

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Astos Ardaravičiūtės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais  
išnagrinėtų bylų dėl drausminių nuobaudų panaikinimo  
apibendrinimai**

Vadovas: doc. dr. Gintautas Bužinskas  
Recenzentas: asist. Andrius Pranckevičius

Vilnius 2007

## TURINYS

<b>IŽANGA</b> .....	2
<b>1. DRAUSMINĖS NUOBAUDOS SAMPRATA</b> .....	5
1.1. Drausminė nuobauda – drausminės atsakomybės realizavimo forma.....	5
1.2. Drausminės atsakomybės pagrindas – darbo drausmės pažeidimas.....	7
1.3. Drausminės nuobaudos sąvoka ir rūšys .....	10
<b>2. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS TAIKYMAS</b> .....	14
2.1. Drausminės nuobaudos parinkimas ir skyrimas.....	15
2.2. Drausminės nuobaudos apskundimas ir panaikinimas .....	22
<b>3. VILNIAUS MIESTO APYLINKĖS TEISMŲ 2004 - 2006 METAIS IŠNAGRINĖTŲ BYLŲ DĖL DRAUSMINIŲ NUOBAUDŲ PANAIKINIMO ANALIZĖ PAGAL DRAUSMINIŲ NUOBAUDŲ RŪŠIS</b> .....	25
3.1. Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais išnagrinėtų bylų dėl drausminės nuobaudos – <i>pastabos</i> – panaikinimo analizė .....	31
3.2. Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais išnagrinėtų bylų dėl drausminės nuobaudos – <i>papeikimo</i> - panaikinimo analizė.....	37
3.3. Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais išnagrinėtų bylų dėl drausminės nuobaudos – <i>atleidimo iš darbo</i> - panaikinimo analizė.....	47
<b>IŠVADOS</b> .....	58
<b>PRIEDAS</b> .....	60
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS</b> .....	61
<b>SANTRAUKA</b> .....	69
<b>SUMMARY</b> .....	70

## IŽANGA

Temos aktualumas. Teismas, kaip neatsiejama teisinės valstybės dalis, yra teisingumo įgyvendinimo monopolis, į kurį žmonės kreipiasi apginti savo pažeistas teises. Ypatingai tai aktualu kalbant apie darbo teisę, kur viena teisinių santykių šalis yra stipresnė už kitą ir gali kitos, silpnesnės, šalies atžvilgiu taikyti įvairias drausminio poveikio priemones. Pastarosios dažnai būna neadekvačios padarytam darbo drausmės pažeidimui, kurio pagrindu paskirta drausminė nuobauda - pastaba ar papeikimas, gali būti viena iš priešasčių atleisti darbuotoją iš darbo, kaip labiausiai pažeidžiamą darbuotojo konstitucinę teisę į darbą. Tai yra aktuali problema, ir kadangi autorės profesinė veikla susieta su „gyvąja“ teise, t.y. darbu teisme, būtent išsirinkta ši magistrinio darbo tema.

Nacionalinės teismų administracijos pastarųjų metų duomenimis<sup>1</sup>, civilinių bylų dėl darbo teisinių santykių nuolat didėja. Nors išnagrinėtų darbo bylų skaičius nėra pakankamai didelis, lyginant su kitomis civilinių bylų kategorijomis, bet net 37% visų 2004 - 2006 metais Lietuvos Respublikos teismuose išnagrinėtų bylų dėl drausminių nuobaudų panaikinimo, yra išnagrinėta Vilniaus miesto pirmajame, antrajame, trečiajame ir ketvirtajame (toliau atitinkamai Vilniaus miesto 1, 2, 3, 4) apylinkės teismuose.

Darbo tikslas – apibendrinti Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 - 2006 metais išnagrinėtas bylas dėl drausminių nuobaudų panaikinimo pagal drausminių nuobaudų rūšis bei detaliai išanalizuoti Lietuvos teisėje įtvirtintas nuostatas, susijusias su drausminės atsakomybės taikymu. Siekiant įgyvendinti šį tikslą, keliami tokie uždaviniai:

- Pasiremiant teisės mokslininkų darbais, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, atskleisti drausminės nuobaudos sampratą ir prasmę darbo santykių kontekste;
- Apžvelgti drausminės atsakomybės taikymą bei teisėtumo kontrolę;
- Apibendrinti kaip ir kokias materialinės ir procesinės teisės normas taikė Vilniaus miesto apylinkės teismai nagrinėdami tokio pobūdžio bylas ir įvertinti teismų priimtus procesinius sprendimus drausminės atsakomybės panaikinimo aspektu.

Tyrimo objektas yra drausminio poveikio priemonių, - drausminių nuobaudų – panaikinimas, jų teisinis reglamentavimas darbo teisės aspektu. Daugiausia koncentruojamasi ties drausminių nuobaudų normomis, įtvirtintomis Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>2</sup> (toliau DK) XVI skyriuje bei individualių darbo ginčų teisiniu reglamentavimu, įtvirtintu DK XIX skyriuje. Siekiant įgyvendinti užsibrėžtą

---

<sup>1</sup> Prieiga per internetą: [interaktyvus] <<http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/2006/civilines.xls>; <http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/2005/civilines.xls>; <http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/2004/civilines.xls>; <http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/2003/civilines.xls>> [Žiūrėta 2007-03-02].

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

tikslą bei uždavinius, magistro darbe nebus nagrinėjama darbo drausmės instituto samprata, taip pat plačiai nepasisakoma šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo aspektu, kadangi šiomis temomis yra rašomi savarankiški magistriniai darbai.

Tyrimo metodai. Magistro darbo tikslui pasiekti bei uždaviniams įgyvendinti naudojami bendrieji ir specialieji mokslinio tyrimo metodai. Svarbiausias jų – loginės analizės, t.y. siekiant pateikti tam tikrus apibendrinimus ir išvadas, darbe tiriama norminė, specialioji literatūra, analizuojama teismų praktika. Darbe taip pat naudojami sisteminės analizės, sintezės, lyginamasis, lyginamasis istorinis metodai.

Paminėti bendrieji ir specialieji mokslinio tyrimo metodai naudojami kompleksiskai ir sistemiškai, tampriame sąryšyje vienas su kitu.

Darbo originalumas pasireiškia tuo, kad Lietuvoje pirmą kartą magistrinio tyrimo lygiu yra analizuojamas drausminių nuobaudų panaikinimo klausimas ir jo realizavimas praktikoje, t.y pirmosios instancijos teismuose. Mokslinėse publikacijose buvo analizuoti atskiri drausminių nuobaudų panaikinimo aspektai, tačiau plačiau šia tema moksliniai tyrimai, nebuvo atlikti. Vilniaus universiteto Teisės fakultete rašyti keletas magistro darbų, kuriuose nagrinėti kai kurie šio darbo temos aspektai, pvz. atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda, drausminė atsakomybė ir tarnybinė atsakomybė: teisinio reguliavimo ypatumai.

Vilniaus miesto apylinkės teismuose, 2004 - 2006 metais išnagrinėta 120 civilinių bylų dėl drausminių nuobaudų panaikinimo; iš jų net 95 dėl griežčiausios drausminės nuobaudos - atleidimo iš darbo – panaikinimo. Darbe pateikiami statistiniai duomenys, analizuojamos iš esmės išspręstos bylos, leidžiančios labiau atskleisti temos originalumą ir aktualumą, siekiant tiksliau apibendrinti praktines ir teorines teismų problemas iškilusias sprendžiant ginčą teismuose.

Atsižvelgiant į temos turinį ir praktinį pobūdį, atliekant tyrimą, darbe daugiausia analizuojamos Vilniaus miesto apylinkės teismų bylos, kurios ir laikytinos didžiausia šaltinių dalimi. Ypatingai didelė reikšmė skiriama DK ir Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso<sup>3</sup> (toliau CPK) nuostatoms, reglamentuojančioms drausminės atsakomybės taikymą, ginčų dėl drausminių nuobaudų nagrinėjimą, jų teisinį reglamentavimą. Reikšminga šaltinių grupė ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo darbo bylose priimtose nutartyse. Teorinėse magistro darbo dalyse remtasi su tyrimo objekto sritimi tiesiogiai ar netiesiogiai susijusiais Lietuvos ir Rusijos Federacijos, Prancūzijos teisine literatūra.

---

<sup>3</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

Magistro darbą sudaro įžanga, trys dalys, kurių pirmoji ir antroji yra teorinio pobūdžio. Pastarosiose atskleidžiama drausminės nuobaudos samprata ir drausminės atsakomybės taikymas. Trečioje dalyje analizuojant Vilniaus miesto apylinkės teismuose 2004 - 2006 metais išnagrinėtas bylas dėl drausminių nuobaudų panaikinimo pagal drausminių nuobaudų rūšis, įvertinamas teismų darbas, išskiriami procesiniai ypatumai pasireiškiantys tokio pobūdžio bylose. Darbo pabaigoje tyrinėjimo pagrindu formuluojamos išvados, pateikiamas literatūros sąrašas bei trumpos darbo santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

# 1. DRAUSMINĖS NUOBAUDOS SAMPRATA

## 1.1. Drausminė nuobauda – drausminės atsakomybės realizavimo forma

Teisinėje literatūroje *drausminė atsakomybė* apibrėžiama kaip teisės normose numatytos drausminės nuobaudos darbuotojui taikymas už nustatytos darbo drausmės pažeidimą<sup>4</sup>.

Pažymėtina, kad DK tiesioginių drausminės atsakomybės ir drausminės nuobaudos apibrėžimų nepateikia. Darbo kodeksas nurodo konkrečias sąlygas, kurioms esant galima taikyti drausminę atsakomybę, drausminių nuobaudų rūšis, jų skyrimo, apskundimo, panaikinimo tvarką, terminus ir pan.

Drausminė nuobauda - kaip atsakomybės įgyvendinimo priemonė - pateikiama ir Lietuvos Respublikos įstatymuose vartojamų sąvokų žodyne<sup>5</sup>. Teisine prasme atsakomybė aiškinama kaip valstybės reakcija į vienokį ar kitokį teisės pažeidimą, bet bendriausia teisinės atsakomybės principo nuostata išvelgiama Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau Konstitucija) 7 straipsnio 3 dalies teiginyje: “Įstatymo nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės”<sup>6</sup>.

Drausminė atsakomybė, kaip savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, daugeliu bruožų artima ir kitoms teisinės atsakomybės rūšims. Teisinėje literatūroje<sup>7</sup> nurodomi pagrindiniai kriterijai, leidžiantys atskirti drausminę atsakomybę, kaip vieną iš teisinės atsakomybės rūšių:

➤ *pagal taikymo pagrindą* - drausminės atsakomybės taikymo faktinis pagrindas – darbo drausmės pažeidimas, norminis - darbo teisinius santykius reglamentuojantys įstatymai (svarbiausias DK<sup>8</sup>);

➤ *pagal subjektus, taikančius atsakomybę* - drausminės poveikio priemonės skiria asmenys, kuriems teisės pažeidėjai pagal darbo santykius yra pavaldūs<sup>9</sup>.

➤ *pagal poveikio priemones* - drausminė atsakomybė darbo teisėje paprastai tapatinama su drausminių nuobaudų taikymu, kurios yra labiau moralinio poveikio

<sup>4</sup> ОРЛОВСКИЙ, Юрий Петрович. *Словарь по трудовому праву*. Москва: Изд-во Бек, 1998, ст. 90.

<sup>5</sup> МОСКЕВИČIUS, Remigijus. *Lietuvos Respublikos įstatymuose vartojamų sąvokų žodynas* (antras leidimas). Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002.

<sup>6</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 33-10114.

<sup>7</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. I t., p. 136-138; PETKEVIČIUS, Pranas. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 1996, p. 27-31; ŠEDBARAS, Stasys. *Administracinė atsakomybė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 67-79.

<sup>8</sup> Atsakomybė gali būti nustatyta tiek pačiame DK, tiek kituose įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir kituose susitarimuose (DK 38 str.).

<sup>9</sup> Pavyzdžiui, apylinkės teismo pirmininkas, kartu būdamas ir teisėjas, gali skirti administracines (pvz., išpėjimą chuliganizmu nusizengusiam asmeniui) ir drausmines nuobaudas kaip teismo administratorius (pvz., raštinės darbuotojui už pavėlavimą į darbą skiria pastabą). Taigi, darbuotoją drausminėn atsakomybėn traukia ir drausminės nuobaudas taiko ne valstybė ar jos institucija, o darbdavys, nors ši atsakomybė ir yra sankcionuota valstybės.

(pastaba, papeikimas), o jos tikslas – priversti teisės pažeidėją laikytis nustatytos tvarkos ir užkirsti kelią kitiems pažeidimams;

➤ *pagal atsakomybės subjektus* - drausminės atsakomybės subjektas – įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojas – fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą;

➤ *pagal procesinę taikymo tvarką* - drausminio nusižengimo tyrimas ir rezultatų įforminimas dažniausiai yra paprastesnis nei kitų atsakomybių atveju; drausminės nuobaudos skiriamos DK nustatyta tvarka.

Paminėtina, kad iki Valstybės tarnybos įstatymo<sup>10</sup> priėmimo Lietuvoje tarnautojai už pažeidimus atsakydavo bedraja tvarka pagal darbo įstatymus.

Dabar jau daugelis ir darbo, ir administracinės teisės mokslininkų<sup>11</sup> pripažįsta, kad atsirado pagrindas kalbėti apie tarnybinę atsakomybę, kaip atskirą ir savarankišką tarnybinę, o ne drausminės atsakomybės institutą. Nuo drausminės atsakomybės tarnybinė skiriasi tuo, kad ji taikoma ypatingu – valstybės tarnybos santykiu su valstybe susietiems tarnautojams, be to, tarnybinės atsakomybės priemonės, taikymo tvarką reglamentuoja teisės normos, priskirtinos viešajai tvarkai. Valstybės tarnybos santykių, kitaip nei darbo santykių, reguliavimas negali apsiriboti darbuotojų ir darbdavių darbo santykių nustatymu ir šie santykiai turi būti reguliuojami administracinės teisės dalimi esančių specialiųjų įstatymų, o ne bendrųjų darbo įstatymų. Tačiau tarnybinės atsakomybės negalima sutapatinti ir su administracine, nes pastaroji taikoma jokiais pavaldumo ryšiais nesusijusiam asmeniui, be to, tarnybinė atsakomybė, kaip ir drausminė, taikoma tik fiziniams asmenims, o administracinė ir juridiniams.

Darbo teisės teorijoje išskiriama bendroji ir specialioji drausminė atsakomybė<sup>12</sup>:

1) *bendroji* – nustatyta įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis<sup>13</sup> ir DK XVI skyriaus normomis;

<sup>10</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.

<sup>11</sup> ANDRUŠKEVIČIUS, Arvydas. *Administracinės teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p.183-187; LAURINAVIČIUS, Alfonsas. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas*: monografija. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2003, p. 178-183; ŠEDBARAS, Stasys. *Administracinė atsakomybė*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005, p. 69, 75-77; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 124 – 143.

<sup>12</sup> Bendrosios drausminės atsakomybės ir specialiosios drausminės atsakomybės sampratos praktiškai nekito nei tarybinio laikotarpiu, nei po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo, tik specialioji drausminė atsakomybė buvo taikoma platesniam darbuotojų ratui: žr. DAMBRAUSKAS, A., et al. *Tarybinė darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Mintis, 1976, p. 200-206; DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Mintis, 1990, p. 221-224; TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 1999, p. 165-170.

<sup>13</sup> Įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklės – tai vietinis (lokalus), norminis teisės aktas, nustatantis jų vidaus darbo tvarką, reglamentuojantis darbuotojų kolektyvo narių ir įmonės, įstaigos, organizacijos tarpusavio santykius darbo procese, plačiau žr. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 321.

2) *specialioji* – numatyta drausmės statuteose ir kituose specialiuose norminiuose teisės aktuose ir ji taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems atitinkamų kategorijų darbuotojams. Šiai drausminės atsakomybės rūšiai būdinga didesnė drausminių nuobaudų ir kitų poveikio priemonių įvairovė, griežtesnis jų pobūdis, specifinė nuobaudų skyrimo tvarka ir kt.

Palyginimui, Rusijos teisinėje literatūroje<sup>14</sup>, *bendroji drausminė atsakomybė* taikoma be išimties visiems darbuotojams pagal Rusijos Federacijos darbo kodekso reglamentuojamas teisės normas. Šios atsakomybės taikymas nereikalauja papildomų įrodymų ar specialių, juridškai svarbių aplinkybių. Tuo tarpu *specialioji drausminė atsakomybė* egzistuoja greta bendrosios drausminės atsakomybės ir taikoma tik tuomet, kada negali būti taikoma bendroji drausminė atsakomybė. Specialioji drausminė atsakomybė pasireiškia specialia įstatymų leidyba, ypatingai darbuotojų drausmės statuteis ir nuostatais. Šios atsakomybės taikymas visada priklauso nuo specialių, juridškai svarbių aplinkybių. Išskiriama keletas tokių specialių aplinkybių tipų, kurie yra svarbūs įrodymai taikant drausminę atsakomybę: darbuotojai, kurie yra patraukiami drausminės atsakomybės tik pagal specialius įstatymus (pvz., prokurorai, teisėjai); specialiosios darbo paskirties darbuotojai, susiję su žmonių gyvenimu ir sveikata; pareigūnai, kurie turi teisę skirti drausmines nuobaudas (pvz., prezidentas) ir kt.

Reziumuojant, galime pastebėti, kad drausminė nuobauda yra drausminės atsakomybės realizavimo forma ir teisės mokslininkų nuomone tapatinama su drausminės atsakomybės taikymu.

## **1.2. Drausminės atsakomybės pagrindas - darbo drausmės pažeidimas**

Darbuotojo darbo drausmės pažeidimas<sup>15</sup> yra drausminės atsakomybės pagrindas, todėl tikslinga glaustai apžvelgti šį institutą.

Pažymėtina, kad apie šiurkščius darbo drausmės pažeidimus rašomi savarankiški magistriniai darbai, todėl autorė labai neišsiplėtė šiuo aspektu.

---

<sup>14</sup> МИРОНОВ, Владимир Иванович. *Трудовое право России* : учебник. Москва: Журнал "Управление персоналом", 2005, ст. 686-689.

<sup>15</sup> Tai priešinga teisei veika, kurią padarė darbuotojas pažeisdamas vidaus darbo tvarką, žr. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 1999, p. 166.



Darbo drausmės pažeidimas, pagal DK 234<sup>16</sup> str., yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Darbuotojo kaltė yra esminis darbo drausmės pažeidimo elementas, kurį turi įrodyti darbdavys; jo nenustačius, drausminė atsakomybė negalima. Tai išplaukia iš drausminės atsakomybės, kaip individualios, asmeniui taikomos teisinės atsakomybės, prigimties ir esmės<sup>17</sup>. Teismų praktika vadovaujasi nuostata, kad darbo drausmės pažeidimas yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas; žalingi padariniai; priežastinis darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų padarinių ryšys; darbuotojo kaltė. Nesant bent vienos iš šių sąlygų, drausminės atsakomybės taikyti negalima<sup>18</sup>.

Tuo tarpu, 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 yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas (DK 235 str). DK išvardija dešimt šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų<sup>19</sup> (sudėčių): 1) neleistas 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 neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas; 5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų; 6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas; 7) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba išvaistymo, 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

---

<sup>16</sup> Ši teisės norma reiškia, kad darbuotojas privalo žinoti darbo pareigų turinį, jų realizavimo tvarką ir sąlygas, nustatytas įmonės, įstaigos, organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklėse, kurių pažeidimas yra pagrindas darbuotojo drausminei atsakomybei atsirasti, žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. I. J. v. *VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208, kat. 2.4.3.12 // *Teismų praktika*, 2004, Nr. 21, p. 81-88.

<sup>17</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c. b. G. *Zdanevičienė v. AB „Parex bankas“*, kat. 15.3.2; 22.8.

<sup>18</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 330.

<sup>19</sup> Apie šiurkštus darbo pareigų pažeidimus pagal DK 235 str. 2 d. plačiau išaiškino Lietuvos Aukščiausiasis Teismas senato 2004-06-18 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“, žr. 9 p.

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.

Šis sąrašas nėra baigtinis, t.y. galimi ir kitokie nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Pažymėtina, kad po DK priėmimo buvo diskutuojama, kokiais kriterijais reikia vadovautis priskiriant darbo tvarkos pažeidimus prie šiurkščių. Išsiskyrė dvi nuomonės: pirmoji - tai palikta savarankiškai spręsti darbdaviui vien savo nuožiūra<sup>20</sup>; antroji - DK 235 str. 2 d. 11 p. norma laikoma blanketinio pobūdžio, t.y. darbdavys, vertindamas konkretų pažeidimą ir priskirdamas konkrečius nusižengimus prie šiurkščių, turi remtis teisės aktais, kuriuose jis būtų taip įvardintas, ar vadovautis aprobuota teismų praktika<sup>21</sup>.

Aukščiausiasis Teismas pažymi, kad pagal DK 235 str. 2 d. 11 p., šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas: a) kituose norminiuose arba lokaliuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka; b) kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl šiurkščių darbo drausmės pažeidimų vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka (pvz., darbuotojo tyčinis sunaikinimas darbdavio turto; darbuotojo, kurio darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita, saugojimu, priėmimu, išdavimu ar transportavimu, kalti veiksmai darbe, dėl kurių šis darbuotojas netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą ir kt.).

Taigi, įvertinus teismų praktiką, galima prieiti išvados, kad nėra būtina, jog darbdavys nurodytą konkrečią normą, nes išsamaus ir galutinio nusižengimo rūšių sąrašo neįmanoma pateikti.

Sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyvius ir subjektyvius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokias neigiamas pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> MACIJAUSKIENĖ, Rasa. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, nr. 40 (32), p. 46-55.

<sup>21</sup> VĖGELIS, Vidmondas. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: UAB "Forzacas", 2004, p. 369-375.

<sup>22</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 25 d. nutartis c. b. R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59, kat. 11.9.10.8; 15.4.

Norminiuose darbo teisės aktuose drausminės nuobaudos gali būti taikomos ne tik už darbo drausmės pažeidimus, bet ir už kitas pražangas. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas<sup>23</sup> numato įmonės „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojų, kurių veikla gali sukelti šios įmonės darbo sutrikimus, susijusius su didelio masto avarijomis, jų sunkiais padariniais žmonėms ir gamtai, drausminės atsakomybės ypatumus (ji galima ir ne už darbo metu padarytus nusižengimus<sup>24</sup>; gali būti skiriamos kitos, nei DK numatytos, nuobaudos).

### 1.3. Drausminės nuobaudos sąvoka ir rūšys

Lietuvos Aukščiausias Teismas, kurio paskirtis yra spręsti teisės aiškinimo ir taikymo klausimus, o pagrindinė užduotis – užtikrinti visoje valstybės teritorijoje vienodą teisės aiškinimą ir taikymą, pateikia kelias drausminės nuobaudos sąvokas.

Drausminė nuobauda – tai neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą<sup>25</sup>. Ne visiškai sutikčiau su šia Aukščiausiojo Teismo pozicija.

„Sankcija“, pagal tarptautinių žodžių žodyną kildinama iš žodžio „*sanctio*“, reiškiančio griežčiausią nutarimą, todėl tradiciškai, teisės teorijoje, įprasta traktuoti, kad teisinės sankcijos yra neigiamo poveikio priemonės, taikytinos pažeidėjui<sup>26</sup>. Taigi, pateikta Aukščiausiojo Teismo sąvoka, autorės nuomone, taikytina tik pačiai griežčiausiai drausminės nuobaudos rūšiai - atleidimui iš darbo. Tuo tarpu, skiriant švelnesnio pobūdžio drausmines nuobaudas: pastabą ir (ar) papeikimą, įstatymo leidėjo tikslas yra ne nubausti pažeidėją, o skatinti darbuotoją paklusti darbo drausmei, sąžiningai atlikti pareigas; todėl šių nuobaudų skyrimas, nėra laikytina neigiamo poveikio priemone, o tiksliau drausminio, skiriama darbuotojui įvertinant jo padarytą drausmės pažeidimą. Pažymėtina, kad drausminės nuobaudos, išskyrus atleidimą iš darbo, paskirtis –

<sup>23</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225.

<sup>24</sup> T.y. darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, taip pat nustatytųjų elgesio tarnybinėse patalpose, geležinkelių transporto įmonių teritorijose, keleiviniuose traukiniuose arba kitoje darbo vietoje taisyklių pažeidimas, net jeigu tai įvyksta *ne darbo metu*, laikomas darbuotojo drausmės pažeidimu (11 p.).

<sup>25</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *I. J. v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12 // *Teismų praktika*, 2004, Nr. 21, p. 81-88.

<sup>26</sup> LASTAUSKIENĖ, Giedrė. Teisinė sankcija kaip daugiareikšmė teisinė kategorija. *Jurisprudencija*, 2003, nr. 41 (33), p. 7-15.

drausminti<sup>27</sup> nusižengusį darbuotoją, skatinti jį paklusti darbovietės darbo drausmei, sąžiningai atlikti savo darbo funkcijas. Drausminė nuobauda atlieka prevencinės drausminančios priemonės funkcijas ne tik pažeidėjo, bet ir kitų tame pačiame kolektyve su pažeidėju dirbančių asmenų atžvilgiu, todėl kita Aukščiausiojo Teismo išreikšta pozicija, kad *drausminė nuobauda* – įstatymuose numatyta pagrindinė drausminio poveikio priemonė skiriama darbuotojams pažeidusiems darbo drausmę<sup>28</sup>, manyčiau yra tikslesnė. Tačiau šioje sąvokoje, nėra įvertinamas darbo drausmės pažeidimas, kas ypač svarbu parenkant drausminės nuobaudos rūšį. Be to, nėra tikslinga nurodyti, jog t.y. *pagrindinė* priemonė, kadangi įstatymas neišskiria, kuri iš drausminių nuobaudų rūšių yra pagrindinė.

Palyginimui, Tarybiniais laikais, drausminė nuobauda buvo apibrėžiama kaip drausminio poveikio priemonė skiriama kaltajam darbuotojui už darbo drausmės pažeidimą<sup>29</sup>. Šioje teisinėje definicijoje, autorės nuomone, nėra būtinumo nurodyti darbuotojo kaltę, t.y. “kaltajam”, kadangi, darbuotojo kaltė, kuri galima tyčios arba neatsargumo formomis, nėra preziumuojama.

Užsienio šalių teisinėje literatūroje drausminės nuobaudos sąvoka pateikiama panašiai. Rusijos teisinėje literatūroje, drausminė nuobauda yra atsakomybės priemonė taikoma už darbo drausmės pažeidimus<sup>30</sup> arba įstatymais numatytų veiksmų taikymas darbuotojui už jo padarytus darbo drausmės pažeidimus<sup>31</sup>.

Prancūzijoje, drausminės nuobaudos sąvoka pateikiama ne tik teisinėje literatūroje<sup>32</sup>, bet ir Prancūzijos darbo kodekse<sup>33</sup>. Pažymėtina, kad sąvoka nekito nuo darbo kodekso priėmimo, t.y. nuo 1973 m. lapkričio 22 d. Drausminė nuobauda apibrėžiama, kaip įstatymuose reglamentuojamų priemonių, skiriamų darbdavio (išskyrus žodinį įspėjimą), kaip tam tikra pasekmė už netinkamus darbuotojo veiksmus, atsižvelgiant į darbuotojo

---

<sup>27</sup> Drausminės nuobaudos tikslas iš esmės nekito, kaip ir sovietiniu laikotarpiu buvo panašus: auklėti darbuotojus, kad jie darbe būtų drausmingi, žr. BALEVIČIUS, Zigmąs. *Darbuotojų drausminė ir turtinė atsakomybė*. Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1964, p. 79.

<sup>28</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje A. Balandis v. AB “Lifosa”, Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2.4.3.10.

<sup>29</sup> KEINA, Kazimieras. *Darbininkų ir tarnautojų drausminė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1986, p. 24; DAMBRAUSKAS, Antanas. *Darbo drausmės teisinis reguliavimas: (medžiaga lektoriui)*. Vilnius: Žinija, 1987, p. 36.

<sup>30</sup> Prieiga per internetą [interaktyvus]: <[http://www.legalterm.info/display.php?action=search&by=D&nr\\_page=11](http://www.legalterm.info/display.php?action=search&by=D&nr_page=11)>. [Žiūrėta 2007-03-12].

<sup>31</sup> ИВАНОВА, Марина. *С последними изменениями ТК РФ*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-12] Prieiga per internetą: <<http://www.hrinform.ru/sprav/disc.shtml>>.

<sup>32</sup> HESS-FALLON, B.; SIMON, A.M. *Droit du travail* (Darbo teisė). Paris: Dalloz, 2001, p. 120; Définition de la sanction disciplinaire (Drausminės nuobaudos sąvoka) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-12]. Prieiga per internetą: <[http://www.cfdt.fr/pratique/droits\\_travail/questions\\_droits/sanctions\\_disciplinaires.htm](http://www.cfdt.fr/pratique/droits_travail/questions_droits/sanctions_disciplinaires.htm)>.

<sup>33</sup> Le Code du travail Français (Prancūzijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleArticleCode?code=CTRAVAIL.rcv&art=L122-40&indice=12>>.

kalte; ir šios tiesiogiai skiriamos priemonės yra vienas iš būdų darbuotojų prestižui įmonėje, jų funkcijoms ir karjerai bei darbo užmokesčiui mažinti.

Remiantis išdėstytu, manytina, kad: *drausminė nuobauda – tai įstatymuose numatyta drausminio poveikio priemonė, skiriama darbuotojui, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą.*

Pastaroji, skirtingai nuo prieš tai pateiktų sąvokų, teisingiausiai apibrėžiama todėl, kad būtų įgyvendinta pagrindinė drausminės nuobaudos funkcija, jos paskyrimo tikslas ir, įvertintas darbo drausmės pažeidimas atitinkamai parenkant drausminės nuobaudos rūšį.

Darbuotojams, kuriems taikoma bendroji drausminė atsakomybė, už darbo drausmės pažeidimus, darbdavys gali skirti tik šias drausmines nuobaudas:

1. pastabą;
2. papeikimą;
3. atleidimą iš darbo.

Kitokių šiame sąraše nenumatytų nuobaudų (pvz., įspėjimo, baudos, griežto papeikimo) darbdavys skirti negali<sup>34</sup>.

Palyginimui, 1972 m. birželio 1 d. redakcijos Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas<sup>35</sup> (toliau DĮK) numatė platesnį drausminių nuobaudų spektrą: pastabą, papeikimą, griežtą papeikimą, perkėlimą į mažiau apmokamą darbą iki trijų mėnesių arba į žemesnes pareigas tokiam pat laikui<sup>36</sup>, atleidimą iš darbo. Paskutinė DĮK redakcija (2002 m. birželio 20 d.), galiojusi iki DK priėmimo jau nenumatė drausminės nuobaudos - perkėlimo į mažiau apmokamą darbą iki trijų mėnesių arba į žemesnes pareigas tokiam pat laikui. Paminėtina, kad 1994 metų Darbo kodekso projekte, lyginant jį su DĮK, tarp drausminių nuobaudų rūšių buvo įtvirtinta *bauda*. Buvo numatytas net konkretus baudos dydis, t.y. negalėjo būti didesnis negu ¼ darbuotojo

<sup>34</sup> Pavyzdžiui, asmenims, kurių atsakomybės santykius reglamentuoja atitinkami įstatymai, gali būti skiriamos ir kitokios drausminės nuobaudos: *teisėjams*, pagal Teismų įstatymo 87 str. 1 d., teisėjų garbės teismas gali pareikšti: pastabą, papeikimą, griežtą papeikimą; *valstybės tarnautojams*, pagal Valstybės tarnybos įstatymo 29 str. 3 d., gali būti skiriama viena iš šių tarnybinių nuobaudų: pastaba, papeikimas, griežtas papeikimas, atleidimas iš pareigų; *valstybės saugumo pareigūnams*, pagal Valstybės saugumo departamento statuto 33 str. 1 d.: pastaba, papeikimas, griežtas papeikimas, tarnybinio rango pažeminimas, perkėlimas į žemesnes pareigas, atleidimas iš tarnybos; *prokurorams*, pagal Prokuratūros įstatymo 40 str., - pastaba, papeikimas, kvalifikacinio rango pažeminimas, perkėlimas į žemesnes pareigas, atleidimas iš tarnybos; *advokatams*, pagal Advokatūros įstatymo 53 str., Advokatų garbės teismas gali skirti pastabą, papeikimą, viešai paskelbiamą papeikimą, pripažinti negaliojančiu Lietuvos advokatūros sprendimą pripažinti asmenį advokatu; *antstoliams*, pagal LR antstolių įstatymo 15 str. 1 d., gali būti skiriama: pastaba, papeikimas, teisės teikti paslaugas, atėmimas iki 6 mėnesių, atleidimas iš antstolių; o štai *studentams*, pagal Aukštojo mokslo įstatymo 50 str. 1 d., aukštoji mokykla gali skirti šias drausmines nuobaudas: pastabą, papeikimą, griežtą papeikimą, pašalinti iš aukštosios mokyklos.

<sup>35</sup> Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137; negalioja nuo 2003-01-01.

<sup>36</sup> Perkelti į mažiau apmokamą darbą arba į žemesnes pareigas drausminės nuobaudos tvarka buvo galima tik toje pačioje organizacijoje, atsižvelgiant į darbuotojo specialybę ir profesiją: plačiau žr. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1978, p. 214; NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988, p. 261-262.

vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio<sup>37</sup>. Tuo tarpu, 1996 m. pradėdant rengti naująjį Darbo kodekso tekstą ir Darbo kodekso projektą pateikus Seimui, Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimas pasiūlė atsisakyti vienos iš drausminių nuobaudų – baudos, o Valstybinė darbo inspekcija – panaikinti kodekso projekto straipsnį, reglamentuojantį baudas. Abiem šiems siūlymams Socialinių reikalų ir darbo komitetui pritarus, pasibaigė baudos, kaip drausminės nuobaudos egzistavimas<sup>38</sup>.

Pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo esant tinkamam pagrindui yra numatyti ir Rusijos Federacijos darbo kodekse. Iki Rusijos Federacijos darbo kodekso galiojės Darbo įstatymų kodeksas tarp drausminių nuobaudų rūšių numatė ir griežtą papeikimą<sup>39</sup>.

Prancūzijos darbo kodekse<sup>40</sup> išskiriamas platesnis drausminių nuobaudų spektras: pastaba; papeikimas; atleidimas iš darbo dėl darbuotojo kaltės; atleidimas iš darbo sumažinant arba laikinai nemokant pensijų sistemos išmokų; regresas (suprantama kaip karjeros kėlimo pareigose sumažinimas arba pažeminimas pareigose<sup>41</sup>); perkėlimas iš atsakingų pareigų į žemesnes pareigas, nemažinant darbo užmokesčio; darbo užmokesčio mažinimas (padidrinimo nesuteikimas) arba paaukštinimo pareigose stabdymas. Be to, piniginė bauda kaip drausminė nuobauda yra draudžiama.

Darbuotojams, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė, taip pat gali būti taikomos ir kitos drausminės nuobaudos, numatytos jų darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose<sup>42</sup>. Pavyzdžiui, jau minėtame Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 12 punkte, nurodyta, kad be numatytųjų darbo įstatymuose, darbuotojams už drausmės pažeidimus taikomos šios drausminės nuobaudos:

1) mašinistams atimama teisė valdyti lokomotyvą, perkeliant juos iki vienerių metų mašinistų padėjėjais, šaltkalviais, garvežių kūrėjais;

2) nenuimamųjų riedmenų vairuotojams ir lokomotyvų mašinistų padėjėjams atimami pažymėjimai, perkeliant juos iki vienerių metų į darbą, nesusijusį su traukinių eismu;

---

<sup>37</sup> VĖGELIS, Vidmondas. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: UAB "Forzacas", 2004, p. 369-370.

<sup>38</sup> ТИАЗЬКИЈУС, Викторас. *Darbo teisė: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 34.

<sup>39</sup> ОРЛОВСКИЙ, Ю. П., et al. *Комментарии к кодексу о труде Российской Федерации*. Москва: Юрист, 2000; ст. 348-357.

<sup>40</sup> Le Code du travail Français (Prancūzijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleArticleCode?code=CTRAVAIL.rcv&art=L122-42&indice=14>>.

<sup>41</sup> CASILLAS, Alexis. *Les sanctions disciplinaires* (Drausminės nuobaudos) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-22]. Prieiga per internetą: <[http://www.cfdd.fr/pratique/droits\\_travail/questions\\_droits/sanctions\\_disciplinaires.htm](http://www.cfdd.fr/pratique/droits_travail/questions_droits/sanctions_disciplinaires.htm)>.

<sup>42</sup> ДІК taip pat numatė, kad drausminės atsakomybės įstatymuose ir drausmės statutuose atskiroms darbininkų kategorijoms galėjo būti numatomos ir kitos drausminės nuobaudos.

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

Rusijos Federacijos darbo kodeksas taip pat nedraudžia federaliniais įstatymais, statutais ir darbo tvarkos taisyklėmis numatyti ir kitokias drausminių nuobaudų rūšis, taikomas atitinkamų kategorijų darbuotojams<sup>43</sup>.

## 2. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS TAIKYMAS

Drausminių nuobaudų taikymas tėra vienas iš darbo drausmės užtikrinimo būdų. Skiriant drausminę nuobaudą, privalu laikytis DK XVI skyriaus „Darbo drausmė“ normų. Pažymėtina, kad drausminė nuobauda pagal Lietuvoje galiojančius teisės aktus, gali būti taikoma tik darbuotojui. Tuo tarpu, Rusijos Federacijos darbo kodekse, įtvirtinta nuostata, kad drausminė atsakomybė, kai to reikalauja profesinė sąjunga, gali būti patraukti ne tik darbuotojai, bet ir darbdaviai - organizacijų vadovai, jų pavaduotojai<sup>44</sup>.

Drausminės atsakomybės taikymo procedūra detaliai reglamentuojama Darbo kodekse, todėl svarbiu šios dalies šaltiniu be DK taip pat laikytini ir Darbo kodekso komentaras, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ (toliau Aukščiausiojo Teismo senato 2004-06-18 nutarimas Nr. 45) bei šiuo nutarimu patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“ (toliau Aukščiausiojo Teismo senato 2004-06-18 nutarimu Nr. 45 patvirtinta apibendrinimo apžvalga).

Taikydamas drausminio poveikio priemones, kiekvieno darbuotojo atžvilgiu individualiai, darbdavys atkreipia kitų darbuotojų dėmesį, turint tikslą ne tik nubausti pažeidėją, bet ir daryti įtaką jo ir bendradarbių elgesiui. Kad paskirta drausminė nuobauda būtų efektyvi, ji turi būti teisinga, t.y. adekvati vertinamiems darbuotojo veiksams.

---

<sup>43</sup> *Трудовой кодекс Российской Федерации* (Rusijos Federacijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.uhr.ru/index/law/kzot/9420,0.html?prn=1>>.

<sup>44</sup> ВЕРХОВИЦЕВ, А. В. Комментарии официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: ИНФРА-М, 2005; ст. 564.

Vertinant darbo drausmės pažeidimą, tiek per griežtos, tiek per švelnios drausminės nuobaudos taikymas gali nepadaryti reikiamo poveikio darbo drausmei gerinti<sup>45</sup>.

## 2.1. Drausminės nuobaudos parinkimas ir skyrimas

*Pastabą ir papeikimą* darbdavys gali skirti savo nuožiūra praktiškai už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą. Pažymėtina tai, kad darbdavys turi dispozicijos teisę, bausdamas darbo drausmės pažeidėją, parinkti švelnesnę drausminę nuobaudą, lyginant su ta, kuri atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, bet teisės atitinkamai griežtinti bausmę jis neturi.

Tuo tarpu drausminę nuobaudą – *atleidimą iš darbo*– galima skirti tik DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose numatytais atvejais:

1. kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;

2. kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DK 235 str.)<sup>46</sup>.

Palyginimui, galiojant ir Darbo įstatymų kodeksui ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymui<sup>47</sup> (toliau DSĮ) prieštarigai buvo vertinamas atleidimo iš darbo kaip drausminės nuobaudos taikymas; nebuvo aišku koku įstatymu vadovautis, atleidžiant darbuotoją iš darbo<sup>48</sup>; nebuvo pateikta šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos. Ir tik priėmus Lietuvos Respublikos 1993 m. liepos 14 d. įstatymą “Dėl Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo pakeitimo”<sup>49</sup> darbo sutartis darbdavio iniciatyva

<sup>45</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: AB „Aušra“, 2006, p. 237.

<sup>46</sup> Plačiau žr. DAMBRAUSKAS, Antanas. Aktualios darbo sutarties teisinio reguliavimo problemos. *Teisė*, 1995, nr. 28, p. 88-92; MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. *Teisė*, 1995, nr. 27, p. 36-42; ŠUMINAS, A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. *Teisė*, 1999, nr. 33 (2), p. 58-68.

<sup>47</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973; negalioja nuo 2003-01-01.

<sup>48</sup> Palyginimui, DĮK nuostata reglamentuojanti atleidimą iš darbo, kaip drausminę nuobaudą, nekito, t.y. ji galėjo būti taikoma esant šiems pagrindams: 1) kai darbininkas ar tarnautojas be svarbių priežasčių sistemingai nevykdo pareigų, jam pavestų pagal darbo sutartį ar vidaus darbo tvarkos taisyklės, jei darbininkui ar tarnautojui pirmiau buvo skirtos drausminės arba visuomeninės nuobaudos; 2) kai darbininkas ar tarnautojas padaro pravaikštą be svarbių priežasčių (įskaitant nebuvimą darbe daugiau kaip 3 valandas per darbo dieną); 3) kai pasirodo darbe neblaivus, narkotinio ar toksinio apsvaigimo būklėje; 4) kai darbovietėje padaromas valstybinio ar visuomeninio turto grobimas (įskaitant ir smulkųjį), nustatytas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu arba organo, į kurio kompetenciją įeina administracinės nuobaudos skyrimas arba visuomeninio poveikio priemonių taikymas, nutarimu.

DSĮ (1991 m. gruodžio 31 d. redakcija) numatė, kad kai darbuotojas nerūpestingai atliko pareigas ar kitaip pažeidė darbo drausmę, jei prieš tai jam nors vieną kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos, darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. Taigi, nieko nebuvo pasakyta apie galimybę atleisti darbuotoją iš darbo už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

<sup>49</sup> Valstybės žinios, 1993, Nr. 30-684; negalioja nuo 2003-01-01.



galėjo būti nutraukta ir tuo pagrindu, kai darbuotojai, turintys įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.

Atleidimas iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose nustatytais pagrindais yra drausminė nuobauda, kuri gali būti taikoma tik esant drausminės atsakomybės pagrindui, t.y. darbdavys nutraukdamas darbo sutartį apie tai iš anksto neišpėjęs darbuotojo, privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių (DK 136 str. 4 d.) ir DK normos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į Kodekso sistemą bei jo struktūrą siekiant užtikrinti Kodekso vientisumą ir atskirų jo sudedamųjų dalių suderinamumą (DK 10 str. 1 d).

Kaip pažymėjo Lietuvos Aukščiausiasis Teismo senatas 2004-06-18 nutarime Nr. 45, pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; b) faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių<sup>50</sup> buvo skirta drausminė nuobauda; c) faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 str. 3 d.); d) faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti; e) darbdavio iniciatyva.

Teisme tikrinant darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui, o darbdavio įrodinėjamos konkrečios aplinkybės turi būti pagrįstos ne formaliais darbuotojo atleidimo darbo trūkumais, o konkrečiu darbo drausmės pažeidimu<sup>51</sup>.

Pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas<sup>52</sup>; b) darbdavio iniciatyva. Didelės atsakomybės reikalaujančiose veiklos srityse, tokiose kaip sveikatos apsauga, veikiančių įmonių, įstaigų, organizacijų (pvz., ligoninių, vaistų gamybos) vadovai privalo užtikrinti tinkamą darbuotojų pareigų atlikimą, todėl jų dispozicijos teisė savo nuožiūra už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus skirti švelnesnę nuobaudą nei reglamentuoja įstatymas, yra ribota ir ja gali naudotis išimtiniais atvejais. Nepakankama atliekamo darbo kontrolė, nereagavimas į daromus darbo drausmės

---

<sup>50</sup> *Pastaba:* nustatytas dvylikos mėnesių terminas skaičiuojamas nuo tos dienos, kada padarytas darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo, o kai darbuotoją atleidus iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. darbo ginčus nagrinėjantys organai panaikina ankstesnes jam (darbuotojui) skirtas drausmines nuobaudas, tai buvęs atleidimas iš darbo kvalifikuojamas kaip atleidimas be teisėto pagrindo, t. y. neteisėtas.

<sup>51</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.

<sup>52</sup> Kai konkretus darbuotojo padarytas pažeidimas atitinka įstatymuose, kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį, toks konkretus pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

pažeidimus ar nepakankamai griežtas jų, ypač – šiurkščių pažeidimų vertinimas gali sąlygoti neatsakingą požiūrį į darbą ir aplaidų darbo pareigų atlikimą, galintį sukelti sunkias pasekmes.

Atsižvelgiant į DK 136 str. 3 d. nuostatas, darytina išvada, kad griežčiausia drausminė nuobauda taikytina tada, kai darbo drausmės pažeidimo atvejis yra pasikartojantis arba šiurkštus, t.y. netoleruotinas.

DK 131 str. 1 d. ir 132 str. 1 d. numato draudimus darbdaviui atitinkamais atvejais atleisti darbuotoją iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, t.y. draudžiama atleisti iš darbo: darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat atostogų metu; darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas; nėščią moterį nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Atvejai, kada darbdaviui draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo, DK 131 straipsnio 1 dalyje nėra išsamiai nurodyti, juos gali nustatyti ir kiti įstatymai (DK 131 str. 1 d. 3 p.)<sup>53</sup>.

Skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau (DK 238 str.). Antraip drausminė nuobauda gali būti pripažinta nepagrįsta ir teismas gali gražinti darbuotoją į darbą. Akivaizdu, kad parenkant drausminę nuobaudą gali ir turi būti atsižvelgiama ir į kitas aplinkybes, reikšmingas jos parinkimui. Pavyzdžiui, kai darbuotojo pareigybės aprašyme yra nustatyta, kad jis kiekvieną mėnesį privalo teikti raštiškas ataskaitas darbdaviui, tačiau pagal nusistovėjusią darbovietėje tvarką darbdavio atstovai keliolika mėnesių iš eilės nereikalavo tokių ataskaitų, o darbuotojas jų neteikė, į tokią nusistovėjusią darbovietėje tvarką bei darbdavio elgesį turėtų būti atsižvelgiama tiek sprendžiant drausminės atsakomybės pagrindo buvimo klausimą, tiek ir parenkant drausminę nuobaudą.

Palyginti su galiojusi Darbo įstatymų kodeksu, DK įtvirtinti du nauji veiksniai (sukelti padariniai ir darbuotojo kaltė), į kuriuos turi būti atsižvelgiama skiriant drausminę nuobaudą. Šie veiksniai turėtų padėti darbdaviui objektyviau įvertinti darbuotojo nusižengimo sunkumą ir pasirinkti tinkamiausią reagavimo į darbo drausmės pažeidimą būdą<sup>54</sup>. Tačiau, darbdavys, parinkdamas drausminę nuobaudą, nėra įpareigotas laikytis

---

<sup>53</sup> Plačiau žr. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 143-145; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p.446-456 („Darbo sutarties nutraukimo apribojimai ir garantijos tam tikrų kategorijų darbuotojams“).

<sup>54</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. II t., p. 347.

kokio nors jų skyrimo eiliškumo. Net ir esant darbo drausmės pažeidimo faktui, darbdavys atsižvelgdamas į DK 238 straipsnyje nurodytų veiksmų visumą, gali nuobaudos ir neskirti.

Ypač svarbiu reikėtų laikyti darbuotojo kaltės faktoriaus išskyrimą. Darbuotojo kaltė, kuri galima tyčios arba neatsargumo formomis, nėra preziumuojama, o darbuotojo kaltos veikos buvimą visada turi įrodyti darbdavys. Tokiu būdu darbuotojas yra apsaugomas nuo nepagrįsto drausminės nuobaudos skyrimo bei darbdavio savivalės.

Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą (DK 239 str.). Šią principinę nuostatą buvo įtvirtinęs ir DĮK.

Kitų teisinės atsakomybės rūšių (pvz., materialinės, administracinės) taikymas nėra kliūtis taikyti drausminę nuobaudą.

DK 239 straipsnio nuostata, numatanti galimybę drausminę nuobaudą skirti pakartotinai, taikytina tokio darbo drausmės pažeidimo (kitos pražangos) atveju, kai darbuotojas, kuriam jau skirta drausminė nuobauda, per dvylika mėnesių nuo jos paskyrimo vėl padaro drausminį nusižengimą, galintį būti pagrindu pvz., atleisti jį iš darbo. Darbuotojas gali pažeisti darbo drausmę daugybę kartų, bet jeigu už tai jam neskirta nė viena drausminė nuobauda, nelaikoma nuolat pažeidinėjus darbo drausmę. Pavyzdžiui, kai atlikus patikrinimą, paaiškėja keli darbuotojo padaryti pažeidimai ir pan., paprastai skiriama viena drausminė nuobauda, kuri parenkama vadovaujantis DK 35 straipsnio 1 dalies<sup>55</sup>, 238 straipsnio nuostatomis. Tačiau kai padaryti nors du pažeidimai ir už juos skirtos drausminės nuobaudos, jau pripažįstama juos esant nuolatiniams.

Manytina, kad kilus būtinybei atleisti darbuotoją, darbdavys jaustųsi kur kas tvirčiau, jei drausmines nuobaudas už smulkias pražangas skirtų sistemingai.

Prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų<sup>56</sup> dėl darbo drausmės pažeidimo. Jei per darbdavio arba administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo (DK 240 str. 1 d.).

---

<sup>55</sup> T.y., įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles, bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo, sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise.

<sup>56</sup> Panaši nuostata įtvirtinta ir Prancūzijos darbo kodekso L-122-41 straipsnyje, pagal kurį, drausminė nuobauda darbuotojui negali būti skiriama be jo rašytinio pasiaiškinimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleArticleCode?code=CTRAVAIL.rcv&art=L122-41&indice=13>>.

Svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija yra darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo. Tai naujovė DK, kad rašytinio pasiaiškino iš darbuotojo pareikalauti turi *darbdavys*, DĮK to nenumatė.

Įstatymas nenumato, kad darbdavio reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti turi būti įteiktas pasirašytinai, o darbuotojo atsisakymas, vengimas priimti darbdavio rašytinį reikalavimą prilyginamas jo gavimui.

Kaip pažymėjo Aukščiausiasis Teimas, formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą<sup>57</sup>, ir dėl to, kad nebuvo raštu pareikalauta ieškovo pasiaiškinti, nėra pagrindas panaikinti paskirtas drausmines nuobaudas.

Sutinkamai su TDO Konvencijos Nr. 135 “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“<sup>58</sup> nuostatomis, darbuotojų interesus gali atstovauti ne tik profesinės sąjungos, bet ir renkamieji darbuotojų atstovai – darbo tarybos.

Išankstinis<sup>59</sup> atitinkamo organo sutikimas drausminės nuobaudos skyrimui yra reikalingas tik įstatymų nustatytais atvejais, kurie nustatyti, pavyzdžiui:

➤ Europos Darbo tarybų įstatymo<sup>60</sup> 13 straipsnio 2 dalyje, pagal kurią, su Lietuvos Respublikoje veikiančių Europos Bendrijos įmonės padaliniu ar su Lietuvos Respublikoje buveinę turinčia Europos Bendrijos įmonių grupės įmone darbo santykiais susijusiems Europos darbo tarybos ar Europos darbo tarybos komiteto, specialiojo derybų komiteto nariai jų narystės Europos darbo taryboje ar specialiajame derybų komitete laikotarpiu negali nutraukti darbo sutarties darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojų atstovo sutikimo; o jei šie asmenys buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, sutikimą juos atleisti iš darbo turi teisę duoti Valstybinės darbo inspekcijos teritorinis skyrius;

➤ Lietuvos geležinkelių transporto drausmės statuto<sup>61</sup> 16 punkto 2 pastraipoje, pagal kurią, darbuotojų, kurie yra profesinės sąjungos nariai, atleidimas iš darbo <...> turi būti suderintas su atitinkama profesinės sąjungos institucija, išskyrus įstatymų numatytus atvejus, taip pat atvejus, nurodytus šiurkščių pažeidimų, keliančių grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai, sąraše, patvirtintame valstybinės įmonės

<sup>57</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje *G. E. Ramoška v. Kauno valstybinis muzikinis teatras*, Nr. 3K-3-446/2003, kat. 2.4.3.10.; 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje *V. Kriaučiūnienė v. V. Sadlauskienės IĮ “Sadarna”*, Nr. 3K-3-590/2004, kat. 2.4.3.10.

<sup>58</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr.30-737.

<sup>59</sup> T.y. gautas iki drausminės nuobaudos darbuotojui paskyrimo.

<sup>60</sup> Valstybės žinios, 2004, 39-1271.

<sup>61</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225.

“Lietuvos geležinkeliai” generalinio direktoriaus ir suderintame su Lietuvos geležinkelininkų profsajungomis;

➤ Profesinių sąjungų įstatymo<sup>62</sup> 21 straipsnio 2 dalyje, pagal kurią skiriant drausminę nuobaudą (išskyrus atleidimą iš darbo) darbuotojui, kuris yra įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo narys, reikia išankstinio profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimo.

Pažymėtina, kad nustatius, kad darbuotojui nuobauda paskirta neteisėtai, darbdavio įsakymas, kuriuo ji paskirta, yra teisiškai ydingas ir naikintinas nepriklausomai kieno – darbdavio, darbuotojo ar trečiųjų asmenų, pvz., profesinės sąjungos, iniciatyva nuobaudos neteisėtumo klausimas iškeltas.

Drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai (DK 240 str. 3 d). Jei darbuotojas atsisako susipažinti su darbdavio įsakymu, kuriuo paskirta drausminė nuobauda, ir pavyzdžiui teismui teigia, kad jis nebuvo supažindintas su įsakymu, darbdavys privalės pateikti teismui aktą, kad dalyvaujant liudytojams darbuotojas su įsakymu supažindintas ir pasirašyti atsisakė. Šiuo atveju darbdavys galės prašyti teismo apklausti byloje liudytojus, kurie pagrįstų jo aplinkybes.

DK nenurodytas terminas, per kurį darbdavys turi pranešti darbuotojui apie skirtą drausminę nuobaudą. Ieškinio senaties terminas (DK 27 straipsnis) apskūsti drausminę nuobaudą prasideda sužinojus apie jos skyrimą. Dėl tos priežasties supažindinimo su įsakymu dėl drausminės nuobaudos paskyrimo terminas (kaip ir darbuotojo pasiaiškinimo terminas) galėtų būti nustatytas darbo tvarkos taisyklėse.

Drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį<sup>63</sup> nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo<sup>64</sup>, o iškėlus baudžiamąją bylą, - ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos (DK 241 str. 1 d.). Šios nuostatos taikymui yra reikšminga darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena, nes nustatytas vieno mėnesio terminas drausminei nuobaudai skirti prasideda kitą dieną po tos kalendorinės dienos, kurią pažeidimas paaiškėjo. Darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena

---

<sup>62</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

<sup>63</sup> *Pastaba*: įstatyme nustatytas vieno mėnesio drausminės nuobaudos skyrimo terminas yra skirtas darbdaviui apsispręsti ir priimti sprendimą dėl drausminės atsakomybės taikymo ir konkrečios drausminės nuobaudos skyrimo.

<sup>64</sup> Rusijos Federacijos darbo kodeksas numato dar vieną išimtį, t.y. neįskaitant laikotarpio reikalingo darbuotojų profesinės sąjungos nuomonei pareikšti, žr. ВЕРХОВЦЕВ, А. В. *Комментарии официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Москва: ИНФРА-М, 2005; ст. 563.

laikoma ta diena, kurią darbdaviui arba jo atstovams – įmonės, įstaigos, organizacijos vadovui ir administracijos pareigūnams tapo žinomas darbo drausmės pažeidimo faktas ir darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas. Jei darbdaviui yra nežinomas konkretus pažeidimą padaręs darbuotojas, termino eiga neprasideda. Jeigu administracijos pareigūnas pats neturi teisės skirti nuobaudos, apie darbo drausmės pažeidimą jis turi nedelsdamas informuoti darbdavį ar jo atstovą, turintį teisę skirti drausminę nuobaudą.

Negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Pažymėtina, kad iki DK įsigaliojimo kildavo neaiškumų, ar galima skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, kai pažeidimo faktas, atlikus auditą ar inventorizaciją, paaiškėdavo praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas padarytas, kadangi specialiuose normatyviniuose aktuose, reguliuojančiuose darbuotojų drausminę atsakomybę, kai kada buvo nustatomi kitokie terminai drausminei nuobaudai skirti ir kitaip apibrėžiama jų eigos pradžia<sup>65</sup>. DK 241 str. 2 dalis įtvirtino nuostatą, kad jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

Darbuotojui paskirta drausminė nuobauda galioja vienerius metus nuo jos paskyrimo dienos. Atitinkama nuostata buvo įtvirtinta ir DĮK. Nuobauda išnyksta savaime ir šio fakto nereikia įforminti įsakymu (nurodymu). Jeigu darbuotojui, galiojant drausminei nuobaudai, skiriama nauja drausminė nuobauda, ankstesnė nuobauda lieka galioti.

Palyginimui, Rusijos Federacijos darbo kodekse<sup>66</sup> drausminės nuobaudos skyrimo ir galiojimo terminai, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, sutampa, tuo tarpu, Prancūzijoje<sup>67</sup>, drausminė nuobauda skiriama ne vėliau kaip per du mėnesius nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, o tam tikrais atvejais, drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per tris metus.

---

<sup>65</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988, p. 265.

<sup>66</sup> *Трудовой кодекс Российской Федерации* (Rusijos Federacijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.uhr.ru/index/law/kzot/9420,0.html?prn=1>>.

<sup>67</sup> HESS-FALLON, B.; SIMON, A.M. *Droit du travail* (Darbo teisė). Paris: Dalloz, 2001, p. 122.

## 2.2. Drausminės nuobaudos apskundimas ir panaikinimas

Darbuotojas paskirtą drausminę nuobaudą turi teisę apskusti individualių darbo ginčų (DK XIX skyrius) nagrinėjimo tvarka<sup>68</sup>.

Pažymėtina, kad pagal DK 293 str., *tik darbuotojui* suteikiama teisė apskusti teismui darbo ginčų komisijos sprendimą. Darbdavys negali apskusti darbo ginčų komisijos sprendimo tik pirmosios instancijos teismui, tačiau jam nedraudžiama kreiptis į apygardos teismą kaip apeliacinę instanciją dėl neįsiteisėjusio pirmosios instancijos teismo sprendimo apskundimo.

Kai kurie teisės mokslininkai<sup>69</sup> kritiškai vertina draudimą skusti darbo ginčų komisijos sprendimą darbdaviui, kadangi taip pažeidžiama Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tai, kad jo byla būtų nagrinėjama teisme; LR Konstitucijos 30 straipsnyje įtvirtinta asmens teisė į gynybą ir 29 straipsnyje – visų asmenų lygybės įstatymui ir teismui principas; CPK 17 straipsnyje nustatytas šalių procesinio lygiateisiškumo principas. Siūloma teismams priimti ieškinius, kuriuos pateikia darbdaviai dėl darbo ginčų komisijos sprendimo ir kreiptis į Konstitucinį teismą dėl DK 293 straipsnio antrosios dalies atitikimo Konstitucijai.

Individualius darbo ginčus, pagal DK 286 str. 1 d., nagrinėja darbo ginčų komisija; teismas. Skirtingai nei Lietuvoje, Rusijos Federacijoje, paskirtą drausminę nuobaudą darbuotojas gali apskusti ne tik individualius darbo ginčus nagrinėjantiems organams, bet ir valstybinei darbo inspekcijai<sup>70</sup>.

Darbo ginčų nagrinėjimo procesą reglamentuoja skirtingi teisės aktai: darbo ginčų nagrinėjimas teisme vyksta pagal CPK nuostatas, o darbo ginčų komisijoje tvarką reglamentuoja DK.

Priklausomai nuo paskirtos drausminės nuobaudos rūšies, darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus.

---

<sup>68</sup> Anksčiau galiojusiamе DĮK buvo nuoroda, kad administracija turi teisę, užuot skyrusi drausminę nuobaudą, perduoti darbo drausmės pažeidimo klausimą svarstyti darbo kolektyvui, draugiškam teismui ar visuomeninei organizacijai.

<sup>69</sup> NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d.* Vilnius: UAB "Forzacas", 2004, p. 283-290.

<sup>70</sup> *Трудовой кодекс Российской Федерации* (Rusijos Federacijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.uhr.ru/index/law/kzot/9420,0.html?prn=1>>.

Dėl drausminės nuobaudos (pastabos, papeikimo) darbuotojas turi teisę per tris mėnesius<sup>71</sup> kreiptis į įmonės darbo ginčų komisiją. Šioje vietoje tikslinga glaustai aptarti ir darbo bylos parengimą nagrinėti darbo ginčų komisijoje. Darbdavys gavęs darbuotojo prašymą, privalo maksimaliai užtikrinti nekliudomą tolesnę prašymo eigą. Pažymėtina, kad prašymo turiniui, kuris pateikiamas darbo ginčų komisijai, nėra keliami tokie griežti reikalavimai kaip ieškinio pareiškimui. Reikalavimai minimalūs: prašymas turi būti rašytinis, darbuotojo pasirašytas ir nurodyta kreipimosi data, taip pat nurodomas ieškovas ir atsakovas. Darbdavys privalo paskirti specialų subjektą – darbo ginčų komisijos raštvedį, kuris ir atlieka parengiamuosius veiksmus. Raštvedys užsiima technine – pagalbine veikla, susijusia su prašymų registravimu, įrodymų rinkimu, šalių informavimu ir kt. Pirmasis darbo ginčų komisijos posėdis turi įvykti ne vėliau kaip per 7 kalendorines dienas nuo prašymo padavimo dienos. Posėdis laikomas teisėtu, jeigu jame dalyvauja vienodas skaičius darbdavio ir darbuotojų atstovų, o skaičiaus netolygumai neturėtų būti pagrindas atidėti posėdį. DK 292 straipsnis reglamentuoja pagrindinius darbo ginčų komisijos bylos nagrinėjimo posėdyje ir sprendimo priėmimo aspektus. Paminėtina, kad ginčai nagrinėjami viešai, demokratiškai, nesiekama imituoti teismo posėdžio, nėra nustatyta griežta pasisakymų eiliškumo tvarka ir pan. Priimtu laikomas tik tas sprendimas, kuris priimamas darbo ginčų komisijos posėdžių dalyvių bendru susitarimu, o jei darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė, protokole daromas įrašas, kad šalys nesusitarė ir sprendimas nepriimtas.

Darbo ginčų komisijos nepalankų sprendimą, silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis, per 14 dienų turi teisę apskųsti teismui<sup>72</sup>.

Dėl griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo, darbuotojas, manantis, kad atleistas nepagrįstai, turi teisę per mėnesį laiko, dėl neteisėto atleidimo iš darbo pareikšti ieškinį tiesiogiai teisme.

Drausminę nuobaudą panaikinti turi teisę tiek darbo ginčų komisija, *tiek teismas*, atsižvelgiant į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis padarytas, darbuotojo ankstesnį darbą ir elgesį, į tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, ar buvo laikytasi nuobaudai skirti nustatytos tvarkos.

---

<sup>71</sup> DK 296 str., numatytas trijų mėnesių terminas kreiptis į darbo ginčų komisiją laikytinas nuo tos dienos, kai darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Ši norma laikytina specialiąja norma DK 27 straipsnio atžvilgiu, nepaisant to, kad šis terminas neturi visų ieškinio senaties termino požymių, tačiau jis, kaip ir kiekvienas ieškinio senaties terminas, reglamentuoja ne materialinės teisės trukmę, bet užtikrina perėjimą nuo pažeistos materialinės teisės prie jos gynimo.

<sup>72</sup> Kai ieškovas pateikia ieškinį teismui pažeisdamas DK 293 str. nustatytą keturiolikos dienų terminą, remiantis įstatymo analogija reikėtų taikyti atitinkamą CPK normą ir kai darbuotojas tiesiogiai į teismą kreipiasi praleidęs trijų mėnesių terminą, t.y. prieš tai nesikreipęs į darbo ginčų komisiją. Kadangi jau priimant pareiškimą yra aišku, kad komisija nėra kompetetinga nagrinėti ginčą, teismas neturėtų atsisakyti priimti ieškinio ir remiantis CPK 412 str. 2 d., turėtų nagrinėti bylą.



Subjektas, paskyręs drausminę nuobaudą, taip pat gali ją panaikinti, jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba, nepažeidinėja darbo drausmės. Inicijatyvą panaikinti drausminę nuobaudą gali pareikšti tiek darbo kolektyvas, tiek darbo taryba, profesinė sąjunga ar net pats darbuotojas.

Drausminės nuobaudos panaikinimas turi tokią pat teisinę reikšmę kaip ir jos išnykimas – laikoma, kad darbuotojas nėra turėjęs nuobaudų.

Pažymėtina, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas esant nurodytoms aplinkybėms turi teisę panaikinti darbdavio skirtą drausminę nuobaudą net ir tuo atveju, kai nuobauda, vertinant ją formaliai, yra paskirta pagrįstai, t.y. už darbuotojo faktiškai padarytą darbo drausmės pažeidimą, tačiau negali jos pakeisti kita (pvz., švelnesne).

Apžvelgus tiek Lietuvos, tiek kitų šalių norminę ir specialiąją teisinę literatūrą, drausminė nuobauda suprantama kaip drausminės atsakomybės įgyvendinimo forma.

Darbuotojo drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, ir nėra būtina, jog darbdavys nurodytą konkrečią normą, ar darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės yra šiurktus, nes išsamaus ir galutinio nusizengimo rūšių sąrašo neįmanoma pateikti.

Siūlytina trumpa ir aiški drausminės nuobaudos definicija - įstatymuose numatyta drausminio poveikio priemonė, skiriama darbuotojui, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą.

Priklausomai nuo parinktos drausminės nuobaudos rūšies, skiriasi drausminės atsakomybės taikymo aspektai: skyrimo, apskundimo ir panaikinimo tvarka.

Tokios pagrindinės nuostatos, susijusios su drausminėmis nuobaudomis bei jų taikymu minimos Lietuvos bei užsienio valstybių teisės aktuose ir teisinėje literatūroje. Neišnagrinėjus jų taikymo praktikoje, negalime pateikti konceptualių išvadų apie įstatymuose nurodytą sąvokų tikslumą, teisės normų taikymo efektyvumą, darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, teisių gynimą. Todėl, pasitelkus pirmoje ir antroje magistro darbo dalyse apžvelgtas teorines žinias, galime analizuoti darbo ginčų nagrinėjimą teismuose (kas ir yra šio magistrinio darbo tikslas) ir atitinkamai įvertinti teismų priimtus procesinius sprendimus drausminės atsakomybės panaikinimo aspektu.

Taigi, kaip pirmosios instancijos (Vilniaus miesto apylinkės) teismai 2004 - 2006 metais nagrinėjo bylas dėl drausminių nuobaudų panaikinimo, kaip taikė materialinės ir procesinės teisės normas, apibendrinsiu trečioje magistro darbo dalyje.

### **3. VILNIAUS MIESTO APYLINKĖS TEISMŲ 2004 - 2006 METAIS IŠNAGRINĖTŲ BYLŲ DĖL DRAUSMINIŲ NUOBAUDŲ PANAIKINIMO ANALIZĖ PAGAL DRAUSMINIŲ NUOBAUDŲ RŪŠIS**

Vilniaus miesto apylinkės teismuose 2004 – 2006 metais išnagrinėtos 7 bylos dėl drausminės nuobaudos – *pastabos* – panaikinimo, kurios buvo išspręstos iš esmės, t.y. po 1 bylą Vilniaus miesto 2 apylinkės ir Vilniaus miesto 3 apylinkės teismų ir 5 bylos buvo nagrinėjamos Vilniaus miesto 1 apylinkės teisme. 4 bylų ieškiniai patenkinti visiškai, 3 bylose ieškiniai atmesti. Iš jų tik 1 byla buvo nagrinėta apeliacine tvarka, kurioje teismas panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą. Kasacinės instancijos nepasiekė nei viena nagrinėta byla (žr. Priedą).

Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais išnagrinėta 18 bylų dėl drausminės nuobaudos – *papeikimo* – panaikinimo: 13 bylų išspręsta iš esmės (iš jų 6 bylose ieškiniai patenkinti, 7 bylose – atmesti), 3 bylos nutrauktos ieškovams atsisakius nuo ieškinio, 1 byloje ieškinys paliktas nenagrinėtas, 1 byloje sudaryta taikos sutartis. Apeliacine tvarka išnagrinėtos 7 bylos, iš jų 5 priimti pirmosios instancijos teismo sprendimai palikti iš esmės nepakeisti, 1 byloje pirmosios instancijos teismo sprendimas panaikintas ir priimtas naujas sprendimas pareiškimą palikti nenagrinėtu; o 1 byloje apeliacinis procesas nutrauktas ieškovui atsisakius nuo skundo.

Kasacine tvarka išnagrinėta 1 byla, kurioje paliktas nepakeistas apeliacinės instancijos teismo sprendimas (žr. Priedą).

Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais išnagrinėta 95 bylos dėl drausminės nuobaudos – *atleidimo iš darbo* – panaikinimo, iš jų: 56 bylos išspręstos iš esmės, 27 bylose sudarytos taikos sutartys, 9 bylose ieškinys paliktas nenagrinėtas, 3 bylos nutrauktos ieškovams atsisakius nuo ieškinio.

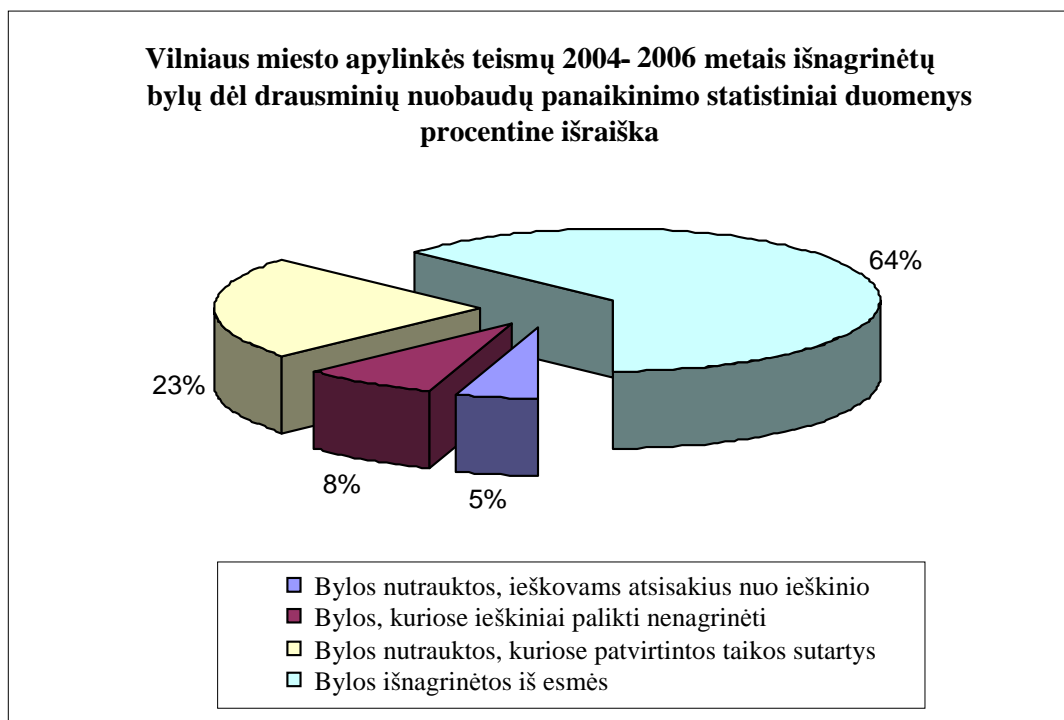
30 bylų ieškininiai reikalavimai dėl drausminės nuobaudos – *papeikimo* – panaikimo patenkinti, o 26 bylose – atmesti.

Apeliacine tvarka išnagrinėtos 38 bylos, iš jų 31 priimti pirmosios instancijos teismo sprendimai palikti iš esmės nepakeisti, o 4 bylose pirmosios instancijos teismo sprendimai panaikinti (iš jų 2 patvirtinant taikos sutartis) ir priimti nauji sprendimai; 3 bylose pirmosios instancijos teismo sprendimai pakeisti.

Kasacine tvarka išnagrinėtos 7 bylos. Iš jų 6 bylose apskūsti procesiniai sprendimai palikti nepakeisti, 1 byloje panaikintas pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų

sprendimai ir byla perduota iš naujo nagrinėti apeliacine tvarka (žr. Priedą).

Vizualiai išnagrinėtų bylų statistika atrodytų taip, kaip pavaizduota paveiksle:



Darbo bylas teismas nagrinėja laikydamasis bendrų Civilinio proceso kodekso taisyklių<sup>73</sup>, todėl teisminis darbo ginčų nagrinėjimas turi atitinkamų ypatybių: išankstinė neteisminė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, teisingumas, šalių nustatymas, ieškinio senatis, atleidimas nuo žyminio mokesčio, galimybė keisti ieškinio dalyką ir (ar) pagrindą, aktyvus teismo vaidmuo, įrodinėjimo naštos pareiga, bylinėjimosi išlaidos, bylų išnagrinėjimo terminai ir kt.

Kai kuriuos iš šių ypatumų, autorės nuomone, svarbiausius, tikslinga aptarti pasiremiant ne tik DK ir CPK, bet ir Lietuvos teisės mokslininkų darbais<sup>74</sup>.

Ieškinio priėmimo klausimą teismas išsprendžia priimdamas rezoliuciją. Šis procesinis veiksmas ir laikomas civilinės bylos iškėlimu (CPK 137 str. 1 d.).

Sprenddamas ieškinio priėmimo klausimą teismas privalo patikrinti, ar darbuotojas pasinaudojo *privaloma ginčo ikiteisminio sprendimo tvarka*<sup>75</sup>, t.y. ar darbuotojas kreipėsi į darbo ginčų komisiją, kai jo teisės ir interesai, kylantys iš darbo teisinių santykių, buvo

<sup>73</sup> Pastaba: išskyrus išimtis, kurias nustato kiti Lietuvos Respublikos įstatymai (CPK 1 str. 1 d.)

<sup>74</sup> 1) LAUŽIKAS, E.; MIKELĖNAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005. II t.; 2) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. I t.; 3) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. II t.; 4) TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: Justitia, 2005, I t.; 5) TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 1999.

<sup>75</sup> Žr. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo c. b. T. Dunovskaja v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija, Nr. 2-2580-624/2005.

pažeisti. Kaip teismas išsprendžia darbuotojo ieškinio priėmimo klausimą, jeigu ieškinys paduotas tiesiogiai teismui, nesilaikius privalomos ginčo išankstinio nagrinėjimo ne teisme tvarkos, be to praleidus DK 297 straipsnyje nustatytą trijų mėnesių terminą? Teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka, kadangi pagal DK 289 str., darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu DK ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos. Aplinkybė, kad darbuotojas yra praleidęs trijų mėnesių terminą kreiptis į teismą aptariamam atveju nėra reikšminga ieškinio priėmimo klausimui išspręsti<sup>76</sup>.

Ieškinys darbo bylose gali būti paduodamas pagal bendrojo *teisingumo* taisyklės arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas (CPK 411 str. 2 d.). Taigi, įstatymas ieškovui numato alternatyvius teisingumo galimybes, pagal kurias *teisę rinktis turi tik ieškovas* (darbuotojas), – tai akivaizdu iš straipsnio struktūros, kurioje yra nuoroda į vietą, kurioje darbas buvo ar turėjo būti dirbamas. Tai reiškia, kad darbuotojas turi galimybę pateikti ieškinį ne tik pagal juridinio asmens buveinės, bet ir pagal jo filialo buveinės vietą. Tokia alternatyvius teisingumo galimybė yra vertinama kaip palengvinimas darbuotojui pasinaudoti savo teisių teismine gynyba. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad rūšinio teisingumo principai čia taip pat galioja visa apimtimi (pvz. dėl tarnybinės nuobaudos reikės kreiptis ne į bendrosios kompetencijos, bet į administracinę teismą).

Nustatant *tinkamos šalies* klausimą, vadovaujamosi taisykle, kad proceso šalimis laikomi darbo teisinio santykio subjektai<sup>77</sup>: darbuotojas ir darbdavys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą.

Kalbant apie *ieškinio senatį*<sup>78</sup>, pažymėtina, kad bendras ieškinio senaties terminas DK reglamentuojamiems santykiams yra treji metai (DK 27 str. 2 d.). Sutrumpintas vieno mėnesio terminas kreiptis į teismą, kai darbuotojas mano, kad jis atleistas iš darbo nepagrįstai (DK 297 str. 1 d.) - taip pat laikytinas ieškinio senaties terminu. Ieškinio senaties termino eigoje gali atsirasti tokių aplinkybių, kurios kliudo asmeniui, siekiančiam apginti savo teises, pareikšti ieškinį teisme. Geru pavyzdžiu laikytina trečiajame magistro darbo skyriuje analizuojama Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla *P. Lašas v. UAB "VP Market"*, Nr. 2-170-09/2004, dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir kt.

<sup>76</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // *Teismų praktika*, Nr. 21, 2004, p. 254-257.

<sup>77</sup> Plačiau žr. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. I t., p. 73-78; TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius: Justitia, 2005. I t., p. 164-177.

<sup>78</sup> Tai įstatymų nustatytas laiko tarpas (terminas), per kurį asmuo gali apginti savo pažeistas teises pareikšdamas ieškinį.

Lietuvos įstatymų leidėjas numato privalomus atleidimo nuo *žyminio mokesčio* atvejus darbuotojams darbo bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių. Tai įtvirtinta ir DK 302 str. 3 d. ir CPK 83 str. 1 d. 1p. Paminėtina, kad ši norma Darbo kodekse įtvirtinta tik 2005 m. gegužės mėnesį po atitinkamų Darbo kodekso pakeitimų.

*Teisė keisti ieškinio dalyką ar pagrindą* ieškovas (darbuotojas) gali tiek pasirengimo bylą nagrinėti procesinėje stadijoje, tiek teismo nagrinėjimo stadijoje. Dažnai šio pobūdžio bylose, reikalavimai dėl drausminės nuobaudos panaikinimo pareiškiami kartu su reikalavimu grąžinti į darbą. Tačiau, nagrinėjant bylą, darbuotojui suvokus, kad jo laukia nepalankios sąlygos dirbti, jis turi teisę reikalavimą grąžinti jį į darbą pakeisti kitu, pvz. priteisti kompensaciją ar pan<sup>79</sup>. Pažymėtina, kad teismas savo iniciatyva taip pat gali keisti ieškinio dalyką.

*Teismo vaidmuo darbo bylose yra aktyvus* ir peržengia rungimosi principo leidžiamas ir CPK nustatytas bendrąsias ribas. Be CPK 159 str. 1 d. įvardytų teisių<sup>80</sup>, *teismas* taip pat gali *savo iniciatyva*: rinkti įrodymus<sup>81</sup>, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str. 1d.); įtraukti dalyvauti byloje antrąjį atsakovą, jeigu nustato, kad darbuotojo ieškinys pareikštas ne tam asmeniui, kuris turi pagal ieškinį atsakyti (CPK 414 str. 2 d.); atsižvelgdamas į ieškinio pagrindą sudarančias ir teismo posėdyje paaiškėjusias bylos aplinkybes, viršyti pareikštus reikalavimus, t.y. gali patenkinti reikalavimus daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti, tačiau yra tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu (CPK 417 str.); nustatęs, jog tenkinti pareikštą reikalavimą ieškovo nurodytu būdu nėra pagrindo, taikyti įstatymų numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 418 str.). Pažymėtina tai, kad teismas turi įspėti šalis

---

<sup>79</sup> Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinėje byloje *N. Galpernaitė v. Lietuvos Rusų dramos teatras*, Nr. 2-7169-141/2005, N. Galpernaitė pateikė ieškinį dėl drausminės nuobaudos (dėl atleidimo iš darbo) panaikinimo, dėl grąžinimo į darbą ir kt. Bylos nagrinėjimo iš esmės metu ieškovė iš dalies pakeitė reikalavimus, t.y. atsisakė reikalavimo grąžinti į darbą ir prašė negrąžinti jos į darbą, kadangi bus sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Teismas pripažinęs, kad drausminė nuobauda ieškovei skirta nepagrįstai, 2005 m. gružio 21 d. sprendimu ją panaikino, o bylą dalyje reikalavimų grąžinti ieškovę į darbą nutraukė vadovaujantis CPK 293 str. 4 p. Teismas nurodė, kad ieškovė į ankstesnį darbą grąžinti nereikalauja, kadangi gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, todėl priėmė atsisakymą nuo ieškinio grąžinti į darbą, kadangi tai nepažeidžia šalių interesų ir neprieštaruoja įstatymams (CPK 414, 417 str.).

<sup>80</sup> T.y. teismas rūpinasi, kad būtų nustatytos išsamios esminės bylos aplinkybės, imasi priemonių šalims sutaisyti; turi teisę užduoti byloje dalyvaujantiems asmenims klausimus, reikalauti iš jų paaiškinimų, nurodyti jiems aplinkybes, kurias būtina nustatyti bylai teisingai išnagrinėti, pareikalauti iš jų įrodymų, kuriais tos aplinkybės turi būti pagrįstos.

<sup>81</sup> Jau iki parengiamojo teismo posėdžio turi teisę surinkti visus, jo manymu, byloje trūkstantus įrodymus, tokius kaip ieškovo priėmimą ir atleidimą iš darbo, drausminių nuobaudų skyrimą ir kt. (CPK 415 str. 1 d.).

apie teismo teisę peržengti pareiškų reikalavimų ribas<sup>82</sup> ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojų teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 414 str. 3 d.).

Atkreiptinas dėmesys, kad nagrinėjant šios kategorijos bylas *įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui, t.y. darbdaviui*. Jis privalo įrodyti drausminių nuobaudų paskyrimo teisėtumą ir pagrįstumą (pvz., aplinkybę, kad raštu pareikalavo darbuotojo pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo; aplinkybę, kad drausminė nuobauda paskirta nepažeidžiant nustatytų terminų; aplinkybę, kad prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys gavo išankstinį kitų subjektų sutikimą ir kt.). Darbo teisės mokslininkų nuomone, tai laikytina visuotinio nekaltumo prezumpcijos principo pasireiškimu darbo teisėje<sup>83</sup>.

Sprendžiant ar darbdavys tinkamai įvykdė savo įrodinėjimo pareigą, būtina atsižvelgti į bendruosius įrodymų pakankamumo civiliniame procese principus ir darbo bylų specifiką. Bendra taisyklė, kad įrodymų pakankamumo klausimas civiliniame procese sprendžiamas remiantis tikimybių pusiausvyros principu. Šis principas leidžia teismui pripažinti faktą įrodytu, jeigu pateikti įrodymai suformuoja didesnę fakto buvimo, negu jo nebuvimo, tikimybę. Tačiau šį principą būtina taikyti atsižvelgiant į nagrinėjamos bylos materialinį teisinį pobūdį. Ginamo intereso ir ginčo materialinis teisinis pobūdis gali lemti, kad vienose bylose taikomi griežtesni, kitose – liberalesni įrodymų pakankamumo nustatymo kriterijai<sup>84</sup>.

*Bylinėjimosi išlaidų klausimas.* Pagal DK 302 str. 2 d., bylinėjimosi išlaidos padengiamos CPK nustatyta tvarka. Pagrindinis bylinėjimosi išlaidų paskirstymo principas įtvirtintas CPK 93 str. 1 d., t.y. šaliai, kurios naudai priimtas sprendimas, jos turėtas bylinėjimosi išlaidas teismas priteisia iš antrosios šalies, nors ši ir būtų atleista nuo bylinėjimosi išlaidų į valstybės biudžetą. Taigi, Lietuvoje laikomasi principo „pralaimėjęs moka“. Tuo tarpu, visas darbo ginčų komisijos išlaidas padengia darbdavys (DK 302 str.

---

<sup>82</sup> Geru pavyzdžiu laikytina Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo c. b. J. Kozyrovičius v. Lietuvos muzikos ir teatro akademija, Nr. 2-145-655/2006. Teismas tiek parengiamajame teismo posėdyje, tiek bylos nagrinėjimo metu šalims išaiškino CPK 159 str.; 414 str., 417 str., 418 str. numatytas teises. Teismas, išeidamas už pareiškų reikalavimų ribų, įvertino ankstesnės drausminės nuobaudos – papeikimo - skyrimo sąlygas, galiojimą ir teisėtumą. Teismas, įvertinęs surinktus įrodymus, padarė išvadą, kad ieškovui prieš tai, per paskutiniuosius 12 mėnesių, buvo taikytos drausminės nuobaudos, apie jas jam buvo tinkamai pranešta, įsakymo atleisti darbuotoją iš darbo priėmimo dieną drausminės nuobaudos buvo galiojančios (ieškovas darbo ginčų nagrinėjimo tvarka į teismą dėl paskirtos drausminės nuobaudos (papeikimo) panaikinimo nesikreipė), nėra panaikintos ir nėra teisinio pagrindo jas panaikinti. Teismas, įvertinęs byloje esančius rašytinius įrodymus, šalių pasisakymus bei liudytojų parodymus padarė išvadą, kad J. Kozyrovičius padarė darbo drausmės pažeidimą, todėl atsakovas ieškovą iš darbo pagal LR DK 136 str. 3 d. 1 p. atleido teisėtai ir pagrįstai. Vadovaujantis išdėstytu, teismas 2006 m. balandžio 26 d. sprendimu ieškovo J. Kozyrovičiaus ieškinį atmetė. Vilniaus apygardos teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo motyvais ir 2006 m. rugpjūčio 16 d. nutartimi sprendimą paliko nepakeistą.

<sup>83</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 1999, psl. 194.

<sup>84</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 4 d. nutartis c. b. V. Beinorienė, R. Žižiūnaitė v. AB „Panevėžio duona“, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7.

1 d.). Darbdavio lėšos naudojamos darbo ginčų komisijos raštvedžiui išlaikyti bei tiesioginėms (raštinės prekės, patalpos ir kt.) darbo ginčų komisijoms išlaidoms padengti. Taigi, netgi laimėjęs darbo ginčą, darbdavys gali džiaugtis tik moraline pergale: finansiškai darbo ginčas dažnai nepigiai kainuoja.

*Terminai.* Pasirengimas bylą nagrinėti teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos (CPK 413 str. 1 d.). Kadangi įstatymas šiuo atveju nieko specialiai neaptaria, manytina, kad per 30 dienų terminą turi būti gautas atsakovo atsiliepimas ir įvykti parengiamasis teismo posėdis. Įstatymas taip pat nenustato jokių ribojimų priimti sprendimą už akių, jeigu atsakovas nepateiks atsiliepimo į ieškinį, todėl tokį sprendimą priimti galima. CPK 413 str. 3 d. nurodo, kad byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo tos dienos, kurią buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme. Vadinasi byla, turėtų būti išnagrinėta per 60 dienų.

Kaip matysime, apibendrinus išnagrinėtas bylas, šis procesinis ypatumas teismų yra pažeidžiamas labiausiai.

Siekiant įgyvendinti užsibrėžtą tikslą bei uždavinius, ir atsižvelgiant į magistro darbo reikalavimų apimtį, tam tikros nagrinėjamų bylų aplinkybės bus susiaurintos, dėl kai kurių nebus pasisakyta. Autorės nuomone, plačiau pasisakyta tuo aspektu, kuris leidžia atskleisti pasirinktos temos originalumą ir aktualumą. Kai nagrinėjamoje byloje ieškovas pareiškia kelis reikalavimus prašydamas panaikinti kelias drausmines nuobaudas (pvz., pastabą ir papeikimą, arba atleidimą iš darbo ir papeikimą ir pan.), tokia byla bus priskiriama prie to magistro darbo skyriaus, kuriame labiau pažeidžiamos darbuotojų teisės skiriant griežtesnę drausminę nuobaudą. Aiškumo dėlei analizuojant civilines bylas bus praleidžiami atitinkamų dokumentų (pvz. įsakymų, pažymų, pažymėjimų, taisyklių, nuostatų ir pan.) datos, numeriai, punktai ir kt.

### 3.1. Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais išnagrinėtų bylų dėl drausminės nuobaudos – pastabos – panaikinimo analizė

Ieškovė, G. Fomina, 2004-05-24 kreipėsi į Vilniaus miesto 1 apylinkės teismą<sup>85</sup> dėl jai paskirtos drausminės nuobaudos – pastabos – panaikinimo. Ieškinyje G. Fomina nurodė, kad drausminė nuobauda jai paskirta už tai, kad ji pavėlavo į darbą 20 minučių, kadangi vykdė savo darbinės pareigas, t.y. tarėsi dėl labdaros. Ieškovė taip pat pažymėjo, kad paskirtą drausminę nuobaudą ji apskundė darbo ginčų komisijai, tačiau jos prašymas buvo atmestas, todėl kreipėsi į teismą.

Atsakovo Vilniaus vaikų globos namų „Gilė“ atstovas su ieškovės reikalavimais nesutiko nurodydamas, kad ieškovė pažeidė darbo drausmę ir drausminė nuobauda paskirta pagrįstai. Kitų motyvų atsakovo atstovas nei parengiamajame teismo posėdyje nei bylos nagrinėjimo iš esmės nenurodė.

Teismas įvertinęs byloje surinktus rašytinius įrodymus, liudytojų parodymus, išanalizavęs pareigybines instrukcijas ir išklausęs šalių paaiškinimus, 2004 m. rugsėjo 14 d. sprendimu ieškinį patenkino ir panaikino G. Fominai paskirtą drausminę nuobaudą – pastabą. Manychiau, kad teismas priėmė teisėtą sprendimą, kadangi nustatė, kad ieškovės pareigybinėje instrukcijoje viena iš darbo funkcijų būtent ir buvo dalykinių kontaktų su įvairiomis organizacijomis užmezgimas, bendradarbiavimas su jomis gaunant paramą ir paslaugas. Teismas pažymėjęs, kad būtent šios funkcijos vykdymas, nėra laikytinas darbo drausmės pažeidimu, už kurį būtų galima skirti drausminę nuobaudą, konstatavo, kad drausminė nuobauda paskirta neteisėtai ir nepagrįstai. Kitiškai vertinčiau, teismo sprendimo motyvus, kadangi jie „minimalūs“, nurodyti tik trimis sakiniais. Vis tik norėtuši, kad teismas plačiau pagrįstų savo sprendimą. Jau vien tai, kad nurodomi tik materialinės teisės normos reglamentuojančios drausminę atsakomybę straispniai, jų net neperrašant, laikyčiau nevisiškai pagrįstu ir motyvuotu sprendimu.

2005 m. birželio 22 d. sprendimu Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas patenkino ieškovės N. Mickevičienės ieškinį<sup>86</sup> dėl drausminės nuobaudos – pastabos – panaikinimo. Teismas įvertinęs byloje surinktą medžiagą ir ištyręs faktines bylos aplinkybes, pagrįstai konstatavo, kad drausminė nuobauda ieškovei paskirta prieštaraujant imperatyvioms įstatymo normoms bei pažeidžiant LR DK 240-241 str. nuostatas, t.y. drausminė nuobauda buvo paskirta praleidus vieno mėnesio terminą bei neturinčio teisės ją skirti

<sup>85</sup> C. b. G. Fomina v. Vilniaus vaikų globos namai „Gilė“, Nr. 2-6839-20/2004.

<sup>86</sup> C. b. N. Mickevičienė v. Vilniaus miesto lopšelis-darželis „Žilvytis“, Nr. 2-2300-235/2005.



asmens, nes administracijos atstovas, paskyręs ieškovei drausminę nuobaudą ir pasirašęs ant įsakymo, tuo laikotarpiu sirgo. Kitiškai vertinčiau teismo sprendimo aprašomąją dalį. Atsižvelgiant į teismo posėdžio protokolą, kuriame šalių paaiškinimai išsamūs ir labai smulkūs teismas sprendime nurodė tik ieškovės reikalavimus, ir, kad atsakovas nesutinka su ieškovės reikalavimais. Tai, ką teismo posėdžio metu paaiškino atsakovo atstovė, teismas sprendime nurodė tik byloje esančius teismo posėdžio protokolo lapus, ir net nemotyvavo, kodėl atsakovo atstovė nesutinka su ieškiniu. Pagal CPK 270 str. 3 d. 1 p. ir 2 p., aprašomojoje sprendimo dalyje turi būti ne tik ieškovo, bet ir atsakovo reikalavimų ir paaiškinimų santrauka. Todėl teismo nurodymas, kad atsakovas nesutinka su ieškiniu, nemanyčiau, kad atitinka procesinius reikalavimus.

Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas, 2005 m. spalio 6 d. sprendimu patenkino ieškovės K. Žabelovič ieškinį<sup>87</sup> atsakovui Vilniaus Jono Pauliaus II pagrindinei mokyklai dėl drausminės nuobaudos - pastabos – panaikinimo.

Ieškovė, kreipdamasi į teismą ieškinyje nurodė, kad Vilniaus Jono Pauliaus II pagrindinės mokyklos direktorė J. Vysocka įsakymu skyrė jai drausminę nuobaudą (pastabą) už netinkamai įvykdytą mokyklos direktorės įsakymą, pagal kurį ji buvo įpareigota nuo 2005-02-25 iki 2005-05-27 pateikti ataskaitą apie visų pradinių klasių mokytojų darbą 2004/2005 mokslo metais. 2005-05-30 įsakymu ji buvo nubausta drausmine nuobauda už tai, jog ataskaita buvo nepakankamai išsami, aiški ir konkreti, nors reikalavimų ir kriterijų ataskaitai pateikti nebuvo nustatyta, o mokyklos direktorė taip pat nepaaiškino, kokia ji turėtų būti. Pasiaiškinimui pateikti faktiškai nebuvo skirta laiko. Ieškovė taip pat pažymėjo, kad dėl drausminės nuobaudos panaikinimo kreipėsi į Darbo ginčų komisiją, tačiau ji nebuvo sudaryta ir jos skundas liko neišnagrinėtas.

Atsakovo atstovė teismui pateiktame atsiliepime prašė ieškinį atmesti ir teismo posėdžio metu nurodė, kad ieškovė netinkamai vykdė savo pareigas, t.y. 2005-01-25 direkcijos posėdyje ieškovė buvo įpareigota stebėti pradinių klasių mokytojų pamokas bei paruošti jų analizę, apibendrinant stipriąsias ir silpnąsias puses. Tačiau ataskaitą apie pradinių klasių mokytojų darbą 2004/2005 mokslo metais pateikė neišsamią, nekonkrečią ir neobjektyvią, kadangi pagal turimą I-ąją vadybinę kategoriją, pareiginius nuostatus, funkcijų priskyrimą, ieškovė privalėjo tinkamai parengti nurodytą ataskaitą.

Sutinku su teismo sprendime nurodytais motyvais, kurių pagrindu teismas ieškovės K. Žabelovič ieškinį patenkino. Kadangi įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui (atsakovui), teismas pagrįstai konstatavo, kad atsakovo atstovė nepateikė teismui

---

<sup>87</sup> C. b. K. Žabelovič v. Vilniaus Jono Pauliaus II pagrindinė mokykla, Nr. 2-08521-110/2005.

įrodymų, kad ieškovė netinkamai vykdė savo pareigas, t.y. kad jos pateikta ataskaita tikrai buvo neobjektyvi, nekonkreči ir neišsami ir, kad remtis vien bendrais reikalavimais <...>, kurie nustatyti direktorės pavaduotojai, nepakanka ieškovės kaltei įrodyti.

Ieškovė S. Mechedova kreipėsi į Vilniaus miesto 1 apylinkės teismą<sup>88</sup> prašydama panaikinti jai atsakovo SĮ „Susisiekimo paslaugos“ įsakymu paskirtą drausminę nuobaudą - pastabą. Ieškinyje S. Mechedova nurodė, kad drausminė nuobauda jai paskirta nepagrįstai, kadangi surašant protokolą keleiviui M. Daukšai, skubėdama nepastebėjo, kad minėtam asmeniui nėra suėję 16 metų, t.y. keleivis ją skubino greičiau rašyti protokolą, nes vėlavo į darbą. Bylos nagrinėjimo iš esmės metu ieškovė pripažino, kad protokolą pildė pati ir paaiškino, kad keleivis iš išvaizdos atrodė vyresnis, todėl jai nekilo abejonių dėl pažeidėjo amžiaus. Taip pat nurodė, kad jai žinoma, kad protokolai yra rašomi ir vaikams iki 16 metų, bet už juos atsako jų tėvai. Tai, kad surašė protokolą bei nutarimą paskirti baudą asmeniui iki 16 metų, pastebėjo tik pridudant dokumentus atsakingam darbuotojui dienos pabaigoje.

Atsakovo SĮ „Susisiekimo paslaugos“ atstovas teismo posėdžio metu paaiškino, kad drausminė nuobauda ieškovei paskirta už tai, kad ji pažeisdama Administracinių teisės pažeidimų kodekso (toliau ATPK) nuostatas, protokolą surašė ir baudą paskyrė asmeniui, jaunesniam nei šešiolika metų. Pati ieškovė paaiškinime nurodė, kad asmeniui, kuriam surašė protokolą, buvo 10 dienų iki šešiolikos metų, t.y. protokolo surašymo metu žinojo, kiek asmeniui metų, ir netinkamai taikė administracinę atsakomybę.

Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas išnagrinėjęs bylą ir detaliai išanalizavęs ATPK bei Kontrolės skyriaus kontrolieriaus pareiginės instrukcijos nuostatas, padarė išvadą, kad ieškovė žinojo savo darbo pareigų turinį, jų realizavimo tvarką ir sąlygas bei kaip įgaliota surašyti administracinio teisės pažeidimo protokolą ir skirti baudą pareigūnė privalėjo žinoti ATPK nuostatas, susijusias su administracinių baudų taikymu už keleivių važiavimą be bilieto. Teismas nustatė, kad ieškovė protokolą pildė pati, duomenis apie pažeidėjo asmens kodą, t.y. ir gimimo datą, ji nurašė iš jai pateikto pažymėjimo; pažeidėjo asmens kodas nurodytas teisingai; todėl teismas kritiškai įvertino ieškovės paaiškinimus, kad ji rašydama protokolą suklydo ir nepastebėjo, kiek pažeidėjui metų. Tuo būdu teismas konstatavo, kad ieškovė netinkamai vykdė savo darbines pareigas ir padarė darbo drausmės pažeidimą, t.y. neteisėtai surašė administracinio teisės pažeidimo protokolą asmeniui, neturinčiam šešiolikos metų (ATPK 12 str.) ir jam ketino skirti

---

<sup>88</sup> C. b. S. Mechedova v. SĮ „Susisiekimo paslaugos“, Nr. 2-9044-640/2005.

baudą. Teismas pažymėjo, kad ieškovė privalėjo žinoti ir patikrinti, jog protokolą surašo ir nuobaudą skiria teisėtai ir pagrįstai, tačiau to nepadarė.

Manychiau, kad teismas padarė tinkamą išvadą, kad atsakovas, skirdamas ieškovei švelniausią drausminę nuobaudą - pastabą, nepažeidė DK 237, 238 str. nuostatų, be to, nuobauda ieškovei paskirta pagrįstai ir laikantis drausminės nuobaudos paskyrimo terminų ir tvarkos. Vadovaujantis išdėstytu, pirmosios instancijos teismas 2005 m. spalio 18 d. sprendimu, S. Mechedovos ieškinį atmetė. Pažymėtina, kad teismo sprendime motyvai tikrai išsamūs ir visiškai atitinka CPK 270 str.<sup>89</sup> nurodytus reikalavimus.

Analogiška situacija buvo nagrinėjama ir Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinėje byloje Nr. 2-4531-129/2006, pagal ieškovės Z. Traskovskajos ieškinį atsakovui savivaldybės įmonei "Susisiekimo paslaugos" dėl drausminės nuobaudos – pastabos – panaikinimo<sup>90</sup>, kuomet ieškovė kreipėsi į teismą prašydama įpareigoti atsakovą panaikinti direktoriaus įsakymu paskirtą drausminę nuobaudą – pastabą, dėl to, kad ji surašė administracinio teisės pažeidimo protokolą nepilnametei keleivei. Teismas, 2006 m. birželio 22 d. sprendimu ieškinį atmetė iš esmės tais pačiais motyvais kaip ir civilinėje byloje Nr. 2-9044-640/2005.

Civilinėje byloje Nr. 2-629-67/2006 pagal ieškovo S. Petraškos ieškinį atsakovui UAB "Baltijos saugos grupė" dėl paskirtos drausminės nuobaudos (pastabos) panaikinimo, Vilniaus miesto 2 apylinkės teismas 2006 m. balandžio 6 d. sprendimu ieškinį atmetė.

---

<sup>89</sup> Motyvuojamojoje sprendimo dalyje glausta forma turi būti nurodoma: 1) teismo nustatytos aplinkybės; 2) įrodymų, kuriais grindžiamos teismo išvados, vertinimas; 3) argumentai, dėl kurių teismas atmetė kuriuos nors įrodymus; 4) įstatymai ir kiti teisės aktai, kuriais teismas vadovavosi, bei kiti teisiniai argumentai.

<sup>90</sup> Paminėtina tai, kad atsakovas SĮ "Susisiekimo paslaugos" prieš skirdamas drausminę nuobaudą su ieškiniu kreipėsi į teismą (c. b. SĮ "Susisiekimo paslaugos" v. Profesinė sąjunga SĮ "Susisiekimo paslaugos" darbininkų sąjunga, Nr. 2-9524-734/2005), kadangi profesinė sąjunga atsisakė duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą Z. Traskovskajai. Teismas tenkindamas SĮ „Susisiekimo paslaugos“ ieškinį pažymėjo, kad Profesinės sąjungos nesutikimas skirti drausminę nuobaudą Z. Traskovskajai pažeidžia darbdavio interesus: teisėtai ir tinkamai vykdyti vieną iš pagrindinių ieškovo įmonės funkcijų - keleivių kontrolę – bei darbdavio pareigą vykdyti darbo drausmę; ir įstatymo reikalavimo gauti profesinės sąjungos sutikimą skirti profesinės sąjungos renkamojo organo nariui drausminę nuobaudą tikslas yra apsaugoti darbuotojus, esančius profesinės sąjungos renkamojo organo nariais, nuo darbdavio savivalės už tokių darbuotojų veiklą, susijusią su profesine sąjunga, o ne apskritai neleisti darbdaviui skirti tokiems darbuotojams drausminių nuobaudų. Profesinės sąjungos nesutikimas skirti drausminę nuobaudą Z. Traskovskajai suteikia jai pranašumą prieš kitus darbuotojus, kurie nėra Profesinės sąjungos renkamojo organo nariai, o tai vertintina kaip darbo teisės subjektų lygybės principo pažeidimas (DK 2 str. 1 d. 4 p.). Atsižvelgiant į išdėstytas aplinkybes, ir remiantis DK 234 str., 236-238 str., 240 str., 242 str., 2 str. 1 d. 4 p., Profesinės sąjungos „SĮ „Susisiekimo paslaugos“ darbininkų sąjunga nutarimą atsisakyti skirti drausminę nuobaudą Z. Traskovskajai teismas laikė nepagrįstu, todėl panaikino.

Teismas, nustatęs, kad darbo drausmės pažeidimas buvo padarytas, ieškovui pažeidus Apsaugos darbuotojo pareiginės instrukcijos atitinkamas nuostatas, konstatavo, kad atsakovas už šį pažeidimą paskyrė adekvačią drausminę nuobaudą - pastabą.

Kritiškai vertinčiau teismo poziciją, kad atsakovas skirdamas drausminę nuobaudą nesilaikė nuobaudos suderinimo išankstinės tvarkos su profesine sąjunga, nesudaro pakankamo teisinio pagrindo pripažinti paskirtą drausminę nuobaudą – pastabą – neteisėta. Pažymėtina, kad DK 240 str. 2 d. ir Profesinių sąjungų įstatymo 21 str. 2 d. numatytos normos, draudžiančios skirti drausmines nuobaudas (išskyrus atleidimą iš darbo) darbuotojams – įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariams – negavus išankstinio profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimo. Tai draudžiančioji norma, todėl darbdaviui pažeidus šioje normoje įtvirtintą reikalavimą, yra pagrindas besąlygiškai konstatuoti neteisėtą drausminės nuobaudos – pastabos-paskyrimą<sup>91</sup>. Todėl visiškai pagrįstai, Vilniaus apygardos teismas 2006 m. liepos 19 d. nutartimi pirmosios instancijos teismo sprendimą panaikino, motyvuodamas tuo, kad buvo pažeistos LR DK 240 str. 2 d. ir LR Profesinių sąjungų įstatymo normos, ir priėmė naują sprendimą, panaikindamas S. Petraškai paskirtą drausminę nuobaudą – pastabą.

2006 m. birželio 9 d. sprendimu, Vilniaus miesto 3 apylinkės teismas, civilinėje byloje Nr. 2-1859-78/2006, ieškovės *L. Kimbartaitės ieškinį atsakovui savivaldybės biudžetinei įstaigai Socialinės paramos centrui*, dėl drausminės nuobaudos (pastabos) panaikinimo, patenkino visiškai. Ieškovė kreipdamasi į teismą prašė panaikinti atsakovo administracijos įsakymu jai paskirtą drausminę nuobaudą – pastabą, už tai, kad ji darbo metu, prieš tai neinformavus savo tiesioginio vadovo, asmeniniais tikslais lankėsi Sveikatos priežiūros įstaigoje, o taip pat, nuo 2005-10-03 iki 2005-10-20 d. nepildė klientų konsultavimo registracijos žurnalo ir tuo pažeidė LR DK 228 str. bei 2003-08-29 d. Socialinės paramos centro direktoriaus įsakymu Nr.V94 “Dėl vidaus darbo taisyklių”, patvirtintų Vilniaus miesto savivaldybės Socialinės paramos centro vidaus darbo tvarkos taisyklių <....> punktus. Su paskirta drausmine nuobauda ieškovė nesutiko, nurodydama, kad nuobauda paskirta nepagrįstai, nes ji nei darbuotojos pareigų, nei vidaus darbo taisyklių nepažeidinėjo. Ieškovė pažymėjo, kad nesutikus su nuobauda, ji kreipėsi į Darbo ginčų komisiją, tačiau ji nebuvo sudaryta, todėl buvo priversta kreiptis į teismą.

Atsakovas pateiktame atsiliepime ir teismo posėdžio metu prašė ieškinį atmesti ir nurodė, kad drausminė nuobauda – pastaba - ieškovei paskirta atsakovo direktoriaus

---

<sup>91</sup> Aukščiausiojo Teismo senato 2004-06-18 nutarimu Nr. 45 patvirtinta apibendrinimo apžvalga // *Teismų praktika*, Nr. 21.

įsakymu teisėtai ir pagrįstai. Atsakovo administracija nebuvo patvirtinusi darbuotojų, kuriems privaloma patikrinti sveikatą, sąrašą ir su sveikatos priežiūros įstaiga nebuvo suderinusi patikrinimo grafiko. Todėl ieškovė 2005-10-20 d. apsilankiusi sveikatos priežiūros įstaigoje asmeniniais tikslais ir apie savo apsilankymą sveikatos priežiūros įstaigoje neinformavusi tiesioginio vadovo, ir nepildydama klientų informavimo ir konsultavimo registracijos žurnalo pažeidė Darbo tvarkos taisyklių <...> punktus.

Kadangi nagrinėjant šio pobūdžio bylas, įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui, teismas, įvertinęs bylos aplinkybes, pažymėjo, kad *atsakovas neįrodė*, kad ieškovė turėjo pareigą reguliariai, pastoviai, nustatyta tvarka pildyti Klientų konsultavimo registracijos žurnalą, be to, nei atsakovo vidaus darbo tvarkos taisyklėse, nei ieškovės pareiginiuose nuostatuose, nėra nustatyta pareiga pildyti minėtą klientų registracijos žurnalą.

DK 265 str. nustatyta, kad privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku. Todėl, manyčiau, teismas padarė tinkamą išvadą, kad ieškovė vykdydama savo darbo pareigas, pakeliui užeidama į sveikatos priežiūros įstaigos laboratoriją, sugaišusi apie 5 minutes laiko, nepažeidė savo pareigos dirbti dorai ir sąžiningai; nepažeidė darbo drausmės (DK 228 str.) bei nepažeidė Darbo tvarkos taisyklių <...>. Teismas konstatavo, kad nėra pagrindo laikyti, kad ieškovė, nepildant klientų registracijos žurnalo, nevykdė administracijos teisėtų nurodymų bei pažeidė Darbo tvarkos taisyklių <...>.

Pagirtina, kad teismas nagrinėjamojoje byloje buvo aktyvus ir vertindamas drausminės nuobaudos parinkimo pagrįstumą, įvertino kaip ieškovė dirbo anksčiau, todėl teisingai konstatavo, kad atsakovo įsakymas dėl drausminės nuobaudos skyrimo yra neteisėtas ir nepagrįstas, todėl jį panaikino (LR DK 295 str.).

Apibendrinant išnagrinėtas bylas dėl drausminės nuobaudos – pastabos – panaikinimo, darytinos tokios išvados:

- teismai kartais pažeidžia materialinės teisės normas ir netinkamai jas pritaiko;
- procesinės teisės normos taip pat kartais pažeidžiamos: ne visi sprendimai pilnai motyvuoti ir nėra išsamūs, aprašomoji teismo sprendimo dalis kai kuriose bylose taip pat labai „skurdi“;
- teigiamai vertinčiau, kad daugelyje bylų atsižvelgiama į teismų praktiką ir, kad išnagrinėtų bylų terminas šios kategorijos bylose mažiausiai pažeidžiamas, t.y. viena byla vidutiniškai išnagrinėjama per 138 dienas (maždaug per keturis su puse mėnesio).

### 3.2. Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais išnagrinėtų bylų dėl drausminės nuobaudos – papeikimo - panaikinimo analizė

Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas 2004 m. sausio 22 d. sprendimu (c. b. N. Avgustinovič v. UAB „Valymo sistemas“, Nr. 2-325-19/2004) ieškovės N. Avgustinovič ieškinį dėl drausminės nuobaudos (papeikimo) panaikinimo, patenkino, nustatęs, kad darbdavys (atsakovas) pažeidė DK 240 str. 1 d., raštu nepareikalavęs, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo, apribodamas ieškovei galimybę susipažinti su nustatytais darbo drausmės pažeidimais.

Pažymėtina tai, kad Lietuvos Aukščiausiojo teismo pozicija šiuo klausimu yra dvejopa: pirmoji, t.y. DK 240 str. 1 d. nurodytą pareigą darbdavys privalo vykdyti visais atvejais, nes aptariamoji teisės norma jokių išimčių nenumato<sup>92</sup>; antroji, t.y. dėl to, kad nebuvo raštu pareikalauta ieškovo pasiaiškinti, nėra pagrindas panaikinti paskirtas drausmines nuobaudas ir formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą<sup>93</sup>. Teigiamai vertinčiau teismo poziciją, kad teismas ieškinį tenkino ne vien tik dėl to, kad darbdavys pažeidė DK 240 str. 1 d., bet ir įvertino ar drausminė nuobauda parinkta ir paskirta neprieštaraujant imperatyvioms įstatymo normoms. Teismas nustatė, kad darbdavys skirdamas drausminę nuobaudą reikalavo iš darbuotojos (ieškovės) neįmanomo atlikti darbo, nesuteikęs tinkamų darbo priemonių ir sąlygų. Todėl vadovaujantis išdėstytais aplinkybėmis priėmė teisingą sprendimą.

Vilniaus miesto 3 apylinkės teismas 2004 m. vasario 10 d. sprendimu K. Kazlauskas<sup>94</sup> ir 2005 m. birželio 13 d. sprendimu A. J. Baranauskaitės<sup>95</sup> ieškinius dėl drausminės nuobaudos (papeikimo) panaikinimo, atmetė. Teismas ištyręs byloje surinktus įrodymus, išklauses šalių paaiškinimus ir liudytojų parodymus, įvertinęs kaip ieškovai dirbo anksčiau, pagrįstai konstatavo, kad ieškovai pažeidė darbo drausmę, jų kaltė pilnai įrodyta, todėl nėra pagrindo naikinti drausminių nuobaudų. Kadangi motyvai, reglamentuojantys drausminę atsakomybę panašūs kaip ir kitose bylose dėl drausminės

<sup>92</sup> Aukščiausiojo Teismo senato 2004-06-18 nutarimu Nr. 45 patvirtinta apibendrinimo apžvalga // *Teismų praktika*, Nr. 21, p. 170-212.

<sup>93</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje G. E. Ramoška v. Kauno valstybinis muzikinis teatras, Nr. 3K-3-446/2003, kat. 2.4.3.10.; 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje V. Kriaučiūnienė v. V. Sadlauskienės IĮ „Sadarna“, Nr. 3K-3-590/2004, kat. 2.4.3.10.

<sup>94</sup> C. b. K. Kazlauskas v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 2-43-13/2004.

<sup>95</sup> C. b. A.J.Baranauskaitė v. VĮ Tarptautinis Vilniaus oro uostas, Nr. 2-2145-624/2005.

nuobaudos (papeikimo) panaikinimo, autorės nuomone, nėra pagrindo jas plačiau analizuoti. Bylos ypatingos tik tuo, kad teismui buvo skundžiami darbo ginčų komisijos sprendimai.

D. Dabravolskaitė<sup>96</sup> į Vilniaus miesto 1 apylinkės teismą kreipėsi panaikinti jai skirtas drausmines nuobaudas (pastabą ir papeikimą), kadangi, kaip ji nurodė ieškinyje, skirtos nesant teisinio pagrindo, nes ji darbdavio įsakyme nurodytų veikų neatliko; darbdavys nepaaiškino nuobaudų skyrimo priežasčių, pagrindo ir aplinkybių.

Išnagrinėjęs bylą teismas nustatė, kad drausminės nuobaudos ieškovei skirtos už tai, kad ji 2004-11-24 ir 2004-11-28 įžeidinėjo J. Poniomarioviene, ir tuo žemino jos orumą kitų bendradarbių akivaizdoje, taip pat tokiu elgesiu trukdė dirbti kitiems kabinetė buvusiems darbuotojams bei tokiu savo elgesiu pažeidė Vilniaus miesto savivaldybės administracijos darbo tvarkos taisyklių <....> nuostatas ir LR DK 228 str. reikalavimus. Teigiamai vertinčiau teismo vadovavimąsi jau plačiau aptartu tikimybių pusiausvyros principu vertinant ieškovės padarytą darbo drausmės pažeidimą. Teismas ištyręs byloje esančią medžiagą ir išklauses liudytojų parodymus, pagrįstai konstatavo, kad ieškovė įžeidinėjo ir žemino J. Poniomarioviene, ir tokiais savo veiksmais trukdžiusi kitiems darbuotojams dirbti, pažeidė Vilniaus miesto savivaldybės administracijos darbo tvarkos taisyklių nuostatas ir netinkamai vykdė darbo pareigas (DK 234 str., 236 str.). Dėl nurodytų aplinkybių, teismas konstatavęs, kad drausminės nuobaudos ieškovei paskirtos pagrįstai, 2005 m. spalio 18 d. sprendimu ieškovės D. Dabravolskaitės ieškinį atmetė. Nors ieškovė su apeliaciniu skundu kreipėsi į Vilniaus apygardos teismą, nurodydama, kad teismas neobjektyviai įvertino visus liudytojų parodymus ir priėmė neteisingą sprendimą, tačiau apeliacinės instancijos teismas, nenustatęs absoliučių sprendimo negaliojimo pagrindų, 2006 m. sausio 31 d. nutartimi, Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo sprendimą paliko nepakeistą, o skundą atmetė kaip nepagrįstą.

Ieškovė S. Mechedova kreipėsi į Vilniaus miesto 1 apylinkės teismą<sup>97</sup> prašydama panaikinti jai paskirtą drausminę nuobaudą – papeikimą, dėl konflikto su bendradarbe K. Trimailova ir savavališko prisijungimo prie kitos kontrolierių grupės. Atsakovo atstovas prašė ieškinį atmesti, nurodydamas, kad ieškovė pažeidė darbo drausmę, ir savavališkai prisijungė prie kitos kontrolierių grupės. Teismas, įvertinęs byloje esančius rašytinius įrodymus, liudytojų parodymus ir nenustatęs, kad S. Mechedova nekultūringai elgėsi darbo metu ir tuo pažeidė darbo drausmę; konstatavo, kad ieškovei drausminė nuobauda

<sup>96</sup> C. b. D. Dabravolskaitė v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija, Nr. 2-3977-619/2005.

<sup>97</sup> C. b. S. Mechedova v. SI „Susisiekimo paslaugos“, Nr. 2-9608-110/2005.

paskirta nepagrįstai, todėl 2005 m. gruodžio 6 d. sprendimu ieškinį patenkino ir panaikino skirtą drausminę nuobaudą.

Ne visiškai sutikčiau su tokia pirmosios instancijos teismo pozicija. Teismas galėjo būti labiau aktyvus ir įvertinti tą aplinkybę, kad ieškovei per paskutiniuosius dvylika mėnesių jau buvo paskirta drausminė nuobauda - pastaba, kurios pirmosios instancijos teismas nepanaikino (2005 m. spalio 18 d. sprendimas c. b. *S. Mechedova v. SĮ „Susisiekimo paslaugos“*, Nr. 2-9044-640). Teismas pažymėjo, kad apklausti liudytojai nepatvirtino, kad vyko konfliktas tarp S. Mechedovos ir K. Trimailovos. Tačiau ar teismas galėjo vertinti liudytojų parodymus, kaip paneigiančius ieškovės darbo drausmės pažeidimus, kai jie nebuvo to konflikto dalyviais?

Ieškovė T. Dunovskaja net tris kartus kreipėsi į Vilniaus miesto 3 apylinkės teismą. Du kartus (2005-05-03 ir 2006-04-20) dėl to paties reikalavimo. Pirmąjį kartą 2005-05-03 ieškovė kreipėsi su ieškiniu<sup>98</sup> prašydama panaikinti Vilniaus miesto savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu jai skirtą drausminę nuobaudą – papeikimą. Pirmosios instancijos teismas 2005 m. liepos 21 d. sprendimu ieškinį patenkino ir panaikino ieškovei skirtą drausminę nuobaudą – papeikimą. Tačiau, Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi atsakovo apeliacinį skundą, 2005 m. lapkričio 28 d. nutartimi Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo 2005 m. liepos 21 d. sprendimą panaikino ir ieškinį paliko nenagrinėtą, išaiškinant ieškovei teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Kolegija konstatavo, kad pirmosios instancijos teismo išvada, jog šis ginčas turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme DK 295 str. 2 d. 6 p. pagrindu, yra nepagrįsta, kadangi nėra nurodytas kitas įstatymas, numatantis tokią ginčų nagrinėjimo teisme tvarką ieškovės atžvilgiu. Kolegija nurodė, kad, vadovaujantis DK XIX skyriaus nuostatomis, individualus darbo ginčas dėl drausminės nuobaudos panaikinimo pirmiausia turi būti nagrinėjamas neteismine tvarka, t.y. paduodant pareiškimą darbo ginčų komisijai.

Tokia teismo nutartis buvo priimta teismui nežinant ir neatsižvelgus į tą aplinkybę, kad 2005-11-28, kai buvo skelbiama Vilniaus apygardos teismo nutartis, ieškovė *jau buvo atleista iš darbo*<sup>99</sup> (2005-10-18). Pažymėtina tai, kad šalių darbo santykiams nutrūkus, ieškovė, T. Dunovskaja, neteko galimybės pasinaudoti darbo byloms nustatyta išankstinio ginčų sprendimo ne teisme tvarka, nes LR DK 295 straipsnis nustato, kad nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai, kai darbo santykiai tarp

<sup>98</sup> C. b. *T. Dunovskaja v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-2580-624/2005.

<sup>99</sup> Ši aplinkybė paaiškėjo susipažįstant su Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo c. b. *T. Dunovskaja v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-2484-631/2006 medžiaga.



darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę. Atsižvelgiant į tai, kad teismas darbo bylose turi būti aktyvus, kritiškai vertinčiau tokią apeliacinės instancijos teismo poziciją.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas paliko nepakeistą Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 28 d. nutartį. Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus (DK 289 str.), jeigu DK ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos. Tai reiškia, kad jeigu DK arba kiti įstatymai nenustato kitos tam tikro individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos, tai tokio darbo ginčo nagrinėjimas priskiriamas darbo ginčų komisijos kompetencijai ir darbuotojas dėl tokio individualaus darbo ginčo išnagrinėjimo turi privalomai kreiptis į darbo ginčų komisiją. Darbo ginčus, kurie nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami, reglamentuoja DK 295 straipsnio 2 dalis. Pagal blanketinę DK 295 straipsnio 2 dalies 6 punkto normą darbo ginčai, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami tais atvejais, kai tai yra nustatyta kitais įstatymais. Kai darbuotojas, nesilaikydamas privalomos darbo ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme (darbo ginčų komisijoje) tvarkos, dėl darbo ginčo išnagrinėjimo kreipiasi tiesiogiai į teismą, t. y. nesilaikydamas individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos, nustatytos DK 285, 289, 295 straipsniuose, ieškinio priėmimo teisme klausimas išsprendžiamas vadovaujantis CPK 137 straipsnio 2 dalies 3 punktu, 3 dalimi, 412 straipsnio 1 dalimi<sup>100</sup>.

Norėčiau pažymėti, kad ieškovė pateikdama kasacinį skundą, nenurodė ypač svarbios aplinkybės, kad 2005-10-18 ji jau buvo atleista iš darbo ir nebegalėjo jokia ikiteismine ginčo nagrinėjimo tvarka pasinaudoti, todėl apeliacinės instancijos teismas priėmė neteisėtą sprendimą. Kaip žinoma, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisako tik teisės taikymo aspektu ir faktinių aplinkybių iš naujo netiria. Manytina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas įvertinęs tokią aplinkybę, būtų gražinęs bylą nagrinėti iš naujo Vilniaus apygardos teismui.

Dėl tos pačios drausminės nuobaudos (papeikimo), paskirtos 2005-04-06 – panaikinimo, 2006 m. balandžio 20 d. T. Dunovskaja į Vilniaus miesto 3 apylinkės teismą kreipėsi iš naujo (c. b. *T. Dunovskaja v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-2484-631/2006). Kadangi ieškovė jau buvo atleista iš darbo, todėl ikiteismine ginčo nagrinėjimo tvarka pasinaudoti nebegalėjo. Teismas 2006 m. rugsėjo 4 d. sprendimu T. Dunovskajos ieškinį tenkino pagrįstai, motyvuodamas tuo, kad išnagrinėjus ir įvertinus byloje surinktus ir ištirtus įrodymus, teismas padarė išvadą, jog ne visi įsakyme nurodyti

---

<sup>100</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis c. b. *T. Dunovskaja v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-274/2006, kat. 18.1.

darbo drausmės pažeidimai yra padaryti, o drausminė nuobauda buvo paskirta pažeidus LR DK 241 str. 1 d. numatytą naikinamąjį vieno mėnesio terminą drausminei nuobaudai skirti. Teismas pasiremdamas teismų praktika, pažymėjo, kad darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena laikoma ta diena, kurią darbdaviui arba jo atstovui tapo žinomas darbo drausmės pažeidimo faktas, darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas. Teismas nustatęs, kad atsakovas apie padarytus drausmės pažeidimus sužinojo 2005-02-02, pagrįstai konstatavo, kad atsakovas šį terminą pažeidė. Pažymėtina, kad atsakovas ieškovei skyrė nuobaudą praėjus daugiau kaip mėnesiui nuo darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo dienos: sužinojo 2005-02-02, o skyrė tik 2005-04-06; todėl visiškai pagrįstai Vilniaus apygardos teismas, sutikdamas su pirmosios instancijos teismo motyvais, 2007-01-18 d. nutartimi paliko nepakeistą Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo sprendimą.

2005 m. birželio 16 d. T. Dunovskaja į teismą kreipėsi (c. b. *T. Dunovskaja v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-108-391/2006) prašydama panaikinti jai 2005-08-17 paskirtą drausminę nuobaudą – papeikimą. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismas įvertinęs byloje surinktus įrodymus, jų pagrindu nustatytas aplinkybės, padarė pagrįstą išvadą, kad drausminė nuobauda – papeikimas ieškovei 2005-07-11 paskirta pagrįstai ir teisėtai, todėl ieškovės ieškinio reikalavimą panaikinti drausminę nuobaudą 2006 m. birželio 16 d. sprendimu atmetė kaip nepagrįstą. Vilniaus apygardos teismas 2006 m. lapkričio 23 d. nutartimi pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą, o skundą atmetė.

Norėčiau pažymėti, kad pirmosios instancijos teismas neįvertino tos aplinkybės, jog ieškovė iki kreipimosi į teismą nepasinaudojo nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo ne teisme tvarka. Manychiau, kad teismas privalėjo atsisakyti priimti T.Dunovskajos ieškinį ir turėjo išaiškinti jai teisę pasinaudoti įstatymo nustatyta išankstinio ginčų sprendimo ne teisme tvarka, vadovaujantis CPK 137 str. 2 d. 3 p. Bet teismui ieškinį priėmus ir iškėlus civilinę bylą, o ieškovę 2005-10-18 atleidus iš darbo, jos ieškinys dėl drausminės nuobaudos panaikinimo jau negalėjo būti paliktas nenagrinėtas pagal CPK 296 str. 1 d. 1 p. Bet kadangi bylos nagrinėjimas užsitęsė gana ilgai (teismo sprendimas priimtas tik 2006-06-16), todėl nors ieškovė iki kreipimosi į teismą nesikreipė į darbo ginčų komisiją, ją 2005-10-18 atleidus iš darbo, negalima konstatuoti, kad ieškovė dar galėjo pasinaudoti ginčų nagrinėjimo ne teisme tvarka.

Ieškovė S. Sosnovskaja kreipėsi į Vilniaus miesto 2 apylinkės teismą<sup>101</sup> dėl AB „Vilniaus Vingis“ generalinio direktoriaus įsakymu skirtos drausminės nuobaudos –

---

<sup>101</sup> C. b. *S. Sosnovskaja v. AB „Vilniaus Vingis“*, Nr. 2-861-629/2006.

papeikimo, panaikinimo ir kt. Pažymėtina tai, kad ieškovė skundė darbo ginčų komisijos sprendimą. 2006 m. kovo 7 d. sprendimu Vilniaus miesto 2 apylinkės teismas, atsižvelgdamas į tai, jog atsakovas pateikė įrodymą, kad ieškovei S. Sosnovskajai potvarkiu panaikino paskirtą ginčijamą drausminę nuobaudą – papeikimą, pripažindamas netekusiu galios įsakymą dėl drausminės nuobaudos skyrimo, ieškinį atmetė pagrįstai. Ieškovė S. Sosnovskaja pateikė apeliacinį skundą prašydama panaikinti pirmosios instancijos teismo sprendimą kaip neteisėtą ir nepagrįstą. Apeliaciniame skundė ieškovė nurodė, jog teismas pažeidė įrodymų vertinimo taisykles (tačiau nenurodė kaip pažeidė), be to, sprendimo surašymo stilius neatitinka procesiniams dokumentams keliamų reikalavimų. Vilniaus apygardos teismas 2006 m. gegužės 31 d. nutartimi pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą, o skundą atmetė kaip nepagrįstą.

Ieškovė E. Pakalnienė kreipėsi į Vilniaus miesto 2 apylinkės teismą (c. b. *E. Pakalnienė v. UAB „Didneriai“*, Nr. 2-399-726/2006) dėl UAB „Didneriai“ direktoriaus įsakymu jai skirtos drausminės nuobaudos – papeikimo, panaikinimo ir kt. Teismas, įvertinęs byloje esančius rašytinius įrodymus ir liudytojų parodymus, detalai išanalizavęs drausminės nuobaudos paskyrimo pagrįstumą, 2006 m. balandžio 12 d. sprendimu ieškinį atmetė. Vilniaus apygardos teismo 2006 m. rugpjūčio 7 d. nutartimi buvo patvirtinta tarp šalių sudaryta taikos sutartis ir byla nutraukta. Paminėtina, kad Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo 2005 m. spalio 7 d. nutartimi civilinė byla tarp tų pačių šalių<sup>102</sup> buvo nutraukta ieškovei, E. Pakalnienei, atsisakius ieškinio. Todėl, manytina, kad pirmosios instancijos teismas turėjo įdėti daugiau pastangų ir būti labiau aktyvus suteikiant galimybę šalims užbaigti bylą taikos sutartimi tuo išvengdamas ilgesnio proceso, didesnių bylinėjimosi išlaidų ir suprantama, sudėtingo sprendimo rašymo.

Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovo R. Keblo ieškinį atsakovui Vilniaus miesto savivaldybės administracijai dėl drausminės nuobaudos – papeikimo - panaikinimo (c. b. *R. Keblas v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-1333-171/2006)<sup>103</sup>. Ieškovas kreipdamasis į teismą ieškinyje nurodė, kad 2005 m. spalio 18 d. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos direktorius priėmė įsakymą dėl drausminės nuobaudos jam paskyrimo. Šiuo įsakymu paskirta drausminė nuobauda -

<sup>102</sup> C. b. *E. Pakalnienė v. UAB „Didneriai“*, Nr. 2-7678-580/2005, ieškovė kreipėsi į teismą prašydama panaikinti jai UAB „Didneriai“ direktoriaus įsakymu skirtą drausminę nuobaudą – papeikimą.

<sup>103</sup> Ieškovas, R. Keblas, pirmą kartą su tuo pačiu ieškiniu į Vilniaus miesto 1 apylinkės teismą kreipėsi 2005 m. lapkričio 14 d. (c. b. *R. Keblas v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-12262-602/2005), bet teismas 2005 lapkričio 28 d. nutartimi atsisakė priimti ieškinį, kadangi ieškovas nesilaikė įstatymų nustatytos tai bylą kategorijai išankstinio bylos sprendimo ne teisme tvarkos. Ieškovas R. Keblas apskundė apeliacinei instancijai tokį pirmosios instancijos teismo sprendimą, tačiau Vilniaus apygardos teismas 2006 m. sausio 24 nutartimi, Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2005 lapkričio 28 d. nutartį paliko nepakeistą.

papeikimas už tai, kad ieškovas netinkamai organizavo įstaigos darbą, neužtikrino kokybiškai teikiamų medicinos paslaugų, nepakankamai vykdė pareigą kontroliuoti įstaigos padalinių bei jų vadovų darbą ir būti atsakingam už įstaigos nuosavo turto tinkamą naudojimą, taip pat neužtikrino, kad būtų avarinis apšvietimas ligoninės chirurgijos klinikos, chirurgijos ir urologijos operacinėje dėl ko kilo realus pavojus pacientų sveikatai ir gyvybei, ir tuo pažeidė Sveikatos apsaugos ministro 2001-03-28 d. įsakymo Nr. 202, ir Vilniaus miesto savivaldybės VŠĮ „Vilniaus miesto universitetinės ligoninės“ direktoriaus pareiginių nuostatų <...> punktų reikalavimus.

Sutinkamai su DK 288 straipsniu ieškovas kreipėsi į Vilniaus miesto savivaldybės administraciją prašydamas sudaryti darbo ginčų komisiją skundai dėl įsakymu paskirtos drausminės nuobaudos panaikinimo. Tačiau, darbdavys asmenų, atstovaujančių darbdavį darbo ginčų komisijoje nustatytu terminu nepaskyrė, komisijos nesudarė, todėl jis kreipėsi į teismą savo pažeistoms teisėms apginti. Ieškovas su įsakymu dėl drausminės nuobaudos skyrimo nesutiko ir manė, kad nuobauda paskirta nepagrįstai, kadangi kaip jis teigė bylos nagrinėjimo iš esmės metu, jis viskuo pasirūpino, kad konkrečiu atveju neigiamų pasekmių išvengta. Nors įsakyme nurodoma, kad dingus elektrai kilo realus pavojus pacientų sveikatai ir gyvybei, tačiau kam ir koks pavojus kilo konkrečiai nebuvo nurodyta.

Atsakovas nesutiko su pareikštu ieškiniu motyvuodamas tuo, kad ieškovas nesilaikė pareiginių nuostatų ir pažeidė Sveikatos apsaugos ministro 2001-03-28 įsakymo Nr. 202 reikalavimus.

*Teismas* detaliai išanalizavęs pareigines instrukcijas ir Sveikatos apsaugos ministro 2001-03-28 įsakyme Nr. 202 nurodytus reikalavimus nustatė, kad ieškovas jų nepažeidė, o *atsakovas įrodymų* apie neigiamas pasekmes po incidento *nepateikė*, ir atsižvelgęs į byloje esančius įrodymus, 2006 m. gegužės 4 d. sprendimu visiškai pagrįstai ieškinį patenkino. Teismas konstatavęs, kad drausminė nuobauda ieškovui paskirta nepagrįstai, panaikino 2005 m. spalio 18 d. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu ieškovui R. Keblui paskirtą drausminę nuobaudą – papeikimą.

Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas 2006 m. lapkričio 9 d. sprendimu ieškovės J. Bagvilaitės–Juodagalvienės ieškinį<sup>104</sup> dėl drausminės nuobaudos (papeikimo) panaikinimo, atmetė. Byla aktuali todėl, kad ieškovė dirbdama atsakovo mokykloje lietuvių kalbos mokytoja, pažeidė ne tik pedagoginės etikos nuostatas, bet ir vaikų orumą.

---

<sup>104</sup> C. b. J. Bagvilaitė–Juodagalvienė v. Vilniaus Jono Pauliaus II pagrindinė mokykla, Nr. 2-9500-129/2006.

Ieškovė savo reikalavimus grindė tuo, kad drausminė nuobauda jai paskirta pažeidus LR DK 240 str. 1 d. ir 35 str., t.y. nesudarant tinkamų sąlygų pasiaiškinti ir, kad atsakovas neatsižvelgė į LR DK 238 str. nurodytų veiksmų visetą.

Atsakovas atsiliepimu prašė ieškinį atmesti, nurodant, kad drausminė nuobauda ieškovei buvo skirta be išsamaus ieškovės paaiškinimo, kadangi ieškovė nors ir buvo supažindinta su jos drausminės atsakomybės klausimą iškelusiais dokumentais, tačiau tinkamų pasiaiškinių nepateikė.

Pagirtina, kad Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 9 d. sprendime motyvai tikrai išsamūs ir suprantami. Teismas įvertino ne tik byloje surinktą medžiagą, liudytojų parodymus, rėmėsi teismų praktika, taip pat Lietuvos Respublikos ir tarptautiniais teisės aktais<sup>105</sup>.

Teismas išnagrinėjęs bylą nustatė, kad 2006-02-07 atsakovo direktorei buvo įteiktas 7c klasės mokinių tėvų pareiškimas (dėl mokinių pravardžiavimo, grasinimų, nepedagogiško elgesio ir kt.), kuriame tėvai reikalavo pakeisti ieškovę kita lietuvių kalbos mokytoja ir išspręsti klausimą dėl nuobaudos paskyrimo. 2006-02-09 direktorė gavo 7c klasės auklėtojos (lenkų kalbos mokytojos I. Šostak) tarnybinį pranešimą (2006-02-03 vesdama 7 c klasėje lietuvių kalbos pamoką, nedėstė pamokos turinio, o pažeisdama pedagoginės etikos nuostatas, pasakojo mokiniams tikrovės neatitinkančius faktus bei šmeižiančius I. Šostak asmenybę kaip pedagogo), kuriame buvo prašoma mokyklos administracijos išsiaiškinti dėl ieškovės elgesio. Iš 2006 m. vasario 10 d. akto dėl J. Bagvilaitės-Juodagalvienės matyti, kad su abiem paminėtais dokumentais ieškovė buvo supažindinta dalyvaujant mokyklos direktorei, direktorės pavaduotojai ugdymui S. Narunec, profesinės sąjungos komiteto pirmininkės pavaduotojai K. Mačiekieniui ir 7c klasės auklėtojai I. Šostak. Profesinės sąjungos narės dalyvavimas susirinkime ir akto pasirašymas daro mažai tikėtiniu ieškovės teiginį, kad minėtas aktas negali būti vertinamas kaip įrodymas, jog ieškovė buvo supažindinta su drausminės nuobaudos iškelimo klausimą jai keliančiais dokumentais, nes jame nėra pačios ieškovės parašo. Teismas pažymėjo, kad pati ieškovė teismo posėdžio metu neneigė, jog jai buvo žinomas 7c klasės mokinių tėvų tarnybinio pareiškimo ir šios klasės auklėtojos pranešimo turinys, tačiau teigė, kad pasiaiškinti dėl jų jai nebuvo duota pakankamai laiko. Iš minėto susirinkimo akto ir tos pačios dienos direktorės raštų, ieškovei įteiktų pasirašytinai, teismas nustatė, kad ieškovei pasiaiškinti buvo suteiktas terminas iki 2006 m. vasario 13 d., t.y. iki kitos darbo dienos. Teismas nevertino ar toks terminas buvo pakankamas ir protingas ieškovei

---

<sup>105</sup> Teismas atsižvelgė ir į Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvenciją, pagal kurią Lietuvos Respublika įsipareigojo imtis visų reikiamų priemonių, kad drausmė mokyklose būtų palaikoma metodais, atspindinčiais pagarbą vaiko orumui (Konvencijos 29 str.).

pateikti pasiaiškinius, nes 2006 m. vasario 13 d. ieškovės paaiškinime laiko klausimas nebuvo svarstomas, vienintelė nurodyta priežastis dėl kurios ieškovė negalėjo pateikti paaiškinimų – neturėjimas 7c klasės mokinių tėvų pareiškimo ir šios klasės auklėtojos tarnybinio pranešimo kopijų. 2006-02-23 direktorės raštu ieškovė buvo paprašyta iki 15.00 val. pakartotinai pateikti smulkų raštišką pasiaiškinimą dėl darbo drausmės pažeidimų. Pažymėtina, kad tą pačią dieną ieškovei buvo leista padaryti išrašus iš 7c klasės tėvų pareiškimo bei 2006-02-09 lenkų kalbos mokytojos I. Šostak tarnybinio pranešimo ir pati ieškovė tam neprieštaravo, savo atsakyme į direktorės raštą ieškovė nurodė, kad nežino, dėl ko turi pasiaiškinti, todėl pakartotinai paprašė pateikti 7c klasės tėvų pareiškimo ir lenkų kalbos mokytojos I. Šostak tarnybinio pranešimo kopijas bei papildomai 2006-02-10 posėdžio protokolą.

Teismas atsižvelgęs į LR DK 240 str. 1 d. nuostatas ir į nustatytas aplinkybes, pagrįstai konstatavo, jog ieškovei buvo žinoma dėl ko ji buvo prašoma pasiaiškinti, todėl nenustačius jokių svarbių priežasčių dėl ko tinkamas pasiaiškinitas nebuvo pateiktas, darbdavys nepažeidė LR DK 240 str. nuostatų.

Teismas pasiremdamas Aukščiausiojo Teismo praktika, pažymėjo, kad darbo drausmės pažeidimo atveju darbuotojams taikoma drausminė atsakomybė - viena iš priemonių, padedančių užtikrinti tinkamą darbo pareigų vykdymą. Drausminė nuobauda taikoma individualiai, ji turi būti parenkama teisingai, kad atitiktų padaryto nusižengimo pobūdį ir padėtų siekti nuobaudų skyrimo tikslų.

Įvertinęs byloje surinktą medžiagą, liudytojų parodymus, tame tarpe ir anoniminio anketavimo rezultatus, teismas pripažino, kad atsakovas skirdamas ieškovei drausminę nuobaudą – papeikimą nepažeidė DK 238 straipsnio. Sprendime pažymėjo, kad ieškovė nepedagogiškai elgėsi su mokiniais, juos įbaugindavo ir žemino, todėl darbo pareigų pažeidimas, už kurį ieškovei skirta drausminė nuobauda, vertintinas sunkiu, jis padarytas sąmoningai, tai yra tyčia. Aplinkybė, kad ieškovei anksčiau nebuvo taikytos nuobaudos, nevertintina kaip eliminuojanti galimybę už rimtą darbo pareigų pažeidimą skirti griežtą drausminę nuobaudą. Įvertinęs visas aplinkybes, reikšmingas drausminės nuobaudos parinkimui, teismas pagrįstai konstatavo, kad ieškovei paskirta bei ginčijama drausminė nuobauda atitinka padaryto pažeidimo sunkumą ir nėra pagrindo nuobaudą pripažinti per griežta (DK 238, 242 straipsniai, CPK 185 straipsnis).

Civilinėje byloje *S. Babarskas v. Lietuvos Auditorių rūmai, Lietuvos Auditorių rūmų Audito kokybės komitetas*, Nr. 2-5517-110/2006, Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas, detaliai išanalizavęs Lietuvos Respublikos audito įstatymą, Skundų dėl audito kokybės

nagrinėjimo taisyklės, Auditorių bei audito įmonių veiklos kokybės priežiūros metodikas; nustatęs šiurkščius procesinius ir procedūrinius pažeidimus, kurie lėmė netinkamą ir neteisėtą ieškovo patikrinimą, 2006 m. gruodžio 22 d. sprendimu S. Babarsko ieškinį patenkino ir panaikino ieškovui S. Babarskui skirtą drausminę nuobaudą – papeikimą. Kadangi byloje iš esmės analizuojami minėtų įstatymų pažeidimai, tai plačiau dėl jų pasisakyti nėra tikslinga.

Remiantis, išnagrinėtinomis bylomis dėl drausminių nuobaudų (pastabos ar (ir) papeikimo) panaikinimo, tik 5 bylose iš 25, buvo sudarytos darbo ginčų komisijos, kuriose priimtas tam tikras sprendimas.

Manychiau, kad daugelyje įmonių darbo ginčų komisijos neveikia dažniausiai dėl to, kad nėra darbuotojų atstovų, juolab, kad ir darbdaviai nesiima patys suorganizuoti tokių atstovų rinkimų, nors formaliai juos tai įpareigoja atlikti įstatymas.

Kita darbo ginčų komisijų nebuvimo priežastis – dažniausiai ginčai dėl drausminių nuobaudų panaikinimo kyla atleidžiant darbuotojus iš darbo, o tokie ginčai (dėl atleidimo arba bet kokie ginčai pasibaigus darbo santykiams) nagrinėjami tiesiogiai teismuose.

Taigi kyla retorinis klausimas: ar reikalinga ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka taip kaip ji reglamentuojama DK; ir jei taip, tai kokią funkciją ji turi atlikti?

Paminėtina, kad Lietuvos teisės mokslininkų nuomone, egzistuojanti ikiteisminė darbo ginčų nagrinėjimo sistema yra visiškai neefektyvi ir praktiškai negali realizuoti jai keliamų tikslų<sup>106</sup>. Nors DK IXI skyriaus prasme darbo ginčų komisija laikytina būtina kiekvieno individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija, išskyrus išimtis, numatytas DK 295 str., tačiau to tinkamai neužtikrina, t.y. ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka neužtikrina funkcijų, dėl kurių įgyvendinimo ji buvo sukurta, vykdymo. Darbo ginčų komisija visų pirma turėtų vykdyti taikinimo funkciją, kaip prevencinę priemonę darbo ginčų atžvilgiu, tuo tarpu DK IXI skyriaus normos praktiškai labai menkina ir tik formaliai skatina ginčo šalis taikytis, į pirmą planą išskeldamos tai, kas tik gilina konfliktą tarp šalių<sup>107</sup>.

Todėl atsižvelgiant į išnagrinėtų bylų statistiką, parodžiusią, kad darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje yra neefektyvus, t.y. darbo ginčų komisija paprastai

---

<sup>106</sup> NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: UAB "Forzacas", 2004, p. 283-290.

<sup>107</sup> BUŽINSKAS, Gintautas. Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius: UAB "Forzacas", 2004, p. 291-296.

būna nesudaryta, o jei sudaryta, tai jos sprendimas labai retai, kada būna priimtinas darbuotojui, be to, atsižvelgiant į tai, kad tokio pobūdžio bylų nagrinėjimas užtrunka labai ilgai, (vidutiškai byla išnagrinėjama per 153 dienas) ir dėl to, kad kenčia ne tik darbuotojų bet ir darbdavio interesai, siūlyčiau įsteigti specializuotus darbo teismus arba bent jau pirmosios instancijos teismuose įsteigti atitinkamus darbo bylų skyrius, pvz., kad darbo byla pirmiausia būtų nagrinėjama mediacijos keliu, o šalims nepavykus susitarti, byla kaip galima greičiau nagrinėtų teisėjas – darbo teisės specialistas, kuris nustatytų materialią tiesą byloje bei garantuotų realų šalių lygiateisiškumo principo įgyvendinimą.

### **3.3. Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais išnagrinėtų bylų dėl drausminės nuobaudos – *atleidimo iš darbo* - panaikinimo analizė**

Kadangi šio pobūdžio bylų pakankamai daug, tai plačiau aptarsiu tik tas, kurios pasiekė Lietuvos Aukščiausiųjų Teismą ir vienintelę Vilniaus miesto 4 apylinkės teismo bylą.

Pateiktuose ieškiniuose, kuriuose prašoma panaikinti drausminę nuobaudą (atleidimą iš darbo) dažniausiai būna keli reikalavimai, labai dažnai prašoma grąžinti į darbą, priteisti neišmokėtą darbo užmokestį, ir kt. Kadangi magistrinio darbo tema nėra susijusi su kitais ieškininiais reikalavimais, dėl jų atskirai nebus pasisakoma.

Vilniaus miesto 4 apylinkės teisme buvo nagrinėjama civilinė byla *P. Pipiris v. UAB "Lietmedis"*, Nr. 2-60-03/2005, dėl neteisėto atleidimo iš darbo, atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo, ir kt. Ieškovas P. Pipiris prašė pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu, kadangi 2004-08-19 atsakovas su juo nutraukė darbo santykius pagal LR DK 136 str. 3 d. 2 p., motyvuodamas tuo, kad jo veiksmuose įžvelgė vagystės požymių, t.y. ieškovo atleidimą siejo su tuo, kad ieškovas perduodamas produkciją nepamatavo jos tūrio, o važtaraštyje užrašė išgalvotą kiekį medienos – 45 m<sup>3</sup>.

Teismo posėdžio metu ieškovas papildomai nurodė, kad jam buvo sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, atsakovo atstovas, generalinis direktorius, nuolat jį įžeidinėjo, žemino kitų asmenų akivaizdoje, reikalavo sudarinėti įvairius gamybos planus, po to tų planų netvirtindavo.

Atsakovas atsiliepime į ieškinį nurodė, jog su ieškiniu nesutinka, nes ieškovas atleistas pagrįstai, be to, prieš tai ieškovo atžvilgiu taip pat buvo taikytos drausminės nuobaudos – papeikimai, tačiau į juos ieškovas nereagavo. Atsakovo atstovai savo poziciją iš esmės grindė paruošiamuosiuose dokumentuose nurodytais argumentais ir motyvais; pažymėjo, jog ieškovas labai blogai atliko savo kaip darbuotojo funkcijas.



Vilniaus miesto 4 apylinkės teismas, ištyręs rašytinę bylos medžiagą bei išanalizavęs ieškovo, atsakovo atstovų bei liudytojų parodymus, pripažino, kad atsakovo bendrovės direktorius ignoravo ieškovą kaip darbuotoją, ir esant tokiai situacijai darbe ieškovo teisės buvo tiesiog ignoruojamos, o įmonėje nenormalią ir iškreiptą darbinę atmosferą atspindi teismui atsakovo pateikti padieniai aktai bei padieniai nurodymai pasiaiškinti, direktoriaus įžeidinėjimai. Pirmosios instancijos teismas pasirėmęs Aukščiausiojo Teismo senato 2004-06-18 nutarimu Nr. 45, pagrįstai konstatavo, kad ieškovas iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. buvo atleistas nepagrįstai, nes atsakovas kaip darbdavys neįrodė, kad tyčia ieškovo iniciatyva buvo atkrauta mažiau medienos, nei faktiškai. Be to, prieš skiriant drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, nebuvo pareikalauta ieškovo pasiaiškinti, o atsakovo paaiškinimus dėl medienos atkrovimo paneigė liudytojų parodymai. Vadovaujantis išdėstytu, Vilniaus miesto 4 apylinkės teismas ieškovo P. Pipirio ieškinį, toje dalyje, kurioje buvo prašoma atleidimą iš darbo pagal LR DK 136 str. 3 d. 2 p. pripažinti neteisėtu, 2005 m. birželio 23 d. sprendimu patenkinio pagrįstai.

Vilniaus miesto 1 apylinkės teisme išnagrinėta civilinė byla pagal ieškovo J. Mackevičiaus ieškinį atsakovui VŠĮ „Vilniaus kraujo centras“<sup>108</sup>, dėl drausminės nuobaudos panaikinimo, atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir kt. Ieškovas nurodė, kad drausminė nuobauda jam skirta nepagrįstai, kadangi nebuvo gautas profsąjungos sutikimas, be to, jis buvo atleistas nedarbingumo laikotarpiu.

Atsakovas su ieškiniu nesutiko, atsiliepime nurodė, kad kreiptis į profsąjungą nereikėjo, nes Vilniaus apskrities smulkaus ir vidutinio verslo profesinė sąjunga (kurios narys buvo ieškovas) neveikė VŠĮ „Vilniaus kraujo centre“, jai nebuvo perduotos darbuotojų atstovavimo funkcijos. Ieškovui drausminė nuobauda (papeikimas) buvo skirtas už tai, jog jis pažeidė Vidaus tvarkos taisykles <...>, o atleistas iš darbo, kaip turintis galiojančią drausminę nuobaudą.

Teismas įvertinęs byloje surinktus įrodymus, nustatė, kad ieškovui buvo paskirtas papeikimas ir atleidimas iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p., o skiriant drausmines nuobaudas DK 238-241 straipsnių reikalavimai nebuvo pažeisti, todėl pagrįstai ir teisėtai 2004 m. sausio 26 d. sprendimu ieškinį atmetė. Sutinku su teismo išreikšta pozicija, kad VŠĮ „Vilniaus kraujo centre“, kur dirbo ieškovas Vilniaus apskrities smulkaus ir vidutinio verslo profesinė sąjunga nebuvo įsteigta, o ieškovo priklausymas minėtai profsąjungai nesukuria jam Profesinių sąjungų įstatymo 21 str. 3 d. apibrėžtų garantijų reguliuojant jo

---

<sup>108</sup> C. b. J. Mackevičius v. VŠĮ Vilniaus kraujo centras, Nr. 2-1096-27/2004.

darbo santykius su VšĮ „Vilniaus kraujo centru“, todėl sutikimas, numatytas DK 240 straipsnio 2 dalyje, nėra reikalingas.

Ne visiškai sutikčiau su sprendime nurodyta teismo pozicija, kad atsakovas, atleisdamas ieškovą iš darbo nepažeidė DK 131 str. 1 d. 1 p. nuostatų, nes ieškovas, kuriam atleidimo iš darbo dienos antroje pusėje buvo išduotas nedarbingumo pažymėjimas, nesąžiningai naudojosi savo teisėmis ir tai galėjo suklaidinti darbdavį. Manytina, kad atsakovas vis tik pažeidė DK 131 str. 1 d. 1 p. nustatytą draudimą, kadangi ieškovas iš darbo atleistas jo nedarbingumo laikotarpiu; atsakovas žinojo, jog ieškovą atleidžia iš darbo nedarbingumo laikotarpiu (šią aplinkybę atsakovo atstovas pripažino bylos nagrinėjimo iš esmės metu), o tai sudaro savarankišką pagrindą ieškovo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu (DK 297 str. 3 d.). Be to, pirmosios instancijos teismas visiškai nevertino ar ieškovui skirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, nėra per griežta. Nors ieškovas ir turėjo galiojančią drausminę nuobaudą, bet ieškovo padarytas darbo drausmės pažeidimas nesukėlė sunkių pasekmių ir nebuvo padaryta žala. Todėl visiškai pagrįstai Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2004 m. birželio 23 d. nutartimi pakeitė Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2004 m. sausio 26 d. sprendimą; panaikino sprendimo dalį, kuria atmestas ieškinys dalyje dėl drausminės nuobaudos (papeikimo) panaikinimo, atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir šioje dalyje ieškinį tenkino, t.y. panaikino atsakovo įsakymu skirtą drausminę nuobaudą (papeikimą) ir pripažino ieškovo atleidimą iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. neteisėtu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2004 m. lapkričio 29 nutartimi<sup>109</sup> paliko nepakeistą Vilniaus apygardos teismo nutartį toje dalyje, kurioje panaikino atsakovo įsakymu skirtą drausminę nuobaudą (papeikimą) ir pripažino ieškovo atleidimą iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. neteisėtu.

Ieškovas, P. Lašas, kreipėsi su ieškiniu į Vilniaus miesto 2 apylinkės teismą<sup>110</sup> prašydamas pripažinti jo atleidimą iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. neteisėtu, pripažinti drausminės nuobaudos skyrimą pagal DK 237 str. neteisėtu ir kt. Ieškovas ieškinyje nurodė, kad jis buvo atleistas iš darbo nepagrįstai, kadangi šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo jis nepadarė, o šis kaltinimas, jo nuomone yra sufabrikuotas – tai patvirtina 2003-09-18 nutarimas administracinėje byloje, kuriuo buvo nutraukta administracinio teisės pažeidimo bylos teiseną.

---

<sup>109</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c. b. J. Mackevičius v. VšĮ „Nacionalinis kraujo centras“ (buvęs VšĮ „Vilniaus kraujo centras“), Nr. 3K-3-638/2004, kat. 2.4.3.6 ir kt.

<sup>110</sup> Civilinė byla P. Lašas v. UAB „VP Market“, Nr. 2-170-09/2004.

Atsakovas su ieškiniu nesutiko, atsiliepime nurodė, kad ieškovo kaltę įrodo ne tik rašytiniai įrodymai, bet ir liudytojų parodymai, filmuota medžiaga. Atsakovas taip pat prašė taikyti vieno mėnesio ieškinio senaties terminą kreiptis į teismą.

Vilniaus miesto 2 apylinkės teismas, įvertinęs byloje esančius rašytinius įrodymus, liudytojų parodymus, išklauses šalių paaiškinimus, 2004 m. kovo 29 d. sprendimu ieškinį patenkino. Teismas pažymėjo, kad darbdaviui apkaltinus ieškovą smulkaus svetimo turto pasisavinimu, buvo surašytas Administracinio teisės pažeidimo protokolas, tačiau Vilniaus miesto 2 apylinkės teismas 2003-09-18 nutarimu administracinę bylą ATPK 50 straipsnio pagrindu nutraukė (nutarimas įsiteisėjęs), nesant jo veiksmuose administracinio teisės pažeidimo įvykio ir sudėties. Teismas vadovaujantis CPK 182 str. 2 p.<sup>111</sup> konstatavo, kad teismo nutarimas administracinio teisės pažeidimo byloje laikytinas turinčiu prejudicinę reikšmę, kadangi teismo sprendimo privalomumas yra bendras teisinis principas ir negali būti taikomas su išlygomis (CPK 14 str.), todėl nesant įrodymų ieškovo kaltei pagrįsti<sup>112</sup> ieškovo atleidimas iš darbo pripažintinas neteisėtu. Teismas pažymėjo, kad ieškovas kreiptis į teismą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu turėjo per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos (DK 297 str. 1 d.). Teismas nustatė, kad ieškovas su įsakymu apie jo atleidimą iš darbo buvo supažindintas 2003-08-19, tačiau į teismą kreipėsi tik 2003-10-08, todėl teismas laikė, kad ieškovas praleido ieškinio senaties terminą. Atsakovas prašė taikyti ieškinio senatį, ieškovas prašė atnaujinti. Ieškovas nurodė, kad administracinio teisės pažeidimo byloje buvo nagrinėjamos tos aplinkybės, kurias atsakovas nurodė kaip ieškovo atleidimo iš darbo pagrindą. Todėl ieškovas laukė, iki kol bus išnagrinėta administracinio teisės pažeidimo byla, t.y. kol gaus įrodymus savo reikalavimui pagrįsti. Teismas pagrįstai laikė, kad tai svarbi ieškinio senaties termino praleidimo priežastis, todėl jį atnaujino (CK 1.131 str. 2 d.).

Vadovaujantis išdėstytu, Vilniaus miesto 2 apylinkės teismas sprendimu ieškovo P. Lašo ieškinį atsakovui UAB „VP Market“ tenkino, panaikindamas drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimą ieškovui ir pripažindamas ieškovo atleidimą iš darbo pagal LR DK 136 str. 3 d. 2 p. neteisėtu.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2004 m. liepos 2 d. nutartimi pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą. Kolegija sutiko su pirmosios instancijos teismo motyvais dėl ieškovo atleidimo iš darbo pripažinimo

---

<sup>111</sup> T.y. nereikia įrodinėti aplinkybių nustatytų įsiteisėjusiu teismo sprendimu kitoje civilinėje ar administracinėje byloje, kurioje dalyvavo tie patys asmenys, išskyrus asmenis, kai teismo sprendimas sukelia teisinės pasekmes ir nedalyvaujantiems byloje asmenims.

<sup>112</sup> T.y. nėra įrodyta, kad ieškovas sukeitė prekių kodus ir vietoje vienos rūšies prekių įsigijo kitas, taip padarydamas atsakovui 115,41 lt žalą.

neteisėtu, dėl praleisto ieškinio senaties termino, tačiau nurodė, kad pirmosios instancijos teismas nepagrįstai priėmė filmuotą medžiagą, kaip leistiną įrodymą, nes ši įrodinėjimo priemonė neatitinka CPK 177 str. 3 d. reikalavimų.

Atsakovo atstovai nesutiko su tokiomis teismo išvadomis ir kasaciniu skundu prašė panaikinti priimtus pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų sprendimus tokiais argumentais: pirmosios instancijos teismas, priimdamas sprendimą rėmėsi tik teismo nutarimu administracinėje byloje ir visiškai nevertino ir nepasisakė dėl kitų byloje esančių įrodymų: filmuotos, kt. rašytinės medžiagos, liudytojų parodymų, kurie laikytini tinkamomis įrodinėjimo priemonėmis. Apeliacinės instancijos teismas, teigdamas, kad filmuota medžiaga negali būti laikoma leistinu įrodymu, netinkamai taikė CPK 177 str. 3 d., dėl to priėmė nepagrįstą sprendimą. Be to, tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismai nukrypo nuo teismų praktikos ir nesirėmė Aukščiausiojo Teismo senato 2004-06-18 nutarimu Nr. 45.

Atkreiptinas dėmesys, kad kasaciniame skunde vienas iš nurodytų argumentų neatitinka tikrovės, t.y. priimtas pirmosios instancijos teismo sprendimas (2004-03-29) dar tuomet, kai nebuvo paskelbtas minėtas Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas Nr. 45, kurio 9.7 punkte nurodyta, kad veikos, turinčios vagystės ar kito nusikaltimo požymių gali būti laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar dėl šių veikų <...> buvo surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas ir tokių veikų požymiai gali būti nustatomi visomis CPK 177 str. 2 ir 3 dalyse numatytais įrodinėjimo priemonėmis. Be to, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas analogiškoje nutartyje yra konstatavęs, kad faktas, jog darbuotojas atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, požymių turi būti įrodytas tokiu laipsniu, kad neliktų jokių pagrįstų abejonų šio fakto buvimu. Nors DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte nereikalaujama, kad darbuotojo neteisėti veiksmai būtų patvirtinti įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu ir juos galima įrodinėti kitomis įrodinėjimo priemonėmis, tačiau kitų įrodinėjimo priemonių visuma turi suformuoti neabejotiną išvadą, jog darbuotojas tuos veiksmus tikrai atliko, tokių įrodymų pakankamumo klausimas turi būti sprendžiamas taikant labai griežtus kriterijus<sup>113</sup>.

Pažymėtina, kad nagrinėjamoje byloje buvo visuma įrodymų, kurių pirmosios instancijos teismas nevertino (teismas peržiūrėjo video įrašą, apklausė liudytojus), ir kurie pagrindžia, kad ieškovas, kurio darbas buvo susijęs su materialinėmis vertybėmis, šiurkščiai pažeidė darbo pareigas ir jo veiksmuose yra požymių, numatytų DK 235 str. 1

---

<sup>113</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 4 d. nutartis c. b. *V. Beinorienė, R. Žižiūnaitė v. AB „Panevėžio duona“*, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7.

d. 7 p. Ir tai, kad nustatyta ieškovo kaltė ir tai, kad padaryta materialinė žala atsakovui, dėl ieškovo kaltės, vadovaujantis teismų praktika, manytina, kad atsakovas pagrįstai atleido ieškovą iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p.

Todėl visiškai pagrįstai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad teismai neturėjo teisinio pagrindo laikyti šioje byloje nustatytų faktų prejudicinius, nes atsakovui šis teismo nutarimas neturi prejudicinės galios. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad administracinėje byloje ir civilinėje byloje įrodinėtinos aplinkybės gali nesutapti. Įstatymas gali numatyti skirtingas sąlygas, būtinas atitinkamai atsakomybės rūšiai atsirasti. Administracinėje byloje ieškovo P. Lašo veiksmai buvo vertinami pagal administracinį teisės pažeidimą, numatytą, ATPK 50 straipsnyje, - smulkus svetimo turto pagrobimas, o ieškovas iš darbo buvo atleistas ne už vagystę, o už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, už kurį atsakomybę numato darbo teisė<sup>114</sup>.

Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad teismai neteisingai atleido ieškovą nuo įrodinėjimo pareigos ir nevertino nė vieno atsakovo pateikto įrodymo; vaizdo įrašė esanti informacija turi būti pripažinta tinkamu įrodymu, nagrinėjant darbo pareigų pažeidimo faktą, kuris turi būti vertinamas ir tiriamas kartu su kitais įrodymais byloje. Vadovaujantis išdėstytu, Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija panaikino Vilniaus apygardos teismo nutartį ir perdavė bylą iš naujo nagrinėti apeliacine tvarka.

Vilniaus apygardos teismas 2005 m. vasario 22 d. sprendimu panaikino Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo 2004 m. kovo 29 d. sprendimą ir priėmė naują sprendimą – ieškinį atmetė. Kolegija nurodė iš esmės tuos pačius motyvus, kaip Aukščiausiasis Teismas 2004 m. lapkričio 29 d. nutartyje, taip pat pažymėjo, kad vaizdo įrašas, kaip įrodinėjimo priemonė, ginčo atveju laikytina atitinkančia leistinumą kriterijus, nes jos turinį sudaranti informacija buvo gauta nepažeidžiant įstatymų nustatytos tvarkos ir kadangi pirmosios instancijos teismas šio įrodymo netyrė ir nevertino, todėl padarė neatitinkančias faktinių aplinkybių išvadas ir priėmė neteisingą ir nepagrįstą sprendimą. Nors apeliacinės instancijos teismas sutiko su pirmosios instancijos teismo padaryta išvada dėl senaties termino atnaujinimo, tačiau tai nekeitė padarytų išvadų dėl ieškinio nepagrįstumo iš esmės.

Civilinėje byloje *J. Kakura v. UAB „Kivija“*, Nr. 2-1817-31/2004, Vilniaus miesto 1 apylinkės teismas 2004 m. balandžio 13 d. sprendimu ieškovės J. Kakuros ieškinį patenkino. Šioje byloje ginčas iš esmės kilo dėl bendrovės direktorės atleidimo iš darbo

---

<sup>114</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c. b. *P. Lašas v. UAB „VP Market“*, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7.

formuluotės pakeitimo, nes ieškovės teigimu, ji nepagrįstai buvo atleista iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. už neva pasisavintas įmonės lėšas. Teismas nustatė akivaizdžius drausminės nuobaudos skyrimo pažeidimus, t.y. drausminė nuobauda ieškovei buvo skirta praleidus įstatymo nustatytą vieno mėnesio terminą (DK 241 str. 1 d.), be to atsakovas neįrodė, kad ieškovė padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą (pasisavino bendrovės pinigus ar neperdavė bendrovės dokumentų ir antspaudo), kurio pagrindu galima atleisti darbuotoją iš darbo (DK 235 str. 2 d. 7 p.; 136 str. 3 d. 2 p.). Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos vertinimu, pirmosios instancijos teismas tinkamai įvertino bylos aplinkybes ir teisingai taikė materialinės teisės normas, todėl 2004 m. spalio 14 d. nutartimi paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis teismas teismų sprendimus panaikino ir perdavė bylą iš naujo nagrinėti apeliacine tvarka. Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad teismai, vertindami atleidimo iš darbo pagrįstumą, ginčo šalių santykius vertino tik darbo teisės aspektu, visiškai neatsižvelgdami į bendrovės vadovo ir juridinio asmens tarpusavio teisinių santykių specifiką, kuri lemia darbuotojų atleidimo iš darbo vertinimą ir kitokią DK numatytą atleidimo iš darbo taikymą bendrovės vadovo atžvilgiu, todėl teismai nenustatė visų reikšmingų bylai aplinkybių, padarė klaidingas išvadas, lėmusias neteisėtų sprendimų priėmimą. Vilniaus apygardos teismas, iš naujo nagrinėdamas bylą, 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartimi pakeitė pirmosios instancijos sprendimo dalį, kurioje buvo patenkinti ieškovės reikalavimai dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir šioje dalyje ieškinį atmetė. Kolegija konstatavo, kad ieškovė, kaip įmonės vadovė, konkrečiu atveju nevisiškai tinkamai vykdė savo pareigas, pagal kurias ji buvo atsakinga, ir dėl to buvo pagrindas atleisti ją iš darbo Akcinių bendrovių įstatymo nustatyta tvarka ir nesant jos kaltės.

Vilniaus miesto 3 apylinkės teismas 2004 m. liepos 1 d. sprendimu patenkino ieškovo V. Žolobailos ieškinį<sup>115</sup> dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir kt. Teismas išklauses šalių paaiškinimus, išnagrinėjęs ir įvertinęs byloje surinktą medžiagą, liudytojų parodymus, teisingai konstatavo, kad drausminė nuobauda ieškovui buvo paskirta nesant darbo drausmės pažeidimo, nesant ieškovo kaltės (234 str. 236 str.). Vilniaus apygardos teismas 2004 m. spalio 29 d. nutartimi iš esmės sutiko su pirmosios instancijos teismo motyvais ir sprendimą paliko nepakeistą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo teisėjų

---

<sup>115</sup> C. b. V. Žolobaila v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“, Nr. 2-1028-15/2004.

kolegija<sup>116</sup> iš esmės sutikusi su pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų sprendimais, 2005 m. kovo 21 d. nutartimi Vilniaus miesto apylinkės teismo sprendimą ir Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus nutartį paliko nepakeistus. Kadangi byloje ginčas iš esmės kilo dėl to, kad ieškovas nepateikė ataskaitų, kaip ir civilinėje byloje *K. Žabelovič v. Vilniaus Jono Pauliaus II pagrindinė mokykla*, Nr. 2-8521-110/2005, todėl plačiau šios bylos nėra tikslinga aptarti.

Paminėtina Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2-1550-580/2005, pagal ieškovo *A. Jakovlev ieškinį atsakovui UAB „AKTKC“* dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, grąžinimo į darbą ir kt. Tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismai<sup>117</sup> konstatavę, kad dėl neatvykimo į darbą (nežinojimo kada pradėti dirbti po grįžimo iš karo tarnybos) nėra ieškovo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos, ieškovo atleidimas iš darbo pripažintinas neteisėtu; ieškinį šioje dalyje patenkino.

Tačiau nevysiškai sutikčiau su šiomis teismų išvadomis, kadangi byla nagrinėję teismai netinkamai sprendė ieškovo kaltės klausimą ir be teisinio pagrindo padarė išvadą, jog nėra ieškovo kaltės dėl neatvykimo į darbą. Kaip minėta, “Įstatymo nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės” - tai bendriausia teisinės atsakomybės principo nuostata, todėl, manyčiau, nežinojimas kada pradėti dirbti po grįžimo iš karo tarnybos neatleidžia ieškovo nuo drausminės atsakomybės. Pažymėtina tai, kad ieškovas iš tarnybos grįžo 2004-11-19, o į darbą nuvyko tik 2004-12-03 motyvuodamas tuo, kad neva vienas jo pažįstamas jam pasakė, kad į darbą dar galima negrįžti mėnesį laiko. Pagal DK 131 str. 1 d. 2 p., darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo; tačiau jeigu darbuotojas, pasibaigus krašto apsaugos tarnybos laikotarpiui neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukta DK ketvirtajame skyriuje nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais (131 str. 2 d.). Taigi, ieškovas į darbą turėjo grįžti sekančią darbo dieną (2004-11-20). Todėl ieškovo veiksmai turėjo būti vertintini kaip kalti, nes ieškovas į darbą be svarbių priežasčių neatvyko laikotarpiu 2004-11-23 – 2004-12-03 ir tuo pagrindu padarė šturkštų darbo drausmės pažeidimą (DK 235 str. 2 d. 9 p.). Pripažinus, kad ieškovas padarė DK 235 str. 2 d. 9 p. numatytą šturkštų darbo pareigų pažeidimą, tikslinga įvertinti, ar atsakovas, parinkdamas ieškovui drausminę nuobaudą, laikėsi DK 238 str. nuostatų, ar nebuvo pagrindo panaikinti ieškovui paskirtą drausminę nuobaudą vadovaujantis DK 242

<sup>116</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje *V. Žolobaila v. AB aviakompanija “Lietuvos avialinijos”*, Nr. 3K-3-178/2005, kat. 4.1; 11.9; 10.7; 15.3.1.

<sup>117</sup> Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo 2005 m. kovo 22 d. sprendimas ir Vilniaus apygardos teismo 2005 m. birželio 30 d. nutartis c. b. *A. Jakovlev v. UAB “AKTKC”*, Nr. 2-1550-580/2005.

straipsnio 2 dalimi. Šiuo klausimu pasisakė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas<sup>118</sup> pažymėjęs, kad nors ieškovas ir padarė sunkų darbo drausmės pažeidimą, tačiau byloje nenustatyta, kad padarytas darbo drausmės pažeidimas sukėlė atsakovui neigiamas pasekmes. Aukščiausiasis Teismas taip pat pažymėjo, kad iki kilusio ginčo, ieškovas savo darbinės funkcijas vykdė ir elgėsi tinkamai, o darbo drausmės pažeidimą – neatvykimą į darbą – padarė ne tyčia, o dėl nerūpestingumo elgdamasis neatsargiai, be to ieškovas yra jauno amžiaus, jo gyvenimiška patirtis nėra gausi. Teismas konstatavo, kad ieškovui paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – nėra adekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui, drausminė nuobauda yra per griežta, todėl pagal DK 242 str. 2 d., tai sudaro pagrindą panaikinti ginčijamą drausminę nuobaudą ir ieškovo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu, kaip atleidimą be teisėto pagrindo (DK 297 str. 3 d.). Teisėjų kolegija konstatavusi, kad byla nagrinėję pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai, iš esmės priėmė teisingą sprendimą, kurį naikinti kasacinio skundo argumentais nėra pagrindo, todėl sprendimus paliko iš esmės nepakeistus.

Drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, G. Zdanevičienei paskirta už tai, kad vieną kartą šiurkščiai pažeidė darbo pareigas – atskleidė banko paslaptį sudarančią informaciją<sup>119</sup>. Ieškovė G. Zdanevičienė kreipėsi į Vilniaus miesto 2 apylinkės teismą<sup>120</sup> prašydama pripažinti jos atleidimą iš darbo neteisėtu, pakeisti atleidimo iš darbo pagrindą ir kt. Ginčas tarp šalių kilo dėl to, kad šalys skirtingai interpretavo banko paslapties sampratą ir DK normas, reglamentuojančias drausminės atsakomybės pagrindus. Pirmosios instancijos teismas, įvertinęs byloje surinktų įrodymų visumą, remdamasis Aukščiausiojo Teismo senato 2004-06-18 nutarimu Nr. 45, detaliai išanalizavęs Bankų įstatymo ir „Informacijos, sudarančios AB „Parex bankas“ komercinę tarnybinę paslaptį, apsaugos taisyklių“ nuostatas, konstatavo, kad ieškovė iš darbo buvo atleista teisėtai ir pagrįstai ir 2005 m. spalio 3 d. sprendimu ieškinį atmetė. Teismas pažymėjo, kad Banko paslaptį, kurią reglamentuoja CK 6.925 str., Bankų įstatymo 55 str., sudarančios informacijos atskleidimas (pranešimas) kvalifikuotinas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu

<sup>118</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis c. b. A. *Jakovlev v. UAB „AKTKC“*, Nr. 3K-3-657/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5.

<sup>119</sup> Panaši byla, susijusi su komercinės bylos atskleidimu, buvo nagrinėjama ir Vilniaus miesto 3 apylinkės teisme pagal ieškovės L. Karužienės ieškinį atsakovui AB „Lietuvos draudimas“, Nr. 2-642-15/2004, dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir kt. Teismas, konstatavęs, kad drausminė atsakomybė ieškovei pritaikyta esant atsakomybės pagrindams ir sąlygoms bei laikantis DK nustatytos drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos, 2004 m. lapkričio 23 d. sprendimu ieškinį atmetė. Vilniaus apygardos teismas 2005 m. kovo 21 d. nutartimi, pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą. Aukščiausiasis Teismas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. L. *Karužienė v. AB „Lietuvos draudimas“*, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2.) sutiko su teismų vertinimu ir nutartimi pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų sprendimus paliko nepakeistus.

<sup>120</sup> C. b. G. *Zdanevičienė v. AB „Parex bankas“*, Nr. 2-5617-433/2005.



pagal DK tik tuo atveju, jeigu ši informacija pripažinta to banko komercine paslaptimi. Pažymėtina, kad banko paslaptį sudaro žinios apie klientams išduodamas paskolas ir jų išdavimo sąlygas bei klientų ūkinę - finansinę būklę, kuri tapo žinoma, analizuojant paskolos išdavimo bei panaudojimo sąlygas ir būtent tokia informacija ieškovei buvo žinoma, ir šią informaciją ieškovė pateikė asmeniui (t.y. vertėjui) neturinčiam teisės su šia informacija susipažinti. Nors ieškovė nurodė, kad šią informaciją ji pateikė vykdydama darbdavio nurodymą, tačiau negalėjo nurodyti, kas jai tokį nurodymą buvo davęs, todėl visiškai pagrįstai teismas šį ieškovės argumentą vertino kritiškai. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi ieškovės apeliacinį skundą, sutiko su teismo sprendimo išvadomis ir motyvacija ir 2006 m. vasario 13 d. nutartimi pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavęs, kad byloje įrodytas faktas, kad ieškovė pašaliniam asmeniui perdavė banko turimą informaciją, kuri taip pat yra ir banko komercinė paslaptis, ir kad teismai pagrįstai ir teisėtai taikė DK normas, reglamentuojančias drausminės atsakomybės pagrindus, apeliacinės instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą<sup>121</sup>.

Apibendrinus išnagrinėtas bylas dėl drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – panaikinimo, teigiamai vertinčiau aktyvų teismų vaidmenį šio pobūdžio bylose, išsamius ir motyvuotus sprendimus, ir, kad 28,4% bylų nutraukta patvirtinus tarp šalių sudarytas taikos sutartis. Teismų sprendimai iš esmės teisėti ir pagrįsti (panaikinti iš esmės tik tie, kurie buvo priimti iki Aukščiausiojo Teismo senato 2004-06-18 nutarimo Nr. 45 priėmimo), materialinės ir procesinės teisės normos išaiškintos ir pritaikytos iš esmės tinkamai. Nors apeliaciniai skundai dažniausiai motyvuojami tuo, kad teismai pažeidžia materialinės teisės normas, reglamentuojančias drausminės atsakomybės taikymą, taip pat procesinės teisės normas įrodymų rinkimo ar vertinimo taisyklės, kas turi įtakos neteisėtam sprendimo priėmimui, tačiau apžvelgus išnagrinėtas bylas iš 95 teismų sprendimų visiškai panaikinti tik 5 (5,3%). Todėl galima teigti, kad iš esmės priimami teisėti sprendimai (94,7%).

Teismai tinkamai įvertinę atstovų darbo sąnaudas ir bylos sudėtingumą, pagrįstai taiko proporcingumo principą ir priteisia bylinėjimosi išlaidas.

Nepaisant aukščiau nurodytų pozityvių aspektų, pažymėtina, kad atskirais atvejais, teismai visiškai nepasisako dėl teismo posėdžio metu apklaustų liudytojų, t.y. sprendime

---

<sup>121</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c. b. G. Zdanevičienė v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8.

net nenurodo, kad jie buvo apklausti, kas dažnai akcentuojama kaip vienu iš motyvų skundžiant teismo sprendimus apeliacine tvarka.

Autorės nuomone, pati svarbiausia problema - išnagrinėjimo bylų terminai, kurie labai šiurkščiai pažeidžiami. Todėl dar kartą pasitvirtina jau išsakyta nuomonė, kad šalims nepavykus susitarti taikiai, siekiant, kad byla būtų kaip galima greičiau išnagrinėta, būtina steigti atitinkamus darbo bylų skyrius ar net specializuotus darbo teismus.

Pažymėtina, kad 2003 metais, prie Teisės instituto sudaryta darbo grupė atlikusi mokslo taikomąjį tyrimą „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės“<sup>122</sup>, konstatavo, kad Lietuvoje nėra tikslinga steigti atskirus specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti. Autorės nuomone, tyrimo rezultatai ne visiškai pagrįsti dėl žemiau išvardintų priežasčių:

- Išvados pateiktos tik iš 158 anketos, kai buvo pateikta 500;
- Tyrimas atliktas ne visos Lietuvos Respublikos mastu, kadangi teisės srities specialistų yra žymiai daugiau nei 500;
- Nebuvo individualiai bendrauta su respondentais, o išvados pateiktos tik pagal užpildytas anketas;
- Tyrimas atliktas, mažėjant darbo bylų tendencijai bendros kompetencijos teismuose.

Remiantis aukščiau nurodytais motyvais bei Nacionalinės teismų administracijos duomenimis<sup>123</sup>, pagal kuriuos, pastaraisiais metais darbo bylų tendencija ypatingai didėja, tikslinga kartoti tyrimą ir spręsti klausimą dėl būtinybės steigti specializuotus teismus, kurie sąlygotų mažiau formalizuotą, pigesnę ir operatyvesnę bylų nagrinėjimo procesą, aukštesnę priimamų sprendimų kokybę ir tuo geriau užtikrintų žmogaus teisių gynimą.

Darbo teismų poreikis - tai natūrali integracijos į Europos Sąjungą išdava, kurios teisiniai steigimo pagrindai įtvirtinti tiek Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, tiek Europos Sąjungos norminėje bazėje.

---

<sup>122</sup> Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos Teisės instituto mokslo taikomasis tyrimas „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės“ [interaktyvus] [Žiūrėta 2007-03-30]. Prieiga per internetą: <[www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc](http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc)>.

<sup>123</sup> Prieiga per internetą: [interaktyvus] <<http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/2006/civilines.xls>; <http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/2005/civilines.xls>; <http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/2004/civilines.xls>; <http://www.teismai.lt/teismai/ataskaitos/2003/civilines.xls>> [Žiūrėta 2007-03-02].

## IŠVADOS

1. Drausminė nuobauda yra drausminės atsakomybės realizavimo forma, teisės mokslininkų nuomone, tapatinama su drausminės atsakomybės taikymu.

2. Darbuotojo drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, o darbdaviui nėra būtina nurodyti konkrečią normą, kada darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės yra šiurktus, nes išsamaus ir galutinio nusižengimo rūšių sąrašo neįmanoma pateikti.

3. Drausminę nuobaudą siūlytina apibrėžti taip: *drausminė nuobauda – tai įstatymuose numatyta drausminio poveikio priemonė, skiriama darbuotojui, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą.*

4. Priklausomai nuo parinktos drausminės nuobaudos rūšies skirtingai reglamentuojamas drausminės atsakomybės taikymas: drausminių nuobaudų skyrimo, apskundimo ir panaikinimo tvarka.

5. Darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijose yra neefktyvus, kadangi paprastai jos nesudaromos, o jei sudaromos, tai jų sprendimai iš esmės nepriimtini darbuotojams. Taigi, galima sutikti su Lietuvos teisės mokslininkų nuomone, kad ikiteisminė individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka praktiškai negali realizuoti jai keliamų tikslų ir neužtikrina funkcijų, dėl kurių įgyvendinimo ji buvo sukurta, vykdymo.

6. Išnagrinėtose bylose dėl drausminės nuobaudos – *pastabos* – panaikinimo, teismai pažeidžia ne tik materialinės, bet ir procesinės teisės normas, o būtent: ne visi sprendimai motyvuoti ir išsamūs, „skurdi“ aprašomųjų teismų sprendimų dalis. Teigiamai vertintina teismų praktikos taikymas ir mažiausiai pažeidžiami išnagrinėtų bylų terminai.

7. Išnagrinėtose bylose dėl drausminės nuobaudos - *papeikimo*- panaikinimo, teigiamai vertintini motyvuoti, išsamūs, iš esmės teisėti sprendimai. Pastebėti aktyvaus teismo vaidmens trūkumai taip pat ieškinio priėmimo klausimo patikrinimai neįvertinant aplinkybės, ar buvo pasinaudota įstatymų nustatyta ikiteismine darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

8. Išnagrinėtose bylose dėl drausminės nuobaudos – *atleidimo iš darbo* – panaikinimo, teigiamai vertinčiau aktyvų teismų vaidmenį, kuris peržengia rungimosi principo leidžiamas ir CPK nustatytas bendrąsias ribas; išsamius, motyvuotus, iš esmės teisėtus ir pagrįstus sprendimus. Materialinės teisės normos, reglamentuojančios drausminės atsakomybės taikymą, taip pat procesinės teisės normos išaiškintos ir pritaikytos iš esmės tinkamai. Teigiamai vertintina, kad 28,4% bylų nutraukta patvirtinus tarp šalių sudarytas taikos sutartis.

9. Išnagrinėjimo bylų terminai - šiurkčiai pažeidžiami ir šiuo aspektu nusižengiama tiek procesinės, tiek materialinės teisės normoms, todėl tikslinga pakartoti Teisės instituto mokslo taikomąjį tyrimą svarstant specializuotų teismų steigimo galimybes. Tai ne tik pagreitintų darbo bylų procesą, bet galbūt įgyvendintų ir ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo procedūros taikinimo, o ne konflikto tarp šalių, funkciją.

10. Darbo teismų poreikis - tai natūrali integracijos į Europos Sąjungą išdava, kurios teisiniai steigimo pagrindai įtvirtinti tiek Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, tiek Europos Sąjungos norminėje bazėje.

***Lentelė: Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais išnagrinėtų bylų dėl drausminių nuobaudų panaikinimo statistiniai duomenys pagal drausminių nuobaudų rūšis:***

Drausminės nuobaudos rūšis	Pastaba				Papeikimas				Atleidimas iš darbo				Iš viso
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Teismai													
Bylos nutrauktos, atsisakius ieškinio					1	2			1	1	1		6
Bylos, kuriose ieškiniai palikti nenagrinėti					1				4	1	4		10
Bylos nutrauktos, kuriose patvirtintos taikos sutartys							1		9	8	10		28
Bylos, kuriose ieškiniai patenkinti	3		1		4		2		12	10	7	1	40
Bylos, kuriose ieškiniai atmesti	2	1			2	2	3		9	12	5		36
<b>Iš viso bylų</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>120</b>
<b>Skusta apeliacine tvarka</b>			<b>1</b>				<b>7</b>				<b>38</b>		<b>46</b>
Sprendimas paliktas nepakeistas					1	1	3		12	11	8		36
Sprendimas pakeistas									2	1			3
Sprendimas panaikintas		1				1	1		1	3			7
<b>Skusta kasacine tvarka</b>			<b>0</b>				<b>1</b>				<b>7</b>		<b>8</b>
Paliktas pirmosios ir (ar) apeliacinės instancijos teismo sprendimas							1		3	1	2		7
Sprendimas panaikintas ir byla gražinta nagrinėti apeliacine tvarka										1			1

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija (*su pakeitimais ir papildymais*) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 33-1014);
- 2) Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencija, ratifikuota 1995 m. liepos 3 d. įstatymu Nr. I-983 (Valstybės žinios, 1995, Nr. 60-1501);
- 3) Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ (ratifikuota nuo 1994 06 23; įsigaliojo nuo 1995 09 26, Valstybės žinios, 1996, Nr.30-737);
- 4) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (*su pakeitimais ir papildymais*) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340);
- 5) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (*su pakeitimais ir papildymais*) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);
- 6) Lietuvos Respublikos advokatūros įstatymas (Valstybės žinios, 2004, Nr. 50-1632);
- 7) Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 53-2042);
- 8) Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 27-715);
- 9) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973; negalioja nuo 2003-01-01);
- 10) Lietuvos Respublikos 1993 m. liepos 14 d. įstatymas Nr. I-215 “Dėl Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo pakavimo” (Valstybės žinios, 1993, Nr. 30-684; negalioja nuo 2003-01-01);
- 11) Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas (Valstybės žinios, 2004, 39-1271);
- 12) Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir taikymo 2004 m. balandžio 22 d. įstatymu Nr. IX-2152 patvirtintas Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas (su papildymais ir pakeitimais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 72-2487);
- 13) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933);
- 14) Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (*su pakeitimais ir papildymais*) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1919);

15) Lietuvos Respublikos teismų įstatymas (*su pakeitimais ir papildymais*) (Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851);

16) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (*su pakeitimais ir papildymais*) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708);

17) Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137; negalioja nuo 2003-01-01);

18) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas (*su pakeitimais ir papildymais*) (Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225);

19) Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento 2002 m. liepos 5 d. Nr. IX-1042 įstatymu patvirtintas Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statutas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3101);

20) Le Code du travail Français (Prancūzijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleArticleCode>;

21) Трудовой кодекс Российской Федерации (Rusijos Federacijos darbo kodeksas) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.uhr.ru/index/law/kzot/9420,0.html?prn=1>.

### **Specialioji literatūra:**

1) ANDRUŠKEVIČIUS, Arvydas. *Administracinės teisės principai ir normų ribos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;

2) BALEVIČIUS, Zigmantas. *Darbuotojų drausminė ir turtinė atsakomybė*. Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1964;

3) BUŽINSKAS, Gintautas. *Ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimas. Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d.* Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 291-296;

4) DAMBRAUSKAS, Antanas. Aktualios darbo sutarties teisinio reguliavimo problemos. *Teisė*, 1995, nr. 28, p. 88-92;

5) DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990;

6) DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: AB „Aušra“, 2006;

7) KEINA, Kazimiras. *Darbininkų ir tarnautojų drausminė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1986;

- 8) LASTAUSKIENĖ, Giedrė. Teisinė sankcija kaip daugiareikšmė teisinė kategorija. *Jurisprudencija*, 2003, nr. 41 (33), p. 7-15.
- 9) LAURINAVIČIUS, Alfonsas. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas*: monografija. Vilnius: LTU Leidybos centras, 2003;
- 10) LAUŽIKAS, E.; MIKELĖNAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2003. I t.;
- 11) LAUŽIKAS, E.; MIKELĖNAS, V.; NEKROŠIUS, V. *Civilinio proceso teisė*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005. II t.;
- 12) MACIJAUSKIENĖ, Rasa. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, nr. 40 (32), p. 46-55;
- 13) MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. Darbo teisės normų kodifikavimo problemos. *Teisė*, 1995, nr. 27, p. 36-42;
- 14) MOCKEVIČIUS, Remigijus. *Lietuvos Respublikos įstatymuose vartojamų sąvokų žodynas (antras leidimas)*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2002;
- 15) NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Priėmimas į darbą, perkėlimai, atleidimas iš darbo*. Vilnius: Mintis, 1981;
- 16) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. I t.;
- 17) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. II t.;
- 18) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1978;
- 19) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988;
- 20) NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d.* Vilnius: UAB "Forzacas", 2004, p. 283-290;
- 21) PETKEVIČIUS, Pranas. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 1996.
- 22) ŠEDBARAS, Stasys. *Administracinė atsakomybė*: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005;
- 23) ŠUMINAS, A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. *Teisė*, 1999, nr. 33 (2), p. 58-68;
- 24) TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*: monografija. Vilnius:



Justitia, 2005. I t.;

25) TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 1999;

26) VĖGELIS, Vidmondas. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d.* Vilnius: UAB “Forzacas”, 2004, p. 369-375;

27) HESS-FALLON, B.; SIMON, A.M. *Droit du travail*. Paris: Dalloz, 2001;

28) ВЕРХОВЦЕВ, А. В. *Комментарии официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Москва: ИНФРА-М, 2005;

29) КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда : учебник*. Москва : Эксмо, 2005;

30) ОРЛОВСКИЙ, Юрий Петрович. *Словарь по трудовому праву*. Москва: Изд-во Бек, 1998;

31) ОРЛОВСКИЙ, Ю. П., et al. *Комментарии к кодексу о труде Российской Федерации*. Москва: Юрист, 2000.

### **Praktinė medžiaga:**

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// *Teismų praktika*. 2004, Nr. 21;

2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ apibendrinimo apžvalga // *Teismų praktika*. 2004. Nr. 21;

3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje *G. E. Ramoška v. Kauno valstybinis muzikinis teatras*, Nr. 3K-3-446/2003, kat. 2.4.3.10.;

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *I. J. v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12 // *Teismų praktika*, 2004, Nr. 21;

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. *I. J. v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208, kat. 2.4.3.12 // *Teismų praktika*, 2004, Nr. 21, p. 81-88;

6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje A. *Balandis v. AB „Lifosa“*, Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2.4.3.10;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 4 d. nutartis c. b. V. *Beinorienė, R. Žižiūnaitė v. AB „Panevėžio duona“*, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje V. *Kriaučiūnienė v. V. Sadlauskienės IĮ „Sadarna“*, Nr. 3K-3-590/2004, kat. 2.4.3.10;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c. b. P. *Lašas v. UAB „VP Market“*, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7;
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c. b. J. *Mackevičius v. VšĮ „Nacionalinis kraujo centras“ (buvęs VšĮ „Vilniaus kraujo centras“)*, Nr. 3K-3-638/2004, kat. 2.4.3.6 ir kt.;
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje V. *Žolobaila v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-178/2005, kat. 4.1; 11.9; 10.7; 15.3.1;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. L. *Karužienė v. AB „Lietuvos draudimas“*, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis c. b. A. *Jakovlev v. UAB „AKTKC“*, Nr. 3K-3-657/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. A. *K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 25 d. nutartis c. b. R. *K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59, kat. 11.9.10.8; 15.4;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. balandžio 12 d. nutartis c. b. T. *Dunovskaja v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-274/2006, kat. 18.1;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c. b. G. *Zdanevičienė v. AB „Parex bankas“*, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8;
18. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. N. *Avgustinovič v. UAB „Valymo sistemos“*, Nr. 2-325-19/2004;

19. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *J. Mackevičius v. VšĮ Vilniaus kraujo centras*, Nr. 2-1096-27/2004;
20. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *J. Kakura v. UAB „Kivija“*, Nr. 2-1817-31/2004;
21. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *G. Fomina v. Vilniaus vaikų globos namai „Gilė“*, Nr. 2-6839-20/2004;
22. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *N. Mickevičienė v. Vilniaus miesto lopšelis-darželis „Žilvytis“*, Nr. 2-2300-235/2005;
23. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *D. Dabravolskaitė v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-3977-619/2005;
24. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *K. Žabelovič v. Vilniaus Jono Pauliaus II pagrindinė mokykla*, Nr. 2-8521-110/2005;
25. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *S. Mechedova v. SĮ „Susisiekimo paslaugos“*, Nr. 2-9044-640/2005;
26. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *SĮ „Susisiekimo paslaugos” v. Profesinė sąjunga SĮ „Susisiekimo paslaugos” darbininkų sąjunga*, Nr. 2-9524-734/2005;
27. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *S. Mechedova v. SĮ „Susisiekimo paslaugos“*, Nr. 2-9608-110/2005;
28. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *R. Keblas v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-12262-602/2005;
29. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *R. Keblas v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-1333-171/2006;
30. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *Z. Traskovskaja v. SĮ „Susisiekimo paslaugos”*, Nr. 2-4531-129/2006;
31. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *S. Babarskas v. Lietuvos Auditorių rūmai, Lietuvos Auditorių rūmų Audito kokybės komitetas*, Nr. 2-5517-110/2006;
32. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo c. b. *J. Bagvilaitė-Juodagalvienė v. Vilniaus Jono Pauliaus II pagrindinė mokykla*, Nr. 2-9500-129/2006;
33. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo c. b. *P. Lašas v. UAB „VP Market“*, Nr. 2-170-09/2004;
34. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo c. b. *A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“*, Nr. 2-1550-580/2005;
35. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo c. b. *G. Zdanevičienė v. AB „Parex bankas“*, Nr. 2-5617-433/2005;
36. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo c. b. *J. Kozyrovičius v. Lietuvos muzikos ir*

*teatro akademija*, Nr. 2-145-655/2006;

37. Vilniaus miesto miesto 2 apylinkės teismo c. b. *E. Pakalnienė v. UAB „Didneriai“*, Nr. 2-399-726/2006;

38. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo c. b. *S. Petraška v. UAB „Baltijos saugos grupė“*, Nr. 2-629-67/2006;

39. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo c. b. *S. Sosnovskaja v. AB „Vilniaus Vingis“*, Nr. 2-861-629/2006;

40. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo c. b. *K. Kazlauskas v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 2-43-13/2004;

41. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo c. b. *V. Žolobaila v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 2-1028-15/2004;

42. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo c. b. *A.J. Baranauskaitė v. VĮ Tarptautinis Vilniaus oro uostas*, Nr. 2-2145-624/2005;

43. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo c. b. *T. Dunovskaja v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-2580-624/2005;

44. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo c. b. *T. Dunovskaja v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-108-391/2006;

45. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo c. b. *L. Karužienė v. AB „Lietuvos draudimas“*, Nr. 2-642-15/2004;

46. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo c. b., *L. Kimbartaitė v. SBĮ Socialinės paramos centras*, Nr. 2-1859-78/2006;

47. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo c. b. *T. Dunovskaja v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 2-2484-631/2006;

48. Vilniaus miesto 4 apylinkės teismo c. b. *P. Pipiris v. UAB „Lietmedis“*, Nr. 2-60-03/2005;

49. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2005 m. kovo 3 d. nutartis c. b. *A. Subočius v. UAB SBA Naftos kompanija*, Nr. 2-3239-27/2005;

50. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2005 m. birželio 28 d. nutartis c. b. *A. Subočius v. UAB „SBA Naftos kompanija“*, Nr. 2-6302-464/2005;

51. Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 8 d. nutartis c. b. *L. Kuprevičiūtė v. Vilniaus miesto lopšelis – darželis „Žiedas“*, Nr. 2-9623-602/2006;

52. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo 2005 m. spalio 7 d. nutartis c. b. *E. Pakalnienė v. UAB „Didneriai“*, Nr. 2-7678-580/2005;

53. Vilniaus miesto 2 apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 15 d. nutartis c. b. *AB „Vilniaus Vingis“ v. AB „Vilniaus Vingis“ darbininkų sąjunga ir AB „Vilniaus Vingis“*

*inžinierių sąjunga*, Nr. 2-298-433/2006;

54. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo 2006 m. lapkričio 13 d. nutartis c. b. R. *Pelėda v. UAB "SYAC projektai"*, Nr. 2-4754-624/2006.

**Kiti šaltiniai:**

1. <http://www.lrs.lt/>; <http://www.lat.litlex.lt/>; <http://172.20.2.1/Liteko/login.aspx>;  
<http://www.teismai.lt/>; <http://www.legifrance.gouv.fr/>; <http://www.legalterm.info/>;

2. Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos Teisės instituto mokslo taikomas tyrimas „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės“ [interaktyvus] [Žiūrėta 2007-03-30]. Prieiga per internetą: <[www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc](http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc)>;

3. CASILLAS, Alexis. *Les sanctions disciplinaires* (Drausminės nuobaudos) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-12]. Prieiga per internetą: <[http://www.cfdt.fr/pratique/droits\\_travail/questions\\_droits/sanctions\\_disciplinaires.htm](http://www.cfdt.fr/pratique/droits_travail/questions_droits/sanctions_disciplinaires.htm)>;

4. ИВАНОВА, Марина. *С последними изменениями ТК РФ* (Naujausi Rusijos Federacijos darbo kodekso pakeitimai) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-03-12] Prieiga per internetą: <http://www.hrinform.ru/sprav/disc.shtml>.

**Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais  
išnagrinėtų bylų dėl drausminių nuobaudų panaikinimo apibendrinimai**

**SANTRAUKA**

Magistro darbe apibendrinamos Vilniaus miesto apylinkės teismų 2004 – 2006 metais išnagrinėtos bylos dėl drausminių nuobaudų panaikinimo pagal drausminių nuobaudų rūšis. Darbe taip pat paliečiami procesiniai ypatumai nagrinėjant šio pobūdžio bylas. Siekiama detaliai išanalizuoti drausminės atsakomybės reglamentavimą įtvirtinančias teisės normas.

Darbą sudaro trys dalys. Pirmoje ir antroje dalyse, remiantis galiojančiais teisės aktais, Lietuvos Aukščiausiojo teismo išaiškinimais, analizuojami teoriniai drausminės atsakomybės reglamentavimo klausimai: apibūdinami drausminės atsakomybės pagrindiniai požymiai, atskiriant ją nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių; glaustai pateikiama darbo drausmės pažeidimo samprata; siūlytina drausminės nuobaudos sąvoka; pateikiamos drausminių nuobaudų rūšys, jų skyrimo, apskundimo, panaikinimo tvarka. Trečioji dalis yra praktinio pobūdžio - skirta išnagrinėtų bylų analizei siekiant atskleisti teismų daromas klaidas taikant ne tik materialinės, bet ir procesinės teisės normas.

Reziumuojant, galima pastebėti, kad iš esmės teismų sprendimai teisėti, pagrįsti, išsamūs ir motyvuoti. Svarbiausia problema – išnagrinėjimo bylų terminai, todėl specializuotų darbo teismų arba specializuotų darbo skyrių bendros kompetencijos teismuose poreikis - neišvengiamas.

## **General Conclusions of Cases Investigated in Vilnius City District Courts in 2004 - 2006 regarding the Abolition of Disciplinary Penalties**

### **SUMMARY**

In this master work the cases regarding the reversal of disciplinary penalties according to the type of disciplinary penalties heard at Vilnius City District Courts during the year 2004 - 2006 is summarized. The procedural peculiarity in judging this type of cases is discussed too. Furthermore the author particularly analyses the law norms which consolidate the regulation of disciplinary liability.

The work consists of three parts. In the first and second parts, theoretical disciplinary liability regulation questions referring on the grounds of the current legislation, explications provided by The Supreme Court of Lithuania are analyzed: the main features of disciplinary penalty, separating it from the other types of law responsibility are characterized; the conception of contravene of labor discipline is proposed in brief; the conception of disciplinary punishment proposed; the types of disciplinary punishment, the setting up, appealing and liquidating course of disciplinary punishment are supplied.

The third part is practical. The main purpose of this part is to analyze the cases in order to reveal the mistakes made in courts. In this part material and procedural law norms are used.

In conclusion, one can notice that: the judgments of the Courts are legal, reasoned, comprehensive and motivated. The main problem in the Courts is the terms of heard cases, that's why the specialized labor Courts or specialized labor departments requirement of general competence in the Courts is inevitable.