

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Vytauto Klimavičiaus,  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studento

**Magistro darbas**

Darbo sutarčių nutraukimas už šiurkščius darbo pareigų  
pažeidimus, kuriais kėsinama į žmogaus konstitucines teises  
ir laisves ar nustatytą valdymo tvarką  
(Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktai)

Vadovas: asist. Vidmondas Vėgelis

Recenzentas: asist. Andrius Pranckevičius

## TURINYS

Ižanga .....	2
1. Darbo sutarties nutraukimas neišpėjus už vieną šiurkštų darbo pareigų pažeidimą (Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas) .....	8
2. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata (Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalis) .....	14
3. Šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kuriais kėsiamasi į žmogaus konstitucines teises ir laisves ar nustatytą valdymo tvarką, charakteristika (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktai) .....	17
3.1. Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punktas) .....	17
3.2. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas, seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 5 punktas) .....	21
3.2.1. Moterų ir vyrų lygybė: lygiateisiškumas, lygios galimybės ir diskriminacija. .....	21
3.2.2. Seksualinis priekabiavimas: samprata ir ypatybės .....	34
3.3. Atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba žinomai neteisingos informacijos teikimas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punktas) .....	39
Išvados .....	51
Literatūros sąrašas .....	53
Santrauka .....	58
Summary .....	<b>Klaida! Žymelė neapibrėžta.</b>

## Ižanga

**Temos aktualumas.** Žmogaus teisės – šiuolaikinės civilizacijos esminė vertybė. Jos yra ne tik teisinė, bet ir filosofinė, politinė, dorinė kategorija. Todėl jos turi būti apsaugotos nuo bet kokio nepagrįsto kėsینimosi.

Nuo 2004 m. gegužės 1 d. Lietuvos Respublikai tapus Europos Sąjungos nare, jai automatiškai tapo privaloma ir Europos Sąjungos *acquis communautaire*<sup>1</sup>. Lietuvos Respublika turi užtikrinti šios teisės įgyvendinimą nacionaliniu lygiu steigdama įstatymų viršenybę, demokratiją ir žmogaus teisių apsaugą garantuojančias institucijas ir priimdama atitinkamus nacionalinius teisės aktus. Kyla klausimas - ar pavyks Lietuvos Respublikai pateisinti civilizuotos ir demokratiškos valstybės įvaizdį, kuris remiasi tinkamu žmogaus konstitucinių teisių ir laisvių užtikrinimu įvairiose gyvenimo srityse. Raktas į tinkamą žmogaus teisių įgyvendinimą ir apsaugą yra jų aiškus teisinis reglamentavimas, nes tik teisinis apibrėžtumas gali užtikrinti teisingą žmogaus teisių suvokimą, aiškinimą ir taikymą bei nubrėžti ribą tarp teisės ir pareigos, įgyvendinant savo teises nepažeisti kitų asmenų teisių ir teisėtų interesų. Todėl svarbu konstitucines žmogaus teises įtvirtinti ir veiksmingai įgyvendinti atskirose visuomeninių santykių sferose, tarp jų ir darbo santykiuose.

Viena iš problemų, susijusių su žmogaus konstitucinių teisių įgyvendinimu ir apsauga darbo teisiniuose santykiuose – teisinio reglamentavimo ribų nustatymas Lietuvos Respublikos darbo norminiuose teisės aktuose. Neretai reagavimas į žmogaus konstitucinių teisių pažeidimus darbo teisėje lieka tik deklaratyvia problema, nes susiduriame su teisės normų teisinio įtvirtinimo ir praktinio pritaikymo problema.

Svarbu suvokti, kad žmogaus konstitucinių teisių pažeidimas darbo santykiuose toli gražu nėra vien tik teisinė abstrakcija, todėl nepakanka vien deklaruoti darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju už šturksčius darbo pareigų pažeidimus, kuriais, tiriamu atveju, kėsینamasi į žmogaus konstitucines teises, bet būtina ir tiesiogiai taikyti šį principą praktikoje. Čia ir susiduriame su sunkumais.

Pažymėtina, kad 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui<sup>2</sup>, iš esmės reformuota darbo teisė, naujai sureguliuoti daugelis darbo santykių, įteisintas vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kuriame apjungtos pagrindinės Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės

---

<sup>1</sup> *acquis communautaire* - pranc. „Bendrijos igytis“. Europos Sąjungos teisės visuma, apimanti Europos Bendrijų ir Europos Sąjungos sutartis, Bendrijos sudarytas tarptautines sutartis su trečiosiomis valstybėmis ir tarptautinėmis organizacijomis, t. p. Europos Sąjungos institucijų priimtus teisės aktus bei Europos Teisingumo Teismo jurisprudenciją.

<sup>2</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

chartijos (pataisytos)<sup>3</sup> nuostatos. Pažymėtina, kad šios temos centre esantys Lietuvos Respublikos darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punkte įtvirtinti šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, yra ne kas kita kaip su Darbo kodeksu atkeliavę naujovės, kurių ankstesniuose norminiuose darbo teisės aktuose nebuvo. Tačiau šiuo metu, praėjus 4 metams nuo Darbo kodekso įsigaliojimo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos, tiesiogiai liečiančios Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 p., rasti pavyko vos keletą atvejų. Paminėti galima 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimą Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, kuriame, vertinant Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktų turinio atskleidimo aspektu, nepateikiama nieko naujo negu galima rasti Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentare<sup>4</sup>.

Tokiu būdu Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktų analizė naudinga šiuose punktuose įtvirtintų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų turinio pažinimo aspektu. Praktinė nauda pasireiškia tuo, kad Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktuose nurodytos sąlygos, o tiksliau darbe pateiksimas aiškus jų turinys, vertinimas ir ribos, yra tinkamas jų kaip pagrindo darbo sutarčiai nutraukti supratimo ir taikymo garantas, aktualus ne tik visiems teisininkams, bet ir darbo teisinių santykių subjektams.

**Darbo originalumas.** Nepaisant pasirinktos temos aktualumo, reikia pastebėti, kad Lietuvos Respublikos teisės doktrinoje iki šiol nepakankamai domėtasi šiuo klausimu. Atskirus šios temos aspektus nagrinėjo dr. T. Davulis, dr. D. Jočienė, dr. I. Mačernytė - Panomariovienė, doc. dr. R. Macijauskienė, doc. dr. V. Gerikienė, D. Gumbrevičiūtė, prof. dr. T. Birmontienė, doc. dr. E. Jarašiūnas, prof. dr. V. Kanopienė, prof. dr. O. G. Rakauskienė. Tačiau tai tik fragmentai, liečiantys tik dalį nagrinėjamo Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 5 punkto ir visapusiškai neatskleidžiantys šio magistro darbo temos problematikos. Vilniaus universiteto Teisės fakultete magistro darbų šia tema rasti taip pat nepavyko.

Nepakankamas Lietuvos Respublikos teisės mokslininkų dėmesys darbo sutarčių nutraukimo už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą buvo viena iš priežasčių, lėmusių šios darbo temos pasirinkimą. Teisminės jurisprudencijos ir mokslinės teisinės literatūros pakankamas nebuvimas šiuo klausimu rodo, jog Lietuvos Respublikos teisėje Darbo kodekso 235 straipsnio 1, 5 ir 6 punktuose įvardinti šiurkštūs darbo pareigų

---

<sup>3</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>4</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II – III t.

pažeidimai, galima sakyti, tebėra *terra incognita*, o šis darbas pretenduoja į detalesnę Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktuose numatytų sąlygų ir jų teisinio reglamentavimo, sąlygojančio sėkmingą praktinį taikymą, analizę.

Taigi visos šios aplinkybės rodo, jog ši magistro darbo tema - tai vis dar pakankamai neištirta, nauja ir originali tema.

**Tyrimo objektas.** Šio magistro darbo tyrimo objektas yra Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktuose įtvirtintų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų kaip sąlygų, kurių pažeidimas – pagrindas nutraukti darbo sutartį, turinys.

Jau iš magistro darbo temos formuluotės galima daryti išvadą, kad darbe keliami keli klausimai:

- 1) darbo sutarčių nutraukimas be įspėjimo;
- 2) šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, įtvirtinti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktuose.

Todėl nagrinėjamų klausimų visuma negali sudaryti vien Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktuose numatytų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, nes taip nebūs apimta visa problematika. Siekiant tinkamai išvystyti temą, būtina ne tik atskleisti šių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų turinį, bet ir įvertinti juos darbo sutarčių pasibaigimo kontekste.

Darbe nagrinėjama keliamo klausimo - darbuotojo atleidimo iš darbo esant Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 p. įtvirtintiems šiurkštiems darbo pareigų pažeidimams - teisinio reglamentavimo aspektai.

**Tyrimo tikslas ir uždaviniai.** Šio darbo tikslas - atskleisti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktų turinį, o taip pat, kiek tai leidžia magistrinio darbo apimtis, nustatyti juose įvardintų šiurkščių darbo drausmės pažeidimų kaip pagrindų nutraukti darbo sutartį teisinio reglamentavimo probleminius aspektus ir pateikti galimus jų sprendimo būdus.

Siekiant nustatyto tikslo, šiam darbui keltini tokie uždaviniai:

- 1) atskleisti darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo turinį ir ypatumus;
- 2) atskleisti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktų turinį;
- 3) įvertinti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktų teisinio reglamentavimo ribas;
- 4) pradėti teisinę diskusiją dėl asmens atleidimo iš darbo, kai jis savo elgesiu pažeidžia konstitucines žmogaus teises ir laisves.

**Tyrimo metodai.** Tiriant darbo sutarčių nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus problemas Lietuvos Respublikoje, taip pat formuluojant išvadas, bus

remiamasi sisteminiu - analizės, loginiu - analizės, istoriniu, lyginamuoju, teleologiniu ir lingvistiniu metodu.

*Sisteminio - analizės* metodo taikymo būtinybę lėmė teisės aktų analizavimas pagal hierarchiją, kadangi darbe keliami klausimai reglamentuoti ne tik Darbo kodekse, bet ir kituose įstatymuose, o taip pat kituose teisės aktuose. Pavyzdžiui, siekiant atskleisti moterų ir vyrų teisių pažeidimo turinį buvo analizuojama Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>5</sup> 29 straipsnis ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo<sup>6</sup> 6 straipsnis.

*Loginis - analizės* metodas yra būtinas atskleidžiant bet kokio tiriamojo mokslinio darbo tikslus, aiškinant teisės normų turinį, pateikiant išvadas bei apibendrinimus.

*Lyginamasis* metodas naudojamas atskleisti darbo ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų, liečiančių darbo problematiką, turinį lyginant juos tarpusavyje bei su Europos regioniniais teisės aktais. Pavyzdžiui, siekiant atskleisti tiesioginės diskriminacijos sampratą ir apimtį buvo lyginama 2002 m. rugsėjo 22 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos 2002/73/EB direktyvos iš dalies pakeitusios 1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyvą 76/207/EB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“<sup>7</sup> ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos.

*Istorinis* metodas reikalingas įvertinti teisės normų, nusakančių darbo sutarties nutraukimą, esant Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktuose nurodytoms sąlygoms, retrospektyvą bei galimas priežastis, lėmusias esamo teisinio reglamentavimo modelio parinkimą. Pavyzdžiui, šio metodo pagalba buvo apibrėžiami šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo raidos kontūrai.

*Teleologinis* (teisės akto leidėjo ketinimo) metodas naudojamas padaryti tinkamas išvadas dėl tam tikro teisės akto ar jame įtvirtintos teisės normos turinio ir taikymo, atsižvelgiant į tikslus. Pavyzdžiui, šis metodas buvo naudojamas norint visapusiškai, tiksliai suvokti Konstitucijos 25 straipsnio prasmę.

*Lingvistinis* metodas reikalingas analizuojant teisės normas: atsižvelgiama į gramatikos, sintaksės (sakinų darybos), žodžių prasmės ir kitas kalbos taisykles. Pavyzdžiui, lingvistinio metodo pagalba buvo analizuojama Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte įtvirtinto pažeidimo sudėtis.

**Svarbiausi šaltiniai.** Kadangi, kaip jau minėta, šia tema tiek teisinės literatūros, tiek teismų praktikos yra nedaug, todėl tyrimo šaltinių pasirinkimo teisė ribota. Tačiau

<sup>5</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>6</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.

<sup>7</sup> OL, 2002 L 269.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktuose įtvirtinti darbo pareigų pažeidimai, sudarantys šio magistro darbo ašį, į Lietuvos Respublikos darbo teisinę sistemą pateko iš Europos Sąjungos ir Tarptautinės Darbo Organizacijos teisės aktų. Todėl darbe svarbiausiais šaltiniais buvo Lietuvos Respublikos, Europos Sąjungos ir tarptautiniai norminiai teisės aktai: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas<sup>8</sup>, Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymas<sup>9</sup>, LR Vyriausybės 2002-09-25 d. nutarimas Nr. 1491 „Dėl piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos patvirtinimo“<sup>10</sup>, Europos Bendrijos steigimo sutartis<sup>11</sup>, Europos socialinė chartija (pataisyta), Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija<sup>12</sup>, 1958 m. birželio 25 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr.111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“<sup>13</sup>, 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu“<sup>14</sup>, 2002 m. rugsėjo 22 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos 2002/73/EB direktyva iš dalies pakeitusi 1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyvą 76/207/EB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“<sup>15</sup>, 1991 m. spalio 14 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyvos 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas“<sup>16</sup>.

Taip pat kaip teisinės literatūros šaltinius galima išskirti: T. Davulio monografiją „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“<sup>17</sup>, T. Birmontienės kartu su kitais autoriais parašytą vadovėlį „Lietuvos konstitucinė teisė“<sup>18</sup> bei I. Nekrošiaus su kitais autoriais parašytą vadovėlį „Darbo teisė“<sup>19</sup>.

---

<sup>8</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr.10-236.

<sup>9</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr.71-1706.

<sup>10</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 95-4105.

<sup>11</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr.2-2.

<sup>12</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr.40-987.

<sup>13</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

<sup>14</sup> OL, 1976 L 39, p.40.

<sup>15</sup> OL, 2002 L 269, p. 15-20.

<sup>16</sup> OL, 1991 L 288, p. 3-6.

<sup>17</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002.

<sup>18</sup> BIRMONTIENĖ, T., et.al. *Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002.

<sup>19</sup> NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V.; DAMBRAUSKAS, A. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990.

Kiti teisės aktai bei teisinė literatūra naudojami tiek, kiek susiję su atskirų klausimų dalių aptarimu bei bendrame darbo kontekste.

Kadangi Lietuvos Respublikoje teismų praktika nagrinėjama problematika dar nėra visiškai susiformavusi, todėl šiame darbe ne tik kaip pavyzdžiai pateikiama, bet ir kaip šaltiniai naudojama Europos Teisingumo Teismo, kurios svarba Europos Sąjungoje, o taip pat ir Lietuvos Respublikoje kaip valstybėje narėje, neginčijama, jurisprudencija.

**Darbo struktūra.** Magistro darbą sudaro įvadas, trys dalys ir išvados. Trečioji dalis pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį padalinta į tris skyrius. Antrasis skyrius dėl klausimo apimties dar padalintas į du poskyrius. Pabaigoje pridedama literatūros sąrašas bei santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

Tokią darbo struktūrą lėmė siekis, kiek galima tiksliau ir, įvertinant darbo apimtį, detaliau atskleisti Darbo kodekso 235 straipsnių 2 dalies 1, 5 ir 6 punktų teisinio reglamentavimo aspektus. Taip pat formos pagalba buvo siekiama išlaikyti darbo kryptingumą suformuotų tikslų atžvilgiu.



## **1. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus už vieną šiurkštų darbo pareigų pažeidimą (Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą)**

Darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį su darbuotoju už vieną šiurkštų darbo pareigų pažeidimą apie tai iš anksto neįspėjus darbuotojo įtvirtinta Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte, kuri tikslinga aptarti šiurkščių darbo pareigų pažeidimų kontekste, per daug nesigilinant į pačias drausminių nuobaudų skyrimo taisykles, nes jos nėra šiame darbe suformuotų tikslų dalis, todėl reikšmingos tiek, kiek reikalinga atskleisti šiurkščius darbo pareigų pažeidimus kaip pagrindus darbo santykiams pasibaigti.

Šiuo atveju reiktų atkreipti dėmesį, kad esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui, darbuotojo atleidimas priklauso nuo darbdavio valios, t.y. darbdavys neprivalo, o turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju. Pagal Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalies 3 punktą, darbuotojo atleidimas iš darbo yra ne kas kita kaip griežčiausia galima drausminė nuobauda, todėl darbdavys nutraukdamas darbo sutartį privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių.

Drausminės nuobaudos gali būti taikomos tik darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui, šiuo atveju – padariusiam šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kurių sąrašas įtvirtintas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje, tai:

- 1) neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;
- 2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei;
- 3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;
- 4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtą pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;
- 5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;
- 6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;

- 7) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn;
- 8) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;
- 9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą);
- 10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi;
- 11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Kaip matyti, Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte numatyta, kad be išvardintų šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais gali būti pripažįstami ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Taigi įtvirtinamas nebaigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas, tačiau nereiktų manyti, kad tokiu būdu darbdaviui suteikiama visiška laisvė pačiam konkrečiu atveju, kuris nėra nurodytas Darbo kodekse, spręsti dėl darbuotojo padaryto konkretaus darbo pareigų pažeidimo sunkumo. Teisininko V. Vėgelio nuomone, Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas – tai blanketinė norma, kuri darbdavį, vertinant konkretų darbo pareigų pažeidimą ir priskiriant jį prie šiurkščių, orientuoja remtis kitais norminiais teisės aktais, kuriuose pažeidimai būtų įvardinti<sup>20</sup>. Tokia pozicija vertintina teigiamai, kadangi ir pati darbo kodekso 235 straipsnio konstrukcija – 10 šiurkščių darbo pareigų konkretus įvardijimas – suponuoja tokią įstatymų leidėjo mintį. Taip pat reikia įvertinti ir subjektyvųjį požymį – darbdavio gebėjimą atlikti visapusišką ir pagrįstą vertinimą, nes tinkamai nustatyti pažeidimo sunkumą nėra lengva.

Skiriant drausminę nuobaudą, nusižengimas turi būti atidžiai įvertinamas, t.y. turi būti atsižvelgiama į:

- 1) darbo drausmės pažeidimo sunkumą;
- 2) pažeidimo sukeltus padarinius;
- 3) darbuotojo kaltę;
- 4) aplinkybes, kuriomis pažeidimas buvo padarytas;
- 5) ankstesnį darbo funkcijų vykdymą, t.y. į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.

---

<sup>20</sup> VĖGELIS, Vidmondas. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 373-374.

Priešingu atveju, darbdavio paskubėjimas atleisti darbuotoją tinkamai neįvertinus padaryto darbo pareigų pažeidimo, net jei ir darbo sutartis nutraukiama vieno iš darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose įtvirtintų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų pagrindu, gali tapti ne tik ginčo objektu, bet ir pagrindu panaikinti darbuotojui skirtą drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Kaip pavyzdį galima pateikti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 12 d. nutartį civilinėje byloje A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“<sup>21</sup>, kurioje buvo nagrinėjamas A. Jakovlevo ginčas su darbdaviu dėl gražinimo į darbą.

A. Jakovlev 2003 m. lapkričio 17 d. buvo priimtas į darbą UAB „AKTKC“ apsaugos darbuotojo pareigose, o 2003 m. lapkričio 26 d. buvo pašauktas į privalomąją pradinę karo tarnybą, kuri baigėsi 2004 m. lapkričio 19 d. A. Jakovlev 2004 m. lapkričio 29 d. atvyko į darbovietę, kur atsakovo direktorius jam pranešė, kad 2003 metais, ieškovui tarnaujant kariuomenėje, įmonėje įvyko struktūriniai pertvarkymai ir atsisakyta fizinės apsaugos darbuotojų. Anot A. Jakovlev, darbdavys pažadėjo rasti kitą darbą. Kaip teigė A. Jakovlev, nesulaukęs darbdavio pranešimo, 2004 m. gruodžio 3 d. jis vėl nuvyko pas darbdavį ir įteikė prašymą išspręsti jo darbo klausimus. Tą pačią dieną A. Jakovlev buvo pakviestas į direktoriaus kabinetą, kur jam buvo įteiktas įspėjimas apie tai, kad jeigu jis nepateiks pasiaiškinimo, tai bus atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. A. Jakovlev nurodė, kad jis įspėjimo nepasirašė, buvo išvytas iš darbo ir tik iš Valstybinės darbo inspekcijos 2005 m. sausio 4 d. rašto sužinojo, jog yra atleistas iš darbo 2004 m. gruodžio 14 d. atsakovo įsakymu Nr. 36K pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. A. Jakovlev nuomone, jis iš darbo atleistas neteisėtai, nes darbo drausmės pažeidimo jis nepadarė.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali būti konstatuotas tik esant šių sąlygų visetui: 1) darbuotojas neatvyksta į darbą per visą darbo dieną (pamainą); 2) darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių. Darbo kodekso nepateikia priežasčių, kurios laikytinos svarbiomis neatvykimo į darbą priežastimis, sąrašo, taigi jų svarba kiekvienu konkrečiu atveju vertintina atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes. Esant ginčui teisme, pareiga įrodyti, kad darbuotojas neatvyko į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą), tenka darbdaviui (atsakovui), o pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą, tenka darbuotojui (ieškovui) (Civilinio proceso kodekso 178 straipsnis). A. Jakovlev privalomąją karo tarnybą baigė 2004 m. lapkričio 19 d., į darbą

---

<sup>21</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis c. b. A. *Jakovlev v. UAB „AKTKC“*, Nr. 3K-3-657, kat. 11.9.10.8.

atvyko 2004 m. gruodžio 3 d. ir buvo atsakovo atleistas iš darbo 2004 m. gruodžio 14 d. Pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą už laikotarpį nuo 2004 m. lapkričio 22 d. iki gruodžio 3 d. padarytas pravaikštas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad pagal Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir 2 dalį, privalomąją karo tarnybą atlikti pašauktas darbuotojas į darbą pagal įstatymą privalo atvykti sekančią darbo dieną po to, kai pasibaigė jo privalomosios karinės tarnybos laikotarpis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat konstatavo, kad A. Jakovlev teiginys, kad baigiantis karo tarnybai karininkas jam aiškino, kada reikia grįžti į darbą yra neįrodytas, taip pat nurodė, kad A. Jakovlev turėjo pareigos laikytis Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalyje nustatytų reikalavimų, kurių laikydamasis A. Jakovlev privalėjo elgtis apdairiai, atidžiai ir sąžiningai, imtis visų pagrįstų priemonių siekiant išsiaiškinti, kada jis privalo sugrįžti į darbą pas atsakovą, bei laiku sugrįžti į darbą. Aplinkybę, kada jis turi atvykti į darbą, A. Jakovlev galėjo išsiaiškinti 2004 m. lapkričio 22 d. kreipdamasis į darbdavį, tačiau, elgdamasis nerūpestingai, to nepadarė. Įstatymų nežinojimas ar netinkamas jų nuostatų suvokimas nepateisina įstatymų reikalavimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo. A. Jakovlev, dėl nerūpestingumo elgdamasis neatsargiai, neatvyko į darbą pas atsakovą laikotarpiu nuo 2004 m. lapkričio 22 d. iki gruodžio 2 d. imtinai, todėl tokie ieškovo veiksmai vertintini kaip kalti. Nenustatyta, kad minėtu laikotarpiu egzistavo aplinkybės, kurios galėtų būti vertinamos kaip svarbios A. Jakovlev neatvykimo į darbą priežastys. Todėl Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad ieškovas, neatvykdamas į darbą laikotarpiu nuo 2004 m. lapkričio 22 d. iki gruodžio 2 d. imtinai, padarė Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisakė dėl nusižengimo padarinių ir nurodė, kad nebuvo įrodyta, jog padarytas darbo drausmės pažeidimas nesukėlė darbdaviui neigiamų pasekmių, bei vertino tai, kad iki pašaukimo atlikti privalomąją karo tarnybą ieškovas savo darbinės funkcijas vykdė ir elgėsi tinkamai. A. Jakovlev darbo drausmės pažeidimą padarė laiku neatvykdamas į darbą po privalomosios karo tarnybos atlikimo, šį pažeidimą padarė ne tyčia, o dėl nerūpestingumo elgdamasis neatsargiai. Pastebėtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje byloje taip pat vertino A. Jakovlev asmens bruožus, savybes, ir nurodė, kad ieškovas yra jauno amžiaus, jo gyvenimiška patirtis nėra gausi. Todėl nusprendė, kad A. Jakovlev paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – nėra adekvati jo padarytam darbo drausmės pažeidimui, drausminė nuobauda yra per griežta, todėl naikintina ir atleidimas iš darbo pripažintinas neteisėtu.

Šios bylos analizė leidžia teigti, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisako už drausminės atsakomybės individualumą<sup>22</sup>. Akivaizdu ir tai, kad teismas vadovaujasi nuostata, kad darbo pareigų pažeidimas yra tada, kai yra visos drausminės atsakomybės sąlygos:

- 1) konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas;
- 2) žalingi padariniai;
- 3) priežastinis ryšys tarp darbuotojo veikos ir žalingų padarinių;
- 4) darbuotojo kaltė.

Vadinasi pagal esamą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, nesant bent vienos iš šių sąlygų drausminės atsakomybės taikyti negalima, kas visiškai atitinka Darbo kodekso nuostatas. Tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomonė dėl neigiamų pasekmių kelia abejonių, nes Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavęs šiurkštaus darbo pažeidimo buvimą – darbuotojo neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių 10 dienų laikotarpį - neleidžia su tokiu darbuotoju nutraukti darbo sutarties. Manytina, kad tokį savo sprendimą Lietuvos Aukščiausiasis Teismas galėjo pagrįsti plačiau nagrinėdamas darbuotojo kaltę, o ne pasekmes.

Pagal Darbo kodekso 132 straipsnio 3 dalies nuostatas darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Vadinasi, realiai darbdavio pasirinkimo teisė, ne pareiga, ar atleisti darbuotoją, atsiranda nuo to momento, kai konstatuojamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas pats suponuoja sunkų jo pobūdį ir neigiamas pasekmes, kurios savaime dar nereiškia didelės žalos fakto. Tačiau toks vertinimas neturėtų būti laikoma darbuotojo statymu į blogesnę padėtį, nes, pavyzdžiui, aptariamam atveju, įstatyme numatyta galimybė darbuotojui neatvykusiam į darbą visą darbo dieną gintis nuo darbdavio ketinimo atleisti jį iš darbo įrodant svarbių priežasčių buvimą. Kaip teigia teisininkas V. Vėgelis, būtent kaltė yra svarbus faktorius, kuris gali apsaugoti darbuotoją nuo nepagrįsto drausminės nuobaudos skyrimo ir darbdavio savivalės, nes ji nėra preziumuojama, todėl jos buvimą visada turi įrodyti darbdavys<sup>23</sup>. Tokiai nuomonei iš esmės galima pritarti, nes darbo sutarties nutraukimas pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą yra ne kas kita kaip darbuotojo atleidimas dėl jo kaltės. Todėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo fakto konstatavimo darbuotojo kaltės kontekste, turėtų pakakti darbdavio pasirinkimo teisei atsirasti,

---

<sup>22</sup> 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų senato nutarimas Nr. 45 dėl Darbo kodekso normos, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymą teismų praktikoje, I d. 5 p.

<sup>23</sup> VĖGELIS, Vidmondas. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, p. 373-374.

priešingu atveju būtų šios teisės įgyvendinimo ribojimas, o darbo sutarties nutraukimas pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą taptų neefektyvus ir neatitiktų savo paskirties. Tačiau tai visiškai nereiškia, kad kaltė yra viską apsprendžiantis faktorius darbo santykių pasibaigimo atžvilgiu ir visiškai nereikia vertinti pažeidimo sukeltų pasekmių sunkumo. Manytina, kad šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejais, darbuotojų veika pasekmių atžvilgiu turėtų būti vertinama griežčiau negu kitų – paprastų, nešiurkščių darbo drausmės pažeidimų atvejais.

Apibendrinant, galima pasakyti, kad nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, yra būtina visapusiškai įvertinti visas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymo aplinkybes ir atskleisti pažeidimo sudėtį, taip pat laikytis kitų drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, nes tik taip galima nutraukti darbo sutartį nepažeidžiant darbuotojo teisių, o tuo pačiu užkirsti kelią ginčo dėl atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo kilimui.

Šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašo įtvirtinimas Darbo kodekse ir teisė nutraukti darbo sutartį už vienkartinį tokį pažeidimą, leidžia daryti išvadą, kad taip darbdaviui suteikiama galimybė kovoti su darbuotojų įžūlumu ir savivale, kurios efektyvumas priklauso nuo tinkamo pažeidimo vertinimo ne tik iš darbdavio, bet ir teismų, kaip teisę aiškinančių, taikančių ir teisingumą vykdančių institucijų, pusės.

## 2. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata (Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalis)

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalyje apibūdinamas, kaip 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. Tačiau norint aiškiai suvokti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo esmę, reikia suprasti ir atskleisti darbo drausmės ir darbo pareigų pažeidimo sampratą, bei nustatyti jų tarpusavio santykį, dėl ko tikslinga įvertinti jų teisinę prasmę ne tik galiojančiu, bet ir retrospektyviu požiūriu.

Darbo drausmė Darbo kodekso komentare yra aiškinama keliais aspektais:

- 1) kaip kolektyvinis darbo organizavimo principas;
- 2) kaip darbo teisės šakos principas;
- 3) kaip darbo teisės institutas, teisės normų, reglamentuojančių darbo drausmę visuma;
- 4) kaip teisinio darbo santykio turinio elementas (darbuotojo paklusimas nustatytai darbovietėje darbo tvarkai);
- 5) kaip konkretus darbuotojo elgesys (jo pareigingumas, laikymasis nustatytų elgesio taisyklių).

Taip pat nurodoma, kad teisės teorijoje darbo drausmė suprantama objektyviu ir subjektyviu požiūriu. Objektyviu požiūriu darbo drausmė – visuma teisės normų, nustatančių darboviečių darbo tvarką (režimą), darbuotojo, darbdavio ir administracijos pareigas, darbuotojų skatinimo priemones, drausminės atsakomybės pagrindus, drausminių nuobaudų taikymą ir reguliuojančių kitus su darbo drausme susijusius santykius. Tuo tarpu subjektyviai darbo drausmė suvokiama kaip konkretaus darbuotojo pareiga laikytis jam privalomų norminių teisės aktų reikalavimų bei vykdyti teisėtus darbdavio bei administracijos nurodymus, duodamus remiantis sudaryta darbo sutartimi<sup>24</sup>. Pažymėtina, kad toks darbo drausmės apibrėžimas tiek dabartinėje darbo teisėje, tiek anksčiau galiojant Darbo įstatymų kodeksui iš esmės tapatus<sup>25</sup>, išskyrus darbdavio pareigas kaip darbo drausmės objektyviają pusę. Panašus interpretavimas rodo darbo drausmės instituto stabilumą darbo teisėje, tačiau šis faktas savaime nereiškia sovietinių laikų ir nūdienos darbo drausmės instituto tapatumo teisinėje plotmėje, nes nuo Darbo

<sup>24</sup> NEKROŠIUS, I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, II-III t. p. 317-318.

<sup>25</sup> NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V.; DAMBRAUSKAS, A. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 210-212.

įstatymų kodekso iki dabartinio Darbo kodekso įsigaliojimo įvyko daugybė pasikeitimų darbo teisėje. Ne išimtis ir darbo drausmės institutas, kuris kaip ir visa darbo teisinė sistema buvo iš esmės reformuotas. Pastebėtina, kad darbo drausmės instituto pakitimai šiame darbe reikšmingi tiek, kiek jo retrospektyva padės atskleisti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą.

Atkreiptinas dėmesys, kad priešingai negu galiojusiam Darbo įstatymų kodekse ar Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme<sup>26</sup>, dabartiniame Darbo kodekse yra aiškiai apibrėžiama, kas yra darbo drausmės pažeidimas. Jis Darbo kodekso 234 straipsnyje, įvardijamas kaip darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Vadinasi, darbo drausmės pažeidimo objektyvioji pusė yra darbuotojo neteisėta veika, kuri pasireiškia pareigų, norminių teisės aktų nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu. Pažeidimo objektas – tai įmonėje, įstaigoje nustatyta darbo tvarka. Subjektyviai pažeidimas pasireiškia darbuotojo alternatyviomis kaltės formomis: tyčia arba neatsargumu. Tačiau esminis darbo drausmės pažeidimo turinio elementas šiuo atveju yra subjektas, kuris siejamas konkrečiai su darbuotoju. Įvertinus darbo drausmės pažeidimo turinį ir atsižvelgiant į aukščiau nurodytą dabartinį darbo drausmės teisinį supratimą, akivaizdu, kad Darbo kodekse pateikiama darbo drausmės pažeidimo sąvoka nėra visiškai tiksli, nes darbo drausmė objektyviai apima ir darbdavio pareigas, pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>27</sup> 25 straipsnio nuostatas, darbdavys turi pareigą sudaryti darbuotojui saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas. Tuo pačiu, matyti, kad darbo drausmės pažeidimo aiškinimas yra artimesnis darbo drausmės suvokimui Darbo įstatymų kodekso galiojimo laikotarpiu.

Iš to matyti, jog nepaisant, kad darbo drausmė yra platesnė sąvoka nei darbo pareigos, kurios yra sudėtinis darbo drausmės instituto elementas, ir kurios pagal Darbo kodekso 228 – 229 straipsnių nuostatas, iš esmės dalijamos į darbuotojo, administracijos ir darbdavio pareigas, dabartiniame Darbo kodekse darbo drausmės pažeidimas lyginant su darbo drausmės samprata yra aiškinamas siauriau ir siejamas su darbo pareigų pažeidimu, o tiksliau darbuotojo ir administracijos pareigų pažeidimu. Tačiau tai nereiškia, kad darbo pareigų pažeidimo traktavimas nuo Darbo įstatymų kodekso galiojimo iki dabar liko toks pats.

---

<sup>26</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973. Galiojusio Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 12 punktą numatė, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva galėjo būti nutraukta, kai darbuotojai, turintys įgaliojimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Tačiau ką reikia laikyti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu apibrėžta nebuvo.

<sup>27</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170.



Darbo įstatymų kodekso<sup>28</sup> 287 straipsnyje buvo numatyta galimybė kai kurių kategorijų darbuotojų ir tarnautojų (pavyzdžiui, pareigūnams, turintiems teisę priimti į darbą ir atleisti iš jo) darbo sutarčiai pasibaigti už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Darbo sutarties nutraukimą už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą numatė ir darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 12 punktas. Tačiau Darbo kodekso 235 straipsnis lyginant su Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 12 punktu gerokai išplėtė ratą subjektų, kuriems gali būti taikomas atleidimas iš darbo už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Dabar šis atleidimo pagrindas gali būti taikomas ne vien vadovaujantiems darbuotojams (turintiems įgaliojimus duoti privalomus vykdyti potvarkius), o visiems darbuotojams, kas pakeitė ir pažeidimo turinio suvokimą, o taip pat ir pačio pažeidimo esmę. Nors iki Darbo kodekso įsigaliojimo darbuotojo šiurkštus pareigų pažeidimas apskritai nebuvo apibrėžtas, tačiau akivaizdu, kad esant tokiems skirtumams, jį apibūdinti tapačiai iš esmės neįmanoma.

Siekiant atskleisti šiurkštaus darbuotojo darbo pareigų sampratą, galima pasiremti ir lingvistine žodžių prasme: dabartinės lietuvių kalbos žodyne žodis „šiurkštus“ apibūdinamas kaip neleistinas, labai didelis nukrypimas, klaida, o žodis „pažeidimas“ siejamas su sulaužymu, peržengimu<sup>29</sup>.

Įvertinus visas aplinkybes, teisinėje plotmėje šiurkštų darbo pareigų pažeidimą galima apibrėžti kaip darbuotojų neleistiną veiką, kuria itin stipriai pažeidžiama tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų (Darbo kodekso), kitų norminių teisės aktų nuostatos, darbo tvarka, darbo pareigos. Iš esmės šiurkštus darbo drausmės pažeidimas yra ne kas kita kaip sukonkretintas darbo drausmės pažeidimas, nes pažeidžiant darbo pareigas neišvengiamai pažeidžiama darbo drausmė.

---

<sup>28</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988, p. 444-445.

<sup>29</sup> PIKČILINGIS, J., et al. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993, p. 533;

### **3. Šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kuriais kėsinama į žmogaus konstitucines teises ir laisves ar nustatytą valdymo tvarką, charakteristika (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1, 5 ir 6 punktai)**

#### **3.1. Neleistinas elgesys su lankytojais, interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punktas)**

Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises – šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kuris Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas 1 punkte. Iš vienos pusės, gal tai tik atsitiktinumas, tačiau iš kitos pusės, šio šiurkštaus darbo pažeidimo įtvirtinimas pirmuoju dešimties šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąraše suponuoja mintį apie šio pažeidimo aktualumą. Tačiau tokia pozicija sukėlė abejonių, kai atlikus paiešką Lietuvos Aukščiausiojo Teismo interneto svetainėje, nepavyko surasti nė vienos nutarties, kuri būtų tiesiogiai susijusi su Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte numatytu pažeidimu. Todėl, siekiant atsakyti į klausimą, ar šis pažeidimas gali būti laikomas aktuali, dažnu pagrindu darbo santykiams pasibaigti, reikalinga nustatyti jo sudėtį.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte, atsižvelgiant į jo konstrukciją, iš esmės numatytos dvi neteisėtos veikos:

- 1) neleistiną elgesį su lankytojais ir interesantais;
- 2) kitus veiksmus, tiesiogiai pažeidžiančius žmonių konstitucines teises.

Pažymėtina, kad tokį Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte įtvirtinto pažeidimo išskyrimą nurodo ir 2004 m. birželio 6 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas nutarimo Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ 9.1. papunktyje.

Norint visapusiškai atskleisti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte nurodyto pažeidimo turinį, tikslinga aptarti ir įvertinti kiekvieną veiką atskirai.

Neleistinu elgesiu gali būti pripažįstamas ne bet koks netinkamas elgesys. Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkto prasme paprastai suprantamas kaip toks darbuotojo elgesys darbe su lankytojais ar interesantais, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą

reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai tvarkai<sup>30</sup>.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte nurodyti asmenys, kurių atžvilgiu atliekamas neleistas elgesys – lankytojai, interesantai, kas leidžia teigti, kad šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo negalima taikyti gamybos srityje, nes ten negali būti nei lankytojų, nei interesantų. Vadinasi, ši neleistina veika orientuota į paslaugų teikimo bei aptarnavimo sritį – įvairių rūšių paslaugų, prekybos įmones, restoranus, kavines, įvairias gydymo įstaigas, poliklinikas, sanatorijas bei viešojo administravimo ir kitas institucijas aptarnaujant lankytojus ir interesantus. Todėl Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte nurodyto nusižengimo subjektai yra tie darbuotojai, kurie pagal vykdomų darbo funkcijų pobūdį bendrauja su lankytojais ir interesantais.

Kaip elgtis su lankytojais ir interesantais viešojo administravimo ir kitose valstybės institucijose ir įstaigose, nustatyta Viešojo administravimo įstatymu bei 2002 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1491 „Dėl piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos patvirtinimo“. Šiuo nutarimu patvirtinta tvarka rekomenduota vadovautis Lietuvos Respublikos Seimui ir Lietuvos Respublikos Prezidentui atskaitingoms valstybės institucijoms, savivaldybių institucijoms ir įstaigoms, kitiems vešiesiems juridiniams asmenims, aptarnaujant piliečius ir kitus asmenis, nagrinėjant jų prašymus ir skundus.

Šio 2002 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 1491 „Dėl piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos patvirtinimo“ 4 punkte pateikiama asmenų aptarnavimo sąvoka: asmenų aptarnavimas – veikla, apimanti asmenų aptarnavimą jiems atvykus į instituciją, aptarnavimą telefonu, prašymų ir skundų, gautų tiesiai iš asmenų ar atsiųstų paštu, įskaitant ir elektroninį būdą (elektroniniu paštu ar kitomis elektroninėmis priemonėmis), nagrinėjimą, priimtų sprendimų įforminimą ir perdavimą asmenims. Šiuo atveju aptariamo šiurkštaus darbo pareigų subjektas yra valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, įgaliotas priimti ir nagrinėti asmenų pateiktus prašymus ar skundus. 2002 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 1491 „Dėl piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos patvirtinimo“ išakmiai pabrėžta, kad valstybės tarnautojas, darbuotojas, aptarnaudamas asmenis, nagrinėdamas prašymus ir skundus, privalo vadovautis visų pirma pagarbos žmogaus teisėms principu. Vadinasi, yra tiesiogiai

---

<sup>30</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje 9.1. pp.

nustatyta, kad valstybės tarnautojas ar darbuotojas, vykdydamas savo funkcijas privalo teikti pirmenybę žmogaus teisių pagarbai ir apsaugai ir nesiimti veiksmų, kurie jas galėtų apriboti, varžyti ar kitaip pažeisti. Savo darbe valstybės tarnautojas ar darbuotojas taip pat turi vadovautis ir kitais teisės principais, tokiais kaip teisingumo, sąžiningumo ir protingumo, įstatymo viršenybės, objektyvumo, proporcingumo, nepiktnaudžiavimo valdžia ir tarnybinio bendradarbiavimo principais, o teikiant informaciją - informacijos išsamumo, tikslumo, teisėtumo ir objektyvumo principais<sup>31</sup>. Šių principų laikymasis garantuoja darbo kokybę ir užkerta kelią drausminei atsakomybei kilti, todėl jų sąmoningas ar nesąmoningas nesilaikymas, jų ignoravimas yra prielaida Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte įtvirtino šurkštaus darbo pareigų pažeidimo objektyviesiems požymiams kilti. Pavyzdžiui, analizuojamame 2002 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 1491 „Dėl piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos patvirtinimo“ yra nurodyta, kad valstybės tarnautojas ar darbuotojas, atsakingas už asmenų aptarnavimą telefonu turi orientuoti asmenį, kuris kreipiasi į instituciją, kad operatyviai ir kvalifikuotai būtų išspręstas jo keliamas klausimas. Jis privalo gebėti trumpai ir suprantamai paaiškinti kokius dokumentus (pažymą, pareiškimą, kitus dokumentus) ir kaip (asmeniškai ar paštu elektroniniu būdu) reikia pateikti, kad asmens klausimas būtų išnagrinėtas ir išspręstas, bei į kokią kitą instituciją asmuo gali kreiptis, jeigu ši institucija nekompetentinga spręsti asmeniui rūpimo klausimo, ir nurodyti tos institucijos adresą bei telefono numerį<sup>32</sup>. Jei Valstybės tarnautojas ar darbuotojas, atsakingas už asmenų aptarnavimą telefonu, atsisakys interesantui nurodyti reikalingus dokumentus arba, sakykim, sąmoningai suklaidins asmenį, nurodydamas netinkamus dokumentus, arba priimtų nagrinėti prašymą iš anksto žinodamas, kad institucija, kurioje jis dirba, nekompetentinga nagrinėti asmens prašymo, tai toks elgesys objektyviai galėtų būti traktuojamas kaip netinkamas elgesys su interesantu, juo labiau, jei valstybės tarnautojas ar darbuotojas, aptarnaujantis asmenį telefonu, nesilaikytų ir šurkščiai pažeistų ir 2002 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 1491 „Dėl piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos patvirtinimo“ 44 punkte išvardintas bendravimo telefonu taisykles.

---

<sup>31</sup> Piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos aprašas, patvirtintas 2002 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimu Nr. 1491 (Valstybės žinios, 2002, Nr. 95-4105), 5 p.

<sup>32</sup> Piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos aprašas, patvirtintas 2002 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimu Nr. 1491 (Valstybės žinios, 2002, Nr. 95-4105), 43 p.

Aptariamojo pažeidimo subjektas yra darbuotojas, kuris pagal savo darbo funkcijų pobūdį bet kokia forma, pavyzdžiui, raštu, žodžiu tiesiogiai ar telefonu, kontaktuoja su trečiaisiais asmenimis - lankytojais, interesantais, pirkėjais ir kt. Darbuotojo neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar elgiamasi tiesiogiai lankytojų ar interesantų akivaizdoje, ar bendraujant su jais telefonu, ar nagrinėjant šių asmenų prašymus bei skundus, ar kitokiu būdu.

Antrąją Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkto veiką, reikia vertinti pirmosios – neleistino elgesio su lankytojais ar interesantais, kontekste. Tokiu būdu galima daryti pagrįstą išvadą, kad kitų veiksmų, kuriais tiesiogiai pažeidžiama žmonių konstitucinės teisės ir laisvės, subjektas išlieka darbuotojas, vykdamas savo tiesiogines darbo funkcijas.

Šios veikos – veiksmų, kuriais tiesiogiai pažeidžiamos kitos žmogaus konstitucinės teisės – formuluotėje aiškiai apibrėžtas objektas – konstitucinės žmogaus teisės. Tačiau atsižvelgiant į Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkto tikslus (pažeidimas) bei į Konstitucijos II skirsnyje įtvirtintas ne tik žmogaus teises, bet ir laisves, laikytina, kad kiti veiksmai tiesiogiai pažeidžiantys žmogaus konstitucines laisves ir teises.

Reiktų pažymėti, kad žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės įtvirtintos Konstitucijos II skirsnyje „Žmogus ir valstybė“ sudaro ne tik šios neteisėtos veikos vieną iš sudėties elementų, bet ir vieną svarbiausių institutų konstitucinėje teisėje. Žmogaus teisės yra prigimtines. Konstitucijoje valstybė įpareigojama gerbti žmogaus konstitucines teises ir laisves, užtikrinti jų gynimą nuo neteisėto kėsimosi ar ribojimo. Žmogus turi teisę turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti, draudžiama persekioti jį už kritiką, ir t. t. Net keletas Konstitucijos straipsnių skelbia, kad asmuo neliečiamas, nuosavybė ir būstas neliečiami. Taigi žmogaus orumą gina įstatymas, draudžiama žeminti jo orumą, žiauriai su juo elgtis, kėsintis į jo garbę, kištis į jo privatų gyvenimą, pažeisti kitas teises<sup>33</sup>. Pavyzdžiui, Konstitucijos 5 straipsnyje įtvirtinta nuostata – valdžios institucijos tarnauja žmonėms. Vadinasi, valstybės institucijos, jų tarnautojai turi saugoti ir ginti žmogaus teises, o ypač svarbu, kad, vykdydami patikėtas funkcijas, jie patys nepažeistų žmogaus konstitucinių teisių ir laisvių. Tačiau negalima pamiršti ir to, kad kiekvienas įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis taip pat privalo laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų, nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija, 20-26 str.

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija, 28 str.

Atsižvelgiant į žmogaus teisių prigimtinių pobūdį, kiekvienas gali būti asmeniu, kurio konstitucinės teisės ir laisvės aptariama veika pažeidžiamos<sup>35</sup>.

Vadinasi, tiesiogiai pažeisti žmogaus konstitucines teises gali darbuotojas tiek darbovietėje, tiek kitoje vietoje, kurioje darbuotojas yra dėl savo darbo funkcijų vykdymo, svarbu tiesioginio pažeidimo faktas. Darbuotojo atlikti veiksmai gali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, kieno lankytojo, intereso ar kito asmens – atžvilgiu tie veiksmai atlikti, pavyzdžiui, saugos tarnybos darbuotojų neteisėtas įsibrovimas į gyvenamąsias patalpas, informacijos apie žmogaus privatų gyvenimą atskleidimas ir kt.<sup>36</sup>

Įvertinus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte įtvirtintą šiurkštų darbo pareigų pažeidimo turinį, galima daryti išvadą, kad jis gali būti padaromas tiek neleistinu elgesiu lankytojų, interesantų atžvilgiu, tiek kitais veiksmais, pažeidžiant žmogaus konstitucines teises. Taip pat galima daryti išvadą, kad darbo teisiniuose santykiuose, tai tikrai negalima pavadinti retu reiškiniu, nes dabartiniu metu vis labiau plintant įvairioms paslaugoms (pavyzdžiui, kelionių agentūra) teikiančioms įmonėms, beveik kiekviena įmonė susiduria su asmenų aptarnavimu, konsultavimu. Todėl manyti, kad toks pažeidimas, kuris tiesiogiai susijęs su bendravimu su žmonėmis, o taip pat susijęs su pagrindinėmis žmogaus konstitucinėmis teisėmis, praktikoje nepasitaiko ne tik nelogiška, bet apskritai nerealu. Greičiau jie lieka neišspręsti, arba sprendžiami kitokiam, ne teisiniame lygmenyje.

### **3.2. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas, seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 5 punktas)**

#### **3.2.1. Moterų ir vyrų lygybė: lygiateisiškumas, lygios galimybės ir diskriminacija**

Moterų ir vyrų lygiateisiškumo principo įdarbinimo, darbo ir glaudžiai su juo susijusių visuomeninių santykių srityje įgyvendinimas nuolat buvo vienas iš svarbiausių Europos Sąjungos socialinės politikos tikslų. Diskriminacija dėl lyties apmokant už darbą buvo

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija, 18 str.

<sup>36</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje 9.1. pp.

uždrausta jau Europos Bendrijos steigimo sutartyje<sup>37</sup>, taip pat galima paminėti ir 1951 m. birželio 29 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvenciją Nr.100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą<sup>38</sup>. Palaipsniui dėl socialinės pažangos bei Europos teisingumo teismo praktikos lygiateisiškumo principas apėmė ir kitas darbo bei profesinės veiklos sritis ir tapo neatsiejama tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos sudėtine teisės dalimi. Moterų ir vyrų lygias teises reglamentuoja daug teisės aktų, iš kurių galima paminėti:

- 1) 1975 m. vasario 10 d. Tarybos Direktyva 75/117/EEB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo“<sup>39</sup>;
- 2) 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu“<sup>40</sup>;
- 3) 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva 79/7/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje“<sup>41</sup>;
- 4) 1992 m. spalio 19 d Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta direktyvos 89/39 1/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)<sup>42</sup>;
- 5) 1996 m. gruodžio 20 d. Tarybos direktyva 96/97/EB, iš dalies keičianti Direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose<sup>43</sup>;
- 6) 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos parlamento ir tarybos direktyva 2002/73/EB iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu<sup>44</sup>.

Pastebėtina, kad lygybės principas įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje bei Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte. Tačiau nagrinėjamame Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 5 punkte kalbama apie moterų ir vyrų lygias teises, o Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, priešingai nei aptariamame Darbo kodekso

<sup>37</sup> Europos Bendrijos steigimo sutartis, 12-13 str.

<sup>38</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675.

<sup>39</sup> OL, 1975 L 045, p. 0019 – 0020.

<sup>40</sup> OL, 1976 L 39, p.40.

<sup>41</sup> OL, 1979 L 6, p. 24-25.

<sup>42</sup> OL, 1992 L 348, p. 1-8.

<sup>43</sup> OL, 1997 L 46, p. 20-24.

<sup>44</sup> OL, 2002 L 269, p.15-20.

straipsnyje, kalbama ne apie lygybės principą, o apie lyges galimybes bei diskriminaciją. Europos Bendrijos steigimo sutartyje<sup>45</sup> bei Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)<sup>46</sup> taip pat akcentuojama moterų ir vyrų lygybė dėl galimybių. Todėl siekiant atskleisti moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo, kaip vieno iš pagrindų nutraukti darbo sutartį, turinį iš esmės, pirmiausia reikalinga suvokti moterų ir vyrų lygių teisių ir galimybių sampratą ir apskritai bendrojo lygybės principo turinį.

Principas – tai sąvoka, kurios turinį tam tikra prasme atskleidžia šio žodžio samprata. Žodis principas kilęs ir lotyniško žodžio „principium“, kuris reiškia pradžia, kilmę, pagrindą<sup>47</sup>. Sekant tarptautinių žodžių žodynu, principą galima apibūdinti kaip įsitikinimą, lemiantį žmogaus santykių su tikrove, jo elgesio ir veiklos normas, pagrindinę, kurios nors teorijos, koncepcijos idėją, pradinį teiginį, kaip svarbiausiąją kurios nors organizacijos struktūros arba veiklos taisyklę. Kaip matyti iš pateiktų apibūdinimų, principas bendriausia prasme suvokiamas kaip kreipiantis pradasis, grindžiantis tam tikro reiškimo turinį, jo konkrečias apraiškas ar atskirus elementus. Tokia yra bene visuotinai pripažinta šios sąvokos reikšmė. Tačiau teisės principo turiniui atskleisti vien žodžių prasmės suprasti nepakanka, o būtina jų lingvistinę prasmę įvertinti teisinėje plotmėje.

Jeigu principai apskritai suvokiami kaip tam tikro reiškimo (sistemos, organizacijos, teorijos, koncepcijos ir t.t.) pamatinės nuostatos, fundamentalūs pradai, tai teisės principai yra teisės sistemos pagrindas, pamatinės nuostatos, kuriomis grindžiamas teisinis reguliavimas ir teisinė praktika, bendrasis ir individualusis teisinis reguliavimas bei teisės realizavimas. Taigi teisės principai persmelkia ir teisinę praktiką, ir teisinį reguliavimą. Jie išreiškia visuomeninių santykių teisinio reguliavimo dėsningumus bei vystymosi tendencijas<sup>48</sup>. Tai reiškia, kad nei viena teisinė valstybė priimdama teisės aktus bei juos taikydama negali pažeisti šių visuotinai pripažintų nuostatų.

Teisės principai, kurie būdingi visai teisės sistemai, visoms teisės šakoms, vadinami bendraisiais. Būtent vienas tokių principų ir yra lygybės principas, kuris teisinėje literatūroje dar sutinkamas kaip lygių galimybių, lygiateisiškumo, lygiavertiškumo, vienodo traktavimo, nediskriminavimo principas, išplaukia iš pačios teisės esmės<sup>49</sup>. Lygybė kaip teisinė kategorija objektyviau požiūriu apima vienodą pagal įstatymą subjektų vertinimą, subjektyviau – vienodas galimybes pasirinkti tam tikrą

<sup>45</sup> Europos Bendrijos steigimo sutartis, 137 str.

<sup>46</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta), 20 str.

<sup>47</sup> KUZAVINIS, K. *Lotynų-Lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1996, p. 687.

<sup>48</sup> BIRMONTIENĖ, T., et.al. *Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002, p. 202.

<sup>49</sup> VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 124.



elgesio variantą ar vienodai reikalauti iš kitų teisės subjektų vykdyti tam tikrą pareigą analogiškoje situacijoje<sup>50</sup>. Tokia lygybėje, o kartu ir teisėje egzistuojanti teisių ir pareigų vienovė, rodo, kad lygybės principas reiškia ne tik lygias teises, bet ir galimybes bei vienodas pareigas teisės subjektams. Taip pat akivaizdu, kad lygybės principas neišvengiamai susijęs su diskriminacijos draudimo principu, todėl šį principą tikslinga nagrinėti per diskriminacijos, kuri kildinama iš lotynų kalbos žodžio „discriminatio“, reiškiančio (at)skyrimą, sampratos prizmę.

Pagal 1958 m. birželio 25 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvenciją Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ terminas „diskriminacija“, reiškia bet kokią lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį arba panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal lytį, bei bet kokią kitą išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai, jeigu tai nustatė atitinkama Tarptautinės Darbo Organizacijos narė, pasikonsultavusi su darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur jos yra, ir su kitomis atitinkamomis<sup>51</sup>. Atkreiptinas dėmesys, kad konvencija kaip diskriminacijos objektą nurodo lygias galimybes ir lygiateisius santykius. Šios dvi panašios sąvokos – „lygios teisės“ arba „lygiateisiškumas“ ir „lygios galimybės“, kaip minėta, dažnai sutinkamos ir teisinėje literatūroje ir dažnai yra vartojamos kaip sinonimai. Tačiau atsižvelgiant į lygybės principo sampratą, „lygios teisės“ reiškia asmenims suteiktas teises pagal įstatymą, o „lygios galimybės“ - galėjimą realiai tas teises įgyvendinti. Toks lygių teisių ir galimybių santykis įtvirtintas ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme. Šio įstatymo 1 straipsnyje numatyta, kad jis skirtas užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi<sup>52</sup>. Tačiau šio įstatymo jau 2 straipsnio 1 dalyje, išplečiant jo paskirtį, kalbama apie moterų ir vyrų lygias galimybes, kurios apibūdinamos kaip tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas. Vadinasi lygių galimybių samprata yra daug platesnė už lygiateisiškumo sampratą, kurias apjungia lygybė kaip diskriminacijos objektas. Pažymėtina, kad diskriminacija tiek Europos Sąjungoje, tiek Lietuvos Respublikoje yra konkretizuojama į tiesioginę ir į netiesioginę diskriminaciją.

<sup>50</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*. 2003, nr. 2 (40), p.31-32.

<sup>51</sup> 1958 m. birželio 25 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr.111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677), 1 str. 1d.

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1 str.

Europos teisingumo teismas byloje *Gillespie ir kt.*<sup>53</sup> tiesioginę diskriminaciją apibūdino kaip moterų ir vyrų darbo apmokėjimą vien dėl jų lyties arba dėl vienai lyčiai būdingo požymio. Pavyzdžiui, darbuotoja būtų tiesiogiai diskriminuojama dėl lyties, jei didinant įmonėje darbo užmokesčius jos darbo užmokestis, kaip faktorius, nuo kurio priklauso pašalpos dydis, būtų nedidinamas dėl jos motinystės atostogų. Tiesioginė diskriminacija Europos teisingumo teismas, Europos bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio prasme, pripažino ir tuos atvejus, kai asmenų teisinės diferenciacijos pagrindas taikomas ne abiejų, o tik vienos lyties darbuotojams, kurio neturi ir negali turėti kitas darbuotojas pavyzdžiui, darbdavys nutraukia darbo sutartį dėl moters nėštumo.

Netiesioginės diskriminacijos dėl lyties apibrėžimą Europos teisingumo teismas, kaip pažymi socialinių mokslų daktaras T. Davulis savo monografijoje „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“, pirmą kartą suformulavo *Bilka* byloje.

*Bilka* – tai Vokietijos prekybos tinklas, kuriame dirbo keletas tūkstančių darbuotojų, kurie greta valstybinio socialinio draudimo pagal įmonėje galiojančią kolektyvinę sutartį darbdavio lėšomis buvo draudžiami papildomai senatvės pensijai gauti. Tokia pensijų dalis buvo sudėtinė įmonės darbuotojų darbo sutarties dalis. Tačiau pensijos taisyklės numatė, kad ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai turi teisę į papildomą pensiją tik tuomet, jei jie dirbo visą bent 15 metų per paskutiniųjų 20 metų laikotarpį. Ponia K. Weber dirbo įmonėje 15 metų, iš kurių 11 metų dirbo visą darbo dieną ir 4 metus – ne visą darbo dieną, dėl ko, pasibaigus darbo sutarčiai, jai buvo atsisakyta mokėti papildomą pensiją. Šį veiksma K. Weber apskundė teismui, motyvuodama, kad daugiau moterų dirba ne visą darbo dieną dėl šeimos ir vaikų priežiūros, todėl yra nelygiavertėje padėtyje su vyrais. Europos teisingumo teismas konstatavo, kad jei nustatoma, kad daug mažesnė dalis moterų dirba visą darbo dieną negu vyrai, tai ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų išskyrimas, nesuteikiant jiems teisės į senatvės pensiją (šiuo atveju keliant jiems papildomas sąlygas) pripažintinas Europos Bendrijos sutarties buvusio 119 straipsnio pažeidimu, jei tai negali būti pateisinama nediskriminacinėmis, objektyviomis, pateisinančiomis aplinkybėmis<sup>54</sup>.

Tiek tiesioginės, tiek netiesioginės diskriminacijos apibrėžimas, Europos teisingumo suformuotą nurodytose bylose, su 2002 m. rugsėjo 22 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos 2002/73/EB direktyva, iš dalies pakeitusią 1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyvą 76/207/EB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo

---

<sup>53</sup> Europos Teisingumo Teismo 1996 m. vasario 13 d. sprendimas byloje C-342/93, *Gillespie v Northern Health and Social Services Board and Others Case* (1996), ECR I-475.

<sup>54</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002, p. 259.

taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“ buvo perkeltas į 1976 m. vasario 9 d. Europos Bendrijos tarybos direktyvą 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“. Pagal šios direktyvos nuostatas tiesiogine diskriminacija laikomi tie atvejai, kai vienam asmeniui dėl lyties yra sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su kitu asmeniu, kuriam panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos tokios sąlygos. Netiesiogine diskriminacija laikomi tokie atvejai, kai dėl neutraliai suformuluotos nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje blogesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, nebent tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis<sup>55</sup>.

Šiuo metu galiojančiuose Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokos apibrėžiamos panašiai. Pagrindiniame Lietuvos Respublikoje moterų ir vyrų lygybę reglamentuojančiame įstatyme - Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme diskriminacija dėl lyties taip pat skiriama į tiesioginę ir netiesioginę. Tiesioginė diskriminacija dėl lyties – pasyvus ar aktyvus elgesys su asmeniu, kai dėl jo lyties taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Netiesioginė diskriminacija dėl lyties – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje prastesnėje padėtyje negu kitos lyties asmenys<sup>56</sup>.

Akivaizdu, kad aukščiau pateiktų norminių teisės aktų analizė, patvirtina Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą nuostatą, kad diskriminacija, aptariamam atveju, ir yra moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas. Pažymėtina, kad tokią poziciją formuoja ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nes Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarime Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ 9.5. papunktyje nurodoma, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo sąvoka aiškintina taip pat kaip Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, kas iš esmės tapatu ir Darbo kodekso komentare<sup>57</sup> pateiktam apibūdinimui. Todėl galima pagrįstai teigti, kad lygiateisiškumas pačia bendriausia prasme yra diskriminacijos draudimas, o

---

<sup>55</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002, p. 259-260.

<sup>56</sup> Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 2 str. 4-5 d.

<sup>57</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II – III t., p. 336-337.

teisės aktai, draudžiantys diskriminaciją, tuo pačiu įtvirtina ir lygybės principą, kurį su diskriminacija sieja atvirkštinis proporcingumas. Pažymėtina ir tai, kad tiesioginė diskriminacija paprastai visada yra neteisėta, tuo tarpu netiesioginė diskriminacija nebūtinai neteisėta, jei ją galima pateisinti objektyviais kriterijais.

Šiuo atveju, pavyzdį galima pateikti ir iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos, t.y. 2003 m. birželio 25 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartį civilinėje byloje „R. Aukštuolis“ v. AB „Pagirių šiltnamiai“<sup>58</sup>.

R. Aukštuolis nuo 1996 m. lapkričio 13 d. dirbo pas atsakovą elektrošaltkalviu. 2001 m. birželio 18 d. ieškovo šeimoje gimė dukra, ir, kadangi žmona turėjo sugrįžti į darbą Pagirių vidurinėje mokykloje, ieškovas 2001 m. rugpjūčio 27 d. padavė prašymą darbdaviui AB „Pagirių šiltnamiai“ suteikti jam atostogas vaiko priežiūrai iki šiam sueis treji metai. Tačiau tokio R. Aukštuolio prašymo darbdavys nepatenkino, o 2001 m. rugpjūčio 31 d. jam buvo įteiktas išpėjimas, kad 2001 m. gruodžio 31 d. jis bus atleistas iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo. Vėliau R. Aukštuolis pakartotinai kreipėsi į darbdavį ir jam nuo 2001 m. rugsėjo 20 d. buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, tačiau ne iki vaikui sueis treji metai, o tik iki atleidimo iš darbo dienos, t.y. iki 2001 m. gruodžio 31 d., kai jis ir buvo atleistas iš darbo. Dėl tokio atleidimo R. Aukštuoliui kreipusis į teismą. Tačiau tiek pirmosios, tiek antrosios instancijos teismai jo ieškinį atmetė, nurodydami, kad tuo metu galiojusio Darbo sutarties įstatymo 35 straipsnio 2 vaiko priežiūros atostogų leidžia išeiti moteris, ir vyrus, kurie vieni augina vaiką. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tokią teismų poziciją vertino neigiamai.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas visiškai pagrįstai nurodė, kad šioje byloje yra būtinybė taikyti tarptautinės teisės aktus ir užtikrinti tarptautinės teisės viršenybės prieš nacionalinę teisę principą. Jis įvertino, kad Europos socialinę chartiją (pataisyta) Lietuvos Respublikos Seimas ratifikavo 2001 m. gegužės 15 d. ir šis tarptautinės teisės aktas Lietuvai įsigaliojo nuo 2001 m. rugpjūčio 1 d., t.y. ginčo kilimo ir jo nagrinėjimo teisme metu jis galiojo. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 27 straipsnis numato suteikti galimybę bet kuriam iš tėvų gauti atostogas vaiko priežiūrai. Ši norma yra tėvų lygiateisiškumo ir jų nediskriminavimo principų išraiška. Kadangi bylos nagrinėjimo metu minėta norma galiojo, bylą nagrinėję teismai ją privalėjo taikyti. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat teisingai pažymėjo, kad Konstitucijos 29 straipsnio 1 dalis įtvirtina visų asmenų lygybės prieš įstatymą principą. To paties straipsnio 2 dalyje įtvirtina dar vienas svarbas teisės principas, be kurio visų asmenų lygybės principas

---

<sup>58</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 25 d. nutartis c. b. *Rolando Aukštuolio v AB „Pagirių šiltnamiai“*, c. b. Nr. 3K-3-747/2003 m. kat. 4.2; 14.3.

nebūtų realus - diskriminacijos draudimas, yra įtvirtintas ir Moterų bei vyrų lygių galimybių įstatyme, ir kuris draudžia diskriminaciją lyties pagrindu. Šias normas papildoma Konstitucijos 38 straipsnis, nustatantis lygias tėvų teises ir pareigas. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas teisingai konstatavo, kad vaiko tėvai turi teisę susitarti, kuris iš jų pasinaudos teise į vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sueis treji metai. Šios vaiko tėvų teisės niekas, taigi ir vaiko tėvų darbdaviai, neturi teisės riboti. Jeigu vaiko tėvai susitaria, kad teise į vaiko priežiūros atostogas pasinaudos vaiko tėvas, tai pastarojo darbdavys privalo tenkinti tokį darbuotojo prašymą, ir suteikti atostogas iki vaikui sueis treji metai.

Iš aukščiau pateiktos bylos turinio matyti, kad tiek pirmosios, tiek antrosios instancijų teismai nepripažindami R. Aukštuolio atleidimo neteisėtu, pažeidė jo kaip tėvo diskrecijos teisę pasirūpinti savo vaiku, kurią apgynė tik Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Peržvelgiant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo sprendimo argumentus, galima daryti pagrįstą išvadą, kad toks teisės normų aiškinimas atitinka teisės normų sisteminio aiškinimo reikalavimus ir įstatymų leidėjo ketinimus nediskriminuoti asmenų lyties pagrindu.

Tačiau be jau aptartos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dar galima išskirti pozityviąją, kuri moterų ir vyrų lygių teisių reglamentavime yra ne mažiau svarbi.

1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyvą 76/207/EB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaugstinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“ 2 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta diskriminacijos draudimo išlyga, kuri leidžia valstybėms narėms imtis veiksmų, siekiant suvienodinti vyrų ir moterų galimybes darbo srityje, naikinant egzistuojančią faktinę nelygybę. Kaip pozityvios diskriminacijos pavyzdį galima pateikti Europos Teisingumo Teismo sprendimą Kalanke byloje:

1990 m. lapkričio 20 d. Vokietijos Brėmeno žemės vyrų ir moterų lygiateisiškumo viešojoje tarnyboje įstatymas numatė, kad įdarbinant į valstybės tarnautojo pareigas ar perkeltant į aukštesnes pareigas, pirmenybę užimti pareigas turi tokia pačia kvalifikacija kaip ir vyrai turinčios moterys, jeigu atitinkamoje veiklos srityje moterys sudaro mažiau nei 50 % darbuotojų. Teisingumo Teismas pripažino, kad toks besąlyginis prioriteto suteikimas moterims, turinčioms tokia pačia ar panašią kvalifikaciją kaip ir jų kolegos vyrai, turi būti laikomas diskriminacija<sup>59</sup>.

---

<sup>59</sup> Europos Teisingumo Teismo 1995 m. spalio 7 d. sprendimas byloje C-450/93 *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen Bulletin Case* (1995), ECR I-3051.

Vėliau Europos Teisingumo Teismas sušvelnino savo poziciją. Marschal byloje<sup>60</sup> jis nurodė, kad moterims įsidarbinti gali būti teikiama pirmenybė tuo atveju, kai pagal be diskriminavimo nustatytus reikalavimus moterų ir vyrų kvalifikacija ir tinkamumas pareigoms yra vienoda. O Abrahamsson byloje<sup>61</sup> Europos Teisingumo Teismas jau aiškino, kad teikti pirmenybę mažiau atstovaujamai lyčiai yra leidžiama net ir tada, kai kvalifikacijos skirtumas tarp pirmenybės teisę turinčios moters ir vyro yra pastarojo naudai, bet šis skirtumas nėra didelis ir abiejų lyčių asmenų kvalifikacija yra pakankama darbo vietai užimti. Tačiau būtina sąlyga taikyti pozityviosios diskriminacijos taisyklės yra vertinimo objektyvumas – koku atveju visi kandidatai turi būti vertinami objektyviai, atsižvelgiant į kiekvieno kandidato asmenines savybes<sup>62</sup>. Pažymėtina ir tai, kad pozityvioji diskriminacija yra įtvirtinta tiek pirminėje, tiek antrinėje Europos Bendrijos teisėje.

1997 m. Amsterdamo sutartimi į Europos Bendrijos sutarties 141 straipsnį (buvęs 119 straipsnis) buvo įtraukta 4 dalis, kurioje nurodoma, kad siekiant realiai užtikrinti visišką vyrų ir moterų lygybę, vienodo požiūrio principas netrukdo valstybėms narėms numatyti konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias sąlygas profesinėje veikloje. 2000 m. Europos sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje taip pat numatyta, kad lygiateisiškumo principas netrukdo palikti ar nustatyti lengvatas mažiau atstovaujamai lyčiai. 2002 m. rugsėjo 22 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos 2002/73/EB direktyvoje, iš dalies pakeitusioje 1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyvą 76/207/EB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“ nusakytos iš esmės tapачios nuostatos. Būtent pozityvioji diskriminacija leidžia valstybėms narėms suteikti moterims ypatingas privilegijas, kuriomis siekiama pagerinti jų sugebėjimą konkuruoti darbo rinkoje ir tokiomis pat priemonėmis kaip vyrai kopti karjeros laiptais<sup>63</sup>. Tokias privilegijas valstybės narės gali nustatyti nacionaline norma, kaip yra ir Lietuvos Respublikoje.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas lygybės principas draudžia diskriminaciją - žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų<sup>64</sup>. Kita

---

<sup>60</sup> Europos Teisingumo Teismo 1997 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-409/95 *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* (1997), ECR I-6363.

<sup>61</sup> Europos Teisingumo Teismo 2000 m. liepos 6 d. sprendimas byloje C-407/98 *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist* (2000), ECR I-5539.

<sup>62</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002, p. 263.

<sup>63</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002, p. 262-264.

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija, 29 str. 2 d.

vertus, Konstitucijoje yra įtvirtintos bendrosios normos, todėl šis konstitucinis principas nepaneigia to, kad įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse, atžvilgiu<sup>65</sup>. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad jei egzistuoja objektyvus skirtingo vertinimo pateisinimas, skirtingi faktai gali, o kartais ir privalo būti traktuojami skirtingai<sup>66</sup>. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme taip pat yra įtvirtinta nuostata, leidžianti įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą, ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos<sup>67</sup>, kas atitinka 1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyvos 76/207/EB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“ nuostatas.

Pozityvioji diskriminacija – tai socialiai orientuotos teisinės valstybės požymis, priemonės, skirtos suvienodinti faktinę moterų ir vyrų padėtį darbo srityje. Tačiau tai nėra vienintelės išimtys leidžiančios nukrypti nuo nediskriminavimo principo. Išimtys iš diskriminacijos yra ir 1958 m. birželio 25 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijoje Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. Jos 1 straipsnio 2 dalyje patikslinama, kad bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, nėra laikomas diskriminacija. Šiuo atveju konkretūs tam tikram darbui ar pareigybei keliami reikalavimai gali būti laikomi objektyviais kriterijais, vienodai taikomais tiek moterims, tiek ir vyrams, neturintiems nieko bendra su diskriminavimu.

1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyvos 76/207/EB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo

---

<sup>65</sup> 1996 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 1996, Nr. 9-228.

Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 198(1) straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimas Lietuvos Respublikos Konstitucijai, patvirtintas 2000 m. gegužės 8 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimu Valstybės žinios, 2000, Nr. 39-1105.

<sup>66</sup> 1996 m. lapkričio 20 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos butų privatizavimo įstatymo 5 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai Valstybės žinios, 1996, Nr. 114-2643.

2000 m. gruodžio 6 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 40 straipsnio pripažinimo netekusiu galios ir 251 straipsnio pakeitimas įstatymo 1 ir 2 straipsnių, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 27 straipsnio 5 dalies, 50 straipsnio 3 ir 9 dalių atitiktis Lietuvos Respublikos Konstitucijai Valstybės žinios, 2000, Nr. 105-3318.

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 2 str. 4 d. 6 p.

darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“ 2 straipsnio 2 dalyje leidžiama netaikyti šios direktyvos nuostatų toms profesijoms ir jų mokymui, kuriomis užsiimti gali tik vienos kurios lyties asmenys. Lietuvos Respublikoje išlyga dėl darbo, kurį gali atlikti tik vienos lyties asmuo įtvirtinta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalies 5 punkte kaip tiesioginės diskriminacijos išimtis. Skirtingas požiūris dėl su lytimi susijusiomis savybėmis leidžiamas, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų sąlygų tokia savybė yra esminis ir lemiantis profesinis reikalavimas, jei tik toks tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas<sup>68</sup>.

Vis dėlto kai kuriais atvejais skirtingas darbuotojų traktavimas gali būti objektyviai pateisinamas. Papildomų teisių ar lengvatų suteikimas asmenims, kurie dėl objektyvių priežasčių turi būti išskirti iš bendro teisinio reguliavimo (dažniausiai dėl to, kad išsiskiria savo visuomeninėmis funkcijomis): pavyzdžiui, tiek Europos Sąjungoje, tiek Lietuvos Respublikoje draudimo principo galima netaikyti, kai siekiama suteikti moterims apsaugą nėštumo ar motinystės metu, nes tai ypatinga pareiga visuomenei. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>69</sup> 37 straipsnis, kuris atitinka ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 4 dalies 1 punkte įtvirtintą diskriminacijos išimtį, leidžiančią suteikti specialią apsaugą moterims nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu sekančią iš 1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyva 76/207/EB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaugstinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“ 2 straipsnio 3 dalies, nurodo, kad nėščios, neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančios moterys turi teisę pasirinkti dirbti visą ar ne visą darbo laiką, jų negalima skirti darbams, kurie gali turėti neigiamą poveikį jų pačių ar jų kūdikių sveikatai.

Be jau minėtų, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme yra ir kitų išimčių diferencijuojančių moteris ir vyrus darbo santykių srityje, tai tik vyrams taikoma karinė prievolė, skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius, išskyrus profesinių pensijų sistemas<sup>70</sup>. Tačiau Lietuvos Respublikoje diferenciacija iš tiesų taikoma daugiau ne lyties, o tų pareigų, kurias moteris ir vyras atlieka vaiko teisių naudai, pagrindu.

Darbo kodekso 132 straipsnyje numatyta, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, (išskyrus

---

<sup>68</sup> 1996 m. gruodžio 20 d. Tarybos direktyva 96/97/EB, iš dalies keičianti Direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinėse apsaugos sistemose (OL, 1997 L 46, p. 20-24) 2 str. 6 d.

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 37 str. 1,2 d.

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 2 str. 4d.



Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui) ir su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės. Šio kodekso 146 straipsnio 1 dalies 3 punkte nurodyta, kad pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginančios vaiką, kol jam sukaks vieneri metai), krūtimi maitinančiai moteriai (motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir maitina krūtimi savo vaiką), darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų nustatomas ne visas darbo dienos arba savaitės darbo laikas. Darbo kodekso 150 straipsnio 4 dalyje bei 154 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, kad viršvalandinius darbus nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus arba dirbti naktį tik jų sutikimu. Pagal Darbo kodekso 166 straipsnio 1 dalies 2 punktą, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų suteikiamos ne 28 kalendorinių dienų o 35 kalendorinių dienų kasmetinės minimaliosios atostogos.

Apibrėžus diskriminaciją kaip moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimą, galima paminėti dar vieną svarbų faktą. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnyje yra įtvirtinta baigtinis sąrašas darbdavio veiksmų, kurie laikytini pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias galimybes, kitaip tariant veiksmai, kuriais gali pasireikšti diskriminacija dėl lyties. Tokie veiksmai yra, kai darbdavys dėl asmens lyties:

- 1) taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo arba apmokėjimo už tokį pat ar vienodos vertės darbą sąlygas;
- 2) organizuodamas darbą, sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas;
- 3) skiria darbuotojui drausminę nuobaudą, keičia darbo sąlygas, perkelia į kitą darbą arba nutraukia darbo sutartį;
- 4) persekioja darbuotoją, pateikusį skundą dėl diskriminacijos.

Šio įstatymo 5 straipsnyje yra pateiktas darbdavio pareigų, kurias jis privalo vykdyti įgyvendindamas moterų ir vyrų lygias teises, baigtinis sąrašas, t.y. darbdavys privalo:

- 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir priėmimo sąlygas, išskyrus 2 straipsnio 4 dalies 5 punkte numatytą atvejį;
- 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas;

- 3) už tokį pat ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- 4) imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo;
- 5) imtis priemonių, kad darbuotojas būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių bei kitokio persekiojimo, kai reaguojama į jo skundą dėl diskriminacijos.

Įdomus faktas šiuo atveju yra tai, kad kaip tiksliai pastebėjo socialinių mokslų daktaras T. Davulis, šiuose straipsniuose įtvirtinti sąrašai darbdavio pareigų ir veiksmai, kurie laikytini pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, nevisiškai sutampa. Iš tiesų, pavyzdžiui vienodomis sąvokomis nepavadinsi vienodų atrankos kriterijų taikymo priimant į darbą ir vienodų sąlygų įdarbinant, kas vertintina neigiamai, nes teisiniame reglamentavime reiktų vengti bet kokių netikslumų, kadangi jie yra prielaida kilti dviprasmybėms ir neaiškumams, kurie savo ruožtu gali sąlygoti netinkamą moterų ir vyrų teisių pažeidimo interpretavimą ir sudaryti kliūtis asmenims apginti savo pažeistas teises bei teisėtus interesus, arba dar blogiau, tapti prielaida pačiam pažeidimui atsirasti.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos Respublikoje Moterų ir vyrų lygiateisiškumas reglamentuotas pakankamai aiškiai ir tiksliai. Moterų ir vyrų lygybės principas apima tiek tiesioginės, tiek netiesioginės diskriminacijos dėl lyties draudimą ir reiškia, kad vienodus faktus reikia teisiškai vertinti vienodai bei iš esmės tokius pat faktus draudžiama vertinti skirtingai. Tačiau pažymėtina, kad lygybės principas leidžia nukrypti nuo šios formuluotės, kai toks skirtingas traktavimas yra objektyviai pateisinamas teisėto tikslo siekimu. Pavyzdžiui pozityviosios diskriminacijos atveju, kai norint apsaugoti moteris, joms sudaromos palankesnės sąlygos lyginant su vyrais. Todėl iš esmės moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas apima visokeriopą diskriminaciją lyties pagrindu, išskyrus konkrečias norminiuose teisės aktuose numatytas išimtis, tokias kaip pozityvioji diskriminacija. Lanksčią diskriminacijos darbo santykiuose definiciją pateikia amerikiečių mokslininkas G. Dessler. Pasak jo, bet kuri darbo santykių praktika, skirtingai taikoma skirtingoms asmenų klasėms, nepalankiai veikianti įstatymo globojamos grupės atstovus, neparemta jokiais pateisinamais objektyviais kriterijais, laikytina neteisėtai diskriminacine<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup> DESSLER, G. *Personalo valdymo pagrindai*. Kaunas: UAB „Poligrafija ir informatika“, 2001, p. 66.

### 3.2.2. Seksualinis priekabiavimas: samprata ir ypatybės

Pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, seksualinis priekabiavimas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra vienas pagrindų darbo sutarčiai nutraukti dėl darbuotojo kaltės neįspėjus, kuris sutinkamas tiek Lietuvos Respublikos, tiek Europos Sąjungos norminiuose teisės aktuose.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimo Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ 9.5. papunktyje nurodoma, kad seksualinio priekabiavimo prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų sąvoka aiškintina panašiai, kaip ir pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 dalyje seksualinis priekabiavimas apibrėžiamas, kaip nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Analizuojant seksualinio priekabiavimo sampratą ir nustatant jo kaip šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo ypatybes, pažymėtina, kad seksualinio priekabiavimo sąvoka yra viena naujų sąvokų, kuri į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą buvo perkelta iš Europos Sąjungos teisės – 2002 m. rugsėjo 22 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos 2002/73/EB direktyvos, iš dalies pakeitusios 1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyvą 76/207/EB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“<sup>72</sup>, kurią Lietuvos Respublika turėjo perkelti į nacionalinę teisę iki 2005 m. spalio 5 d., kas ir buvo padaryta 2005 m. liepos 21 d. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1, 2, 5, 6, 7<sup>(1)</sup>, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 24<sup>(1)</sup>, 25, 26, 27, 28 straipsnių bei priedo pakeitimo ir papildymo įstatymu<sup>73</sup>. Seksualinis priekabiavimas kaip veika iš esmės apima įvairių įvairiomis formomis reiškiamą seksualinio pobūdžio elgesį, tai gali būti, pavyzdžiui, geidulingi žvilgsniai, seksualinių ypatybių aptarinėjimas, tariamai atsitiktiniai, nepageidaujami prisilietimai bei apkabinimai, gašlaus turinio laišakai, nepadoraus pobūdžio telefoniniai skambučiai,

<sup>72</sup> 2002 m. rugsėjo 22 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos 2002/73/EB direktyvoje, iš dalies pakeitusioje 1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyvą 76/207/EB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu 1 straipsnio 2 dalyje seksualinis priekabiavimas apibrėžiamas kaip elgesys, kai bet kurios formos nepageidaujama žodinių, nežodinių ar fizinių seksualinio pobūdžio elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti žmogaus orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

<sup>73</sup> Valstybės žinios, 2005, Nr. 88-3281.

seksualinių paslaugų siūlymas, seksualinė prievarta. Kaip pavyzdį galima pateikti atvejį iš Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2004 m. veiklos ataskaitos<sup>74</sup>.

Tarnyboje buvo gautas S. Š. skundas dėl galimo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimo.

Skundo autorė paaiškino, kad pagal Darbo biržos Jaunimo darbo centro siuntimą, 2004 m. gegužės 27 d. buvo nuėjusi pas dienraščio „Lietuvos aidas“ redaktorių A. Pilvelį dėl įsidarbinimo. Pabendravęs su visais interesantais A. Pilvelis pasikvietė S. Š. Ant stalo padėjęs arbatos ir sausainių pradėjo klausinėti pareiškėjos kokius mokslus baigusi, taip pat paprašė asmens dokumento. Pamatęs kad pastaroji buvusi Kanadoje, klausė kokiu tikslu ten buvusi. S. Š. paaiškino, kad buvo su Lietuvos katalikų jaunimo grupe, nes Kanadoje vyko pasaulio katalikų jaunimo suvažiavimas. Po to pradėjo klausinėti apie asmeninį gyvenimą, ar turi S. Š. vaikną, kur ir su kuo gyvena. Pareiškėja maloniai ir mandagiai atsakinėjo į jai pateiktus klausimus, suprasdama, kad darbdavys privalo žinoti apie pretendenta. Pabendravę apie S. Š. asmeninį gyvenimą paklausė kokį atlyginimą norėtų gauti, pareiškėja atsakė, kad tūkstantį litų. A. Pilvelis atsakė, kad galėtų mokėti 500 litų ir kad galės kada norės išeiti ir nereikės atidirbti, kol suras naują žmogų. Paklausus kokį darbą reikės dirbti A. Pilvelis atsakė, kad reikės konsultuoti jį dėl, jam iškeltų bylų. S. Š. su darbdavio sąlygomis sutiko ir paprašė pastarąjį padaryti atžymas „Jaunimo darbo biržos“ duotoje rekomendacijoje, nes ji privalo rekomendaciją su atžyma, apie priėmimą į darbą, grąžinti siuntėjui. Po to A. Pilvelis pasakė, kad reikia atšvęsti S. Š. priėmimą į darbą, nors pareiškėja teigė, jog negeria nes atvyko automobiliu, tačiau A. Pilvelis iš spintos paėmė butelį trauktinės „Trejos devynerios“ ir įpylė į mažus puodelius gėrimo bei liepė gerti, jam begeriant ir raginant pareiškėją suskambo telefonas. A. Pilveliui, pasisukus pakelti ragelio, S. Š. puodelio turinį išpylė ant grindų. Baigęs kalbėti A. Pilvelis pradėjo pasakoti apie save, savo darbą ir uždėjo S. Š. ant kojos ranką, pastaroji truputį pasislinko toliau ir pasakė, kad gal nebedirs ir pradėjo meluoti, jog neužtenka tokio atlyginimo nes turi skolų už mokslus, ir nebežinojo kaip greičiau išeiti. A. Pilvelis pilnai suprato pareiškėjos argumentus ir sutiko su jais. S.Š. vėl paprašė, kad A. Pilvelis pasirašytų „Jaunimo darbo biržos“ rekomendacijoje, kad pareiškėja nebedirbs. A. Pilvelis suprato S. Š. prašymą, bet rekomendacijos nepasirašė. Tuomet A. Pilvelis pradėjo pasakoti, kad jam patinka aukštos moterys, merginos. Pareiškėja, sutrikusi nuo tokių pasakojimų vis kartojo ir prašė, kad pastarasis pasirašytų rekomendaciją, bet jis neklausė

<sup>74</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2004 m. veiklos ataskaita* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-04-16], p. 12-15. Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaita%202004-be%20sinicienes.doc>>.

pareiškėjos ir toliau pasakojo apie save, kad mėgsta fotografuoti ir ant sienos parodė dvi nuotraukas – nuogos moters krūtinė ir ariamas laukas. Tuomet A. Pilvelis pareiškėjai pasakė „va gulkis čia ant sofkelės ir nupaveiksluosiu tave“. Pastaroji maloniai šyptelėjo, bet nieko neatsakė. Po to A. Pilvelis pradėjo artėti prie S. Š. ir stengėsi pabučiuoti, tačiau pastaroji pasislunko toliau ir nebežinodama kaip išsisukti pasakė, kad gali kas įeiti. Tuomet A. Pilvelis pasiūlė pareiškėjai ateiti į redakciją penktadienį ir susitikti, bet pastaroji nieko neatsakiusi, paprašė pasirašyti rekomendacijoje. A. Pilvelis, paėmęs rekomendaciją, pasirašė joje. S. Š., paėmusi rekomendaciją atsistojo ir norėjo išeiti. A. Pilvelis taip pat atsistojo. Pareiškėja suprato, kad pastarasis nori išlydėti, kaip staiga jis priėjo prie pareiškėjos ir prispaudęs ją prie sienos pradėjo stipriai bučiuoti į lūpas, į kaklą, pradėjo stipriai spausti ir glostyti rankomis krūtinę ir kitaip liesti.

Toks S. Š. įvardintas A. Pilvelio elgesys jos atžvilgiu yra akivaizdus seksualinio priekabiavimo pavyzdys.

Pažymėtina, kad naujasis seksualinio priekabiavimo apibrėžimas nėra iš tolo nepanašus į iki jo galiojusį, kuris buvo įtvirtintas dar pirmoje 1998 m. gruodžio 23 d. priimtoje Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo redakcijoje - tai užgaulus, žodžiu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, su kuriuo sieja darbo, tarnybiniai ar kitokio priklausomumo santykiai<sup>75</sup>. Sulyginus šias dvi definicijas, akivaizdu, kad naujoji ne tik aiškiai pabrėžia seksualinio priekabiavimo tikslą, bet ir yra gerokai liberalesnė bei išplečianti tiek seksualinio priekabiavimo kaip veikos subjektų, tiek nukentėjusiųjų ratą, nes pagal galiojusį apibūdinimą seksualinis priekabiavimas buvo galimas tik tarp asmenų, kuriuos siejo tarnybiniai ar kitokio priklausomumo santykiai, pavyzdžiui tarp įmonės vadovo ir darbuotojo, tuo tarpu dabar tokio griežto apibrėžtumo neliko, ir seksualinis priekabiavimas tapo teisiškai apibrėžtas ir realus ne tik tarp darbuotojų tarpusavyje, bet ir tarp darbuotojo bei trečiųjų asmenų, kas vertintina teigiamai, nes tokiu būdu savo teises galės apginti asmenys, kurie anksčiau to padaryti negalėjo dėl nepakankamo šios neteisėtos veikos teisinio reglamentavimo, pavyzdžiui, tie patys lankytojai ar interesantai.

Vertas dėmesio aspektas yra tas, kad seksualinio priekabiavimo dalyviai neskiriami lyties atžvilgiu, t.y. nereikalaujama, kad jie būtų priešingų lyčių.

Įdomu tai, kad dabartinė seksualinio priekabiavimo samprata atitinka Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 5 punktą, kuriame teigiama, kad seksualinis priekabiavimas galimas ne tik prie bendradarbių, bet ir prie pavaldinių ar interesantų, kas parodo ne ką kitą, o kad Darbo kodeksas buvo suderintas su aukščiau įvardinta direktyva

---

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 2 str. 5 d.

ir, kad toks aptariamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas buvo naujovė perimta iš Europos Sąjungos teisės. Tačiau tokiu atveju lieka visiškai neaišku, kodėl į Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 5 punktą kaip šiurkštus pareigų pažeidimas buvo perkelta tik seksualinis priekabiavimas, aplenkiant priekabiavimo, numatančio nepageidaujamą elgesį, susijusį su asmens lytimi, kurį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti žmogaus orumui ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar užgaulią aplinką<sup>76</sup>, ir kuris vėliau buvo perkeltas į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalį, kurioje priekabiavimas apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Pastebėtina, kad tiek seksualinis priekabiavimas, tiek priekabiavimas yra laikoma diskriminacija dėl lyties ir yra draudžiamas pagal Europos Sąjungos teisę<sup>77</sup>. Esant tokioms aplinkybėms, susidaro situacija, kai darbuotojas gali priekabauti prie bendradarbių, lankytojų ar interesantų ir jei jo elgesys, nors ir atitinka Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalies priekabiavimo turinį, ir yra moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas iš esmės nenusileidžiantis seksualiniam priekabiavimui, tačiau pagal galiojančią Darbo kodekso nuostatą nėra konkrečiai įvardintas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Tačiau tai savaime nereiškia, kad priekabiavimas nėra pagrindas atleisti darbuotoją už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

Kaip minėta šio darbo 1 dalyje, Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas nebaigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą leidžia šiurkščiais įvardinti ir kitus pažeidimus, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Tokiu būdu priekabiavimą taip pat galima vertinti kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą ir darbuotojui, padariusiam tokį pažeidimą taikyti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto su nuoroda į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje apibrėžtą priekabiavimą.

Tačiau, atsižvelgiant į Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo subtilybes (aptartas šio darbo 1 dalyje ir dėl to iš naujo nevardintinas), manytina, kad tikslingiau būtų keisti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 5 punktą ir į jį įtraukti priekabiavimą, nes dabartinėje situacijoje, kai sudaromos sąlygos taikyti ne vienodo griežtumo drausminės poveikio priemonės darbuotojams iš esmės tapachiai pažeidusiems

---

<sup>76</sup> 2002 m. rugsėjo 22 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos 2002/73/EB direktyvoje, iš dalies pakeitusioje 1976 m. vasario 9 d. Europos Tarybos direktyvą 76/207/EB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaugstinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL 2002 L 269, p. 15-20) 1 straipsnio 3 dalyje.

<sup>77</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). 1 str., 3 d.

moterų ir vyrų lygias teises, nėra visiškai tinkamai užtikrinama tinkamas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo veikimas, o moterų ir vyrų lygiateisiškumo diskriminacija šiuo atveju ginama neadekvačiame lygmenyje Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 5 punkte įtvirtintų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų kontekste. Tokią nuostatą patvirtina ir Europos socialinės chartija (pataisytos), kurią Lietuvos Respublika taip pat ratifikavo 2001 m. gegužės 15 d. Lietuvos Respublikos įstatymu „Dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo“<sup>78</sup>. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 26 straipsnyje įtvirtinta teisė į orumą darbe, pagal kurią siekiamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į orumą darbe, šalys, konsultuodamosi su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, įsipareigojo skatinti jautrumą ir informuotumą, padedančius užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbe arba kitaip susijusiam su darbu, ir imtis visų reikiamų priemonių, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo tokio elgesio bei skatinti jautrumą ir informuotumą, padedančius užkirsti kelią nuolatiniam smerktiniams ar aiškiai neigiamiems ir įžeidžiamiems veiksams, nukreiptiems prieš pavienius darbuotojus darbe ar kitaip susijusiems su darbu, ir imtis visų reikiamų priemonių, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo tokio elgesio. Pastebėtina, kad nors pastaroji nuostata neišskiria įžeidimo lyties pagrindu, tačiau iš esmės atitinka priekabiavimo esmę, kuri Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme apibrėžiama taip pat kalbant asmens įžeidimą. Lietuvos Respublika Lietuvos Respublikos įstatymu „Dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo“ įsipareigojo laikytis šios chartijos 26 straipsnio nuostatų<sup>79</sup>. Tačiau akivaizdu, kad tai daroma nepakankamai efektyviai ir tinkamai.

Apibūdinant seksualinio priekabiavimo kaip veikos požymius, galima išskirti jam būdingas ypatybes:

1. asmeniui nepageidaujamas seksualinio pobūdžio elgesys;
2. tikslas – siekis įžeisti, sukurti bauginančią, žeminančią, priešišką aplinką, arba kurios nors ar abiejų aplinkybių buvimas;
3. auka gali būti ir tos pačios kaip priekabiautojas lyties;

---

<sup>78</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1699.

<sup>79</sup> 2001 m. gegužės 15 d. Lietuvos Respublikos įstatymu dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo, 2 str.

### **3.3. Atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba žinomai neteisingos informacijos teikimas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punktas)**

Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose yra nemažai atvejų įpareigojančių teikti, o taip pat garantuojančių teisę gauti, informaciją. Tačiau tikslas yra ne aptarti ir pateikti, kiek įmanoma daugiau teisės aktų, reglamentuojančių informacijos teikimą, bet detaliau paanalizuoti keletą atvejų, kurie laikytini svarbesniais ir labiausiai susijusiais su Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte nurodytu darbo pareigų pažeidimu, ir kurie padėtų visapusiškai atskleisti šio pažeidimo turinį.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte įtvirtintas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas padaromas atsisakant teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti arba tokiais atvejais suteikiama žinomai neteisinga informacija. Tokia pažeidimo formuluotė leidžia manyti, kad teikti informaciją gali įpareigoti įvairūs norminiai teisės aktai, t.y. norminio akto lygmuo šio pažeidimo padarymui reikšmės neturi, svarbu tik pats pareigos teikti informaciją jame įtvirtinimo faktas.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte nurodyto pažeidimo kaip neteisėtos veikos subjektu reikia laikyti darbdavį, o tiksliau teisėtą darbdavio atstovą, pavyzdžiui įmonės vadovą, o ne darbuotoją, kuris vykdo jam priskirtą funkciją teikti informaciją, pavyzdžiui, lankytojams ar interesantams, kurio atsisakymas teikti informaciją turėtų būti vertintinas kaip neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais, numatytas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte<sup>80</sup>. Darbo pareigų pažeidimas, kai neleistinais elgiamasi su lankytojais ar interesantais padaromas asmenų aptarnavimo srityje, teikiant jiems įvairaus turinio informaciją, nes tai yra arba tiesioginė, arba viena iš tiesioginių darbuotojo darbo funkcijų. Tuo tarpu aptariamam atveju, norminiuose teisės aktuose yra konkrečiai įtvirtinama pareiga teikti informaciją. Tokiu atveju yra nurodoma ir kokia konkrečiai kiekvienu atveju turi būti teikiama informacija. Vadinasi priešingai negu Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte, šiuo atveju informacija yra apibrėžta iš anksto. Pavyzdžiui, darbuotojo supažindinimas su jo darbo funkcijomis.

Pagal Darbo kodekso 99 straipsnį, sudarydamas darbo sutartį, darbdavys (o tiksliau jo atstovas, kuriuo paprastai būna įmonės vadovas, kuris yra atsakingas ir kompetentingas

---

<sup>80</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II–III t. p. 338-339.



atleisti ir priimti į darbą darbuotojus) privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Ši nuostata leidžia daryti išvadą, kad Darbo kodeksas nereglamentuoja, kaip ši informacija turi būti pateikiama ir įforminama. Vadinasi, galima teigti, kad trumpą darbo funkcijos aprašymą darbo sutarties šalys turi teisę aptarti ir žodžiu. Darbo kodekse išsamiai nenustatyta, kaip plačiai turi būti aprašomos darbo funkcijos<sup>81</sup>.

Sprendžiant klausimą, kaip apibrėžti darbuotojo pareigas ir kaip su jomis supažindinti darbuotoją, reikėtų vadovautis paprasta nuostata: žodžiu gali būti duodami tik tokie nurodymai, kurie traktuotini kaip įprastinių darbo sutartyje nustatytų darbuotojo pareigų vykdymas. Tai grindžiama tuo, kad esant ginčui kils sunkumų įrodyti, dėl kokių darbo pareigų vykdymo su darbuotoju buvo susitarta. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2000 m. spalio 16 d. civilinėje byloje D. Laurinavičiūtė - Paulauskienė v. UAB „Wellman“ Nr. 3K-3-1012<sup>82</sup> nurodė, kad darbo sutarčiai sudaryti pakanka susitarti dėl darbo funkcijos, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba dėl tam tikrų pareigų. Teismo nuomone, darbo funkcijos apimtis, t. y. konkretus darbuotojo atliekamas darbas gali būti detalizuojamas vėliau, jau vykdant darbo sutartį. Tokia nuomonė atitinka 1991 m. spalio 14 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyvos 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“<sup>83</sup> nuostatas. Joje nustatyta, kad darbdavys įpareigojamas informuoti darbuotoją apie visus esminius sutarties arba darbo santykių su juo aspektus. Paminėtina, kad prie informacijos, kuri yra privaloma pateikti darbuotojui, priskiriama ir informacija apie darbo, kuriam darbuotojas yra priimtas į įmonę, pavadinimą, rūšį, pobūdį ar kategoriją, arba trumpas darbuotojo atliekamo darbo aprašymas, ar jo apibūdinimas. Direktyva taip pat įtvirtina, kad ši informacija turi būti pateikiama rašytinėje darbo sutartyje ir (arba) priėmimo į darbą rašte, ir (arba) viename ar keliuose kituose rašytiniuose dokumentuose, jei bent viename iš jų yra nurodyta darbo sutarties šalys, darbo vieta, darbo pobūdis, darbo sutarties vieta, darbo sutarties ar darbo santykių pradžia, darbo užmokesčio dydis ir jo gavimo periodai, darbo trukmė<sup>84</sup>.

---

<sup>81</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II – III t, p. 326-326.

<sup>82</sup> Lietuvos Aukščiausiasis Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartis c. b. D. Laurinavičiūtė - Paulauskienė v. UAB „Wellman“ Nr. 3K-3-1012, kat. 1

<sup>83</sup> OL 1991 L 288, p. 3-6.

<sup>84</sup> BAGDANSKIS, Tomas. Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė. *Juristas*, 2005, nr.3, p. 26.

Atsižvelgiant į šias nuostatas, galima konstatuoti, kad įstatymai darbo funkcijos aprašymą, privalomą pateikti darbo sutartyse, sieja su trumpu jos apibūdinimu. Tokio apibūdinimo užtenka, kad darbo sutartis atitiktų įstatymų reikalavimus. Tačiau nors teisės aktai ir nereikalauja išsamiai aprašyti darbo funkcijos darbo sutartyse, šis klausimas tampa aktualus dėl šių priežasčių:

- 1) pagal Darbo kodekso 119 straipsnį darbdavys neturi teisės reikalauti, išskyrus Darbo kodekso nustatytus atvejus, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Taigi, nesant išsamaus darbo funkcijos aprašymo, darbuotojas, neatsižvelgdamas į žodinį pareigų aptarimą, gali atsisakyti atlikti jam pavestą darbą;
- 2) darbdavys gali darbuotojui pavestą darbo funkciją traktuoti labai plačiai ir nepagrįstai praplėsti darbuotojo įsipareigojimus darbdaviui.

Darbo funkcijos apimtis nebūtinai turi būti specialiai apibrėžta darbo sutartyje, ji gali būti aptariama ir lokaliniuose norminiuose aktuose, pavyzdžiui, darbuotojo pareiginiuose nuostatuose. Kad kiekvienas darbuotojas žinotų savo darbus ir atsakomybės ribas, dėl tikslių darbo funkcijų rekomenduotina susitarti raštu, t. y. bendrovėje turi būti parengti kiekvieno darbuotojo pareiginiai nuostatai, kurie, galima teigti, yra pati veiksmingiausia ir paprasčiausia priemonė darbo funkcijai aprašyti bei darbdavio pareigai informuoti darbuotoją šiuo klausimu užtikrinti.

Darbuotojo informavimo teisės užtikrinimo svarbą pabrėžia ir Europos Teisingumo Teismo pozicija, kuri aiškiai atsiskleidžia iš T. Davulio monografijoje „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“ pateikto pavyzdžio.

Jungtinėse bylose *Kampelmann* buvo nagrinėjama Vokietijos Federacinės Respublikos 1995 m. liepos 20 d. įstatymo „Dėl darbo santykiui galiojančių esminių sąlygų įrodymo“ atitiktis 1991 m. spalio 14 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyvai 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“. Šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies c punkte nurodytas reikalavimas darbdaviui pranešti darbuotojui „i) darbo, kuriam įdarbintas darbuotojas pavadinimą, lygį, pobūdį ar kategoriją arba ii) pateikti trumpą darbuotojo atliekamo darbo apibūdinimą ar aprašymą“. Tuo tarpu 1995 m. liepos 20 d. įstatymo „Dėl darbo santykiui galiojančių esminių sąlygų įrodymo“ 2 straipsnis numatė, kad darbuotojui pateikiamame rašte be kitų pagrindinių sąlygų, būtų nurodytas darbuotojo atliekamos veiklos pavadinimas arba darbuotojo atliekamos funkcijos bendro pobūdžio aprašymas. Tokią nacionalinę teisės nuostatą, kiek tai susiję su įpareigojimu pranešti tik veiklos pavadinimą

Europos Teisingumo Teismas pripažino ne visais atvejais pakankamu, nes direktyvos 2 straipsnio 2 dalies c punkto ii papunktis nesuteikia teisės valstybei narei pasirinkti tam tikros veiklos pavadinimo pranešimo ir pranešimo apibūdinti ar aprašyti darbo funkciją. Kadangi minėtoji direktyvos nuostata yra pakankamai tiksli ir griežta, ji gali būti taikoma tiesiogiai valstybių narių teisminiuose ginčuose su valstybe ar viešaisiais darbdaviais<sup>85</sup>.

Apibūdinant aptartą pavyzdį Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte numatyto darbo pareigų pažeidimo kontekste, galima daryti išvadą, kad pažeidimo padarymui yra svarbi ir informacijos teikimo forma, o ypatingai turinys, kadangi nesilaikant norminiuose teisės aktuose numatytų informacijos teikimo reikalavimų, gali būti netinkamai vykdoma pareiga informuoti, padaroma klaidų. Nors tokiu atveju ir neatsisako tiesiogiai teikti informaciją, tačiau tai vis tiek gali būti laikoma pareigos informuoti pažeidimu, nes informacija, kurią buvo įpareigotas pateikti darbdavys, iš esmės buvo nepateikta kaip to reikalauja norminis teisės aktas, t.y. darbuotojas buvo informuotas, pažeidžiant teisės aktų nuostatas. Galų gale, esant tam tikroms aplinkybėms, pavyzdžiui, darbuotojas priimamas į darbą ir tinkamai neinformuojamas apie darbo funkcijas, o vėliau jam nemokamas visas darbo užmokestis, motyvuojant, kad jis neatlieka visų savo darbo funkcijų ar atlieka jas netinkami, tai gali būti vertinama kaip tikrovės neatitinkančios informacijos teikimas.

Darbo kodekse yra ir daugiau atvejų, numatančių darbuotojų ar jų atstovų informavimo pareigą, tai, pavyzdžiui, Darbo kodekso 23 straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatyta darbdavio pareiga nemokamai teikti būtinausią informaciją darbuotojų atstovams darbo klausimais apie įmonės veiklą. Dar platesnės darbdavio pareigos informuoti darbuotojų atstovus įtvirtintos Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 7 punkte, kur numatyta jų teisė gauti informaciją (žodžiu, o darbuotojų atstovui pageidaujant – raštu) iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį. Darbo kodekso 47 straipsnyje įtvirtina darbdavio pareiga informuoti bei konsultuoti darbuotojų atstovus. Informavimas apima:

1. informaciją apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį;
2. informaciją apie esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius;
3. informaciją apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas;

---

<sup>85</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002, p. 284-285.

#### 4. kitą informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla.

Informavimo sąlygos paprastai nustatomos kolektyvinėje sutartyje, ar darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose. Konsultavimas –tai dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio (darbdavių organizacijos) užmezgimas bei plėtojimas. Informavimas ir konsultavimas išplaukia iš Europos socialinės chartijos (pataisytos) 21 straipsnio pabrėžiančio, kad siekdama užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė gauti informaciją ir konsultaciją įmonėje, valstybė įsipareigoja imtis tam tikrų priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal vidaus įstatymus ar praktiką būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę bei finansinę būklę, susitarus, kad tam tikra informacija, kurios atskleidimas pakenktų įmonei, gali būti neteikiama arba viešai neskelbtina. Taip pat pabrėžiama, kad darbuotojai būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje<sup>86</sup>.

Šiuo atveju įdomus faktas, kad informacijos teikimas apibrėžiamas laiko tarpe. Vadinasi, viena iš informacijos teikimo ypatumų yra ir įpareigojimas pateikti ar teikti informaciją konkrečiais terminais. Darbo kodekso 47 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbdavys privalo laiku nemokamai raštu teikti informaciją darbuotojams ir jų atstovams ir atsako už šios informacijos teisingumą. Darbo kodekso 48 straipsnio 4 dalyje jau konkrečiai įtvirtinta, kad informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jeigu šalys nesusitarė kitaip. Taigi terminas, per kurį turėtų būti įgyvendinta informavimo pareiga, svarbus faktorius. Informacijos nepateikimas per norminiuose teisės aktuose nustatytus terminus irgi gali būti laikoma Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte įvardintu šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Laiko per kurį turi būti pateikiama informacija kaip vieno iš pažeidimo požymių reikšmę pažymi ir Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija<sup>87</sup>., kurioje taipogi pabrėžiama, kad informavimas turi būti įgyvendintas laiku, ypač kai įmonėje įgyvendinami technologiniai pokyčiai, kurie darbo sąlygų ir darbo organizavimo požiūriu turi svarbesnę reikšmę darbo jėgai, taip pat dėl restruktūrizavimo įmonėse ar susijungimų, turinčių poveikį darbuotojų užimtumui ir t.t. Darbuotojai ar jų atstovai, jei tai yra būtina jų pareigoms atlikti, turi teisę susipažinti net ir su informacija, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, tik prieš tai turi pateikti rašytinį įsipareigojimą neatskleisti komercinės (gamybinės) ar profesinės paslapties. Neatsižvelgiant į darbuotojų

<sup>86</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta), 21 str.

<sup>87</sup> OL, 1989, C 323.

ir jų atstovų buvimo vietą ir darbo santykių ar atstovavimo įgaliojimų pasibaigimą, jiems draudžiama žinoma tapusią informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, naudoti ne pagal paskirtį ar ją atskleisti tretiesiems asmenims. Pagal Darbo kodekso 47 straipsnio 3 – 4 dalis, darbdavys (darbdavių organizacija) gali raštu atsisakyti suteikti informaciją, kuri laikoma komercine (gamybine) ar profesine paslaptimi, tik tokiu atveju, jei tokia informacija dėl savo pobūdžio pagal objektyvius kriterijus pakenktų ar galėtų labai pakenkti įmonei arba jos veiklai.

Kalbant apie darbuotojų atstovus, galima pažymėti, kad Darbo kodekso 19 ir 20 straipsniai numato, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Profesinės sąjungos gindamos darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus, vadovaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, Darbo kodeksu ir savo įstatais. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo<sup>88</sup> 17 straipsnyje numatyta, kad profsąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius ekonominius, darbo ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Vykdydamos šias funkcijas, profesinės sąjungos įgalioti asmenys turi teisę nekliudomai lankytis įmonėse, įstaigose, organizacijose, kur dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai, susipažinti su dokumentais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas.

Reikia pažymėti, kad profesinės sąjungos Lietuvos Respublikos įmonėse sutinkamos gana retai, o jei ir yra įkurtos, joms priklauso sąlyginai nedaug darbuotojų. Todėl neretai kyla klausimas, ar negausi profesinė sąjunga, atstovaujanti tik darbuotojų daliai, dažniausiai ne itin gausiai, gali domėtis visos įmonės veikla, taip pat profesiniai sąjungai priklausančių darbuotojų darbo, ekonominėmis ir socialinėmis sąlygomis. Atsakymą į šį klausimą pateikė Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, kuris 1999 m. sausio 14 d. „Dėl profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio, 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“<sup>89</sup> priimtame nutarime nurodė, kad Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata, jog profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, iš esmės išreiškia dvejopą profesinių sąjungų kaip darbuotojų atstovų paskirtį bei funkciją:

1. atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti;

---

<sup>88</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 42-758.

<sup>89</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas dėl profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio, 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 2000, Nr. 9-199.

2. įstatymų nustatytais atvejais bei būdais ginti visus įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus.

Pastebėtina ir tai, kad pagal Lietuvos Respublikos Darbo tarybų įstatymo 3 straipsnio 1 dalį, įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nesant profesinės sąjungos, jei darbuotojų kolektyvo susirinkimas atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, gali būti renkama darbo taryba, kuri tokiu atveju turi visas kolektyvinio atstovavimo subjekto teises<sup>90</sup>. Tačiau darbo tarybos įmonėse renkamos vangia ir tai mažiau paplitusi negu profesinės sąjungos darbuotojų kolektyvinio atstovavimo forma.

Su darbuotojų užimtumu susijęs ir Darbo kodekso 89 straipsnio 1 dalis, kurioje nustatyta pareiga darbdaviams informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas ir apie kai kurias kitas su pretendentų įdarbinimu susijusias sąlygas. Prie įpareigojimų darbdaviui teikti informaciją priskirtini ir Darbo kodekso 141 straipsnio 4 dalyje bei Darbo kodekso 208 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą pareigą išduoti darbuotojo prašymu pažymą apie darbą ir darbo įvertinimą (charakteristiką). Pažyma šiuo atveju yra informacijos išraiškos forma, todėl tokių pažymų neišdavimas ar akivaizdžiai neteisingų duomenų jose pateikimas gali sudaryti už tai atsakingo darbuotojo drausminio nusižengimo sudėtį<sup>91</sup>. Darbo kodekso 275 straipsnio 2 ir 3 punktuose nustatyta darbuotojų teisė sužinoti iš padalinio vadovo, darbdavio apie jų darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius bei susipažinti su išankstinių ir periodinių sveikatos tikrinimų rezultatais; nesutikus su patikrinimo rezultatais, sveikatą pasitikrinti pakartotinai.

Vis dėlto tai ne visi Darbo kodekse įtvirtinti informacijos teikimo atvejai. Tačiau kaip jau minėta šio skyriaus pradžioje, tai ir nėra dabartinis tikslas. Nepaisant to, ir įvertinus faktą, kad šio magistro darbo problematika tiesiogiai susijusi su žmogaus konstitucinėmis teisėmis, manytina, tikslinga aptarti bent vieną informacijos teikimo atvejį, tiesiogiai išvedamą iš Konstitucijos, kuris būtų susijęs su viršuočiu sektoriumi

Konstitucijos 25 straipsnis reglamentuoja teisę į informaciją. Tačiau šio Konstitucijos straipsnio turinį sąlygojo Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos<sup>92</sup> 10 straipsnio nuostatos, todėl reiktų pažymėti, kad pagal šios konvencijos 10 straipsnio, pagal kurį kiekvienas turi teisę laisvai reikšti savo mintis ir įsitikinimus. Tai teisė laisvai laikytis savo nuomonės, gauti bei skleisti informaciją ir

---

<sup>90</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

<sup>91</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II – III t., p. 339.

<sup>92</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

idėjas, valdžios pareigūnų netrukdomam ir nepaisant valstybės sienų. Tačiau įtvirtinant saviraiškos laisvę, ši konvencija neįpareigoja valstybės visais atvejais pateikti asmeniui bet kokią jo reikalaujamą informaciją. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 10 straipsnio 2 dalyje yra numatyta, kad naudojantis laisvėmis, kadangi tai susiję su pareigomis bei atsakomybe, gali būti sąlygojamas tokių formalumų, sąlygų, apribojimų ar bausmių, kurias numato įstatymas ir kurios demokratinėje visuomenėje būtinos valstybės saugumo, teritorinio vientisumo ar viešosios tvarkos interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ir nusikaltimams, žmonių sveikatai bei moralei, taip pat kitų asmenų orumui ar teisėms apsaugoti, užkirsti kelią konfidencialios informacijos atskleidimui ar teisminės valdžios autoritetui ir nešališkumui garantuoti. Toks pozicija atitinka Konstitucijos 25 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą nuostatą, kad laisvė gauti informaciją gali būti ribojama tik įstatymu, jei tai būtina apsaugoti žmogaus sveikatai, garbei ir orumui, privačiam gyvenimui, dorovei ar ginti konstitucinei santvarkai.

Taigi, nei Konstitucija, nei Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos Konvencija negina absoliučios individo teisės prieiti prie bet kokios informacijos.

Teisė į informaciją reiškia ne tik vieno subjekto teisę gauti informaciją, bet kartu sietina kitų subjektų pareiga veikti aktyviai ir pateikti jų turimą informaciją, kuri domina jos ieškančią asmenį. Šios teisės įgyvendinimas visada reikalauja specialių ją sukonkretinančių įstatymų, nustatančių pareigą informaciją turintiems subjektams ją pateikti. Lietuvos Respublikoje yra nemažai įstatymų, kurie konkretizuoja Konstitucijos 25 straipsnį, ir reglamentuoja informacijos teikimo aplinkybes: Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymas, Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas, Lietuvos Respublikos Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas<sup>93</sup> ir kt.

Informacijos siekiantis gauti asmuo gali turėti papildomą pareigą įrodyti, kad turi teisę ją gauti ir, kad ji reikalinga siekiant konkrečių jo teisių įgyvendinimo bei teisėtų interesų gynimo. Žinoma, įstatymai gali numatyti prezumpciją, kad tam tikra informacija atitinka minėtus kriterijus (pavyzdžiui, sveikatos priežiūros įstaigoje turima informacija apie ją suteikti prašantį pacientą). Tačiau tokia prezumpcija, kaip ir bet kuri kita, konkrečiu atveju gali būti paneigiama. Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatyme formuluojamas svarbus

---

<sup>93</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 63-1479.

demokratinės visuomenės principas – kad visa informacija apie įstaigos veiklą vykdančios teisės aktais pavestas funkcijas turi būti visiems prieinama. Jis reglamentuoja ne tik informacijos apie įstaigą gavimą, bet ir privačios informacijos apie save, kuria disponuoja įstaiga<sup>94</sup>. Taigi šis įstatymas įgyvendina Konstitucijos 25 straipsnio 2, 3 ir 5 dalies nuostatas. Šio įstatymo nuostatos susijusios ir su Konstitucijos 5 str. 3 d. norma, kad valdžios įstaigos tarnauja žmonėms.

Pagal Teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymo 12 straipsnį, asmuo, norintis gauti informaciją turi pateikti tos įstaigos internetinėje svetainėje, kurią turi turėti kiekviena valstybės ir savivaldybės institucija ar įstaiga<sup>95</sup>, nustatytos formos prašymą. Taip pat gali būti pateikiami ir žodiniai prašymai, tiek tiesioginiai prašymai atvykus į įstaigą, tiek telefonu. Informacija pareiškėjui turi būti pateikiama ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo prašymo gavimo įstaigoje dienos. Jeigu prašoma daug ar sudėtingos informacijos, įstaigos vadovas turi teisę pratęsti šį terminą dar iki 20 darbo dienų ir apie tai ne vėliau kaip kitą darbo dieną raštu pranešti pareiškėjui, taip pat nurodyti pratęsimo priežastis. Jeigu pareiškėjo buvo paprašyta patikslinti ar papildyti prašymą, tai informacijos pateikimo terminas skaičiuojamas nuo patikslinto ar papildyto prašymo gavimo įstaigoje dienos. Pažymėtina, kad jei prašyme asmuo nenurodo informacijos pateikimo formos, ji asmeniui pateikiama tokios pat formos kaip prašymas. Atsisakyti teikti informaciją galima tik konkrečiais įstatymų numatytais atvejais, pavyzdžiui, jei asmuo pakartotinai prašo tos pačios informacijos<sup>96</sup>.

Visuomenės informavimo įstatymo 6 straipsnyje nustatyta valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų pareiga teikti viešąją informaciją, taip pat turimą privačią informaciją, išskyrus įstatymų numatytus atvejus, kai privati informacija neteikiama. Informacija, kurią rengiant nereikia kaupti papildomų duomenų, viešosios informacijos rengėjams ir (ar) skleidėjams, žurnalistams pateikiama ne vėliau kaip per vieną darbo dieną, o informacija, kurią rengiant reikia kaupti papildomus duomenis, – ne vėliau kaip per savaitę. Tačiau valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos, taip pat kitos įstaigos, įmonės ir organizacijos neteikia viešosios informacijos rengėjams ir (ar) skleidėjams, kitiems asmenims informacijos, kuri pagal įstatymus yra valstybės, tarnybos, profesinė, komercinė ar banko paslaptis arba yra privataus pobūdžio informacija. Neteikiama ir ta informacija, kurią teikti draudžia kiti įstatymai, nes jos suteikimas

---

<sup>94</sup> Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 6-7 str.

<sup>95</sup> Teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 6 str.

<sup>96</sup> Teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 16 str.



pakenktų valstybės saugumo ir gynybos interesams, baudžiamajam asmenų persekiojimui, skatintų pažeisti valstybės teritorijos vientisumą ar viešąją tvarką arba jos nesuteikimas užkirstų kelią teisės pažeidimams ar būtų labai svarbus žmonių sveikatai apsaugoti<sup>97</sup>. Pagal Visuomenės informavimo įstatymo 18 straipsnio 3 dalies nuostatas, apie atsisakymą suteikti prašomą informaciją pranešama asmeniui raštu, nurodant informacijos nesuteikimo priežastis.

Tiek Konstitucijoje, tiek darbo kodekse, tiek Visuomenės informavimo įstatyme, tiek Teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatyme, yra aiškiai nurodoma, kad teisę teikti ir gauti informaciją gali riboti tik įstatymai. Vadinasi ne atsisakymas teikti informaciją, o informacijos teikimas turi būt prioritetas, būtina vadovautis kiekvienu konkrečiu atveju sprendžiant, ar yra pagrindo riboti informacijos teikimą. Aiškinat tokias nuostatas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte įvardinto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo kontekste, galima daryti išvadą, kad šis pažeidimas padaromas ne tik, kai informacija neteikiama, kai norminiai teisės aktai numato pareigą ją teikti, bet ir tada, kai norminiame teisės akte yra įtvirtinta kito subjekto teisė gauti informaciją. Tokiu atveju atsisakyti teikti informaciją galima tik tada, kai prašomos informacijos negalima pateikti dėl konkrečių įstatymuose įvardintų priežasčių.

Reiktų pasakyti, kad visus aukščiau aptartus Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte nurodyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo turinio elementus gan aiškiai atskleidžia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarime Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ pateiktas šio pažeidimo apibūdinimas. Šio nutarimo 9.6. papunktyje nurodoma, kad atsisakymas teikti informaciją pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punktą laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kai:

- 1) įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba darbo tvarkos taisyklės įpareigoja darbdavį, taigi kartu ir jo atstovus, arba tiesiogiai konkretų darbuotoją teikti informaciją;
- 2) darbdavio atstovai arba tiesiogiai įpareigotas darbuotojas atsisako ją teikti arba jos nepateikia įstatymų, kitų teisės aktų nustatyta tvarka, terminais, forma, apimtimi ir kt.

Šiame papunktyje žinomai neteisingos informacijos teikimas apibūdinamas kaip sąmoningas tikrovės neatitinkančios, klaidinančios informacijos teikimas, kuris padaromas tik tyčiniaisiais veiksmais.

---

<sup>97</sup> Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 18 str.

Taigi toks 2004 m. birželio 6 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarime Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ pateikiamas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte įtvirtintas šiurkščius darbo drausmės pažeidimo apibūdinimas beveik tapatus Darbo kodekso komentare pateiktam apibūdinimui tik yra labiau sukonkretintas, nes įvardijami esminiai pažeidimo požymiai. Būtent jei ne vienas iš įvardintų požymių, būtų galima teigti, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato atskleidžiamas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte įtvirtinto pažeidimo turinys visiškai atitinka šiame poskyryje pateiktą turinio charakteristiką.

Abejonių kelia konstatavimas, kad teikti informaciją norminiai teisės aktai įpareigoja ne tik darbdavį, jo atstovą, bet ir konkretų darbuotoją, kas neatitinka šiame poskyryje nurodytų aplinkybių bei suformuotos pozicijos. Reiktų pažymėti ir tai, kad Darbo kodekso komentare<sup>98</sup> yra aiškiai nurodyta, kad Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punktas neturėtų būti taikomas darbuotojams, vykdantiems jiems priskirtas informacijos teikimo lankytojams funkcijas, tokiems kaip konsultantai, nes tokių darbuotojų atsisakymas teikti informaciją turėtų būti vertinamas kaip neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais, t.y. kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, įtvirtintas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte.

Vadinasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija šiuo klausimu išaiškės ateityje jo praktikoje. Reiktų tikėti, kad bus nueita tinkamu keliu. Tačiau visgi galima pastebėti, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra vienintelis kasacinis teismas Lietuvos Respublikoje. Aukščiausiojo Teismo, kaip kasacinio, paskirtis – per kasacinėse nutartyse suformuotus precedentes užtikrinti vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką valstybėje. Lietuvos Respublikos teismų įstatymo<sup>99</sup> 23 straipsnio 2 dalies 1 punkte nustatyta, kad į Aukščiausiojo Teismo biuletenyje paskelbtose nutartyse, dėl kurių paskelbimo pritarė dauguma atitinkamo skyriaus teisėjų, esančius įstatymų ir kitų teisės aktų taikymo išaiškinimus atsižvelgia teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat kiti asmenys, taikydami tuos pačius įstatymus ir kitus teisės aktus. Tačiau šio įstatymo 25 straipsnyje kaip viena iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato kompetencijai priklausančių funkcijų yra tvirtinti teismų praktikos taikant įstatymus ir kitus teisės aktus atskirų kategorijų bylose apibendrinimo apžvalgas ir teikti rekomendacinius išaiškinimus. Vadinasi sugretinus Teismų įstatymo 23 ir 25 straipsnio nuostatas, galima daryti pagrįstą išvadą, kad Lietuvos Respublikos teismai, valstybės ir kitos institucijos bei visi kiti

---

<sup>98</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II – III t., p. 338.

<sup>99</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851.

asmenys taikydami įstatymus įpareigojami atsižvelgti tik į aprobuotas ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenyje „Teismų praktika“<sup>100</sup> paskelbtas nutartis, o ne į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimus, kurie, beje, taip pat yra skelbiami biuletenyje „Teismų praktika“. Todėl šis 2004 m. birželio 6 dieną Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ yra rekomendacinio pobūdžio ir į jį, taikant teisės aktus, galima neatsižvelgti. Žinoma, tokiu atveju, pavyzdžiui, teismams, siekiant išvengti nepagrįsto teismo sprendimo apskundimo ar panaikinimo, reiktų savo sprendimą, neatsižvelgti į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimą, motyvuoti, pateikiant aiškius tokią teismo poziciją pagrindžiančius faktinius ir teisinius argumentus.

---

<sup>100</sup> Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), 27 str.

## Išvados

Atlikus darbo sutarčių nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kuriais kėsinama į žmogaus konstitucines teises ir laisves ar nustatytą valdymo tvarką, teisinio reglamentavimo tyrimą galima suformuluoti tokias pagrindinės išvadas:

1. Nutraukti darbo sutartį su darbuotoju pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, galima tik tada, kai yra dviejų juridinių faktų sudėtis: šiurkštus darbo pareigų pažeidimas ir darbdavio iniciatyva.
2. Pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama skiriant griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, todėl šiuo atveju nutraukiant darbo sutartį būtina laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių.
3. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte įtvirtintas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali būti padaromas: neleistinu elgesiu su lankytojais ar interesantais arba kitais veiksmais, tiesiogiai pažeidžiančiais žmogaus konstitucines teises ir laisves.
4. Neleistinu elgesiu su lankytojais ar interesantais laikomas toks darbuotojo elgesys, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių norminių teisės aktų nuostatos arba šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai tvarkai. Ši šiurkštų darbo pareigų pažeidimą gali padaryti tik darbuotojas, kurio darbo funkcijų pobūdis yra kontaktuoti su trečiaisiais asmenimis (lankytojais, interesantais). Šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymo konstatavimui bendravimo forma reikšmės neturi: jis gali būti padaromas ir bendraujant tiesiogiai, ir telefonu, ir nagrinėjant trečiųjų asmenų prašymus, skundus.
5. Veiksmais, tiesiogiai pažeidžiantys žmogaus konstitucines teises ir laisves laikomi veiksmai, kuriais tiesiogiai pažeidžiamos Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės. Šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymui reikšmės neturi jo padarymo vieta: jis gali būti padaromas ir darbuotojo darbo vietoje ir kitoje vietoje, svarbu, kad pažeidimo padarymas būtų susijęs su tiesioginėmis darbuotojo darbo funkcijomis. Ši veika gali būti atlikta bet kurio asmens atžvilgiu.
6. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 5 punkte įtvirtintas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali būti padaromas: pažeidžiant moterų ir vyrų lygias teises arba

atliekant seksualinio priekabiavimo veiksmus tiek bendradarbių, tiek pavaldinių, tiek interesantų atžvilgiu.

7. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikoma tiek tiesioginė, tiek ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties. Tiesiogine diskriminacija laikomas tiek pasyvus, tiek aktyvus elgesys, kai asmeniui dėl lyties taikomos prastesnės sąlygos, negu kitam asmeniui panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos. Netiesiogine diskriminacija laikomas tiek pasyvus, tiek ir aktyvus elgesys, teisės norma, vertinimo nuostata ar praktika, kuriuos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje blogesnėje padėtyje negu kitos lyties asmenys. Netiesioginė diskriminacija, priešingai nei tiesioginė, gali būti ir teisėta.
8. Seksualiniu priekabiavimu laikomas nepageidaujamas užgaulus, bet kokio forma: žodžiu, raštu ar fiziniais veiksmais, išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su kitu asmeniu, kai siekiama pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Seksualinio priekabiavimo atveju neturi reikšmės priekabiuojama prie tos pačios ar prie kitos lyties atstovo.
9. Prie moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo kaip viena iš diskriminacijos formų priskirtinas ir priekabiavimas, kuriuo laikomas nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Priekabiavimo atveju neturi reikšmės, priekabiuojama prie tos pačios ar prie kitos lyties atstovo. Kadangi priekabiavimas nepatenka į tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos kaip moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo, įtvirtinto Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 5 punktą, apimtį, todėl, siekiant tinkamai įgyvendinti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatas, siūlytina pakeisti šį darbo kodekso punktą papildant jį ir priekabiavimo veika.
10. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte įtvirtintas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali būti padaromas, kai: informacija neteikiama, esant norminiuose teisės aktuose įtvirtintai darbdavio pareigai ją teikti arba informacija neteikiama, esant norminiuose teisės aktuose įtvirtintai kito asmens teisei ją gauti, kai šios teisės neriboja įstatymai, arba informacija teikiama, pažeidžiant norminiuose teisės aktuose nustatytas informacijos teikimo taisykles: informacijos pateikimo formą, turinį, terminus, arba informacija teikiama, tačiau sąmoningai, tyčia pateikiama neteisinga, tikrovės neatitinkanti informacija. Šis pažeidimas gali būti padaromas darbdavio atstovo, kai informaciją norminiuose teisės aktuose įpareigojamas teikti darbdavys ar jo atstovas.

## Literatūros sąrašas

### Teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014);
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);
- 3) Lietuvos Respublikos asmens duomenų apsaugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1996, Nr. 63-1479);
- 4) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170);
- 5) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973);
- 6) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
- 7) Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo (Valstybės žinios, 2001, 49-1699);
- 8) Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) ( Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100);
- 9) Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1, 2, 5, 6, 7<sup>1</sup>, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 24<sup>1</sup>, 25, 26, 27, 28 straipsnių bei įstatymo priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas (Valstybės žinios, 2005, Nr. 88-3281);
- 10) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1994, Nr. 42-758);
- 11) Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių įstaigų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 10-236, nauja redakcija 2005 m. lapkričio 26d.);
- 12) Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851);
- 13) Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1996, Nr. 71-1706);
- 14) Piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos aprašas, patvirtintas 2002 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimu Nr. 1491 (Valstybės žinios, 2002, Nr. 95-4105);

- 15) 1951 m. birželio 29 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr.100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675);
- 16) 1958 m. birželio 25 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencija Nr.111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677);
- 17) Europos Bendrijos steigimo sutartis (Valstybės žinios, 2004, Nr.2-2);
- 18) Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija (OL, 1989, C 323);
- 19) Europos socialinė chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704);
- 20) 1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987);
- 21) 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo (OL, 1975 L 045, p. 0019 – 0020);
- 22) 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL, 1976 L 39, p.40);
- 23) 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (OL, 1979 L 6, p. 24-25);
- 24) 1991 m. spalio 14 d. Europos Sąjungos Tarybos direktyvos 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (OL 1991 L 288, p. 3-6);
- 25) 1992 m. spalio 19 d Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta direktyvos 89/39 1/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (OL, 1992 L 348, p. 1-8);
- 26) 1996 m. gruodžio 20 d. Tarybos direktyva 96/97/EB, iš dalies keičianti Direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose (OL, 1997 L 46, p. 20-24);
- 27) 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos parlamento ir tarybos direktyva 2002/73/EB iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir

moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL, 2002 L 269, p.15-20);

Specialioji literatūra:

- 1) BAGDANSKIS, Tomas. Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė. *Juristas*, 2005, nr.3, p. 26.
- 2) BIRMONTIENĖ, T., et.al. *Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2002.
- 3) DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002.
- 4) DESSLER, G. *Personalo valdymo pagrindai*. Kaunas: UAB „Poligrafija ir informatika“, 2001.
- 5) KUZAVINIS, K. *Lotynų-Lietuvių kalbų žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1996.
- 6) MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*, 2003, nr. 2 (40), p. 31-50.
- 7) NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V.; DAMBRAUSKAS, A. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990.
- 8) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988.
- 9) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, II – III t.
- 10) PIKČILINGIS, J., et al. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993;
- 11) VAIŠVILA, Alfonsas. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.
- 12) VĖGELIS, Vidmondas. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 369-375.

Praktinė medžiaga:

- 13) Europos Teisingumo Teismo 1995 m. spalio 7 d. sprendimas byloje C-450/93 *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen Bulletin Case* (1995), ECR I-3051.



- 14) Europos Teisingumo Teismo 1996 m. vasario 13 d. sprendimas byloje C-342/93, *Gillespie v Northern Health and Social Services Board and Others Case* (1996), ECR I-475.
- 15) Europos Teisingumo Teismo 1997 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-409/95 *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen* (1997), ECR I-6363.
- 16) Europos Teisingumo Teismo 2000 m. liepos 6 d. sprendimas byloje C-407/98 *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist* (2000), ECR I-5539.
- 17) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos butų privatizavimo įstatymo 5 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Valstybės žinios, 1996, Nr. 114-2643);
- 18) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas dėl profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio, 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Valstybės žinios, 2000, Nr. 9-199);
- 19) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 6 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 40 straipsnio pripažinimo netekusiu galios ir 251 straipsnio pakeitimas įstatymo 1 ir 2 straipsnių, Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo 27 straipsnio 5 dalies, 50 straipsnio 3 ir 9 dalių atitiktis Lietuvos Respublikos Konstitucijai (Valstybės žinios, 2000, Nr. 105-3318);
- 20) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 dėl darbo kodekso normos, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymą teismų praktikoje;
- 21) Lietuvos Aukščiausiasis Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartis c.b. *D. Laurinavičiūtė - Paulauskienė v. UAB „Wellman“* Nr. 3K-3-1012, kat. 1.
- 22) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 25 d. nutartis c. b. *Rolando Aukštuolio v AB „Pagirių šiltnamiai“*, c. b. Nr. 3K-3-747/2003 m. kat. 4.2; 14.3;
- 23) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis c. b. *A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“*, Nr. 3K-3-657, kat. 11.9.10.8.
- 24) Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2004 m. veiklos ataskaita* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-04-16], p. 12-15. Prieiga

per internetą: <<http://www.lygybe.lt/ci.admin/Editor/assets/Ataskaita%202004-be%20sinicienes.doc>>.

## Santrauka

Šiame magistro darbe analizuojami darbo pareigų pažeidimai, kuriais kėsiniama į žmogaus konstitucines teises ir laisves ar nustatytą valdymą tvarką.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse darbdaviui yra suteikta pasirinkimo teisė be įspėjimo nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kuris vieną kartą šiurkščiai pažeidė darbo pareigas.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvokos ir tokių pažeidimų sąrašo apibrėžimas – tai Lietuvos Respublikos darbo kodekso atnešta naujovė į Lietuvos Respublikos darbo teisę. Nepaisant fakto, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas galioja ir yra taikomas visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje jau daugiau kaip ketveri metai, šiame magistro darbe nagrinėjami šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, kuriais pažeidžiamos žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės ar nustatyta valdymo tvarka, vis dar nėra pakankamai ištirti ir jų praktinis taikymas nėra aiškus.

Reikia pastebėti, kad gilinantis į šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, analizuojami ne tik Lietuvos Respublikos, bet ir Europos Sąjungos bei tarptautiniai teisės aktai. Kadangi Lietuvos Respublikoje teismų praktika nagrinėjamų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atžvilgiu nėra susiformavusi, todėl magistro darbe pateikiami Europos Teisingumo Teismo sprendimai, į kurio pateiktus teisės išaiškinimus turi atsižvelgti ir Lietuvos Respublikos teismai aiškindami ir taikydami teisę.

Šiame magistro darbe detalios analizuojami šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, kuriais pažeidžiamos žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės ar nustatyta valdymo tvarka, pateikiamas šių pažeidimų turinys ir teisinio reglamentavimo aspektai, taip pat šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai vertinami darbo sutarčių nutraukimo kontekste.

Termination of Employment Contracts Due to Gross Breach of Labor Duties whereas Encroaching on the Constitutional Human Rights and Freedoms or Determined Administrative Order (Labor Code of the Republic of Lithuania, Art. No. 235, Part 2, § 1,5 and 6)

## Summary

In this master's graduation paper the breach of labor duties, whereas encroaching on the constitutional human rights and freedoms or determined management order, is analyzed.

The Labor Code of the Republic of Lithuania gives the employee the right of choice to terminate the employment agreement without giving any notice to the employee for gross breach of his labor duties once.

The notion of gross violation of the labor duties and definition of the list of such violation is the novelty, brought by the Labor Code of the Republic of Lithuania into the Labor Law of the Republic of Lithuania. Despite of the fact that the Labor Code of the Republic of Lithuania is valid and applied all over the territory of the Republic of Lithuania for more than four years, the breach of labor duties, whereas encroaching on the constitutional human rights and freedoms or determined management order, analyzed in this master's graduation paper, are not sufficiently explored yet and their practical application is not clear.

It is noticeable, that going deep into the gross violation of the labor duties, the legal acts not only of the Republic of Lithuania, but also the international and the legal acts of European Union are analyzed. As the court practice of analysis of gross breach of labor duties in the Republic of Lithuania is not developed, in this master's graduation paper the decisions of European Court of Justice the explanations of which should be considered by the courts of the Republic of Lithuania, explaining and applying the law.

In this master's graduation paper the gross violation of labor duties, whereas encroaching on the constitutional human rights and freedoms or determined management order, the content of such violation and the legal regulation aspects are supplied, and the gross violations of labor duties are evaluated in the context of termination of employment agreements.