia abejonių dėl savo pateisinančio pobūdžio, galima paminėti laikino nedarbingumo laikotarpį, kurio metu darbuotojas negali atlikti darbo sutartyje sulygto darbo, kai tokia darbuotojo būseną patvirtinama atitinkama medicinine pažyma. Atitinkamos medicininės pažymos – nedarbingumo pažymėjimai išduodami pagal 2001 m. gegužės 28 d. sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. 307/68 patvirtintas „Nedarbingumo ir nėštumo bei gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklės“⁵³. LAT taip pat yra konstatavęs, kad darbuotojo liga, sergančio šeimos nario slaugymas ir kiti su asmens ar jo šeimos narių sveikata susiję veiksniai taip pat pripažįstami svarbiomis priežastimis, dėl kurių darbuotojas gali neatvykti į darbą⁵⁴. Atitinkamų aplinkybių buvimas įrodinėjamas pažymėjimais ir pažymomis, kurios išduodamos sveikatos priežiūros įstaigų vadovaujantis jau minėtomis taisyklėmis.

Teisės teorijoje taip pat minimi ir kiti atvejai, kurie vertinami, kaip pateisinančios neatvykimą į darbą priežastys, o darbuotojo neatvykimas į darbą nelaikomas pravaikšta:

- 1) atvejai, kai darbuotojas buvo perkeltas į kitą darbą pažeidžiant įstatymo nuostatas ir atsisakė vykdyti darbo pareigas naujoje vietoje;
- 2) atvejai, kai darbuotojas buvo atšauktas iš atostogų be jo sutikimo ir į darbą negrįžo⁵⁵;
- 3) atvejai, kai darbdavys įpareigoja darbuotoją atlikti papildomą darbą, dėl kurio nebuvo susitarta darbo sutartyje;
- 4) kiti įstatymuose numatyti atvejai, kurie gali būti pateisinančios neatvykimą į darbą priežastys.

Apibendrinant galima teigti, kad ne visada darbuotojams įstatymo suteikiamos garantijos gali būti pateisinama neatvykimo į darbą priežastis. Tokia situacija dažniausia susiklosto tuomet, kai darbuotojas, siekdamas įgyvendinti savo teises, nesilaiko teisės aktų reikalavimų ir neatlieka tam tikrų veiksmų, būtinų atitinkamos teisės įgyvendinimui (pavyzdžiui, pasibaigus laikino nedarbingumo laikotarpiui nepristato tai patvirtinančios pažymos). Todėl labai svarbu, kad neatvykimo į darbą svarbių priežasčių vertinimas būtų atliekamas atsižvelgiant į visas faktinės situacijos aplinkybes ir tinkamai suvokiant šių aplinkybių egzistavimo priežastis bei įvertinant galimas netinkamo įstatymų normų suvokimo pasekmes.

⁵³ Valstybės žinios. 2001, Nr. 48-1687.

⁵⁴ 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *S. Buchovskis v. BĮ UAB „Litbana“*, Nr. 3K-3-1390/2002, kategorija 2.4.3.10.

⁵⁵ V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005 m. P. 474.

4. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, įtvirtinto DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkte, sampratos teoriniai ir praktiniai aspektai

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kuomet atsisakoma tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas yra privalomas (DK 235 str. 2 d. 10 p.), iš esmės skiriasi nuo kitų, anksčiau aptartų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, pažeidimo padarymo būdu. Siekiant atskleisti šio pažeidimo išskirtinius bruožus, lyginant su kitais dviem, nagrinėtais šiame darbe, būtina aptarti ne tik aplinkybes, leidžiančias konstatuoti pažeidimo padarymo faktą, bet ir sąlygas, prielaidas tokiam pažeidimui iš esmės atsirasti, kitaip tariant – pažeidimo kilimo „erdvę“.

DK, kaip pagrindinis darbo teisės normas vienijantis aktas, kuriuo valstybė gali efektyviai nacionaliniu lygiu įgyvendinti Europos Sąjungos keliamus tikslus darbo teisės srityje, perteikia vieningą nuomonę, išreikštą 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvoje „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB)“⁵⁶, kad darbuotojų saugos ir sveikatos visais su darbu susijusiais aspektais užtikrinimas yra darbdavio pareiga (5 str. 1 d.) ir kad darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimas turi būti garantuojamas visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų darbo sektoriaus – tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuose.

Siekiant atskleisti pažeidimo atsiradimo ir egzistavimo sąlygas, vadovaujantis LR teisės aktų nuostatomis, galima teigti, kad pažeidimo, kuomet atsisakoma tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi (DK 235 str. 2 d. 10 p.), erdvė atskleidžiama DK normomis, konkrečiai – įtvirtinta darbuotojų saugos ir sveikatos sąvoka (DK 259 str.). Analizuojant šią sąvoką galima teigti, kad esminis darbuotojų ir darbdavių interesas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje yra profesinės rizikos prevencija ar jos mažinimas. Vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu⁵⁷, profesinė rizika suprantama kaip traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo galimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio (veiksnių) poveikio (2 str. 29 p.). Atsižvelgiant į tai, priemonės, skirtos darbuotojų nuo šio poveikio apsaugai ar jo mažinimui, vadovaujantis DK 259 straipsniu, sąlyginai galima skirti į tokias grupes: priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui išsaugoti, priemonės, skirtos darbuotojų sveikatai išsaugoti, ir priemonės, skirtos darbuotojų gyvybei išsaugoti. Kaip minėta, šis

⁵⁶ Internetinė prieiga:

http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=3903&p_query=1989%20m.%20bir%FEelio%2012%20d.%20Tarybos%20direktyvoje%20%84D%EB1%20priemoni%F8%20darbuotoj%F8%20saugai%20ir%20sveikatos%20apsaugai%20darbe%20gerinti%20nustatymo%20&p_tr2=2 // Žiūrėta: 2007-04-15, 14.33 val.

⁵⁷ Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

skirstymas yra sąlyginis, nes visų jų tarpusavio sąveika neginčijamai įtakoja darbuotojo gebėjimą ir galėjimą dirbti darbo sutartimi sulygtą darbą.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo efektyvumas ir rezultatyvumas neišvengiamai yra susiję su darbuotojo tam tikra sveikatos būseną, tiek fizine, tik psichologine prasme, galima teigti, kad viena iš pagrindinių priemonių grupių, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo profesinės rizikos, galima laikyti darbuotojų atitinkamos sveikatos būsenos užtikrinimą. Tiek DK, tiek Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme⁵⁸ akcentuojama būtinybė kiekvienam darbuotojui sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tai pabrėždamas įstatymų leidėjas pašalina bet kokią darbuotojų diskriminacijos galimybę šioje srityje, tai yra akcentuoja, kad saugios ir sveikos darbo sąlygos turi būti garantuojamos visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus; šio įstatymo nustatytos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos taikomos ir valstybės bei savivaldybių institucijų ar įstaigų valstybės tarnautojams (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 str. 1 d.). Darbuotojų teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas įstatymų leidėjas siekia įgyvendinti įpareigodamas darbdavį užtikrinti savo darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas (DK 260 str., Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 str. 2 d.). Atitinkamas pareigas darbdavys įgyvendina vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių tiesės aktų reikalavimais. Šie, kaip vieną iš darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo priemonių, numato darbdavio įsakymu, potvarkiu ar kitu dokumentu įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietinių norminių teisės aktų tvirtinimą (DK 264 str. 2 d. 4 p.). Su darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijomis, saugaus darbų atlikimo taisyklėmis ir kitais įmonės norminiais teisės aktais darbuotojai supažindinami pasirašytinai ir, svarbiausia, šių įmonės teisės aktų, kaip ir įstatymų nuostatomis įtvirtintos taisyklės, yra privalomos visiems darbuotojams (DK 264 str. 3d.), o šiomis taisyklėmis įtvirtinamų reikalavimų nesilaikymas vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas (DK 264 str. 4 d.), už kurį darbuotojui gali būti taikoma atitinkama drausminė nuobauda.

Taigi, kaip matyti, darbuotojo teisės dirbti saugiomis ir sveikatai nekenksmingomis darbo sąlygomis užtikrinama darbo teisinių santykių šalių interesų sąveika, tai yra ne tik įpareigojant darbdavį sukurti atitinkamas darbo sąlygas, bet taip pat įpareigojant ir

⁵⁸ Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

darbuotoją laikyti įstatymų leidėjo ir darbdavio teisės aktais įtvirtintų reikalavimų, tokiu būdu per pareigos atlikimą realizuojant savo, kaip darbuotojo, teises.

Atsižvelgiant į visuotinai pripažįstamas ir gerbiamas darbuotojo teises dirbti saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis ir siekiant užtikrinti šias teises, būtina įpareigoti patį darbuotoją rūpintis savo teisių gynimu. Toks darbuotojo „rūpestis“ išreiškiamas per įstatymo leidėjo įtvirtintų darbuotojo pareigų vykdymą. Konkrečiai šiuo nagrinėjamu atveju, norint užtikrinti saugių, sveikatai nekenksmingų ir nepavojingų darbo sąlygų egzistavimą, būtina nuolat stebėti tiek gamybinius procesus, jų kaitą, tiek ir tam tikrą gamybinių darbo procesų daromą įtaką darbuotojams. Todėl būtent nuolatiniai sveikatos patikrinimai yra viena iš efektyviausių priemonių, padedanti nustatyti faktinius veiksnius, dėl kurių gali būti konstatuojamas nukrypimas nuo saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų norminių reikalavimų.

Siekiant kiek įmanoma detaliau atskleisti pažeidimo, kai darbuotojas atsisako tikrintis sveikatą, esant privalomiems sveikatos patikrinimams (DK 235 str. 2 d. 10 p.), padarymo sąlygas, būtina analizuoti praktines teisės normų taikymo situacijas. Tačiau šiuo atveju keblumų kelia tai, kad praktiniam teisės normų taikymo formavimui ir jų taikymo sukeltam poveikio vertinimui yra nepalyginamai mažiau tyrimo objektų nei kitų šiurkščių pažeidimų padarymo atveju. Tad pagrindiniu teisminės praktikos šaltiniu šioje darbo dalyje bus LAT apžvalga⁵⁹, kuria formuojama teisės taikymo praktika šiuo klausimu.

Vadovaujantis LAT atliktos teismų praktikos analizės išvadomis⁶⁰ ir sistemiškai aiškinant teisės normas darytina išvada, kad DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkto taikymui reikšmingas šiurkštaus pažeidimo – darbuotojo atsisakymo tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas jam yra privalomas – faktas gali būti konstatuotas esant šių sąlygų visetui:

- 1) darbuotojas priskirtinas prie tų, kurie turi privalomai tikrintis sveikatą;
- 2) darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą (DK 265 straipsnio 5 dalis);
- 3) darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos pasitikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga (DK 265 straipsnio 5 dalis);
- 4) darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą (DK 265 straipsnio 7 dalis).

⁵⁹ LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtintoje 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 // Teismų praktika. 2004 m. Nr. 21.

⁶⁰ LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtintoje 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 // Teismų praktika. 2004 m. Nr. 21.

Atsižvelgiant į aplinkybių specifiką, kurioms esant pažeidimas padaromas, galima teigti, kad DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkte įtvirtintu atveju padaromas pažeidimas nuo kitų dviejų, anksčiau aptartų šurkščių darbo pareigų pažeidimų, skiriasi ne tik pažeidimo padarymo būdu, bet ir savo specifika ta prasme, kad šis pažeidimas padaromas nusižengiant ne tik bendrosioms darbo tvarkos taisyklėms, tokioms, kaip pareiga atvykti į darbą savo darbo dieną ar pamainą, ar pareiga darbo metu būti blaivios būsenos, bet ir specialiomis teisės normomis nustatytoms pareigoms, tai yra darbuotojas nevykdo pareigos patikrinti sveikatą, kai ši pareiga kyla iš objektyviai susiformavusių aplinkybių (tam tikros specifikos darbo pareigų atlikimas) ir šių aplinkybių egzistavimo pagrindu atsiradusių reikalavimų (įstatymų leidėjo nustatytos darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos, siekiant užtikrinti atitinkamų sričių darbuotojų darbo saugos ir sveikatos poreikių tenkinimą).

Toliau aptariant kiekvieną iš pažeidimo sąlygų kartu bus siekiama atskleisti sveikatos patikrinimų privalomumo priežastis bei tikslus, sveikatos patikrinimo tvarką, galimai atsirasiančius neigiamus padarinius atsisakius tikrintis sveikatą ir kitas aplinkybes, kurios lemia, kad atsisakymas tikrintis sveikatą, kai patikrinimai yra privalomi, yra vertinamas, kaip šurkštus darbo pareigų pažeidimas (DK 235 str. 2 d. 10 p.).

4.1. Darbuotojai, kurie turi teisės aktais nustatytą pareigą patikrinti sveikatą

Teisės aktų hierarchijos pagrindu galima teigti, kad pagrindines darbuotojų, kuriems privalomi sveikatos patikrinimai, grupes įtvirtina DK. Vadovaujantis DK 265 straipsniu, galima išskirti tokias darbuotojų grupes:

- 1) darbuotojai, kurie yra jaunesni nei aštuoniolikos metų amžiaus (DK 265 str. 1 d.);
- 2) darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių (DK 265 str. 2 d.);
- 3) darbuotojai, kurių darbas yra susijęs su profesine rizika, pavojingų kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese (DK 265 str. 2 d.);
- 4) naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai (DK 265 str. 4 d.);
- 5) maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, tai pat kai kurių kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojams (DK 265 str. 3 d.).

Teisės aktų, numatančių darbuotojų sveikatos tikrinimosi pareigą, analizė suponuoja išvadą, kad sveikatos patikrinimų privalomumo pobūdį lemia tam tikra darbo

specifika ir darbo funkcijų atlikimo sąlygos, nuo kurių neigiamo poveikio siekiama apsaugoti darbuotojus bei kitus, su darbo santykiais nesusijusius, asmenis. Taigi galima teigti, kad privalomų sveikatos patikrinimų tikslas yra dvejopas: neigiamo poveikio prevencija ar neigiamų veiksnių poveikio mažinimas darbuotojų atžvilgiu ir visuomenės apsauga nuo galimos sveikatos pakenkimo rizikos.

Siekiant detaliau atskleisti tam tikrų darbuotojų sveikatos patikrinimų privalomo pobūdžio tikslą, priešastis, dėl kurių atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks sveikatos patikrinimas yra privalomas, vertinamas griežčiausiai – kaip šurkštus darbo pareigų pažeidimas (DK 235 str. 2 d. 10 p.), bei šio pareigų pažeidimo padarymo aplinkybes, toliau bus aptariama kiekviena iš aukščiau paminėtų darbuotojų, kuriems privalomi sveikatos patikrinimai, grupių.

1. Privalomi sveikatos patikrinimai asmenims, nesulaukusiems aštuoniolikos metų, nustatyti šių asmenų sveikatos apsaugos tikslais. Vadovaujantis DK 277 straipsnio 2 dalimi, LR Vyriausybė 2003 m. sausio 29 d. priėmė nutarimą Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkrečių darbų nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“⁶¹, kuriame, kaip ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, numatyti pagrindiniai jaunų asmenų⁶² privalomų sveikatos patikrinimų tikslai. Sistemiskai aiškinant šių teisės aktų normas galima teigti, kad darbuotojų, kurie yra jaunesni nei aštuoniolikos metų amžiaus, sveikatos patikrinimo tikslai yra:

- 1) sveikatos patikrinimo pagrindu įsitikinti, ar darbo sąlygos, kurioms esant dirbs jaunas asmuo, atitinka šio asmens fizines galimybes ir psichologinę būseną, kurią lemia jo amžius;
- 2) nustatyti jauno asmens gebėjimą suvokti jo planuojamo dirbti darbo pobūdį bei darbo funkcijų tinkamo / netinkamo atlikimo vertinimo kriterijus;
- 3) įsitikinti jauno asmens gebėjimu tinkamai suvokti darbo funkcijų atlikimo pagrindu egzistuojančių santykių prasmę ir reikšmę bei tinkamai vykdyti darbuotojo pareigas, įskaitant ir kylančias iš darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus nustatančių teisės aktų;
- 4) jauno asmens atliekamas sveikatos būsenos įvertinimas darbo santykių eigoje leidžia įvertinti darbo tinkamumą jaunam asmeniui, atsižvelgiant į šio asmens amžių;

⁶¹ Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.

⁶² Vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 16 dalimi, „jaunas asmuo“ – tai asmuo iki 18 metų.

- 5) vadovaujantis sveikatos patikrinimų rezultatais atsiranda galimybė nustatyti galimus asmens sveikatos sutrikimus, kilusius ne dėl su darbo funkcijų atlikimu susijusių veiksnių ar ne tik dėl nuo darbo funkcijų atlikimo priklausančių veiksnių, bet turinčius esminės reikšmės tolimesniam jauno asmens darbo santykių tęstinumui, atsižvelgiant į šio asmens sveikatos būklę;
- 6) privalomi sveikatos patikrinimai darbo teisinių santykių eigoje sudaro galimybę nustatyti kitus veiksnius, galinčius turėti neigiamos įtakos šio asmens sveikatai ir tolimesniam jo vystymuisi.

Jauno asmens privalomo sveikatos tikrinimo pakankamai detaliai įvardinti tikslai atskleidžia tokio sveikatos patikrinimo privalomumo bei atsisakymo tikrintis sveikatą vertinimo, kaip šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (DK 235 str. 2 d. 10 p.), priežastis – jauno asmens sveikatos apsauga ir biologiškai taisyklingo organizmo vystymosi užtikrinimas.

2. Darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių ir darbuotojai, kurių darbas yra susijęs su profesine rizika, pavojingų kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese (DK 265 str. 2 d.) sveikatos patikrinimo tvarka numato 2000 m. gegužės 31 d. LR sveikatos apsaugos ministro įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“⁶³, 13 priedas – „Asmenų, dirbančių galimos profesinės rizikos sąlygomis (kenksmingų veiksnių poveikyje ir pavojingą darbą), privalomo sveikatos tikrinimo tvarka“, kurios 1 punkte numatyta, jog asmenys, norintys įsidarbinti ar dirbantys sveikatai kenksmingų veiksnių poveikyje ir pavojingą darbą, privalo tikrintis sveikatą įsidarbindami ir periodiškai – dirbdami.

LR profesinės sveikatos priežiūros įstatymas⁶⁴ numato, kad profesinės sveikatos priežiūros tikslai yra išsaugoti ir stiprinti darbuotojų sveikatą, pailginti žmonių darbingą amžių, įvertinti profesinių sveikatos pakenkimų lygį, mažinti profesinių sveikatos pakenkimų pasekmes (4 str.). Šie tikslai be kitų teisės aktais nustatytų prevencinių priemonių siekiami ir darbuotojų sveikatos priežiūra, kuri apima profilaktinius sveikatos tikrinimus – darbuotojų, dirbančių galimos profesinės rizikos sąlygomis, išankstiniai (prieš pradėdant darbą) ir periodiniai (darbo metu) sveikatos būklės tikrinimai, ankstyvų sveikatos pakenkimų nustatymas ir sveikatos būklės stebėjimas stengiantis išvengti profesinių ligų (3 str. 2 d.). Sistemiskai aiškinant šio įstatymo nuostatas, profilaktiniai sveikatos patikrinimai – išankstiniai ir periodiniai – teisės aktų nustatytais atvejais yra ir privalomieji sveikatos patikrinimai, tai yra mūsų nagrinėjamo pažeidimo dalis.

⁶³ Valstybės žinios. 2000, Nr. 47-1365.

⁶⁴ Valstybės žinios. 1999, Nr. 32- 902.

Šios grupės darbuotojų sveikatos patikrinimo privalomumo pobūdį, atsižvelgiant į aukščiau aptartus tikslus, galima aiškinti per profesinės rizikos sampratą. 2003 m. spalio 16 d. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR sveikatos apsaugos ministro įsakymu Nr. A1-159/V-612 patvirtintų „Profesinės rizikos vertinimo nuostatų patvirtinimo“⁶⁵ 3 punkto 3.1. papunktyje numatyta, kad profesinė rizika – tai pavojaus sveikatai ar gyvybei (traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo) galimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio ar veiksnių poveikio, o rizikos veiksnys – tai cheminis⁶⁶, fizikinis⁶⁷, biologinis⁶⁸, ergonominis⁶⁹, psichosocialinis⁷⁰ ar fizinis veiksnys⁷¹. Būtent nuo šių neigiamų faktorių, ir jų neigiamo poveikio siekiama apsaugoti darbuotojus, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių ir darbuotojus, kurių darbas yra susijęs su profesine rizika (DK 265 str. 2 d.). LR sveikatos apsaugos ministro įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ priedo „Asmenų, dirbančių galimos profesinės rizikos sąlygomis (kenksmingų veiksnių poveikyje ir pavojingą darbą), privalomo sveikatos tikrinimo tvarka“ 12 ir 13 punktuose numatytos ligos ir būklės, kuriomis sergant draudžiama dirbti sveikatai pavojingą darbą ir ligos ir būklės, kuriomis sergant draudžiama dirbti kenksmingų veiksnių poveikyje. Taigi ar darbuotojo sveikatos būklė yra tinkama tam tikroms darbo funkcijoms atlikti, darbdavys gali įsitikinti tik sveikatos patikrinimo būdu. Būtent dėl šios priežasties ir egzistuoja sveikatos patikrinimo (išankstinio ar periodinio) privalomumo pobūdis. Ir šiuo atveju, kaip ir kitais privalomų sveikatos patikrinimų atvejais, įstatymų leidėjo nuomonė griežta: darbdavys atsako už darbuotojų nukreipimą tikrintis sveikatą ir nepasitikinusiųjų priėmimą į darbą įstatymų nustatyta tvarka, o darbuotojo atsisakymas periodiškai pasitikrinti sveikatą vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas⁷².

⁶⁵ Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4504.

⁶⁶ Cheminis veiksnys – cheminis elementas ar junginys, grynas ar mišinyje, egzistuojantis natūraliai arba pagamintas, naudojamas arba išskiriamas, įskaitant atliekas, bet kokio darbo proceso metu, pagamintas tikslingai ar ne, teikiamas rinkai ar ne (3.10 pap.).

⁶⁷ Fizikinis veiksnys – veiksnys, kurio pagrindą sudaro fizikinių substancijų kitimai aplinkoje (3.11 pap.).

⁶⁸ Biologinis veiksnys – veiksnys, kurio pagrindą sudaro biologinės kilmės medžiagos, mikroorganizmai, įskaitant genetiškai modifikuotus, ląstelių kultūros bei žmogaus endoparazitai (3.12 pap.).

⁶⁹ Ergonominis veiksnys – veiksnys, kurio pagrindą sudaro fizinio darbo krūvis ir įtampa bei darbo vietos pritaikymas darbuotojo galimybėms (3.13 pap.).

⁷⁰ Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, įmonės darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą (3.14 pap.).

⁷¹ Fizinis veiksnys – veiksnys, kurio pagrindą sudaro pavojingas veiksnys, dėl kurio susidarius tam tikroms atsitiktinėms aplinkybėms, darbuotojas gali būti traumuotas dėl darbo priemonių, jų judančių dalių, kėlimo įrangos, keliamo krovinio, transporto priemonių, krentančių daiktų fizinio poveikio, taip pat dėl galimo sprogimo, gaisro, statinių stabilumo ir tvirtumo neužtikrinimo (3.15 pap.).

⁷² Įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“, 13 priedo „Asmenų, dirbančių galimos profesinės rizikos sąlygomis (kenksmingų veiksnių poveikyje ir pavojingą darbą), privalomo sveikatos tikrinimo tvarka“ 10 punktas.

Darbuotojų, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių ir darbuotojų, kurių darbas yra susijęs su profesine rizika, pavojingų kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese (DK 265 str. 2 d.), grupių sveikatos patikrinimo tikslingumas aukščiau darbe buvo aptariamas jų neišskiriant dėl tos priežasties, kad visi šie darbuotojai vienaip ar kitaip darbo procese susiduria su tais pačiais (vienu ar keliais iš jų) minėtais neigiamais faktoriais. Tačiau būtina paminėti, kad esminis šių dviejų darbuotojų grupių skirtumas, lemiantis šių darbuotojų išskyrimą į dvi grupes, – privalomų sveikatos patikrinimų tikslas. Darbuotojams, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, sveikatos patikrinimai yra privalomi rizikos veiksnių prevencijos tikslais, tuo tarpu darbuotojų, kurių darbas yra susijęs su profesine rizika, pavojingų kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese, sveikatos patikrinimu siekiama užtikrinti darbo sąlygas, esant leistinoms rizikos veiksnių darbo aplinkoje normoms, ir stebėti, ar leistini rizikos veiksniai nedaro neigiamo poveikio darbuotojo sveikatai tiek dirbant su šiais rizikos veiksniais susijusį darbą, tiek ir pakeitus darbą.

3. Naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai, vadovaujantis DK 265 straipsnio 4 dalimi, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami, o dirbdami sveikatą privalo tikrintis periodiškai. Toks sveikatos tikrinimosi būtinumas (reikalavimas) pagrįstas ypatingų darbo sąlygų egzistavimu – darbas naktiniu paros metu. Su šiuo nukrypimu nuo įprastinių darbo sąlygų susiduria tiek darbuotojai, kurie nuolatos dirba naktį, tiek darbuotojai, kurių darbas yra pamaininis. Darbo funkcijų atlikimas naktį gali daryti poveikį tiek asmens psichologinei, tiek fizinei būsenai. Tam tikra prasme darbas nakties metu gali būti priskiriamas prie jau anksčiau minėtų psichologinių rizikos veiksnių dėl neįprasto darbo sąlygų pobūdžio. Tam tikrą stresą, nuovargį, miego sutrikimus ir kitus neigiamus padarinius darbuotojas gali jausti vien dėl to, kad, pavyzdžiui, jis privalo dirbti darbą tuo paros metu, kai dirbant įprastinėmis darbo sąlygomis darbo metas jau būna pasibaigęs. Pakitęs gyvenimo ritmas daro tam tikrą įtaką darbuotojui, ir kaip visuomenės elementui, kai tam tikra prasme dėl naktinio darbo gali būti varžomos jo socialinių santykių dalyvio galimybės įprastomis sąlygomis dalyvauti visuomeniniame gyvenime. Taigi galima teigti, kad būtent dėl šių priežasčių naktį ar pamainomis dirbantys darbuotojai įstatymų leidėjo yra įtraukti į bendrą grupę darbuotojų, tam tikra tvarka privalančių nuolatos tikrintis sveikatą, ar tokio pobūdžio darbas nedaro jiems neigiamos įtakos.

4. Sveikatos patikrinimai privalo būti atliekami ir maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, taip pat kai kurių kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų, siekiant apsaugoti

gyventojų sveikatą (DK 265 str. 3 d.). Kalbant apie šią darbuotojų grupę, pareigą tikrintis sveikatą ir sveikatos patikrinimo tvarką numato jau minėto 2000 m. gegužės 31 d. LR sveikatos apsaugos ministro įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“⁷³ 14 priedas – „Asmenų, kuriems leidžiama dirbti tik iš anksto pasitikrinus ir vėliau periodiškai besitikrinantiems sveikatą dėl užkrečiamųjų ligų, sveikatos tikrinimo tvarka“, kur numatyta, kad valstybinės visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos pareigūnai, peržiūrėdami įmonių darbuotojų asmens medicininės knygelės įrašus, kontroliuoja, kaip tikrinama jų sveikata. Darbdavys privalo užtikrinti, kad įmonėje dirbtų tik laiku sveikatą pasitikrinę asmenys (8 punktas). Tuo tarpu konkrečias grupes darbuotojų, kurie privalo tikrintis sveikatą prieš pradėdami dirbti, o dirbdami – kasmet, numato 1999 m. gegužės 7 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“⁷⁴. Pareigą tikrintis sveikatą turi šių sričių darbuotojai: visų maisto gamybos ir realizavimo technologiniai etapai, išskyrus druskos, cukraus ir spirito gamybą, darbuotojai; sveikatos priežiūros veikla ir darbai užsiimantys asmenys; vaikų mokymą, auklėjimą atliekantys ir paslaugas teikiantys darbuotojai; paslaugas gyventojams teikiantys darbuotojai; kitos veiklos srityse (visų rūšių galvijų, auginamų mėsai ar pienui, priežiūra, melžimas ir pieno tiekimas; paukščių priežiūra paukštynuose) dirbantys asmenys. Darbuotojai, nurodyti darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąraše, privalo prieš pradėdami dirbti ir vėliau kasmet pasitikrinti sveikatą, ar neserga tuberkulioze, o pasitikrinti, ar neserga kitomis užkrečiamosiomis ligomis privalo esant epidemiologinei būtinybei. Darbdavys ir šiuo atveju privalo užtikrinti, kad įmonėje dirbtų tik laiku sveikatą pasitikrinę darbuotojai.

Analizuojant šią darbuotojų grupę galima pastebėti, tai, kad darbuotojų, kuriems privalomi sveikatos patikrinimai, be DK numato ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (21 str.). Tačiau šiame įstatyme nėra išskirta mūsų aptariama darbuotojų grupė, kuri numatyta DK 265 straipsnio 3 dalyje. Tokią situaciją galima paaiškinti tuo, kad Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas numato su profesinės rizikos prevencija ar jos mažinimu susijusias teisės normas, tai yra tas, kurios išimtinai susijusios su darbuotojų darbo saugos ir sveikatos užtikrinimu, tuo tarpu maisto pramonės, viešojo maitinimo ir

⁷³ Valstybės žinios. 2000, Nr. 47-1365.

⁷⁴ Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3127.

prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, tai pat kai kurių kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų sveikatos patikrinimai atliekami ne tik dėl darbuotojų sveikatos būsenos įvertinimo, bet pirmiausia dėl kitų, su darbo santykiais nesusijusių asmenų, kurie neišvengiamai turi kontaktuoti su šiais darbuotojais, arba darbuotojų sveikatos patikrinimai atliekami siekiant užtikrinti visuomenės apsaugą nuo užkrečiamų ligų ar kitų sveikatos pakenkimų. Dėl skirtingo teisės normų teleologinio pobūdžio šios darbuotojų grupės teisės ir pareigos privalomų sveikatos patikrinimų srityje kyla iš 2001 m. gruodžio 13 d. LR žmonių užkrečiamų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymo⁷⁵, kurio pagrindu yra priimtas 1999 m. gegužės 7 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“. Tuo tarpu į klausimą, kodėl ši darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, grupė yra išskirta DK, turėtų būti atsakyta vadovaujantis DK 1 straipsnio normomis, kurios numato DK universalumą reglamentuojant darbo santykius ir jo normų pirmenybę kitų teisės aktų normų atžvilgiu.

Aptariant aukščiau minėtą situaciją, kartu buvo atskleistas ir mūsų aptariamoms grupės darbuotojų privalomų sveikatos patikrinimų tikslas – pirmiausia, visuomenės apsaugos nuo užkrečiamų ligų ar kitų sveikatos pakenkimų užtikrinimas, o taip pat darbuotojų sveikatos būklės įvertinimas.

Išsamus tam tikrose srityse dirbančių darbuotojų, privalančių iš anksto, o vėliau periodiškai tikrintis sveikatą, aptarimas yra svarbus siekiant tinkamai atskleisti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkte, sampratą ir jo padarymo aplinkybes. Detalios analizės būtinybę patvirtina ir tai, jog iki DK įsigaliojimo tokio pobūdžio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, už kurį gali būti skiriama drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, Darbo sutarties įstatymas⁷⁶ nenumatė. Anksčiau galiojęs Darbo įstatymų kodeksas⁷⁷ numatė privalomus sveikatos patikrinimus kai kurių kategorijų darbininkams ir tarnautojams, dirbantiems sunkius darbus ir darbus kenksmingomis ar pavojingomis sąlygomis (įskaitant požeminius darbus), taip pat darbus, susijusius su transporto eismu, siekiant nustatyti, ar jie tinka pavedamam darbui ir užkirsti kelią profesinėms ligoms, maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, taip pat kai kurių įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojams, kurių medicininės apžiūros vykdomos

⁷⁵ Valstybės žinios. 2001, Nr. 112-4069.

⁷⁶ Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

⁷⁷ Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137

gyventojų sveikatos apsaugos tikslais (Darbo įstatymų kodekso 182 straipsnis) ir jaunesnių kaip aštuoniolikos metų amžiaus asmenų, priimamų į darbą, išankstines medicinines apžiūras, ir vėliau, iki sueis aštuoniolika metų, kasmetines medicinines apžiūras (Darbo įstatymų kodekso 207 straipsnis). Tuo tarpu iki DK įsigaliojimo galiojusi Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo redakcija numatė analogiškas, dabartinėje įstatymo redakcijoje nurodytoms, grupes darbuotojų, kuriems privalomi sveikatos patikrinimai.

Kalbant apie esminius šių dienų ir iki DK įsigaliojimo egzistavusios teisinės sistemos, mums aktualios šiame darbe aptariamo objekto ribose, skirtumus būtina pabrėžti, kad darbo drausmės pažeidimo, kuris padaromas atsisakant tikrintis sveikatą, kai tokie sveikatos patikrinimai yra privalomi (DK 235 str. 2 d. 10 p.) įtvirtinimas DK, nepaisant vangios šios DK normos taikymo ir nagrinėjamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo latentinio egzistavimo, yra svarbus siekiant užtikrinti tiek darbo santykių dalyvių, tiek ir visuomenės teises ir interesus gyventi ir dirbti saugioje ir sveikoje aplinkoje.

4.2. Objektiveji šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (DK 235 str. 2 d. 10 p.) elementai

Tęsiant šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, padaryto atsisakant tikrinti sveikatą, kai toks sveikatos patikrinimas yra privalomas, analizę toliau bus aptariami du LAT Apžvalgoje paminėti pažeidimo elementai, sudarantys šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo turinį:

1) aplinkybė, kad darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą (DK 265 straipsnio 5 dalis) ir

3) aplinkybė, kad darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos patikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga (DK 265 straipsnio 5 dalis).

Kalbant apie šiuos du pažeidimo elementus, iš dalies bus aptariama ir privalomų sveikatos patikrinimų tvarka. Tačiau detalus sveikatos patikrinimų tvarkos aprašymas nėra šio darbo tikslas, todėl bus akcentuojami tik patys svarbiausi elementai, turintys esminės įtakos pažeidimo padarymo fakto konstatavimui.

DK, kaip ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme⁷⁸ numatyta, kad profesijų, darbų, kuriuos dirbantys asmenys įsidarbina ir vėliau privalo periodiškai tikrintis

⁷⁸ Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

sveikatą, sąrašą, sveikatos patikrinimų tvarką nustato Vyriausybė. Įgyvendinant šią įstatymų nuostatą 2002 m. liepos 16 d. LR Vyriausybės priimtu nutarimu Nr. 544 patvirtinta „Darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti asmenims, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems sveikatą dėl užkrečiamųjų ligų, sąrašo ir šių asmenų sveikatos tikrinimo tvarka“⁷⁹, kur iš dalies aptarta vienos jau minėtų darbuotojų grupių sveikatos tikrinimo tvarka. Tačiau kur kas detalesnė sveikatos tikrinimo tvarka, sveikatos tikrinimo periodiškumas, galimi profesiniai susirgimai ar kiti sveikatos pakenkimai, ligų sąrašas, kuriomis sergant asmenys negali dirbti tam tikro darbo numatyti 2000 m. gegužės 31 d. LR sveikatos apsaugos ministro įsakymu Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“⁸⁰ patvirtintose tvarkose (iš viso 18 įsakymo priedų).

Kaip jau nekartą akcentuota, už darbo organizavimą vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais yra atsakingas darbdavys. Būtent dėl tos priežasties, kad darbo tiesiniuose santykiuose darbdavys yra šalis, privalanti organizuoti darbą, įstatymų leidėjo ji yra pagrįstai pripažįstama ir šalimi, per kurią gali būti įgyvendinamos teisės aktų normos darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Taigi darbdavys, vadovaudamasis darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo principais, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais, technologinių procesų bei darbo priemonių techniniais dokumentais bei kitomis darbo procese egzistuojančiomis aplinkybėmis privalo įvertinti darbuotojų atliekamo darbo pobūdį ir patvirtinti darbuotojų, kuriems privalomi sveikatos patikrinimai, sąrašą.

Atsižvelgiant į tai, kad pareigą tvirtinti darbuotojų, kuriems privalomi sveikatos patikrinimai, sąrašą turi darbdavys, galima teigti, kad šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkte, elemento egzistavimui lemiamą įtaką turi ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys. Pažeidimas gali būti paradomas tik tuo atveju, jei darbuotojas užima tokias pareigas ar dirba tokį darbą, kurio pareigybė yra darbdavio įtraukta į darbuotojų privalomų sveikatos patikrinimų sąrašą. Ir priešingai, tuo atveju, jei darbuotojas, pagal teisės aktus užima pareigas, kurias atliekant darbuotojas privalo tikrintis sveikatą vadovaujantis teisės aktais, tačiau darbdavys tokio darbuotojo nėra ar nebuvo įtraukęs į darbuotojų privalomų sveikatos patikrinimų sąrašą, šiurkštus darbo pareigų pažeidimas negali būti konstatuojamas. Darbuotojo drausminei atsakomybei atsirasti pagrindo nėra, tuo tarpu darbdavys gali būti patrauktas administracinėn atsakomybėn pagal ATPK 41 straipsnį. Manau, vienareikšmiškai galima

⁷⁹ Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3127.

⁸⁰ Valstybės žinios. 2000, Nr. 47-1365.

teigti, kad šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo negalima būtų konstatuoti, jei darbuotojas dirbantis darbą, kurį dirbant privaloma tikrintis sveikatą, nebuvo darbdavio įtrauktas į darbuotojų privalomų sveikatos patikrinimų sąrašą, ir sveikatos nepasitikrino tik dėl šios priežasties, nors žinojo apie šią savo pareigą. Tokiu atveju turėtų būti vertinamos visos faktinės aplinkybės, žalos, padarytos kitiems darbuotojams, produkcijai ir paties darbuotojo sveikatai, mastas, būtini padaryto pažeidimo sunkumai įvertinti. Tačiau iš esmės formalus kriterijaus nebuvimas lemia atitinkamo šiurkštaus pareigų pažeidimo sudėties elementų trūkumą, taigi ir paties šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkte, nebuvimą.

Aptariant kitą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo elementą – darbuotojo pasirašytiną supažindinimą su sveikatos pasitikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga – būtina paminėti, kad šie du objektyvieji pažeidimo elementai yra neatsiejamai susiję tarpusavyje, tai yra, darbuotojas gali būti pasirašytinai supažindinamas su sveikatos patikrinimų grafiku tik tuo atveju, jei jis buvo darbdavio įtrauktas į darbuotojų, kuriems privalomi sveikatos patikrinimai, sąrašą. Be abejo, gali pasitaikyti ir tokia situacija, kai darbuotojas nors ir buvo darbdavio įtrauktas į privalomų sveikatos patikrinimų sąrašus, tačiau nebuvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos patikrinimų grafiku. Atsižvelgiant į tai, kad darbdavio įsakymu, potvarkių ar kitu dokumentu patvirtinti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai yra privalomi darbuotojams ir su jais darbuotojai yra supažindinami pasirašytinai (DK 264 str. 3 d.), galima teigti, kad tam tikra prasme darbuotojų, kuriems privalomi sveikatos patikrinimai, sąrašas taip pat patenka į įmonės lokalinio teisės akto sąvoką, nes įtvirtina atitinkamas darbuotojo pareigas. Tokiu būdu sisteminio loginio metodo pagrindu galima daryti išvadą, jog darbuotojo supažindinimas su privalomų sveikatos patikrinimų sąrašu pasirašytinai yra privaloma ir būtina sąlyga šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymui konstatuoti, nes atitinkamos teisės ir pareigos, kylančios iš lokalinių įmonės teisės aktų, darbuotojui gali atsirasti tik nuo jo susipažinimo su šiais teisės aktais momentu. Taigi formaliai vertinant galima teigti, kad nesant darbuotojo supažindinimo su privalomų sveikatos patikrinimų sąrašu raštu fakto, darbo pareigų pažeidimas, padarytas atsisakant tikrintis sveikatą (DK 235 str. 2 d. 10 p.) negali būti vertinamas, kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

Kalbant apie objektyviuosius nagrinėjamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo elementus, aiškinant įstatymo raidę, formuojasi nuomonė, jog formalios įstatyme numatytos pažeidimo aplinkybės nebuvimas sudaro sąlygas ir iš esmės lemia pažeidimo nebuvimo konstatavimą. Tačiau bet kokiuose teisiniuose santykiuose turi būti taikomi

protingumo ir teisingumo principai. Teisinių santykių šalims, žinančioms savo teises ir pareigas, neturėtų būti sudarytos sąlygos išvengti atitinkamų pareigų vykdymo ar atsakomybės tik dėl formalių aplinkybių nebuvimo. Todėl, net ir nesant atitinkamo juridinio fakto, būtino šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo faktui konstatuoti, kiekvienu konkrečiu atveju turėtų būti vertinama galimai padaryto pažeidimo aplinkybių visuma, nes tik tokiu būdu galima nustatyti dėl priešingų įstatymų reikalavimams darbo teisinių santykių šalių atliktų veiksmų atsiradusią žalą ir pažeidimo įtaką darbuotojams ar kitiems asmenims ir tik tokiu būdu gali būti konstatuojamas ne darbuotojo, bet darbdavio atitinkamų įstatymo normų įtvirtintų reikalavimų pažeidimas bei šio pažeidimo mastas.

4.3. Subjektyvusis šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (DK 235 str. 2 d. 10 p.) elementas

Esant nustatytiems visiems aukščiau minėtiems objektyviesiems DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkte numatyto darbo pareigų pažeidimo, kai atsisakoma tikrintis sveikatą, kai tokie sveikatos aptikrinimai darbuotojui yra privalomi, elementams, lemiamas vaidmuo konstatuojant, ar šis pažeidimas buvo padarytas, tenka darbuotojo valios išraiškos formai. Toks subjektyvusis nagrinėjamo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo elementas, vadovaujantis LAT formuojama praktika, – darbuotojo atsisakymas nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą (DK 265 straipsnio 7 dalis).

Sistemiškai aiškinant ir vertinant šio pažeidimo padarymo aplinkybes, galima teigti, jog darbuotojo atsisakymas tikrintis sveikatą yra tiesiogiai susijęs su kitais objektyviaisiais pažeidimo elementais: darbuotojas dirba tokį darbą, kurį atliekant įstatymai įpareigoja prieš įsidarbinant ir / ar periodiškai tikrintis sveikatą, darbuotojas yra darbdavio įtrauktas į privalomų sveikatos patikrinimų sąrašą ir pasirašytinai supažindintas su sveikatos patikrinimų grafiku. Tačiau subjektyvusis elementas turėtų būti vertinamas, kaip esminė sąlyga, kuriais esant gali būti konstatuojamas pažeidimo faktas.

Atsisakymo sąvoka, kaip esminė subjektyviojo pažeidimo elemento dalis, pirmiausiai turėtų būti suprantama, kaip asmens valios išraiška veikti priešingai įstatymų normomis nustatytiems reikalavimams, nevykdyti ar netinkamai vykdyti teises pareigas. Taigi pirmiausia atsisakymo sąvoka bendrąja lingvistine prasme yra suvokiama, kaip valingas ir sąmoningas neveikimas, turint pareigą atitinkama veikti. Tuo tarpu specialias, konkrečias atsisakymo sąvokos prasmes randame teismų praktikoje⁸¹: atsisakymui tikrin-

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

tis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas, gali būti prilyginamas ir darbuotojo be svarbių priežasčių nenuvykimas pasitikrinti sveikatos; nepasitikrinimas sveikatos nustatytu laiku; ar be svarbių priežasčių nepateikimas medicinos knygelės (sveikatos paso) ar medicinos pažymos darbdaviui arba jo įgaliotam asmeniui praėjus nustatytam sveikatos pasitikrinimo laikui. Teismų praktika taip pat vadovaujasi nuomone, kad darbuotojo atsisakymas pateikti darbdaviui medicininę knygelę su spaudu apie leidimą dirbti suėjus nustatytam sveikatos patikrinimo terminui, gali būti prilyginamas atsisakymui laiku pasitikrinti sveikatą ir dėl šios priežasties sudaryti sąlygas nušalinti darbuotoją nuo darbo bei konstatuoti, kad darbuotojas pažeidė darbo drausmę⁸².

Toks paltus atsisakymo sampratos aiškinimas gali būti pagrįstas tuo, jog privalomais sveikatos patikrinimas, kaip jau minėta, siekiama užkurti kelią galimiems susirgimams profesinėmis ligomis, visuomenės sveikatos pakenkimui ar kitokios žalos atsiradimui. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų įgyvendinimą privalo užtikrinti ir kontroliuoti darbdavys. Taigi darbdaviui tenka didžiulė atsakomybė siekiant sukurti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Todėl darbuotojai taip pat turėtų prisidėti prie darbo aplinkos ir darbo sąlygų gerinimo tinkamai vykdydami įstatymų leidėjo ir darbdavio nurodymus. Tokiu būdu paltus veiksmų, kurie gali būti vertinami kaip atsisakymas tikrintis sveikatą, sąrašas turėtų veikti kaip prevencinė priemonė galimam darbuotojų piktnaudžiavimui savo teisėmis ar paprasčiausiam neatsakingumui.

Darbuotojas, atsisakęs tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas yra privalomas, neišvengiamai patirs neigiamas pasekmes. Nustatytu laiku nepasitikrinęs sveikatos, darbuotojas privalo darbdavio būti nušalintas nuo darbo, taip pat, atsižvelgiant į tai, kad privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku, už kurį darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis, atsisakymo tikrintis sveikatą atveju, darbuotojui už šį laiką nebus mokamas ir darbo užmokestis (DK 265 str. 7 d.).

Apibendrinant galima teigti, kad DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas iš kitų dviejų šiame darbe aptartų pažeidimų išsiskiria prielaidų šiam pažeidimui atsirasti gausa bei pažeidimo reikšme, poveikiu, tai yra tuo, kad darydamas šį pažeidimą darbuotojas kėsina pažeisti ne tik bendrąsias normalaus darbo organizavimo ir atlikimo sąlygas, galimai sukeldamas žalą darbdaviui atsiradimą, bet ir laiku nepasitikrinęs sveikatos kelia pavojų savo, kitų darbuotojų ar visuomenės sveikatos būklei.

⁸² 2001 m. gegužės 21 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *V. Zibalienė v. UAB „Laumė“*, Nr. 3K-3-614/2001, kategorija 8.2.1.

5. Drausminių nuobaudų skyrimo teoriniai ir praktiniai aspektai

Darbo teisinių santykių šalys atitinkamas teises ir pareigas susikuria ir kartu prisiima darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose įtvirtintus darbo teisinių santykių šalių įsipareigojimus sudarydamos darbo sutartį, esančią darbuotojo ir darbdavio susitarimu, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatyta darbo tvarka, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (DK 93 str.). Taigi darbuotojas jau pirminiame darbo teisinių santykių atsiradimo etape įsipareigoja dirbti paklusdamas darbovietėje nustatyta darbo tvarka. Todėl bet koks nusižengimas darbo tvarkos taisyklėms gali būti vertinamas, kaip darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbdaviui įstatymai suteikia teisę taikyti drausmines nuobaudas.

Šiame darbe aptariamos temos ribose aktuali teisinė situacija yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, darbuotojui vieną kartą šurkščiai pažeidus darbo pareigas (DK 136 str. 3 d. 2 p.). Taigi kalbant apie darbuotojo atleidimą iš darbo dėl šurkštaus darbo pareigų pažeidimo, teigtina, kad atitinkami darbdavio veiksmai, kuriais išreikšta valia nutraukti su darbuotoju darbo santykius, yra laikoma drausminės nuobaudos skyrimu, todėl, darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo šiuo pagrindu, privalo laikytis DK numatytos drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos.

Vadovaujantis teismų praktika⁸³, nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, vadovaujantis DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte numatytu darbo sutarties nutraukimo pagrindu, darbdavys gali tuomet, kai egzistuoja tokia juridinių faktų sudėtis:

- 1) darbuotojas yra šurkščiai pažeidęs darbo pareigas;
- 2) yra darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį.

Darbuotojų drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas (DK 227 str. 2 d.) ar darbo pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas esant darbuotojo kaltei (DK 234 str.). Neteisėtais veiksmais ar neveikimu, kurie sudaro darbo drausmės pažeidimą, darbuotojas pažeidžia sutartinį įsipareigojimą tinkamai vykdyti darbuotojo pareigas: dorai ir sąžiningai dirbti, laikytis darbo drausmės, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio

⁸³ LAT Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktika, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2004 m. Nr. 21.

turtą bei nusižengia įstatymų reikalavimams gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepiktnaudžiauti savo teisėmis (DK 35 straipsnio 1 dalis).⁸⁴

Darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, šiurkščiai pažeidusiu darbo pareigas, nėra įtakojama šiukštaus darbo pareigų pažeidimo būdo, tai yra darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju nepriklausomai nuo to, kokį šiukštų darbo pareigų pažeidimą darbuotojas padarė, nes darbo pareigų pažeidimas bet kuriuo iš DK 235 straipsnio 2 dalyje numatytų šiurkščių darbo pareigų pažeidimo būdų suponuoja tokias pačias teises pasekmes – darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės.

Kaip jau minėta, skiriant drausminę nuobaudą turi būti griežtai laikomasi drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos, nes darbo drausminės institutas yra tiesiogiai susijęs su darbo sutarties nutraukimo institutu nepriklausomai nuo to, kokia drausminė nuobauda, numatyta DK 237 straipsnyje, darbuotojui būtų paskirta. Tai, jog griežtas drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos laikymasis yra būtina drausminės nuobaudos teisėto paskyrimo sąlyga, įtvirtinta ir teismų praktikoje. Kaip pavyzdį šiuo atveju galima paminėti LAT argumentus byloje⁸⁵, kurioje buvo akcentuota darbdavio pareiga raštu pareikalauti darbuotojo rašytinio pasiaiškinimo prieš skiriant jam drausminę nuobaudą (DK 240 str. 1 d.). Teismo nuomone darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija, o šios garantijos nepaisymas trukdo tinkamai iširti darbo drausmės pažeidimą ir drausminės nuobaudos skyrimo sąlygas bei parinkti drausminę nuobaudą. Tai pat šioje byloje buvo akcentuota tai, jog darbuotojas pasiaiškinimą raštu privalo apteikti būtent darbdaviui, o ne kuriam kitam asmeniui, nes 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 tik kaip rašytiniai įrodymai (CPK 177 straipsnis, 197 straipsnio 1 dalis).

Kita drausminės atsakomybės ypatybė – tai darbuotojo drausminės atsakomybės individualumas. Konkrečiam darbuotojui drausminė nuobauda gali būti taikoma tik už šio darbuotojo kaltus neteisėtus veiksmus arba neveikimą. Darbuotojo kaltė, kuri galima tyčios arba neatsargumo formomis, nėra preziumuojama (DK 236 straipsnis). Todėl

⁸⁴ LAT Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2004 m. Nr. 21.

⁸⁵ 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kategorija 11.9.10.8; 15.4 (S)*.

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. Toks požiūris į drausminių nuobaudų skyrimą grindžiamas LAT formuojama praktika, kur teismas vienoje iš nagrinėtų bylų⁸⁶ griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo pripažino neadekvačia ir per griežta, atsižvelgiant į pažeidimo padarymo aplinkybes. Teismas, vertindamas darbuotojo padarytą drausmės pažeidimą (DK 235 str. 2 d. 9 p.), nenustatė, kad šis pažeidimas darbdaviui sukėlė neigiamų pasekmių. Buvo atsižvelgta į tai, kad darbuotojas iki pašaukimo atlikti privalomąją karo tarnybą savo darbines funkcijas vykdė ir elgėsi tinkamai bei į tai, kad darbo drausmės pažeidimą, laiku neatvykdamas į darbą po privalomosios karo tarnybos atlikimo, darbuotojas padarė ne tyčia, o dėl nerūpestingumo elgdamasis neatsargiai. Teismas taip pat įvertino ir darbuotojo asmenines savybes, tai yra, kad pažeidimo padarymą lėmė darbuotojo jaunas amžius ir gyvenimiškos patirties stoka. Taigi, atsižvelgiant į aptartą situaciją, galima teigti, kad tik objektyviai įvertinus pažeidimo padarymo aplinkybes ir laikantis įstatymų nustatytos tvarkos paskirta drausminė nuobauda sukelia teisinės pasekmes ir atlieka savo pagrindinę funkciją – darbuotojo sudrausminimo, pataisymo, skatinimo tinkamai atlikti darbo pareigas, taip pat ir darbdavio teisėtų interesų gynimo, suteikiant galimybę drausminti darbuotoją ar nutraukti su juo darbo sutartį.

Tesimų praktikoje taip pat galima rasti ir LAT nuomonę dėl darbdavio teisės skirti drausmines nuobaudas įgyvendinimo. Teismas, vienoje iš bylų⁸⁷ pasisakė, kad darbdavys, konstatavęs netinkamo darbo pareigų atlikimo faktą, jį išanalizavęs ir nusprendęs, kad pažeidėją reikia nubausti, turi nustatyti pareigų pažeidimo pobūdį. Drausminių nuobaudų taikymas darbo pareigas pažeidusiam darbuotojui yra darbdavio teisė, o ne pareiga. Šiuo atveju darbdavys turi pasirinkimo teisę, tačiau, naudojantis šia teise, būtina įvertinti, ar tai neturės neigiamos įtakos darbo rezultatams dėl ne laiku atliktos ir nepakanamos darbo kontrolės. Darbdavys turi dispozicijos teisę, bausdamas darbo drausmės pažeidėją, parinkti švelnesnę drausminę nuobaudą, lyginant su ta, kuri atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, bet teisės atitinkamai griežtinti bausmę jis neturi, nes drausminė nuobauda yra neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą.

⁸⁶ 2005 m. gruodžio 12 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“*, Nr. 3K-3-657/2005, kategorija 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5.

⁸⁷ 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *I. Jundulienė v. viešoji įstaiga Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, bylų kategorija 2.4.3.12.

Nuoseklus LAT nuomonės plėtojimas drausminių nuobaudų skyrimo atžvilgiu pastebimas ir kalbant konkrečiai apie vieną iš šiame darbe aptartų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų – pravaikštą (DK 235 str. 2 d. 9 p.). LAT, plėtodamas aukščiau atskleistą požiūrį, pasisakė⁸⁸, jog neatvykimo į darbą be svarbių priežasčių vertinimas kaip šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo priklauso nuo darbdavio valios, kuris atitinkamą sprendimą priima atsižvelgdamas į visas kitas aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas (neatvykimo į darbą priežastis, darbuotojo kaltės laipsnį: tyčia ar neatsargumas ir kt.). Net ir pripažinus tokį darbo drausmės pažeidimą esant šiurkščiu, nereiškia, kad darbuotojui vien dėl to gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda atleidimas iš darbo. Esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui darbdavys gali taikyti ir lengvesnes drausmines nuobaudas: pastabą ar papeikimą. Parenkant drausminės nuobaudos rūšį pagal DK 238 straipsnyje nustatytus kriterijus, darbdavys taip pat turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui.

Apibendrinant galima teigti, kad darbdavys, nustatęs darbuotojo nusižengimo nustatytai darbo tvarkai faktą, privalo tinkamai iširti visas galimo šiurkštaus pareigų pažeidimo aplinkybes. Tik esant visiems šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo pagrindams, atsiranda darbdavio teisė skirti darbuotojui drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo už šiurkštą darbo tvarkos pažeidimą, ir tik preciziškas visų pažeidimo aplinkybių įvertinimas ir griežtas drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos laikymasis sukelia teisėtas pasekmes – darbo santykių nutrūkimą tarp darbo teisinių santykių šalių.

⁸⁸ 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje A. Balandis v. AB „Lifosa“, Nr. 3K-3-257/2004, kategorija 2.4.3.10.

Išvados

1. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose vertinamas kaip griežčiausias nusižengimas darbo tvarką reglamentuojančioms teisės aktų nuostatomis, su kurių nustatytomis taisyklėmis ir reikalavimais darbuotojas buvo tinkamai supažindintas darbo sutarties sudarymo metu bei darbo teinių santykių eigoje. Sprendžiant apie darbo tvarkos pažeidimą, jo pavojingumą ir sunkumą, turi būti įvertinamos objektyvios ir subjektyvios aplinkybės, nulėmusios šio pažeidimo padarymą, nes tik tam tikrų juridinių faktų visuma lemia atitinkamų darbuotojo veiksmų vertinimą griežčiausia drausminės atsakomybės forma.
2. Darbdavys, taikantis drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo už DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte numatytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, turi įrodyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būsenos faktą, kuris ir yra šios drausminės nuobaudos skyrimo pagrindas. Todėl darbdavio taikomos darbuotojo atitinkamos būsenos nustatymui priemonės ir tvarka neturi prieštarauti teisės aktams. Tačiau darbdavys nėra įpareigotas nustatyti darbuotojo neblaivumo ar pasvaigimo laipsnio, nes ši aplinkybė neturi reikšmės kvalifikuojant DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte numatytą nusižengimą.
3. Sąvoka „darbe“ tiek praktine, tiek teorine prasme dažniausiai suprantama, kaip vieta, kurioje darbuotojas turi faktiškai atlikti jam pavestas darbo funkcijas, o tam tikrais atvejais – kaip atitinkamas darbuotojo darbo pareigų atlikimas. Kiek daugiau diskusijų kelia sąvoka „darbe“ sampratos siejimas su ketinimu patekti į darbovietę ir buvimu šalia darbovietės. Atsižvelgiant į tai, kad darbo sutarties šalys, jau sudarydamos sutartį, tam tikra prasme susitaria ir dėl sąvokos „darbe“ sampratos, todėl siekiant atkleisti šios sąvokos turinį, kiekvienu konkrečiu atveju būtina atsižvelgti į darbuotojo atliekamo darbo pobūdį, darbo funkcijų specifiką ir kitas su atliekamo darbo procesu susijusias aplinkybes.
4. Atsakant į klausimą, kokie laikotarpiai teorine prasme patenka į sąvokos „darbo metu“ turinį, būtina vadovautis tam tikrais vertinimo kriterijais, kaip pavyzdžiui, ar už tam tikrą laiką darbuotojui turi būti mokamas darbo užmokestis, ar darbuotojas tuo laikotarpiu turi paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, ar darbuotojo padėtis vertinamu laikotarpiu yra artima jo darbinei padėčiai. Tuo tarpu praktine prasme sąvoką „darbo metu“ teismas sieja su faktiškai dirbtu laiku ir laiku, reikalingu darbui pasiruošti ir jam pasibaigus susitvarkyti, tai yra su laikotarpiais, tiesiogiai susijusiais su darbo funkcijų atlikimu, bei akcentuoja, kad preciziškas tikslumas ir aiškumas darbo laiko apskaitos atžvilgiu yra būtinas tinkamam ir teisiškai pagrįstam darbo drausmės pažeidimo

padarymo mastui nustatyti bei skiriamai drausminei nuobaudai parinkti, nes tarp darbo pareigų pažeidimo padarymo fakto, jo padarymo laiko ir tinkamos nuobaudos už tokį pažeidimą parinkimo egzistuoja tiesioginė sąsaja.

5. Darbo teisės teorijoje ir praktikoje DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte numatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąlyga, kad darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo būseną turi būti sukelta ne dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų, nėra akcentuojama ir plačiau nagrinėjama. Tad, atsižvelgiant į šios sąlygos lingvistinę prasmę bei sistemiškai aiškinant visas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąlygas galima teigti, kad atitinkamų aplinkybių, sukėlusių darbuotojo apsvaigimo būseną, egzistavimo ar jų nebuvimo įrodinėjimo pareiga turi būti perkelta darbdaviui.

6. Pravaikštos padarymo faktas DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto atžvilgiu gali būti konstatuojamas tik tuo atveju, jei darbuotojas neatvyko į darbą visą darbo dienos ar pamainos laiką. Tuo atveju, jei darbuotojas atvyksta į darbą tik daliai dienos (pamainos), už padarytą darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriama bet kuri drausminė nuobauda, išskyrus atleidimas iš darbo. Vertinant darbuotojo elgesį, taip pat turi būti atsižvelgta į darbuotojo atliekamų darbo funkcijų pobūdį, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio susitarimus dėl darbo funkcijų atlikimo, darbovietėje galiojančių įmonės lokaliųjų teisės aktų normas bei kitas svarbias aplinkybes.

7. DK nėra pateikta priešasčių, kurios laikytinos svarbiomis neatvykimo į darbą priežastimis, sąrašo, taigi jų svarba kiekvienu konkrečiu atveju vertintina atsižvelgiant į konkrečias faktines aplinkybes. Norint konstatuoti darbuotojo neatvykimo į darbą be svarbių priešasčių visą darbo dieną faktą, būtina išsiaiškinti galimas objektyvias darbuotojo neatvykimo į darbą priežastis, kurios vienu atveju gali būti vertinamos, kaip svarbios neatvykimo į darbą priežastys, o kitu, esant tam tikroms aplinkybėms, nebelaikomos priežastimis, apteisinančiomis darbuotojo neatvykimą į darbą.

8. DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkte įtvirtintas pažeidimas nuo kitų dviejų, anksčiau aptartų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, skiriasi ne tik pažeidimo padarymo būdu, bet ir savo specifika, nes šis pažeidimas padaromas nusižengiant ne tik bendrosioms darbo tvarkos taisyklėms, bet ir specialiomis teisės normomis nustatytoms pareigoms.

9. Sveikatos patikrinimų privalomumo pobūdį lemia tam tikra darbo specifika ir darbo funkcijų atlikimo sąlygos, nuo kurių neigiamo poveikio siekiama apsaugoti darbuotojus bei kitus, su darbo santykiais nesusijusius, asmenis. Taigi ar darbuotojo sveikatos būklė yra tinkama tam tikroms darbo funkcijoms atlikti, darbdavys gali įsitikinti tik sveikatos

patikrinimo būdu. Būtent dėl šios priežasties ir egzistuoja sveikatos patikrinimo (išankstinio ar periodinio) privalomumo pobūdis.

10. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punkte, objektyviųjų elementų egzistavimui lemiamą įtaką turi ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys. Pažeidimas gali būti parodomas tik tuo atveju, jei darbuotojas užima tokias pareigas ar dirba tokį darbą, kurio pareigybė yra darbdavio įtraukta į darbuotojų privalomų sveikatos patikrinimų sąrašą ir su šiuo sveikatos patikrinimų sąrašu darbuotojas buvo supažindintas pasirašytinai.

11. Subjektyvusis šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, kai atsisakoma tikrintis sveikatą, esant privalomiems sveikatos patikrinimams, elementas yra nulemiamas darbuotojo valios. Atsisakymas tikrintis sveikatą tampa pažeidimo elementu tik tuo atveju, jei egzistuoja visi kiti šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo elementai.

12. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, kai nusižengiama nustatytai darbo tvarkai, yra drausminės nuobaudos darbuotojui už padarytą darbo tvarkos pažeidimą skyrimas, todėl nutraukdamas darbo sutartį DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto bei DK 235 straipsnio 2 dalies 8-10 punktų pagrindu, darbdavys privalo laikytis DK įtvirtintos drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos.

Santrauka

Įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, buvo suteikta tam tikų naujovių bei reglamentavimo aiškumo darbo santykių pasibaigimui, darbdavio iniciatyva nutraukinat darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (DK 136 str. 3 d. 2 p.), kai darbuotojas kėsina į nustatytą darbo tvarką (DK 235 str. 2 d. 8, 9 ir 10 punktai). Taigi šiame darbe atliekama trijų konkrečių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų analizė yra aktuali praktine teisės taikymo prasme, siekiant išaiškinti DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto ir 235 straipsnio 2 dalies 8, 9 ir 10 punktų tinkamo taikymo sąlygas, tuo pačiu suteikiant daugiau informacijos darbdaviams ir darbuotojams šių DK normų sampratos, jų taikymo bei su šiomis DK normomis susijusių teisės aktų tinkamo taikymo srityje. Pasirinktos temos aktualumas akivaizdus, nes mokslinių tyrimų ar publikacijų šia tema nuo DK įsigaliojimo beveik nėra. Darbo teisės teorijos šaltiniuose galima rasti tik bendras šiurkščių darbo pareigų pažeidimų charakteristikas, atskleidžiamas per teisės aktų reglamentavimą. Tuo tarpu detalios ir išsamios konkrečių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąlygų susisteminto tyrimo ir analizės, kokią bandyta pateikti šiame darbe, nebuvo atlikta.

Summary

Termination of Employment Contracts Due to Gross Breaches of Labour Duties whereas Encroaching on the Labour Treatment (Labour Code of the Republic of Lithuania Article 235 Section 2, Subsections 8, 9, and 10)

New edition of the Labour Code of the Republic of Lithuania (hereinafter, the LC) has stipulated the reform of labour law and regulation of a number of labour relations. This LC has also developed and set some light on the regulation of termination of labour relations, in particular – termination by the employer of employment contract due to gross violation of labour duties (LC Article 136, Section 3, Subsection 2) whereas encroaching on the labour treatment by the employee (LC Article 235, Section 2, Subsections 8, 9 and 10). Therefore, analysis of three specific gross violations of labour duties provided herein is highly relevant in terms of legal practice, seeking to identify the provisions of appropriate application of LC Article 136, Section 3, Subsection 2 and Article 235, Section 2, Subsections 8, 9, and 10, and at the same time to provide employers and employees with more detailed information about the conception of these LC provisions, their implementation and proper application of the relevant legislation. Moreover, the relevance of this topic is supported by the fact that there are scarcely few researches or publications on this issue since the operation of the new LC. The sources of labour law contain only general characteristics of gross violations of labour duties, represented through the regulation of legislation. While so far there is no detailed or explicit analysis on the conditions of gross violations of labour duties.

Literatūros sąrašas

I. TEISĖS NORMINIAI AKTAI

Europos Sąjungos teisės aktai

1. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva „Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB)“ [Internetinė prieiga: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=3903&p_query=1989%20m.%20bir%20FEelio%2012%20d.%20Tarybos%20direktyvoje%20%84D%EB1%20priemoni%F8%20darbuotoj%F8%20saugai%20i%20sveikatos%20apsaugai%20darbe%20gerinti%20nustatymo%20&p_tr2=2 // Žiūrėta: 2007-04-15, 14.33 val.]

Lietuvos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1; 2002, Nr. 124-5623.
3. 1972 m. birželio 1 d. Darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
4. 2003 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
5. 2001 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 112-4069.
6. 1999 m. kovo 18 d. Lietuvos Respublikos profesinės sveikatos priežiūros įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 32- 902.
7. 1991 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.
8. 2006 m. gegužės 12 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 56-2000.
9. 2003 m. sausio 29 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.
10. 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

11. 2002 m. liepos 16 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 544 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimo Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti asmenims, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems sveikatą dėl užkrečiamųjų ligų, sąrašo ir šių asmenų sveikatos tikrinimo tvarkos“ pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3127.
12. 1996 m. sausio 15 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 92 „Dėl Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 6-158.
13. 2006 m. birželio 20 d. sveikatos apsaugos ministras įsakymas Nr. V-505 „Dėl medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo ir bendros asmens būklės įvertinimo metodikų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 71-2641.
14. 2003 m. spalio 17 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.
15. 2003 m. spalio 16 d. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu Nr. A1-159/V-612 patvirtintų „Profesinės rizikos vertinimo nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 100-4504.
16. 2001 m. gegužės 28 d. sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. 307/68 patvirtintas „Dėl Nedarbingumo bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat Sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 16 metų stacionare slaugyti duodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2001, Nr. 48-1687.
17. 2000 m. gegužės 31 d. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymo Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūroje įstaigose“ // Valstybės žinios. 2000, Nr. 47-1365.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis Individualūs darbo santykiai // Vilnius. 2004 m.
2. V. Tiažkijus. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005 m.

III. PRAKTINĖ MEDŽIAGA

1. 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos aukščiausiojo teismo senato nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga // Teismų praktika. 2004 m. Nr. 21.
2. 2006 m. gegužės 22 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, Nr. 3K-3-351/2006, kategorija 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4 (S).
[Internetinė prieiga: <http://www.infolex.lt/Praktika/tekstas.aspx?id=66781>, žiūrėta: 2007-02-17]
3. 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, kategorija 11.9.10.8; 15.4 (S).
[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=29427, žiūrėta: 2007-01-27]
4. 2005 m. gruodžio 12 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“*, Nr. 3K-3-657/2005, kategorija 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5.
[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=29302, žiūrėta: 2007-01-27]
5. 2004 m. lapkričio 29 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *B. Jakšič v. UAB „Zepter International“*, Nr. 3K-3-646/2004, kategorija 2.4.2; 2.4.3.6; 2.4.3.10.
[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=27321, žiūrėta: 2007-01-27]
6. 2004 m. spalio 11 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *V.Obsta v. UAB „Pemco kuras“*, Nr. 3K-3-537/2004, kategorija 2.8.
[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=27224, žiūrėta: 2007-01-27]
7. 2004 m. rugsėjo 15 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *L.Krajauskas v. UAB „Alprema“*, Nr. 3K-3-457/2004, kategorija 2.4.3.9.
[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=27000, žiūrėta: 2007-01-27]
8. 2004 m. balandžio 14 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *V. Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-272/2004, kategorija 2.4.3.9.
[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/4_tpbiuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=25209, žiūrėta: 2007-01-27]
9. 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *A. Balandis v. AB „Lifosa“*, Nr. 3K-3-257/2004, kategorija 2.4.3.10.

[Internetinė prieiga: <http://www.infolex.lt/Praktika/tekstas.asp?id=40620>, žiūrėta: 2007-02-14]

10. 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *I. Jundulienė v. viešojo įstaiga Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, bylų kategorija 2.4.3.12.

[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25137, žiūrėta: 2007-01-27]

11. 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *S. Buchovskis v. BĮ UAB „Litbana“*, Nr. 3K-3-1390/2002, kategorija 2.4.3.10.

[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=9563, žiūrėta: 2007-04-05]

12. 2002 m. gegužės 27 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *G. Juškevičius v. S.Rakūno tikroji ūkinė bendrija „Talja“*, Nr. 3K-3-773/2002, kategorija 2.4.3.10.; 94.5.

[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=10445, žiūrėta: 2007-04-04]

13. 2001 m. lapkričio 14 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *R. Armoška v. UAB „Universal Baltija“*, Nr. 3K-3-1139/2001, kategorija 2.4.3.10.

[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/4_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=10870, žiūrėta: 2007-02-17]

14. 2001 m. gegužės 21 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *V. Zibalienė v. UAB „Laumė“*, Nr. 3K-3-614/2001, kategorija 8.2.1.

[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11618, žiūrėta: 2007-04-04]

15. 2001 m. sausio 22 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *V. Dainienė v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-3-79/2001, kategorija 2.4.3.10.

[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11800, žiūrėta: 2007-04-04]

16. 2000 m. birželio 7 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *A. Lisovickij v. UAB „Visagino maistas“*, Nr. 3K-3-654/2000, kategorija 1.

[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=18695, žiūrėta: 2007-04-04]

17. 2000 m. sausio 31 d. LAT CBS nutartis civilinėje byloje *A. Velžis v. UAB „Oruva“*, Nr. 3 K-3-121/2000, kategorija 1.

[Internetinė prieiga: http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=17966, žiūrėta: 2007-04-04]