

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Linos Juciūtės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

DARBO DRAUSMĖS UŽTIKRINIMAS

Vadovas: lekt. Paulius Koverovas

Recenzentas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Vilnius 2012

TURINYS

Įžanga.....	3
1. DARBO DRAUSMĖS SAŲOKA, REGLAMENTAVIMAS.....	5
IR UŽTIKRINIMAS	5
1.1. Darbo drausmės sąvoka	5
1.2. Darbuotojų ir darbdavio pareigos	6
1.3. Darbo drausmės reglamentavimas.....	11
1.4. Būdai darbo drausmei užtikrinti	18
2. POZITYVŪS DARBO DRAUSMĖS UŽTIKRINIMO BŪDAI.....	19
2.1. Veiksniai, darantys įtaką darbo drausmei	19
2.2. Darbuotojų skatinimas	25
2.3. Paskatinimų rūšys	28
3. DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ	32
3.1. Darbo drausmės pažeidimas	32
3.2. Drausminių nuobaudų rūšys.....	38
3.3. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka.....	41
3.4. Drausminės nuobaudos apskundimas ir panaikinimas	47
3.5. Specialioji drausminė atsakomybė	51
Išvados	53
Literatūros sąrašas	55
Santrauka	61
Summary.....	62

Ižanga

Temos aktualumas ir originalumas. Kiekvienas darbas yra pradamas ir atliekamas turint tikslą pasiekti konkrečių rezultatų. Kad jie būtų pasiekti neužtenka vien suburti žmones, aprūpinti juos įvairiais įrankiais ir priemonėmis. Nemažiau svarbu tinkamai organizuoti darbą, imtis veiksmų kokybiškam darbui užtikrinti, nelaimingiems atsitikimams išvengti. Aktualu ir didinti darbo efektyvumą gerinant darbo sąlygas motyvuojant darbuotojus, juos skatinant, o pažeidimų padarymo atvejais ir pritaikant drausminę atsakomybę. Visi šie veiksmai yra suvokiami kaip darbo drausmės užtikrinimas, o pati darbo drausmė bendriausia prasme yra darbo tvarkos laikymasis. Atsižvelgiant į tokią didelę darbo drausmės įtaką visam darbo efektyvumui, o kartu ir sėkmingam visuomenės funkcionavimui, yra svarbu nagrinėti darbo drausmės užtikrinimo būdus, jų teisinį reglamentavimą bei faktinį pritaikymą.

Temos originalumas pasireiškia tuo, kad analizuojant įvairius šaltinius, yra pateikiamas sistemiškas ir išsamus darbo drausmės užtikrinimo būdų aprašymas. Nors darbo drausmę yra analizavę nemažai autorių, tačiau dažniausiai šiai temai buvo skiriama tik atskiras atitinkamo darbo skyrius. Šiuo darbu siekiama apibendrinti žinias apie darbo drausmę bei jos užtikrinimą. Pasirinktai temai taip pat labai aktuali gausios teismų praktikos analizė. Kadangi dalis darbo drausmės užtikrinimo būdų (pavyzdžiui, skatinimas ar darbuotojui svarbių sąlygų gerinimas) yra reglamentuojama labai dispozityviai ir negausiai, vertinant tokių darbo drausmei įtaką darančių veiksnių svarbą yra remiamasi ir kitų mokslo sričių veikalais.

Objektas. Šio magistro darbo objektas yra darbo drausmė ir būdai bei priemonės jai užtikrinti (organizacinių ir ekonominių sąlygų sudarymas, skatinimas, drausminio poveikio priemonių taikymas ir kita).

Tikslas ir uždaviniai. Rašant šį magistro darbą keliamas tikslas paanalizuoti darbo drausmę ir dažniausiai naudojamus būdus jai užtikrinti. Siekiant šio tikslo keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. aptarti, kas yra darbo drausmė, koku būdu ir kokiuose aktuose ji yra įtvirtinama;
2. išanalizuoti būdus jai užtikrinti, didesnę dėmesį skiriant skatinimui ir drausminei atsakomybei;
3. aptarti darbo drausmės ir jos užtikrinimo svarbą bei įtaką darbo santykiams.
4. atskleisti teisinio reglamentavimo trūkumus bei praktikoje atsirandančias problemas.

Tyrimo metodai. Siekiant įvykdyti iškeltus uždavinius, atliekama aktualios teismų praktikos, norminių teisės aktų, su šia tema susijusios teisės doktrinos analizė, naudojamas loginis, sisteminis, lyginamasis, lingvistinis, apibendrinamasis metodai. Pasinaudojant loginės analizės metodu buvo bandoma atsakyti į magistro darbo temai aktualius klausimus. Sisteminis bei lingvistinis metodai buvo naudojami aiškinant teisės normų prasmę. Analizuojant ir vertinant teismų praktiką didelės reikšmės turėjo lyginamasis metodas. Magistro darbo rengimui naudota medžiaga susisteminta ir pateikta, išvados suformuluotos naudojantis apibendrinamuoju metodu.

Šaltiniai. Darbo drausmės teisinis reglamentavimas, ypač užtikrinimo būdų, kurie nesusiję su darbuotojų teisių suvaržymu, nėra labai gausus, dažnai tam skiriamas vos vienas įstatymo straipsnis. Dėl šios priežasties analizuojant darbo drausmės užtikrinimą nebuvo apsiribojama vien teisiniu reguliavimu, daug dėmesio buvo skirta teisės doktrinai, publikacijoms spaudoje ir internete, teismų praktikai. Magistro darbe yra remiamasi teisės mokslininkų (V. Tiažkijaus, V. Vėgelio, G. Bužinsko, D. Petrylaitės ir kitų) moksliniais darbais.

1. DARBO DRAUSMĖS SĄVOKA, REGLAMENTAVIMAS IR UŽTIKRINIMAS

1.1. Darbo drausmės sąvoka

Dirbdami drauge žmonės gali pasiekti daug daugiau nei dirbdami po vieną, be to tą patį tikslą keli žmonės pasiekia greičiau. Tačiau, kad tikslas būtų pasiektas neužtenka vien tik to, kad keli žmonės kartu dirbtų. Jų veiksmai turi būti suderinti ir racionaliūs. Jie visi turi laikytis tam tikros visiems vienodai nustatytos tvarkos. Nustatytos darbo tvarkos laikymasis ir yra darbo drausmė.

Darbo drausmę galima apibūdinti įvairiai, naudojant ir išryškinant skirtingus šio teisės instituto aspektus. Vieni apibrėžimai yra labiau praktiniai ir buitiniai, kiti teisiniai ar techniniai.

Plačiąja prasme darbo drausmė yra tikslus savo pareigų atlikimas laikantis įmonėje ar organizacijoje nustatytos darbo tvarkos, vadovaujančio personalo nurodymų vykdymas darbo metu, personalinė kiekvieno atsakomybė už jam pavesto darbo atlikimą¹.

Teisine prasme darbo drausmė yra teisės normų, nustatančių įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarką, darbuotojų ir darbdavio darbo pareigas, paskatinimus už sėkmingą darbą bei drausminę atsakomybę už darbo pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą esant darbuotojo kaltei, sistema². Ši sąvoka iš esmės apima ankstesnėje sąvokoje paminėtus aspektus ir juos papildo keliais naujais: į ją įtraukiama darbdavio pareigos, paskatinimai. Tokiu būdu darbo drausmė apibrėžiama nebe kaip vienpusis įsipareigojimas iš darbuotojo pusės, bet kaip abi darbo santykių šalis paveikiantis institutas.

Kiti autoriai, apibrėždami darbo drausmę, išskiria kelias jos sąvokas – objektyviają ir subjektyviają. Objektyvi darbo drausmės sąvoka iš esmės sutampa su jau nurodyta teisine darbo drausmės sąvoka. Subjektyviai darbo drausmė suvokiama kaip kiekvieno darbuotojo pareiga dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą³. Ši sąvoka yra iš dalies ydinga, nes aiškinant, kas yra darbo drausmė nurodoma, kad tai yra darbo drausmės laikymasis (*idem per idem*).

¹ MIDVIKIS R., TOLIŠIŪTĖ A. *Darbo drausmė*. Vilnius, „Mintis“, 1984, p. 7

² ČIOČYS, P. A. *Teisės pagrindai*. Mokomoji knyga. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002, p. 254

³ DAMBRAUSKIENĖ G. *et. al. Lietuvos teisės pagrindai*. Justitia, 2004, p. 381

Vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) bylų galima rasti štai tokią apibrėžimą: darbuotojo pareiga laikytis norminių aktų reikalavimų, kylančių iš darbo sutarties⁴.

Darbo drausmę galima suprasti įvairiai, ne tik kaip normų sistemą ar darbuotojo pareigą. Štai Darbo kodekso⁵ (toliau – DK) 227 straipsnio komentare išskiriami net 5 tokie aspektai:

- 1) kaip kolektyvinis darbo organizavimo principas;
- 2) kaip teisės šakos – darbo teisės – principas;
- 3) kaip darbo teisės institutas, teisės normų, reglamentuojančių darbo drausmę, visumą;
- 4) kaip teisinio darbo santykių turinio elementas (darbuotojo paklusimas nustatyti darbovietėje darbo tvarkai);
- 5) kaip konkretaus darbuotojo elgesys (jo pareigingumas, laikymasis nustatytų elgesio taisyklių)⁶.

Iš pateiktų darbo drausmės sąvokų nesunku pastebėti, kad darbo drausmė, pareiga jos laikytis yra labiausiai siejama su darbuotoju. Darbdavys šioje situacijoje užima visai kitokią padėtį – jis turi nustatyti, kas yra darbo drausmė ir užtikrinti, kad visi jos laikytųsi. Tokia darbdavio teisė ir pareiga yra suprantama, nes darbas yra atliekamas jo naudai ir būtent jis organizuoja darbinę veiklą, o dalis tokio organizavimo ir yra darbo drausmės užtikrinimas. Kita vertus, darbo drausmės užtikrinimui yra labai svarbu ir tai, kad pats darbdavys laikytųsi jam priskirtų pareigų.

1.2. Darbuotojų ir darbdavio pareigos

Apibūdinant darbo drausmę kaip normų visumą, viena iš šių normų reguliuojamų sričių yra darbuotojų ir darbdavio pareigos. Pareigų nustatymas ir jų žinojimas yra darbo drausmės esmė, nes kol jų yra laikomasi darbo drausmė egzistuoja, jas pažeidus, pažeidžiama ir darbo drausmė. Pareigas nustato DK, kiti įstatymai, darbo tvarkos taisyklės, pareigybės aprašymai, nuostatai, kiti lokaliniai teisės aktai.

DK XVI skyrius, skirtas darbo drausmės reglamentavimui, darbuotojų ir darbdavio pareigas nurodo atskiruose straipsniuose. DK 228 straipsnis darbuotojui priskiria tokias pareigas: dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai

⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. liepos 21 d. nutartis civilinėje byloje *Liudmila Sokolovskaja v. Šiaulių Beržyno pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-397/2004

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

⁶ VĖGELIS, Vidmondas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis individualūs darbo santykiai. Justitia, 2004, 227 str. p. 317

vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Šios pareigos yra pagrindinės, kurių turi laikytis darbuotojas.

Dirbti dorai ir sąžiningai reiškia, nepiktnaudžiauti savo teisėmis, nepažeidinėti darbdavio teisių, nedaryti jam žalos. Sąžiningumas yra laikomas vienu iš bendrųjų teisės principų taikomu visose teisės šakose. Tai yra vertybinis žmogaus elgesio matas, nustatomas pagal du kriterijus – objektyvųjį ir subjektyvųjį. Pagal objektyvųjį kriterijų, asmuo yra laikomas sąžiningu, jei elgiasi taip, kaip tokioje situacijoje elgtųsi *bonus pater familias*. Keliamas klausimas, ar asmuo turėjo ką nors žinoti, daryti ar nedaryti. Subjektyviuoju požiūriu sąžiningumas nusako asmens psichikos būklę konkrečioje situacijoje. Jis nustatomas atsakant į klausimą, ar asmuo galėjo ką nors žinoti, daryti ar nedaryti, atsižvelgiant į jo amžių, išsimokslinimą, gyvenimo patirtį, faktines aplinkybes ir kita. Apskritai sąžiningumas reikalauja atidumo, rūpestingumo, šalių bendradarbiavimo, informavimo, atsižvelgimo į teisėtus ir pagrįstus kitos šalies interesus. Sąžiningumo priešingybė yra piktnaudžiavimas teise⁷.

Prie pareigos dirbti dorai ir sąžiningai galima prisikirti ir lojalumo reikalavimą. Lojalumas yra susijęs su konfidencialumu, nekonkuravimu su darbdaviu bei kitais aspektais⁸. Nors tokių pareigų pažeidimai dažniau pasitaiko nutraukus darbo santykius, tačiau jų pažeidimas yra įmanomas ir tokiems santykiams tebesitęsiant, todėl yra aktualu su šiomis pareigomis supažindinti darbuotojus.

Pareiga laikytis darbo drausmės iš esmės reiškia reikalavimą laikytis visų darbuotojui priskirtinų pareigų, nepažeidinėti nustatytos darbo tvarkos.

Darbuotojas turi laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas. Ši pareiga nustato kaip turi būti vykdomi darbdavio pavedimai, taip pat nurodoma, kad tokie pavedimai turi atitikti teisėtumo reikalavimą.

Duodamas užduotį darbdavys yra suinteresuotas, kad ji būtų atlikta per tam tikrą laiko tarpą arba iki tam tikro momento. Neatlikus užduoties laiku jos atlikimas gali netekti prasmės. Pavyzdžiui, jei darbuotojui pavedama užduotis lydėti vaikus į sporto varžybas, tai neatlikus šios konkrečios užduoties laiku, ji neteks prasmės, nes varžybos bus pasibaigusios ir vaikų lydėti nebereikės. Darbuotojas vėluodamas atlikti užduotis gali padaryti žalos darbdaviui, todėl logiška, kad siekiant tokios žalos išvengti yra nustatyta pareiga atlikti darbą laiku.

⁷ MIKELĖNAS, V. et. al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Justitia, 2001, p. 77-78

⁸ KELLY, D.; HOLMES, A. *Business law*. Great Britain: Cavendish Publishing Limited, 1994, p. 326

Jei duodamas užduotį darbdavys konkrečiai nurodo kaip ją vykdyti, tai darbuotojas ją ir turi vykdyti tiksliai pagal nurodymus. Užduotis yra vykdoma darbdavio naudai, todėl jo nurodyti reikalavimai yra reikšmingi, gali turėti įtakos sėkmingam rezultato pasiekimui, pavojaus išvengimui. Jei užduotis duodama be paaiškinimų, darbuotojas yra laisvesnis pasirinkdamas, koku būdu ją atlikti, bet jam vis vien yra privaloma tiksliai vadovautis įstatymais, kitais aktais, kurie yra susiję su užduotimi.

Darbdavio ar administracijos skiriama užduotis turi būti teisėta. Tai reiškia, kad ji negali reikalauti pažeisti teisės aktus. Jei iš darbuotojo yra reikalaujama atlikti neteisėtus veiksmus, jis gali atsisakyti tai daryti ir toks atsisakymas nebus laikomas darbo drausmės pažeidimu. Ar įsakymas teisėtas yra fakto klausimas. Tai sprendžiama kiekvienu atveju atsižvelgiant į darbo prigimtį⁹.

Technologinės drausmės bei darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymasis. Gamyboje darbo drausmė apima technologinės ir gamybinės drausmės laikymąsi. Technologinė drausmė apibūdinama kaip gamybos produkto pagaminimo technologinio proceso laikymasis. Ji reikalauja griežto gamybinių operacijų atlikimo eiliškumo, numatytos darbuotojų kvalifikacijos, nustatytos darbo dienos tvarkos. Tik laikantis technologinės drausmės gali būti laiku pagaminta gera produkcija. Pažeidus kuri nors gamybos proceso eiliškumą sutrinka visa gamyba, sumažėja darbo našumas, blogėja gaminių kokybė. Gamybinė drausmė – tai administracijos atstovų pareiga užtikrinti technologinio proceso nepertraukiamumą, laiku pristatyti medžiagas, įrengimus, derinti atskirų gamybos padalinių darbą, kad būtų ritmiškai ir racionaliai dirbama¹⁰. Gamybinė drausmė taip pat suvokiama kaip griežtas nustatytų sąlygų keliamų gamybos procesui ir darbuotojų kolektyvų darbui, laikymasis. Tokios drausmės laikymasis yra kova su neūkiškumu, aplaidumu, gamybos reikalavimų nesilaikymu. Gamybinė drausmė galima tik esant gerai darbo drausmei¹¹.

Kita darbuotojui priskirtina pareiga yra darbdavio turto saugojimas. Šios pareigos atsiradimą lemia tai, kad atlikdamas darbą darbuotojas dažniausiai naudojasi darbdavio turtu. Jei darbuotojas šio turto nesaugo, jį sugadina, jam gali kilti ne tik drausminė, bet ir materialinė atsakomybė.

Darbuotojui taip pat privalu bendradarbiauti su darbdaviu, nesavivaliauti. Jei jis nežino visų savo pareigų, darbo funkcijų ar kai kurių jam pavesto darbo atlikimo detalių,

⁹ KELLY, D.; HOLMES, A. *Business law*. Great Britain: Cavendish Publishing Limited, 1994

¹⁰ ČIOČYS, P. A. *Teisės pagrindai*. Mokomoji knyga. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002, p. 254

¹¹ MIDVIKIS R., TOLIŠIŪTĖ A. *Darbo drausmė*. Vilnius, „Mintis“, 1984, p. 6

abejodamas savo šių aplinkybių žinojimu, jis turi kreiptis į darbdavį ir prašyti atitinkamų instrukcijų¹². Tokiu būdu galima išvengti didesnės žalos.

DK be šių bendro pobūdžio pareigų yra numatoma ir kitų, pavyzdžiui, pareiga pačiam atlikti jam pavestą darbą (DK 118 straipsnis), dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku (DK 147 straipsnio 3 dalis), atlyginti materialinę žalą (DK 252 straipsnis), rūpintis kitų darbuotojų sauga ir sveikata (DK 274 straipsnio 1 dalis).

Nors kalbant apie darbo drausmę dažniausiai akcentuojama jog tai darbuotojo pareiga tinkamai elgtis, visgi darbo drausmės egzistavimas priklauso ne vien tik nuo darbuotojų. Kad ir kaip gerai bedirbtų darbuotojas, jei darbdavys nesudarys tinkamų darbo sąlygų, neužtikrins, kad darbui naudojama technika būtų kokybiška, vadovaus neprofesionaliai ir nesugebės suvienyti darbuotojų, darbo drausmė bus nuolatos pažeidžiama. Dėl šios priežasties darbo drausmei skirtame DK skyriuje šalia darbuotojų pareigų nustatomos ir darbdavio. DK 229 straipsnyje yra išdėstytos tokios darbdavio pareigos: tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais. Iš dalies tai yra blanketinė norma, nes jos taikymas yra susijęs ir su kitais teisės aktais, kurie įtvirtina konkrečias pareigas.

Pareiga tinkamai organizuoti darbuotojų darbą reiškia, kad darbdavys turi paskirstyti užduotis taip, kad darbo procesas būtų efektyvus ir sklandus, darbuotojai žinotų savo pareigas. Darbdaviui taip pat privalu pasirūpinti kitais darbui aktualiais aspektais, tokiais kaip techninė įranga, medžiagų tiekimas, darbo vieta ir kita. Pareiga tinkamai organizuoti darbą yra susijusi ne tik su darbo drausmės užtikrinimu, bet ir su darbuotojų bei kitų asmenų gyvybės bei sveikatos apsauga. Kadangi žmogaus gyvybė yra viena svarbiausių vertybių, darbdaviui tenka ypatinga atsakomybė organizuoti darbo procesą ir sąlygas taip, kad darbuotojams nekiltų joks pavojus. Ši pareiga kyla ne tik iš DK bet yra reglamentuojama ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme¹³. Šio įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbdavio pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Išlaidos susijusios su šios pareigos vykdymu finansuojamos iš darbdavio lėšų.

Darbdavys privalo laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų. Tokia pareiga kitaip dar gali būti įvardijama kaip rūpestingumo. Šios pareigos svarbumą patvirtina ir Konstitucijos 48

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *Daiva Laurinavičiūtė–Paulauskienė v. UAB „Wellman“*, Nr. 3K-3-1012/2000

¹³ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170

straipsnis, kuriame yra įtvirtinta darbuotojo teisė į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas¹⁴. Kadangi darbdavys yra atsakingas už darbo organizavimą, darbo priemonių ir darbo vietos suteikimą, tai ir darbuotojų saugumas didele dalimi priklauso nuo darbdavio. Ši darbdavio pareiga yra susijusi su kiekvienu darbuotoju individualiai, darbdavys jos negali perleisti kitam asmeniui. Kokių konkrečių veiksmų saugai užtikrinti turės imtis darbdavys priklauso nuo atskirų darbuotojų, jų savybių ir poreikių. Pavyzdžiui, darbdavys turi labiau rūpintis nepilnamečiais, neįgaliais ar darbinės patirties stokojančiais darbuotojais¹⁵.

Rūpinimasis darbuotojų poreikiais nors ir išreikšta abstrakčiai, tačiau yra labai svarbi pareiga, siekiant sukurti teigiamą darbo atmosferą. Darbo santykiai yra dvišaliai, abi pusės turi tam tikrų interesų, poreikių. Neretai jie būna priešpriešiniai (pavyzdžiui, darbuotojo noras gauti kuo didesnę atlyginimą ir darbdavio siekis kiek įmanoma sumažinti savo išlaidas). Tačiau net ir tokiu atveju darbdavys, kaip stipresnioji darbo santykių šalis, turėtų stengtis išklaudyti darbuotojus, atsižvelgti ir jei įmanoma patenkinti darbuotojų poreikius. Tokiu būdu darbuotojai jaustųsi saugesni, labiau patenkinti savo darbu, o tai turėtų įtakos darbo našumui, kokybei.

Kaip su pareiga rūpintis darbuotojų poreikiais susijusią galima paminėti pareigą gerbti darbuotojus. Ši pareiga kyla iš darbo santykių pagrindo – abipusės pagarbos, pasitikėjimo¹⁶. Tokios pareigos pažeidimas gali būti pagrindas nutraukti darbo sutartį, reikalauti žalos atlyginimo.

DK, be jau aptartų DK 229 straipsnyje įtvirtintų pareigų, darbdaviui nustato daug kitų. Iš esmės didelė dalis DK normų yra formuluojamos kaip pareiga darbdaviui. Tai paaiškinama tuo, kad darbdavys kaip stipresnioji darbo santykių šalis turi organizuoti darbą pagal atitinkamus reikalavimus. Darbuotojas neturi arba turi labai mažą įtaką šių reikalavimų įgyvendinimo srityje. Tokiu būdu DK įtvirtina darbuotojų teisių apsauga.

Aptartos darbuotojų ir darbdavio pareigos yra svarbios tuo, kad jų tinkamas vykdymas reiškia darbo drausmės laikymąsi. Darbuotojui pažeidus jam nustatytas pareigas, yra taikoma drausminė atsakomybė. Tuo atveju, kai savo pareigų nesilaiko darbdavys, jam taip pat gali kilti tam tikrų neigiamo pobūdžio pasekmių. Tokiu atveju darbuotojai turi tam tikras savigynos teises. DK 123¹ straipsnis sukuria tam tikrą mechanizmą, kuriuo naudodamiesi darbuotojai gali daryti poveikį darbdaviui. Šiame straipsnyje yra numatyta, kad darbuotojas turi teisę laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą apie tai raštu išpėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jeigu darbdavys ilgiau

¹⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014

¹⁵ KELLY, D.; HOLMES, A. *Business law*. Great Britain: Cavendish Publishing Limited, 1994, p. 209-210

¹⁶ KELLY, D.; HOLMES, A. *Business law*. Great Britain: Cavendish Publishing Limited, 1994, p. 325

kaip du mėnesius nevykdo savo įsipareigojimų, numatytų teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje, darbuotojui arba ilgiau kaip du mėnesius nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio. Jei darbo sutarties vykdymas buvo sustabdytas pagrįstai, darbdavys darbuotojui sumoka ne mažesnę kaip vienos minimalios mėnesinės algos dydžio kompensaciją kiekvieną mėnesį. Tokiu būdu darbdavys skatinamas pakeisti savo neigiamą elgesį, jam atsiradusios neigiamos pasekmės gali būti laikomos savotiška bausme.

Darbdaviui pažeidžiant savo pareigas darbuotojas taip pat gali nutraukti darbo sutartį apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos (DK 127 straipsnio 2 dalis). Nutraukti darbo sutartį galima ir tuo atveju, kai darbdavys daugiau kaip du mėnesius nevykdo savo pareigos mokėti darbo užmokesčių (DK 128 straipsnis).

Darbdavį laikytis įstatymuose, kituose teisės aktuose ir sutartyse įtvirtintų pareigų skatina ir tai, kad pažeidus šias pareigas jam gali kilti administracinė atsakomybė. Tokiai atsakomybei reglamentuoti yra skirtas Administracinių teisės pažeidimų kodekso¹⁷ penktasis skirsnis. Šiame skirsnyje atsakomybė yra numatyta už tokius pažeidimus kaip darbo įstatymų, darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimas, nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimas, nelegalus darbas, darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas, moterų ir vyrų lygių teisių bei lygių galimybių pažeidimas ir kiti. Už tokius pažeidimus darbdaviui yra skiriama atitinkamo dydžio bauda.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo drausmės užtikrinimui yra svarbu, kad nustatytų pareigų laikytusi ne tik darbuotojai, bet ir darbdavys. Pareigų laikymąsi padeda užtikrinti įvairios priemonės. Darbdavys gali taikyti drausminę atsakomybę, skirti nuobaudas. Tuo tarpu darbuotojai gali sustabdyti darbo sutarties vykdymą, ją nutraukti, kreiptis į atitinkamas institucijas, kas gali lemti administracinės atsakomybės darbdaviui atsiradimą. Toks reglamentavimas yra vertintinas teigiamai, nes vien tik pareigų nustatymas nesukuriant mechanizmo jų įvykdymo užtikrinimui, būtų formalus ir neveiksmingas.

1.3. Darbo drausmės reglamentavimas

Vienas iš pagrindinių darbo drausmę reglamentuojančių teisinių aktų yra DK. Šiam institutui yra skirtas XVI skyrius. Darbo drausmę taip pat gali reglamentuoti ir kiti darbo įstatymai (DK 4 straipsnio 1 dalies 10 punktas).

¹⁷ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios 1985, Nr. 1-1

DK bendrai nustato darbuotojų pareigas, darbdavio veiksmus, kai reikia imtis tam tikrų poveikio priemonių darbo drausmei užtikrinti. Tačiau konkrečios pareigos ir taisyklės yra nustatomos darbo tvarkos taisyklėse, instrukcijose, pareiginiuose nuostatuose ir kituose lokalinuose teisės aktuose. Kilus klausimui dėl darbuotojo veiksmų teisėtumo, reikia įvertinti darbo pareigas bei darbo tvarką reglamentuojančius aktus¹⁸. Kitaip tariant, jei neaišku kokio elgesio iš darbuotojo tikimasi, kaip galima teigti, kad jo veiksmai ar neveikimas yra neteisėti. Kiekvienas darbuotojas privalo gerai žinoti, kokias funkcijas jis vykdo, kokios yra jo, pareigos, teisės, už ką jis atsako. Kuo detaliau reglamentuojamos darbuotojų teisės ir pareigos, tuo labiau padidinama jų atsakomybė už kokybišką jiems pavestų pareigų (darbinių funkcijų) atlikimą. Darbo santykių reguliavimas vietiniais (lokaliais) teisės aktais yra ir prevencinio pobūdžio, nes drausmina darbuotojus¹⁹.

Vienas iš paprasčiausių darbo drausmės apibrėžimų yra darbo tvarkos laikymasis. Darbo tvarką, be DK ir kitų įstatymų, reglamentuoja darbo tvarkos taisyklės (DK 230 straipsnis) – vietinis (lokalus) norminis teisės aktas, nustatantis vidaus darbo tvarką, reglamentuojantis darbuotojų kolektyvo narių ir įmonės, įstaigos, organizacijos tarpusavio santykius darbo procese.

Darbo tvarkos taisyklės turi patvirtinti darbdavys suderinęs su darbuotojų atstovais. Tai reiškia, kad darbdavys negali vienašališkai be darbuotojų žinios nustatyti privalomas taisyklės. Tokiu būdu bandoma užtikrinti darbuotojų padėtį ir jų teises. DK reglamentuojant darbdavio ir darbuotojų, jų atstovų bendradarbiavimą dažniausiai minimos informavimo ir konsultavimo procedūros. Tačiau dėl darbo tvarkos taisyklių yra numatyta derinimo procedūra. Platesnio šio sąvokos aptarimo DK nepateikia, jį galima rasti teisės doktrinoje. Pagal ją, suderinimas – pritarimas darbdavio parengtoms taisyklėms, jų aprobavimas. Jei pritarimas negautas, taisyklių patvirtinti negalima²⁰.

Tam tikrais atvejais gauti pritarimą iš darbuotojų būna sudėtinga. Teismų praktikoje numatyta, kad tokiu atveju, kai darbuotojų atstovai ignoruoja darbdavio kreipimąsi, vilkina sprendimo priėmimą arba nesutinka su darbdavio parengtu darbo tvarkos taisyklių projektu ir šių nesutarimų nepavyksta išspręsti derybų būdu, darbdavys turi teisę kreiptis teisminės gynybos, pavyzdžiui, su ieškiniu dėl leidimo patvirtinti jo

¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje *A. N. v. Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija*, Nr. 3K-3-233/2009

¹⁹ KRASAUSKAS, Rytis. *Vietinio (lokalus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalų) teisės aktų sistemos beiėškant*. Verslo ir teisės aktualijos / Vilniaus teisės ir verslo kolegija. 2008, Nr. 2. p. 53

²⁰ VĖGELIS, Vidmondas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis individualūs darbo santykiai. Justitia, 2004, 230 str. p. 321

parengtas darbo tvarkos taisyklės (DK 23 straipsnio 2 dalis, 295 straipsnio 2 dalies 6 punktas). Remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, darbdavys turi teisę patvirtinti darbo tvarkos taisyklės²¹. Tam tikrų mokslininkų nuomone, darbdavys tokią teisę – patvirtinti darbo tvarkos taisyklės be darbuotojų pritarimo – turi ir tada, kai darbovietėje nėra išrinktų darbuotojų atstovų²².

Darbo drausmės užtikrinimui yra svarbi ir darbo sutartis. Sudarant šią sutartį būtina susitarti dėl darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų (DK 95 straipsnis). Toks reglamentavimas atitinka 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvą dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas²³. Šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad darbdavys turi informuoti darbuotoją apie visus esminius sutarties arba darbo santykių su juo aspektus. Toliau straipsnyje nurodoma, kokie tie aspektai yra: šalių tapatybės, darbo vieta, darbo rūšis, pobūdis ir kategorija arba trumpas darbuotojo atliekamo darbo aprašymas ar jo apibūdinimas ir kita.

Dažniausiai darbo sutartyje darbuotojo pareigos nėra labai detalios aprašomos. Dėl to gali kilti nesutarimų sprendžiant, ar buvo padarytas darbo drausmės pažeidimas. Šią problemą galima išspręsti sudarant pareigybės aprašymus ar nuostatus. Juose turėtų būti apibrėžiamas darbuotojo pavaldumas, konkretūs įpareigojimai, pavestų užduočių atlikimo terminai, atsiskaitymo už atliktus pavedimus tvarka ir forma, darbuotojo kompetencijos ribos ir kiti svarbūs darbo aspektai.

Aprašant darbuotojui pavedamas funkcijas susiduriama su išsamumo problema – išvardinti jas visas yra beveik neįmanoma. Teisėje, kai negalima pateikti ko nors baigtinio sąrašo, šis yra paliekamas atviras, dažnai pateikiama blanketinė nuostata, kad jis gali būti papildytas. Taip pat galima pasielgti ir šiuo atveju, rengiamo akto pabaigoje įrašant abstrakčią frazę, kad darbuotojas turi vykdyti ir kitus vadovo nurodymus²⁴.

Tačiau toks abstraktumas gali suponuoti darbuotojų teisių pažeidimą. Darbdavys, remdamasis minėta nuostata, gali įpareigoti darbuotoją atlikti įvairiausių darbus, kurie iš esmės neturėtų būti priskirtini konkrečiai pareigybei. Taigi darbuotojas dirbtų darbo

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų 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

²² VĖGELIS, Vidmondas in NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004 p. 379

²³ 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas *OL*, 1991 L 288/32

²⁴ BAGDANSKIS T. *Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė*. In *Juristas*, 2005, Nr. 12 [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.full/423f3999d0bb3>> [Žiūrėta 2011.11.27]

sutartyje tiesiogiai neapartą darbą, o atsisakymas tai daryti galėtų pasibaigti drausminės nuobaudos skyrimu. Tai iš esmės prieštarautų DK 119 straipsniui, kuriame numatyta, kad darbdavys neturi teisės reikalauti dirbti darbo sutartimi nesulygtą darbą. Visgi LAT toks abstraktumas neatrodo neteisėtas. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-300/2004, teisėjų kolegija palaikė žemesniųjų instancijų teismų nuomonę, kad darbuotoja turėjo vykdyti tam tikras funkcijas, nors jos ir nebuvo aptartos darbo sutartyje. Tokia išvada buvo padaryta remiantis pardavėjo pareiginiuose nuostatuose įrašyta norma, kad pardavėja be konkrečiai išvardintų pareigų vykdo ir kitus parduotuvės vadovybės nurodymus.

Kitoje nutartyje LAT taip pat išreiškė poziciją, kad nėra būtina iš karto susitarti dėl visų darbų, kuriuos gali tekti dirbti į darbą priimamam asmeniui. Darbo funkcijos apimtis, t.y. konkretus atliktinas darbas gali būti detalizuojamas vėliau, jau vykdant darbo sutartį. Darbo funkcija gali būti aiški ir iš paties darbo ar pareigybės pavadinimo. Teismas taip pat pažymėjo, kad aiškinantis, ar šalių valia dėl darbo funkcijų buvo pakankamai suderinta, būtina atsižvelgti ir į darbuotojo išsimokslinimą, patirtį vertinant, ar jie davė darbdaviui pakankamą pagrindą manyti, kad priimamas į darbą asmuo suprato savo būsimas darbo funkcijas ir sutinka su jomis²⁵.

DK 232 straipsnis nurodydamas, kad darbuotojo pareigas gali nustatyti ir pareigybės aprašymai bei nuostatai nieko nesako, koku būdu darbuotojas turėtų būti supažindintas su šiais dokumentais. Iki 2005 metais patvirtinto DK pakeitimo įstatymo, tai kėlė neaiškumų. Vienas iš galimų aiškinimų egzistuojant tokiam reguliavimui buvo, kad įstatymų leidėjas palieka teisę pačiam darbdaviui apsispręsti, ar jis reikalaus darbuotojo pasirašyti šiuos dokumentus, ar ne. Tokią nuomonę patvirtino ir tai, kad reglamentuojant kitus dokumentus yra nurodoma, kad su jais supažindinama pasirašytinai. Pavyzdžiui, darbdavio įsakymu, potvarkiu ar kitu dokumentu patvirtinti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietiniai (lokaliniai) norminiai teisės aktai, darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai (DK 264 straipsnis), su sveikatos priežiūros įstaiga suderintas sveikatos patikrinimų grafikas (DK 265 straipsnis), darbo ginčų komisijos sprendimo nuorašas (DK 292 straipsnis) ir kiti dokumentai. Taigi įstatymų leidėjas norėdamas, kad darbuotojas su tam tikru dokumentu būtų supažindintas pasirašytinai, taip ir nurodo DK ar kitame įstatyme. Tuo tarpu kalbant apie pareigybės aprašymus ar nuostatus tokio nurodymo nebuvo.

Galimas ir kitoks aiškinimas. Jis rėmėsi įstatymų analogija. Kadangi darbo sutartyje būtina aprašyti darbo funkcijas, o darbo sutartis tampa privaloma tik ją

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *Daiva Laurinavičiūtė–Paulauskienė v. UAB „Wellman“*, Nr. 3K-3-1012/2000

pasirašius, tai darytina išvada, kad pareiginiai nuostatai taip pat turi būti darbuotojo pasirašomi, nes juose yra sukonkretinamos darbuotojui pavedamos darbo funkcijos²⁶. Toks aiškinimas iš esmės buvo teisingas. Nuostata, kad darbuotojas turi būti pasirašytinai supažindinamas su būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą į DK buvo įrašyta 2005 metais, priėmus Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymą²⁷. Toks pakeitimas vertintinas teigiamai, nes jo nesant darbdaviai galėjo piktnaudžiauti esamu reguliavimu ir tinkamai nesupažindinti darbuotojų su šių teisinei padėčiai svarbiais aktais.

Rašytinis supažindinimas su įmonėje galiojančiais aktais, nors galbūt ir keliantis tam tikrų organizacinių sunkumų, darbdaviui yra naudingas, nes suteikia užtikrintumo. Turint darbuotojo parašą, nereikia nerimauti, kad jam nesilaikant pareigų, nebus galima paskirti drausminę nuobaudą. Tai naudinga ir darbuotojams, nes jie gali apsiginti nuo darbdavio mėginimų paskirti jiems nepriklausančias darbo funkcijas.

Net ir esant darbo tvarkos taisyklėms ar kitiems darbo tvarką reguliuojantiems teisės aktams, juos pažeidžiantis darbuotojo elgesys nebūtinai bus pripažintas neteisėtu ir užtraukiančiu drausminę atsakomybę. Kad to išvengti darbdavys turi supažindinti darbuotojus su aktualiais aktais, dažnai toks supažindinimas turi būti atliekamas pasirašytinai. Tačiau kartais dėl tam tikrų priežasčių darbuotojai nesutinka pasirašyti. To pasėkoje darbdaviui iškyla grėsmė, kad darbuotojas netinkamai atliks savo darbą, padarys žalos ir skiriant drausminę nuobaudą bandys išvengti atsakomybės teigdamas, kad jis nežinojo kokių nors reikalavimų. Akivaizdu, kad tokia rizika darbdaviui yra nepriimtina, todėl jis turi imtis atitinkamų veiksmų.

Panašioje situacijoje atsidūrusio darbdavio veiksmus yra analizavęs LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-511/2010. Šioje byloje darbdavys paskyrė darbuotojui drausminę nuobaudą už atsisakymą pasirašyti pakeistą pareiginę instrukciją. Teisėjų kolegija pasisakė, kad nuobauda buvo paskirta be pagrindo, nes nebuvo pažeistos

²⁶ BAGDANSKIS T. *Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė*. In Juristas, 2005, Nr. 12 [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.full/423f3999d0bb3>> [Žiūrėta 2011.11.27]

²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2004, Nr. 103-3756

darbdavio teisės ar pakenkta jo interesams. Šiuo atveju darbdavys galėjo atleisti darbuotoją, tačiau naudodamas kitą teisinį pagrindą ir kitokią procedūrą. Kadangi keitėsi būtinosios darbo sutarties sąlygos – darbo funkcijos, turėjo būti taikomas DK 120 straipsnis. Nors abiem atvejais rezultatas tas pats – darbuotojas netenka savo darbo – tačiau esminis ir reikšmingas skirtumas atsiranda taikant išpėjimo terminą bei pačią atleidimo procedūrą reglamentuojančias normas. Be to darbuotojui netekus darbo dėl drausminės nuobaudos, jam daug sunkiau įsidarbinti iš naujo, sugadinama jo reputacija.

Kad ir kokie svarbūs bei naudingi būtų lokaliniai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų pareigas, net ir jų nesant arba su jais nesupažindinus darbuotojų darbdavys gali turėti tam tikrus lūkesčius darbuotojo atžvilgiu. Tokią išvadą galima daryti remiantis LAT nutartimi civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2008. Šioje byloje teisėjų kolegija pažymėjo, kad nepriklausomai nuo to, supažindintas darbuotojas su vidaus darbo tvarkos aktais ar ne, sudaryta darbo sutartis įpareigoja darbuotoją būti lojaliu darbdaviui, dirbti dorai, sąžiningai, tausoti darbdavio turtą ir neatlikti neteisėtų veiksmų, kurie kenktų darbdavio interesams. Todėl darbdaviui nėra būtina vidaus aktais reglamentuoti, kokiais maršrutais darbuotojas privalo vykdyti darbo reikalais, ar įpareigoti darbuotojus dirbti dorai ir sąžiningai.

Panašios pozicijos laikomasi ir civilinėje byloje Nr. 3K-3-542/2008: „vien formalus darbuotojo instrukcijos nesudarymas ir nesupažindinimas su ja, jeigu po pirmiau išdėstytų aplinkybių visapusiško tyrimo ir įvertinimo būtų nustatyta, jog darbuotojas galėjo žinoti apie savo pareigas, sudarytų pagrindą išvadai dėl darbuotojo kaltės“²⁸.

Kitoje byloje LAT išreiškia kitokią požiūrį į darbuotojo supažindinimą su lokaliniais teisės aktais. Teisėjų kolegija šioje byloje pasisakė, kad darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą – visų pirma, užtikrindamas, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką – supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymu ir darbo nuostatais (DK 227 straipsnio 1 dalis, 229-232 straipsniai)²⁹.

Panaši pozicija išdėstoma ir byloje Nr. 3K-3-314/2005. LAT šioje byloje pabrėžė, jog tam, kad darbuotojas galėtų tinkamai vykdyti savo darbines funkcijas darbdavio interesais, darbdavys turi supažindinti darbuotoją su jo darbo sąlygomis, lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojo darbo sąlygas. Kita vertus, darbuotojas, būdamas darbo santykiuose, taip pat privalo rūpintis tinkamu darbo sutarties vykdymu. Tačiau, jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. sodininkų bendrija „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L.*, 3K-3-542/2008

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje *A. N. v. Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija*, Nr. 3K-3-233/2009

darbuotojas, nors ir būdamas reikiamai atidus, būtent dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas³⁰.

Taigi LAT praktika, susijusi su vidaus aktais, reglamentuojančiais darbuotojų pareigas yra gan neaiški. Vienur teismas pripažįsta, kad darbuotojui negali kilti drausminė atsakomybė, nes jis nesupažindintas su darbo tvarką reguliuojančiais aktais. Kitur priešingai, tokių aktų vertė sumenkinama, pareigos kildinamos iš pačios darbo sutarties. Matyt tokį dviprasmiškumą reikėtų aiškinti atsižvelgiant į konkrečias darbuotojo pareigas. Jei jos yra esminės, savaime suprantamos ir be papildomų aiškinimų, tai jų įtvirtinimui pakanka darbo sutarties. Tačiau, jei iš darbuotojo tikimasi kažkokių konkrečių veiksmų, kurie nėra tiesiogiai kildinami iš darbo sutartyje apibrėžtų funkcijų, tada jau reikalingi juos konkretinantys aktai ir darbuotojo supažindinimas su jais.

Visi aptarti lokaliniai norminiai teisės aktai yra aktualūs reguliuojant darbo drausmę. Tačiau jie nėra tapatūs. Esminis jų skirtumas yra reguliavimo objektas. Darbo tvarkos taisyklės, drausmės statutai ar nuostatai reguliuoja bendrą tvarką bendrovėje, taikomą visiems darbuotojams. Tuo tarpu pareigybės aprašyme yra nustatomos paskirų darbuotojų darbo funkcijos³¹.

Tam tikros veiklos sritys dėl jų svarbos visuomenei, pavojingumo ar kitų priežasčių yra labiau reglamentuojamos negu kitos, darbdaviai turi mažiau laisvės sudarinėdami vidaus tvarką reglamentuojančius aktus. Tokių darbuotojų darbo drausmei yra aktualūs specialūs įstatymai. Nuorodą į tokius įstatymus, drausmės statutus ir kitus aktus daro ir DK 231 straipsnis. Atskira darbo drausmės užtikrinimo sistema yra taikoma ir valstybės tarnautojams bei pareigūnams.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo drausmę reglamentuoja platus teisės aktų sąrašas: tai ir visiems bendri įstatymų leidėjo ar vykdomosios valdžios išleisti aktai, ir konkretaus darbdavio priimti lokaliniai aktai. Kad pastarieji aktai būtų teisiškai reikšmingi, darbdavys turi įvykdyti savo pareigą ir supažindinti darbuotojus su jais. Tik gerai žinodamas, ko iš jo yra reikalaujama, darbuotojas galės tinkamai elgtis ir laikytis darbo drausmės. Deja, praktikoje neretai pasitaiko, kad darbuotojų susipažinimas su aktualiais aktais yra labai paviršutiniškas, ir minėtą reikalavimą atitinka tik formaliai, t.y. darbuotojas pasirašo, kad yra supažindintas, tačiau realiai net neskaito konkrečių dokumentų.

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *Irena Tījūnaitienė v. Šiaulių lopšelis-darželis „Trys nykštukai“*, Nr. 3K-3-314/2005

³¹ BAGDANSKIS T. *Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė*. In *Juristas*, 2005, Nr. 12 [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.full/423f3999d0bb3>> [Žiūrėta 2011.11.27]

1.4. Būdai darbo drausmei užtikrinti

Teisės literatūroje darbo drausmės užtikrinimo pagrindai apibrėžiami kaip pagrindiniai būdai, priemonės ir sąlygos, su kurių pagalba įmonėse, įstaigose ir organizacijose užtikrinamas ir palaikomas optimalus darbo drausmės lygis³². DK 227 straipsnis nurodo tris darbo drausmės užtikrinimo aspektus: organizacinių ir ekonominių sąlygų normaliam našiam darbui užtikrinimas, skatinimas už gerą darbą, drausminio poveikio priemonių taikymas. Šio straipsnio komentare minimi dar du metodai: įtikinėjimas ir auklėjimas. Kokie metodai yra naudingiausi priklauso nuo įvairių kriterijų, skirtingoms veiklos sritims, darbovietėms jie nebūtinai bus vienodi. Užtikrinant darbo drausmę taip pat aktualu atsižvelgti ir į konkretaus darbuotojo asmenybę. Patys darbo drausmės užtikrinimo metodai gali būti skirstomi į pozityvius (darbuotojų skatinimas, palankių darbo sąlygų sudarymas) ir negatyvius (tam tikrų drausminio poveikio priemonių taikymas). Tolimesni šio magistro darbo skyriai ir yra skirti šių dviejų rūšių priemonių aptarimui.

³² VĖGELIS, Vidmondas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis individualūs darbo santykiai. Justitia, 2004, 227 str. p. 317

2. POZITYVŪS DARBO DRAUSMĖS UŽTIKRINIMO BŪDAI

Kuo darbuotojas labiau patenkintas savo darbu, tuo geriau jis jį atliks. Todėl yra naudinga skirti lėšų ir laiko darbo sąlygoms, atmosferai gerinti, darbuotojo darbui, jo pastangoms įvertinti. Visa tai yra tarsi prevencinės priemonės darbo drausmės pažeidimams išvengti. Drausminės nuobaudos turėtų būti taikomos retai, kaip kraštutinė priemonė. Šis skyrius ir yra skirtas darbo drausmės užtikrinimo priemonėms, kurių esmė yra skatinimas, o ne baudimas.

2.1. Veiksniai, darantys įtaką darbo drausmei

Įvairūs eksperimentai ir tyrimai yra nustatę, kad darbo kokybę, kartu ir darbo drausmės laikymąsi lemia daug veiksnių. Tarp jų galima paminėti tokius kaip darbo vieta, atmosfera, santykiai tarp darbuotojų kolektyvo narių, atlyginimas, atlikto darbo įvertinimas ir kita. Supratus ir įvertinus šį ryšį, gerinant tam tikrus darbo aspektus galima pasiekti itin reikšmingų rezultatų. Jau seniai yra pripažinta, kad ne technologijos, bet jas valdantys žmonės, jų subordinuotos pastangos ir suinteresuotas dalyvavimas organizacijoje labiausiai nulemia įmonės suklestėjimą³³. Pabrėžtina ir tai, kad jei darbuotojas yra nepatenkintas dirbamu darbu ir kitais su tuo susijusiais dalykais, gali sumažėti jo pastangos darbe, kruopštumas, mažiau siekiama tikslų, to pasekoje būna dažnesnės pravaikštos, nedalyvaujama mokymuose, sumažėja atsidavimas organizacijai³⁴. Mokslinėje literatūroje taip pat yra teigiama, kad dažna darbo drausmės pažeidimo priežastis yra blogas darbo organizavimas, planavimo, materialinio-techninio tiekimo trūkumai, kurie neišvengiamai nulemia prastovas, blogos kokybės produkcijos gamybą³⁵. Kad išvengti tokių neigiamų padarinių, būtina skirti dėmesį įvairiems įtaką darbuotojų darbui ir drausmei darantiems veiksniams.

Darbo drausmė priklauso nuo daugelio sąlygų. Jos gali būti valdomos ir nevaldomos, objektyvios ir subjektyvios, veikiančios darbo drausmės pažeidėją arba veiksnius, leidžiančius pažeisti darbo drausmę, veikiančios darbo procese arba buityje ir taip toliau. Kai kurie autoriai siūlo jas skirstyti į technines-organizacines, socialines-ekonomines, buitines gyvenimo ir asmenines sąlygas³⁶. Toliau šiame skyriuje bus aptariamos į šias kategorijas patenkančios sąlygos, kurios bent iš dalies gali būti valdomos ir tokiu būdu panaudojamos darbo drausmės užtikrinimui.

³³ GRIGAS, R. *Personalo organizavimo principai*. Vilnius: Ekonomikos mokymo centras, 1996, p. 11

³⁴ PALIDAUSKAITĖ, J. *Valstybės tarnautojų motyvavimas: lyginamasis aspektas*. Viešoji politika ir administravimas, 2008, Nr. 258, p. 2

³⁵ DAMBRAUSKAS, A., et al. *Darbo teisė*. Vilnius, „Mintis“, 1990, p. 212

³⁶ MIDVIKIS R., TOLIŠIŪTĖ A. *Darbo drausmė*. Vilnius, „Mintis“, 1984, p. 12

Vienas iš veiksnių, turinčių didelę įtaką darbuotojui, jo darbo kokybei yra darbo vieta. Darbo vieta apibūdinama kaip vieta, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulygta darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 8 dalis). Teismų praktika šią sąvoką praplėtė. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-374/2001 LAT išaiškino, kad darbdavys saugias ir tinkamas darbo sąlygas turi užtikrinti ne tik tada, kai darbuotojas atlieka tiesiogines darbo pareigas pagal darbo sutartį, bet ir tada, kai darbuotojas darbdavio pavedimu, jo interesais ar kitaip ryšium su darbu yra kitoje aplinkoje, net ir tuo metu, kai darbo funkcijų neatlieka.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 14 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir darbo vietų aplinka turi atitikti šio įstatymo ir kitų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimus. Darbo vietos turi būti įrengtos taip, kad jose dirbantys darbuotojai būtų apsaugoti nuo galimų traumų, jų darbo aplinkoje nebūtų sveikatai kenksmingų ar pavojingų rizikos veiksnių. Įrengiant darbo vietas turi būti įvertintos darbuotojo fizinės galimybės. To paties įstatymo 40 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad darbuotojams turi būti sudaryta tokia darbo aplinka, kad joje nebūtų pavojingų ir (ar) kenksmingų veiksnių, keliančių susižalojimo ar kitokio sveikatos pakenkimo riziką, o jei tokia rizika yra, ji turi būti kuo mažesnė ir turi būti numatytos priemonės tokiai rizikai šalinti.

Įstatymų leidėjas siekdamas apsaugoti darbuotojų gyvybę ir sveikatą nustatė griežtus reikalavimus darbo vietai. Tačiau šių reikalavimų laikymasis ir darbo vietos gerinimas yra svarbus ne tik šiuo saugumo aspektu. Kuo geresnės sąlygos, tuo daugiau dėmesio darbuotojas gali skirti darbui, jam nereikia eikvoti savo energijos rūpinimuisi dėl savo saugumo ar kitų dalykų, pavyzdžiui, prastai veikiančios technikos, darbo priemonių trūkumo ir panašiai. Be to aplinka gali turėti įtakos ir darbuotojų nuotaikai, o nuo šios priklauso ir darbo kokybė, darbuotojų drausmė. Sukūrus jaukią, erdvią aplinką darbuotojai matys, kad dėl jų yra stengiamasi, ir tai įvertins³⁷. Nepalankios fizinės bei psichologinės darbo sąlygos, per didelis skirtumas, egzistuojantis tarp darbovietės ir namų aplinkos, didina darbuotojo darbo sąnaudą, alina jo psichinę sveikatą. Organizacija prisiima rūpestį šalinti tas disproporcijas arba atitinkamai kompensuoti didesniu atlyginimu, kitomis darbuotoją patraukiančiomis garantijomis³⁸.

Tinkamai įrengta darbo vieta yra susijusi su darbo sąlygomis. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje darbo sąlygos yra apibrėžiamos kaip darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę

³⁷ JERMAKOVIENĖ I., *Kaip skatinti darbuotojus*. [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/3c0377e662ed6>> [Žiūrėta 2011.11.27]

³⁸ GRIGAS. R. *Personalo organizavimo principai*. Vilnius: Ekonomikos mokymo centras, 1996, p. 22

įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai. Su darbo sąlygomis yra susijęs ir DK 191 straipsnis, kuris numato įpareigojimą darbdaviui užtikrinti normalias darbo sąlygas, kad darbuotojai galėtų įvykdyti darbo normas. Tarp tokių sąlygų įvardijama tinkama mašinų, staklių ir prietaisų būklė, gamybos aprūpinimas elektros, dujų ir kita energija, saugių ir nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas ir kita.

Literatūroje darbo sąlygos yra siejamos su fizine, psichologine aplinka ir darbuotojų autonomijos laipsniu. Šių sąlygų gerinimas daro įtaką darbuotojams, o kartu ir darbo drausmei. Tačiau čia galima išvelgti kelis neigiamus aspektus. Pirma, darbuotojai nevienodai vertina darbo sąlygas ir autonomijos poreikį, todėl reikia atsižvelgti į kiekvieno organizacijos nario individualius poreikius, o tai yra sudėtinga ir reikalauja nemažų laiko sąnaudų. Antra, darbo sąlygų pagerinimo įtaka motyvacijai yra gana trumpalaikė, nes darbuotojai greitai apsipranta su pakeitimais ir pradeda juos traktuoti kaip savaime suprantamą dalyką.

Darbuotojų autonomija dažniausiai didinama pasitelkiant lankstų darbo grafiką ir darbo praturtinimą. Lankstus darbo laikas (alternatyvus darbo grafikas) neturi didelės įtakos darbuotojų autonomijai darbe, tačiau jis suteikia jiems daugiau laisvės už organizacijos ribų. Kita vertus, dirbdami neįprastu laiku, jie praleidžia tam tikrą laiką be tiesioginės vadovo priežiūros. Tuo parodoma, kad organizacija darbuotojais pasitiki, o pasitikėjimas didina pasitenkinimą darbu. Lankstus darbo laikas padeda išvengti pravaikštų ir kadro kaitos. Darbo praturtinimas reiškia reorganizavimą siekiant jį padaryti įdomesni, ne tokį monotonišką, suteikiant darbuotojui didesnę atsakomybę.

Motyvuojančiu veiksmu yra laikoma ir karjera. Tam yra svarbios trys sąlygos: 1) tokios karjeros turi būti siekiama; 2) turi būti įmanoma; 3) turi būti aiškūs ryšys tarp veiklos ir tokios karjeros galimybių. Kai nėra galimybių siekti karjeros, tai neigiamai veikia darbuotojų motyvaciją³⁹.

Ne mažiau reikšmingą įtaką darbuotojo elgesiui, jo drausmingumui daro ir darbuotojų kolektyvas, santykiai jame. Dažniausiai darbuotojas nedirba vienas, izoliuotai nuo kitų. Jis yra apsuptas kitų darbuotojų, su kuriais turi bendrauti, o kartais ir bendradarbiauti, kartu vykdyti pavestas užduotis. Jei santykiai tarp darbuotojų bus įtempti, neigiami, tai atsilieps ir darbo kokybei. Užtikrinti profesionalius, draugiškus santykius tarp darbuotojų nėra lengva. Skirtingi žmonės, su skirtingomis charakterio savybėmis ne visada lengvai sutaria. Literatūroje yra teigiama, kad darbo atmosfera turi būti tokia, kad skatintų darbuotojus būti ne varžovais, bet kolegomis. Tokiu būdu

³⁹ PALIDAUSKAITĖ, J. *Valstybės tarnautojų motyvavimas: lyginamasis aspektas*. Viešoji politika ir administravimas, 2008, Nr. 258, p. 9

pasiekiami geresni rezultatai, nes darbuotojai padeda vieni kitiems spręsti iškilusias problemas, o ne vien tik rūpinasi savo interesais. Taip pat yra naudinga atskiriems darbuotojams priskirti konkrečius vaidmenis, tada, kilus neaiškumų, darbuotojai žino į ką kreiptis⁴⁰.

Neužtenka vien tik gerų santykių darbuotojų tarpe. Didelę įtaką darbui daro ir santykiai tarp vadovo bei kolektyvo. Praktikoje yra taikomos įvairios vadovavimo technikos. Vienos jų remiasi bendradarbiavimu, kitos baime, dar kitos pagarba. Klasikinėse valdymo teorijose nurodoma, kad tinkamai organizavus darbą ir parinkus deramas ekonomines paskatas, darbuotojai norėdami daugiau uždirbti, gerai atliks užduotį. Prioritetas teikiamas organizacijai, o ne darbuotojui. Aiški orientacija į paklusnumą, kontrolę, baudas. Darbuotojų iniciatyvumas yra nepageidaujamas. Toks darbo valdymas nėra produktyvus, nes darbuotojai nėra suinteresuoti savo darbu, jo kokybe. Elgesio valdymo teorijos akcentuoja, kad geri rezultatai pasiekiami, tik kai vadovai rūpinasi darbuotojų gerove, taiko socialinius, psichologinius stimulus. Siekiama derinti darbuotojo ir įmonės interesus. Viena iš naujesnių yra visuotinės kokybės vadybos teorija, kurioje ypač akcentuojamas personalo vaidmuo kompleksiskai sprendžiant visas įmonės veiklos problemas. Pavaldiniai tampa sąmoningais bendradarbiais⁴¹. Kokį valdymo būdą pasirinkti priklauso nuo daugybės veiksnių: konkrečios veiklos srities, kolektyvo dydžio, darbuotojų kvalifikacijos, išsilavinimo, ekonominės situacijos, įmonės siekių ir tikslų bei kitų.

Darbdavys, kaip subjektas, kuris yra labiausiai suinteresuotas našiu darbu, yra atsakingas už darbo užduočių paskirstymą, sąlygų joms vykdyti užtikrinimą. Skirstydamas užduotis vadovas turėtų pasidomėti darbuotojais, atrasti, kas jiems patinka ir į tai atsižvelgdamas skirti užduotį. Dirbdamas patinkantį darbą darbuotojas bus daug produktyvesnis⁴². Jei darbdavys to nesugebės padaryti darbuotojams bus sunku atlikti savo darbą, susidarys palankios sąlygos prastovoms, darbovietėje vyraus chaosas. Visa tai neigiamai veikia darbo drausmę.

Nagrinėjant darbo organizavimą, užduočių paskirstymą galima paminėti tikslo nustatymo teoriją. Ji teigia, kad darbuotojai bus patenkinti, kai pasieks jiems nustatytus tikslus ir kuo tuos tikslus sunkiau įvykdyti, tuo labiau bus patenkinti darbuotojai tai padarę. Taip pat teigiama, kad tikslai, kurių rezultatai yra atviri ir aiškūs, lemia kokybiškesnį darbą. Pavyzdžiui, darbuotojas labiau stengsis, jei jam bus konkrečiai

⁴⁰ JERMAKOVIENĖ I., *Kaip skatinti darbuotojus*. [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/3c0377e662ed6>> [Žiūrėta 2011.11.27]

⁴¹ SAKALAS, A. *Personalo vadyba*. Leidykla „Margi raštai“, 1998, p. 14-16

⁴² KAYE, B.; JORDAN-EVANS, S. *Mylėkite juos arba praraskite. Priverskite gerus žmones pasilikti. 26 motyvavimo strategijos užsiėmusiems vadovams*. Alma littera, 2006, p. 180

apibrėžtas tikslas, jo svarba, negu tuo atveju, kai bus tik abstrakčiai nurodyti pasistengti kiek įmanoma labiau. Teorijos šalininkai, taip pat siūlo išsamiai aptarti su darbuotoju jau pasiektą tikslą, nes tokiu būdu jis žinos savo stipriąsias ir silpnąsias puses. Nustatomi tikslai turi būti tokie, kad darbuotojui būtų įmanoma juos įgyvendinti⁴³.

Siekiant užtikrinti darbo drausmę didelę įtaką darbuotojų elgsenai, jų pareigingumui turi informavimas bei konsultavimasis. DK 47 straipsnis yra skirtas šioms darbdavio pareigoms reguliuoti. Šiame straipsnyje nurodoma, kad informavimas tai informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams siekiant supažindinti su reikalo esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas. DK numato apie ką darbdavys privalo informuoti, tarp tokių duomenų yra dabartinė ir būsima įmonės (struktūrinio padalinio) veikla, ekonominė padėtis, darbo santykių būklė, ketinimas atleisti grupę darbuotojų, įmonės reorganizavimas, kiti sprendimai, galintys turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai bei kita.

Svarbios ir aktualios informacijos apie įmonę darbuotojams suteikimas sukuria pasitikėjimo ir bendradarbiavimo atmosferą. Darbuotojas yra įvertinamas, jam parodomas pasitikėjimas bei pagarba. Jis jaučiasi saugesnis. Informacijos dalinimasis tampa dar svarbesnis, kai įmonė atsiduria sudėtingose situacijose. Neretai vadovai priima sprendimą slėpti informaciją, kuri galėtų išgąsdinti darbuotojus taip siekdami užtikrinti stabilumą, produktyvumą. Tačiau dažniausiai rezultatas būna priešingas – darbuotojai patys ima kurti ir įsivaizduoti esamą situaciją, jaudinasi dėl savo ateities įmonėje, ieško, kur galėtų įsidarbinti, jeigu to prireiktų. Tokia nerami atmosfera labai mažina produktyvumą, darbuotojų drausmingumą.

Dalintis informacija yra naudinga ir dėl to, kad ją žinodami darbuotojai gali padėti išspręsti problemą, pateikti naudingų pasiūlymų. Be to informacijos žinojimas padeda tobulėti, įgyti daugiau kompetencijos, kilti karjeros laiptais. Darbuotojams naudinga suteikti ne tik įstatymų reikalaujamą su jų teisine padėtimi susijusią informaciją, bet ir įvairius straipsnius, ataskaitas, žurnalus aktualius konkrečiai darbo sričiai. Darbuotojai galbūt juos perskaitys, galbūt ne, tačiau iš darbdavio pusės bus akivaizdžios pastangos padėti darbuotojams tobulėti.

Informacijos nuslėpimas silpnina darbdavio ir darbuotojų santykius, prarandamas pasitikėjimo jausmas. Svarbios informacijos nepateikus pačiam vadovui, darbuotojai neretai ją sužino iš kitų šaltinių. Tai nulemia jų susierzinimą, jausmą, kad vadovas jais

⁴³ SENYUCEL, Z. *Managing human resource in the 21st century*. Ventus publishing ApS, 2009, p. 30, 31

nepasitiki. Tokioje atmosferoje darbuotojas nėra suinteresuotas sąžiningu savo pareigų vykdymu. Bendravimo tarp abiejų pusių trūkumas gali pasireikšti nerimu, netgi paranoja.

DK numato, kad informacija turi būti teikiama darbuotojų atstovams. Tačiau jų įmonėje nesant, negalima leisti, kad darbuotojai gyventų nežinioje. Tokiu atveju su informacija turi būti supažindinamas visas darbuotojų kolektyvas. Informaciją galima perteikti įvairiais būdais. Tam tikrais atvejais įstatymai numato, kad tai turi būti atliekama pasirašytinai. Kitais atvejais galima pasitelkti įvairiausias formas ir būdus: naujienlaiškiai, elektroninės žinutės, skelbimų lentos, vaizdo, garso įrašai. Kuo kūrybingiau yra perteikiami duomenys, tuo didesnė tikimybė, kad darbuotojai į juos atkreips dėmesį. Jei informacija yra sunkiai perteikiama ar gali turėti reikšmingos įtakos, geriausia ją perduoti asmeniškai.

Dalinimasis informacija neturėtų būti vienpusis. Darbuotojai taip pat nori būti išklausomi einamųjų darbų bei organizacijos tikslų ir strategijų klausimais. Tačiau dėl vienokių ar kitokių priežasčių darbuotojai vengia pateikti vadovams savo nuomonę. Darbdavys turėtų imtis priemonių tokiai situacijai pagerinti. Visų pirma darbuotojas turėtų būti užtikrinamas, kad pareikšdamas savo nuomonę nenukentės. Taip pat svarbu, kad vadovas pats skirtų laiko tokiems pokalbiams. Informacijos gavimo procesui yra naudinga rengti reguliarius pokalbius. Tokiu būdu darbuotojai jaučiasi svarbia įmonės dalimi, o ne tik mechaniniais tam tikro veiksmo atlikėjais, kuriems jų darbas nerūpi ir kurie jį atlieka nerūpestingai, nepanaudodami visų savo galimybių⁴⁴.

Didžioji dalis aptartų veiksnių (darbo vieta, sąlygos, aplinka, gamybos proceso, darbo organizavimas) laikytini techninėmis-organizacinėmis sąlygomis. Ekonominės sąlygos susijusios su materialiniais darbo santykių aspektais, turimais ištekliais ir jų panaudojimu. Vienas iš svarbiausių ekonominių veiksnių yra atlyginimas už atliktą darbą. DK 93 straipsnyje yra įvirtinta viena svarbiausių darbdavio pareigų – mokėti sulygtą darbo užmokestį. Darbuotojas, kuriam nemokamas arba vėluojamas mokėti atlyginimas praranda savo darbo motyvaciją. Kadangi darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų, darbuotojas nebemato prasmės dirbti, laikytis darbo drausmės.

Darbo drausmei įtaką gali daryti labai daug įvairių veiksnių ir sąlygų. Kai kurie iš jų gali būti labai sunkiai valdomi arba visai nekontroliuojami. Tačiau tie darbo aspektai, kurie gali būti keičiami ir gerinami turėtų būti analizuojami ir gautos žinios pritaikomos praktikoje. Dalis sąlygų turi būti užtikrinamos jau vien dėl to, kad to imperatyviai reikalauja įstatymai, bet net ir nesant tokio reikalavimo, perspektyvi nauda yra

⁴⁴ KAYE, B.; JORDAN-EVANS, S. *Mylėkite juos arba praraskite. Priverskite gerus žmones pasilikti. 26 motyvavimo strategijos užsiėmusiems vadovams*. Alma littera, 2006, p. 112-119

pakankamas pagrindas įvairiais būdais gerinti darbuotojų padėtį, sąlygas, kurios turi įtakos jų darbui. Tokiu būdu darbuotojas yra labiau linkęs laikytis darbo drausmės, o tai darbdaviui yra labai naudinga.

2.2. Darbuotojų skatinimas

Vienas iš DK 227 straipsnyje minimų darbo drausmės užtikrinimo būdų yra skatinimas – darbuotojo darbe pasiektų laimėjimų viešo pripažinimo forma, turinti ne tik teigiamą moralinį poveikį, bet ir suteikianti jam tam tikras lengvatas ir pirmenybes⁴⁵. Skatinimas iš esmės yra darbuotojų motyvavimas, siekis pakoreguoti jų elgseną darbdaviui naudinga linkme. Literatūroje yra nurodoma, kad motyvuoti darbuotojai sukuria patrauklią darbo aplinką (tai yra svarbu ieškant, išlaikant ir mokant darbuotojus), geriau mokosi, yra efektyvesni ir profesionaliau dirba. Jei motyvacija yra žema, tai gali nulemti apatiją, vėlavimą, nenuoseklią veiklą, atsakomybės vengimą.

Skatinant bei motyvuojant darbuotojus labai svarbu suprasti, kas yra motyvuojantys veiksniai, motyvatoriai. Juos galima skirstyti į teigiamus (vertingas tikslas, autonomija, pasiekimai, jausmas, kad žinai, pasitiki ir esi kompetentingas, sugebi gerai dirbti) ir neigiamus (maža alga, statusas, ribotos paaukštinimo galimybės). Neigiami motyvatoriai gali tik trumpam tapti veiklos motyvu, o teigiamų veiksmų poveikis visuomet yra stipresnis. Motyvuojančių veiksmų ir paties motyvacijos proceso suvokimas sudaro prielaidas numatyti svarbius poreikius ir bandyti juos patenkinti.

Motyvacija taip pat skirstoma į vidinę (darbo turinys, įvairovė, veiklos laisvė, tobulėjimo galimybės) bei išorinę, kuri siejama su materialinėmis (atlyginimas, premijos, visos kitos finansinės paskatos, kurias savo noru moka institucija) ir nematerialinėmis paskatomis. Nematerialios paskatos dar skirstomos į socialines (narystė grupėje, vadovavimo stilius, bendradarbiavimas su kolegomis, komunikavimas ir kt.) ir institucines (darbo kultūra, darbo laikas, tobulėjimo galimybės, darbo vietos garantijos ir kt.). Literatūroje yra teigiama, kad išoriniai motyvatoriai daugiau imponuoja privataus sektoriaus darbuotojus. Tuo tarpu viešojo sektoriaus darbuotojų veiklai daugiau įtakos turi vidiniai motyvatoriai, t. y. pats darbas, atsakomybė įgyvendinant ir darant įtaką valdžios politikai, rūpinimasis bendrais visuomenės reikalais.

Kiti autoriai siūlo tokią motyvuojančių veiksmų klasifikaciją: ekonominiai (atlyginimas, premijos, priedai), teisiniai (darbo ir poilsio laikas, teisė į kasmetines atostogas, darbo saugos taisyklės ir kt.), psichologiniai (darbo sąlygos, moralinės

⁴⁵ ČIOČYS, P. A. *Teisės pagrindai*. Mokomoji knyga. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002, p. 256

paskatos, kvalifikacijos kėlimas, karjera ir kt.), ir filosofiniai (darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą, bendravimas, atsakomoji reakcija)⁴⁶.

Skatinant darbuotojus svarbu atsižvelgti į tai, kad motyvuojantys veiksniai ir jų svarba yra kintanti, t. y. vienokia motyvacija yra tinkama įsidarbinant, kitokia dirbant ar rengiantis palikti darbo vietą. Motyvatorių veiksmingumas taip pat skiriasi priklausomai nuo to, kokiai amžiaus grupei priklauso darbuotojas. Yra laikomasi nuomonės, kad jaunesniems darbuotojams (20-30 metų amžiaus žmonės) yra svarbiau geras atlyginimas, karjeros plėtojimo galimybės, įdomios užduotys nei darbo vietos saugumas ar pensija. Tuo tarpu vyresnius darbuotojus (30-40 metų amžiaus žmonės) vienodai motyvuoja ir darbo užmokestis, ir karjeros galimybės. Tokiems darbuotojams svarbesniais tampa ir tokie motyvatoriai kaip draudimas, dėmesys šeimai, atostogos ir kita⁴⁷.

Verta paminėti ir tai, kad motyvacija yra individualus reiškinys ir nors yra panašumų tarp veiksmų, kurie skirtingus asmenis skatina panašiai elgtis, tačiau kiekvienas žmogus yra unikalus ir todėl yra daug skirtumų priklausomai nuo individo. Pavyzdžiui, pinigai dažnai yra dominuojantis motyvatorius, tačiau jų svarba ir įtaka kiekvienam subjektui yra skirtinga. Kita vertus, kaip jau buvo minėta, darbuotojo darbo drausmės laikymuisi, jo motyvacijai yra svarbu, kad darbuotojas jaustųsi įvertintas, manytų, kad su juo yra elgiamasi teisingai. Ar su juo elgiamasi teisingai, darbuotojas dažniausiai sprendžia lygindamas save su kitais darbuotojais, tuo, kokia yra jų padėtis, kaip su jais elgiasi darbdavys. Yra mokslininkų teigiančių, kad darbuotojas savo darbu bus patenkintas tik tada, jei manys, kad ir kiti dirba tokiomis pačiomis sąlygomis. Iš to galima padaryti išvadą, kad nors darbuotojus reikia skatinti atsižvelgiant į jo individualius skirtumus, tačiau būtina laikytis lygybės ir nesudaryti vieniems darbuotojams geresnės padėties nei kitiems, nes tai gali turėti neigiamos įtakos darbo rezultatams⁴⁸.

DK 233 straipsnyje yra pateikiamas tik pavyzdinis skatinimo, motyvavimo priemonių sąrašas. Darbuotoją siūloma skatinti pareiškiant jam padėką, įteikiant dovaną, premijuojant, suteikiant papildomų atostogų, pirmumo teise pasiunčiant tobulintis ir kita. DK 233 straipsnis taip pat nurodo, už ką darbuotojas gali būti skatinamas, t.y.: geras darbo pareigų vykdymas, našus darbas, geros kokybės produkcija, ilgalaikis ir nepriekaištingas darbas, kiti darbo rezultatai. Akivaizdu, kad šis sąrašas taip pat nėra baigtinis ir darbdavys savo nuožiūra gali įvertinti darbuotoją ir už kitus jo nuomone reikšmingus nuopelnus.

⁴⁶ MATUZIENĖ I., GAIDAMAVIČIENĖ D. *Assessment of the employee motivation system: a case study of a production enterprise*. Socialiniai tyrimai 2009, Nr. 2 (16), p. 55

⁴⁷ PALIDAUSKAITĖ, J. *Valstybės tarnautojų motyvavimas: lyginamasis aspektas*. Viešoji politika ir administravimas, 2008, Nr. 258, p. 7, 8

⁴⁸ SENYUCEL Z. *Managing human resource in the 21st century*. Ventus publishing ApS, 2009, p. 23, 30

Nors DK detaliai reglamentuoja, kokia tvarka turėtų būti taikomos drausminio poveikio priemonės, apie paskatinimų skyrimo tvarką šiame įstatyme nėra užsiminta. Toks įstatymo leidėjo sprendimas yra suprantamas. Skiriant drausminę nuobaudą darbuotojas patiria tam tikras neigiamas pasekmes, gali būti pažeistos jo teisės, tad natūralu, kad siekiant apsaugoti darbuotoją ši tvarka yra reglamentuojama. Tokiu būdu darbuotojas įgyja tam tikrą teisinę apsaugą, darbdavys negali jam visiškai savavališkai skirti drausminių nuobaudų. Pažeidus DK reglamentuojamą tvarką darbuotojas gali kreiptis į atitinkamą darbo ginčus nagrinėjančią instituciją. Tuo tarpu paskatinimai yra pozityvios priemonės, jos ne tik, kad nesuteikia darbuotojui neigiamų pojūčių, bet netgi priešingai, pagerina jo padėtį. Todėl šios tvarkos reglamentavimas įstatymų lygiu nėra toks reikšmingas. Konkrečią paskatinimų skyrimo tvarką gali nustatyti pačios darbo santykių šalys sudarydamos kolektyvinę sutartį. Ją sureguliuoti gali ir darbdavys priimdamas atitinkamą norminį lokalinį teisės aktą. Tam tikrose srityse, dėl jų svarbos ar kitų priežasčių, paskatinimų skyrimo tvarka yra reguliuojama specialiuose įstatymuose.

Tais atvejais, kai tam tikros paskatinimo rūšys nėra numatytos jokiuose aktuose, iškyla klausimas, ar gali vadovas taikyti tokias nenumatytas motyvavimo priemones. Atsakymas priklauso nuo to, kokios apimties ir reikšmingumo yra paskatinimas. Jei tai žodinis pagyrimas, smulki dovana vadovas nedarydamas niekam žalos gali taip skatinti darbuotojus, neretai toks skatinimas gali būti ir neoficialus, neįtvirtinamas formaliu įsakymu. Jei paskatinimas yra susijęs su didesnėmis išlaidomis, sprendimą vadovas gali priimti savarankiškai, jei jo atstovaujamas darbdavys, tam tikra įmonė, įstaiga ar organizacija, yra suteikęs tokius įgaliojimus.

Už darbo organizavimą ir darbo drausmės užtikrinimą yra atsakingas darbdavys, tad ir paskatinimus skiria jis. Kadangi dažniausiai darbdavys būna juridinis asmuo (DK 16 straipsnio 1 dalis), tai skatinimo funkciją atlieka bendrovės vadovas. Tokia jo pareiga yra numatyta Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 8 dalyje⁴⁹. Kadangi bendrovės vadovas yra darbuotojas jo atžvilgiu taip pat yra taikomi paskatinimai arba drausminė atsakomybė. Tai atlieka bendrovės valdyba, o jei ši nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba, – visuotinis akcininkų susirinkimas (Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalis). Toks veiksmas yra įforminamas teisės taikymo aktu (įsakymu, potvarkiu, sprendimu ir panašiai.).

⁴⁹ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, NR. 64-1914

Skiriant paskatinimą yra įprasta atsižvelgti į darbuotojų atstovų nuomonę⁵⁰. Tačiau net ir tuo atveju, kai darbuotojų atstovai ar konkretus darbuotojas mano, kad jis yra nusipelnęs paskatinimo, darbdavys neprivalo taikyti šios motyvavimo priemonės. Kadangi darbuotojų skatinimas yra darbdavio prerogatyva ir diskrecija, šioje srityje darbuotojas neturi jokios reikalavimo teisės.

Dažniausiai skatinimas yra individualizuotas, susijęs su konkretaus darbuotojo poreikiais, jo darbo rezultatais. Toks skatinimas yra svarbus, nes sukuria jaukesnę aplinką darbuotojui, jis jaučia, kad yra vertinamas ir svarbus organizacijai, su juo elgiamasi sąžiningai, jo pastangos yra pastebimos ir įvertinamos, nes jis yra skatinamas ne kartu su visais pagal tam tikrą planą (pavyzdžiui, švenčių proga)⁵¹.

Tačiau gali susidaryti tokia situacija, kai vieno darbuotojo skatinimas be akivaizdaus pagrindo gali būti įvertintas kaip diskriminacija kitų darbuotojų atžvilgiu. Todėl darbdavys, nors ir turėdamas diskrecijos teisę nuspręsti, ką ir kaip skatinti, turėtų šia teise naudotis apdairiai. Jis privalo laikytis nediskriminavimo principo ir skirdamas arba nuspręsdamas neskirti skatinimo priemonės dėmesį kreipti tik į su darbu susijusius aspektus, o ne į kitas darbuotojo savybes (pavyzdžiui, lytį, tikėjimą, amžių ir kita.)

2.3. Paskatinimų rūšys

DK 233 straipsnis pateikia pavyzdinį sąrašą paskatinimų, kuriuos gali taikyti darbdavys, jei mano, kad tai yra tikslinga. Tarp tokių paskatinimų minima padėka, dovana, premija, papildomos atostogos, siuntimas mokytis pirmumo teise. Dar įvairesnių būdų paskatinti galima rasti atskirose kolektyvinėse sutartyse, lokalinuose teisės aktuose.

Padėka yra vienas paprasčiausių, tačiau veiksmingų darbuotojų skatinimo būdų. Skiriant padėką yra naudinga tai daryti matant ir kitiems darbuotojams. Tokiu būdu padėką gaunantis darbuotojas jaučiasi labiau pagerbtas, pagerėja jo reputacija kitų darbuotojų akyse, kartu ir visam darbuotojų kolektyvui tai yra paskata pasekti įvertinto darbuotojo pavyzdžiu.

Neretai darbdaviai švenčių progomis ar atsidėkodami už tam tikrus darbuotojų pasiekimus skatina savo darbuotojus dovanomis. Atsižvelgiant į progą, darbuotojo nuopelnus, darbdavio finansinę padėtį gali būti dovanojamos tiek simbolinės dovanos, tiek labai brangios ir vertingos. Dovana gali būti tiesiog pinigai arba konkretus daiktas, paslaugos, renginiai. Dovana darbuotojui kaip skatinimo forma yra vertintina labai

⁵⁰ VĖGELIS, Vidmondas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis individualūs darbo santykiai. Justitia, 2004, 233 str. p. 328

⁵¹ Veiksmingi darbuotojų skatinimo būdai. [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/3c0377e623737>> [Žiūrėta 2011.11.27]

teigiamai, tačiau kartais tai gali sukelti tam tikrų problemų, nes darbdaviai neretai pamiršta, kad teikiamos dovanos yra apmokestinamos.

Premija yra piniginis ar daiktinis apdovanojimas už tam tikrus darbuotojo nuopelnus. Darbo teisėje galima išskirti kelias premijų rūšis. Pirmą, tai premijos, kurios yra laikytinos darbo užmokesčio dalimi. Jos yra numatytos darbo sutartyse už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo ją išmokėti. Antra, premijos kaip paskatinimo rūšis. Jas skiria darbdavys savo nuožiūra, darbuotojas negali jos reikalauti. Vienas iš kriterijų, kaip atskirti, ar premija yra paskatinimas, yra patikrinti ar yra tam tikri iš anksto nustatyti kriterijai, kuriuos įgyvendinus darbuotojas galėtų reikalauti premijos⁵².

Kada skirti ir ar iš viso skirti premiją paliekama darbdavio diskrecijai. Akivaizdu, kad ši priemonė taikoma, kai darbuotojas pasiekia tam tikrų labai gerų rezultatų ar jo atliekamas darbas yra itin vertingas. Tokiu atveju premija leidžia darbuotojui žinoti, kad jis dirba nebeprasmiškai, kad jo pastangos yra matomos ir įvertinamos, tuo pačiu tai puikus postūmis ir toliau taip dirbti. Tačiau net jei darbuotojas ir puikiai atlieka savo darbą, darbdavys neprivalo jo skatinti. Tai gali lemti įvairios priežastys, pavyzdžiui anksčiau paskirtos nuobaudos. Toks pagrindas atsisakyti skirti premiją teismų praktikoje yra pripažintas pagrįstu, atitinkančiu premijavimo tikslus ir principus⁵³.

Kaip buvo minėta, kad darbuotojas galėtų reikalauti premijos ji turi būti numatyta darbo arba kolektyvinėje sutartyje. Tačiau net ir tokiu atveju numatytoji premija nebūtinai bus laikoma darbo užmokesčio dalimi, kurios darbuotojas gali reikalauti. Tokią išvadą galima padaryti iš LAT civilinės bylos Nr. 3K-3-523/2009. Šioje byloje buvo nustatyta, kad darbdavys darbo sutartimi įsipareigojo mokėti darbuotojui tam tikrą algą, o už kokybiškai ir laiku atliktą darbą mokėti premijas pagal atskirą bendrovės administracijos vadovo įsakymą. Tačiau sutartimi šalys nieko nesusitarė dėl premijos dydžio, jos mokėjimo periodiškumo, darbo našumo rodiklių, kuriuos įgyvendinęs darbuotojas galėtų reikalauti išmokėti premiją. Tokio premijos sureguliuavimo trūkumas leido daryti išvadą, kad, kada ir kokią premiją paskirti, yra darbdavio diskrecija. O tai reiškia, kad ginčytina premija nėra teisėtai darbuotojui priklausanti darbo užmokesčio dalis, bet skatinimo priemonė, kurios darbuotojas negali reikalauti.

Iš esmės premija, kaip skatinimo priemonė, yra nukreipta į ateitį ir atlieka motyvavimo funkciją. Premija, kaip darbo užmokesčio dalis yra pažadėtas atlygis už tam

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje *A. V. v. UAB „Mitnija“*, Nr. 3K-3-284/2009

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje *Tatjana Žurkevič v. AB bankas „Hansa-LTB“*, Nr. 3K-3-644/2003

tikrus darbuotojo veiksmus, apie kuriuos darbuotojas buvo informuotas. Pagrindinis šių premijų skirtumas yra jų skyrimo ir išmokėjimo tvarka⁵⁴.

Jei premija nebuvo numatyta sutartyje, darbdavys prieš ją paskirdamas turi gauti darbuotojo sutikimą. Premija, skiriama kaip paskatinimas taip pat yra laikytina darbo užmokesčiu, nes DK 186 straipsnio 2 dalis numato, kad darbo užmokestis apima visus papildomus uždarbius bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Todėl, premiją pripažįstant darbo užmokesčio dalimi, jai yra taikoma DK 120 straipsnio 3 dalis, kurioje numatyta, kad keičiant darbo apmokėjimo sąlygas yra būtinas darbuotojo raštiškas sutikimas, išskyrus atvejus, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Toks sisteminis aiškinimas sukuria gana keistą situaciją, kai yra būtina gauti darbuotojo sutikimą, nors būtent jam toks pakeitimas yra naudingiausias. Paprastai sutikimas yra numatomas, kai reikia apsaugoti tam tikras darbuotojo teises, akivaizdu, kad šiuo atveju jos nėra pažeidžiamos. Kitas aspektas, yra susijęs su tuo, kad premija yra vienkartinė, todėl iš esmės sutartis ir jos sąlygos dėl apmokėjimo nėra keičiamos visam laikui, darbuotojui ir toliau bus taikoma ta pati apmokėjimo už darbą tvarka. Apibendrinant, galima teigti, kad toks sutikimas yra formalus, nedarantis didesnės įtakos darbo santykiams.

Papildomos atostogos kaip skatinimo priemonė už gerą darbą nėra tiesiogiai numatyta nei DK, nei kituose teisės aktuose. DK 168 straipsnio 2 dalyje yra tik nustatoma, kad darbo, kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomas didesnės trukmės ir kitų rūšių papildomos atostogos. Taigi darbdavys skirdamas paskatinimą papildomas atostogas kaip teisinį pagrindą turės naudoti vieną iš šių dokumentų. Vadovas ar kitas darbuotojas atsakingas už atostogų skyrimą nesant lokaliniuose aktuose ar darbo sutartyje numatytos galimybės už gerą pareigų vykdymą skirti papildomas atostogas, tokios paskatinimo priemonės neturėtų taikyti. Atostogų suteikimas yra svarbus klausimas, galintis sukelti darbdaviui tam tikrų išlaidų, todėl dėl jų turėtų spęsti pats darbdavys arba jo įgalioti asmenys. Bet, jei už gerą darbą darbuotojui skiriama laisva popietė ar laisva darbo diena, toks sprendimas atsižvelgiant į jo mažą įtaką visai darbovietai, gali būti priimamas ir nesant konkretaus reglamentavimo.

Darbdavys yra suinteresuotas, kad jo darbuotojai būtų kuo geresnės kvalifikacijos. To pasiekti padeda darbuotojų siuntimas į įvairius mokymus, seminarus, kursus. Tačiau tokie mokymai yra papildomos išlaidos darbdaviui, todėl siųsti visus darbuotojus

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *E. Z. v. UAB „Mitnija“*, Nr. 3K-3-523/2009

dažniausiai yra neįmanoma. Visgi bent keliems darbuotojams suteikimas galimybės kelti kvalifikaciją yra labai naudingas. Pirma, tai skatina visus darbuotojus geriau atlikti savo darbą, kad būtent jie nusipelnytų teisę vykti į mokymus. Antra, grįžęs darbuotojas įgytomis žiniomis gali pasidalinti su visu darbuotojų kolektyvu. Tokiu būdu ne tik praplečiamos visų darbuotojų žinios, bet ir gerinami darbuotojų kolektyvo tarpusavio santykiai⁵⁵.

Darbdavys lokalinuose aktuose numatydamas paskatinimo priemonę – siuntimą mokytis, gali numatyti tam tikrų papildomų sąlygų. Kadangi skirdamas paskatinimą darbdavys tikisi gauti tam tikros naudos, tai natūralu, kad jis tikisi, jog darbuotojas, į kurį buvo investuota, bent jau kurį laiką pasiliks įmonėje. To galima pasiekti nustatant, kad darbuotojai, pasiūsti mokytis ar kelti profesinę kvalifikaciją įmonės sąskaita, turi atidirbti toje įmonėje tam tikrą laikotarpį, o nutraukę darbo sutartį anksčiau, privalo atlyginti mokymo išlaidas⁵⁶.

Jei darbuotojas, kuriam dar galioja anksčiau paskirta drausminė nuobauda, gerai ir sąžiningai atlieka savo darbą, darbdavys gali tokią nuobaudą panaikinti (DK 244 straipsnis). Toks darbdavio sprendimas yra laikytinas darbuotojo paskatinimu. Nuobaudos panaikinimas šiuo pagrindu nereiškia, kad darbdavys pripažįsta, kad nuobaudą buvo paskyręs neteisėtai. Nors abiem atvejais, tiek panaikinant nuobaudą dėl gero darbo, tiek dėl jos paskyrimo neteisėtumo, pagrindinė pasekmė yra vienoda – darbuotojas nebeturi nuobaudos, tačiau panaikinimo pagrindas lemia tam tikrus skirtumus. Vienas iš svarbiausių – jei nuobauda panaikinta dėl jos neteisėtumo ir nėra pasibaigęs jos skyrimo terminas, vietoje panaikintosios nuobaudos darbdavys turi teisę paskirti kitą nuobaudą. Jei nuobauda panaikinta pagal DK 244 straipsnį, darbdavys to padaryti negali⁵⁷.

Apibendrinant šį skyrių galima teigti, kad ekonominių ir organizacinių sąlygų sudarymas bei paskatinimų taikymas yra veiksmingos priemonės darbo drausmei užtikrinti. Priešingai negu drausminės nuobaudos, šios priemonės yra nukreiptos į ateitį, todėl jos yra naudingesnės, nes padeda išvengti įvairių darbo drausmės pažeidimų, skatina našesnę ir efektyvesnę darbą, pagerina darbuotojo padėtį, jo savijautą, padeda išvengti nelaimingų atsitikimų, kurie darbdaviui galėtų padaryti didelės žalos.

⁵⁵ JERMAKOVIENĖ I., *Kaip skatinti darbuotojus*. [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/3c0377e662ed6>> [Žiūrėta 2011.11.27]

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G.*, Nr. 3K-3-36/2006

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *Irena Jundulienė v. viešoji įstaiga Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004

3. DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ

Darbdavys gali tinkamai užtikrinti ekonomines ir organizacines sąlygas, dažnai naudoti įvairias paskatinimo formas, tačiau tai nereiškia, kad darbuotojai niekada nepažeis darbo drausmės. Dėl asmeninių savybių ar dėl nepalankiai susiklosčiusios situacijos darbuotojai gali nesilaikyti jiems numatytų pareigų. Kad darbdavys nebūtų bejėgis prieš tokius veiksmus, jam suteikiama teisė taikyti drausminę atsakomybę. Siekiant apsaugoti darbuotojus tokia darbdavio teisė yra detalai reglamentuojama įstatymų lygiu. Drausminė atsakomybė priešingai nei darbuotojų skatinimas yra nukreipta ne į ateitį, bet į praeitį. Ji kyla reaguojant į jau padarytus veiksmus. Drausminės nuobaudos atlieka ne vien tik baudžiamąją funkciją, bet ir prevencinę. Žinojimas, kad už tam tikrus veiksmus kils neigiamos pasekmės, skatina tokių veiksmų neatlikti. Kadangi drausminės nuobaudos gali sukelti įvairias pasekmes, tiek nedarančias didelės įtakos (pavyzdžiui, pastaba, papeikimas) tiek labai skaudžias (atleidimas iš darbo), dažnai kyla konfliktų tarp darbdavio ir darbuotojų. Todėl labai svarbu, kad šio teisinio instituto reglamentavimas būtų aiškus, paliekantis mažai vietos nesutarimų kilimui.

3.1. Darbo drausmės pažeidimas

Nagrinėjant vieną iš darbo drausmės užtikrinimo būdų – drausminio poveikio priemonių taikymą – yra svarbu išsiaiškinti ne tik kokios tos priemonės, bet ir kokie veiksmai ar neveikimas lemia tokių priemonių taikymą. DK 237 straipsnio 1 dalis numato, kad drausminės nuobaudos yra taikomos už darbo drausmės pažeidimą. DK 234 straipsnis numato, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės.

Teisės doktrinoje yra teigiama, kad darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių. Atitinkamai šis pažeidimas turi tokius pačius sudedamuosius elementus: 1) subjektas; 2) objektas; 3) objektyvioji pusė; 4) subjektyvioji pusė.

Formuluodamas darbo drausmės pažeidimo sampratą LAT taip pat nurodo, kad pažeidimas turi atitikti tam tikras sąlygas (konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas, žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų pasekmių, darbuotojo kaltė)⁵⁸. Iš esmės šios sąlygos sudaro pažeidimo objektyviąją ir subjektyviąją pusę.

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje R. B. v. Viešoji įstaiga Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-472/2008

Darbo drausmės pažeidimo subjektas yra darbuotojas. DK 15 straipsnis numato, kad tai yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui, sukakusiam 16 metų. Įstatymų numatytais atvejais šis amžius gali būti sumažinamas (DK 13 straipsnio 2 dalis). Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 138⁵⁹ buvo patvirtinti asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarka, darbo laikas, jiems draudžiami dirbti darbai, sveikatai kenksmingi, pavojingi veiksniai. Šiame poįstatyminiame akte yra numatyta, kad tam tikrus darbus gali dirbti ir asmenys nuo 14 metų. Taigi darbo teisės, o kartu ir darbo drausmės pažeidimo, subjektas yra asmuo nuo 14 metų.

DK ir kiti aktai numato įvairias lengvatas bei specialias apsaugos priemones skirtas pilnametystės nesulaukusiems darbuotojams. Tarp tokių priemonių galima paminėti sugriežtintą atleidimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės tvarką (DK 129 straipsnio 4 dalis), ilgesnį išpėjimo apie tokį atleidimą laiką (DK 130 straipsnio 1 dalis), sutrumpintą darbo laiką (DK 145 straipsnio 1 dalies 1 punktas), draudimą dirbti viršvalandžius (DK 150 straipsnio 3 dalis) bei naktį (DK 154 straipsnio 3 dalis), ilgesnes kasmetines minimaliausias atostogas (DK 166 straipsnio 2 dalies 1 punktas), draudimą sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį (DK 256 straipsnio 3 dalis). DK 277 straipsnis ir anksčiau minėtas Vyriausybės nutarimas dar labiau detalizuoja nepilnamečių darbą, numato, kokių darbų jie dirbti negali, numato kitas jų saugumo užtikrinimui svarbias priemones. Visa tai leidžia teigti, kad įstatymų leidėjas beveik visose darbo teisės srityse aštuoniolikos metų nesulaukusiam darbuotojui skiria ypatingą dėmesį ir apsaugą. Tačiau drausminių nuobaudų taikymo srityje jokių specialių sąlygų nepilnamečiams nėra nustatyta. Toks reglamentavimas atrodo nenuoseklus. Jaunas darbuotojas dažnai stokoja patirties, bendrųjų ir specialiųjų žinių, todėl jis gali lengviau padaryti darbo drausmės pažeidimą. Skiriant nuobaudą darbdavys turi atsižvelgti į darbuotojo kaltę. Kaltės vertinimui turės įtakos ir darbuotojo amžius, jo gebėjimai, patirtis, jam bus keliami mažesni reikalavimai. Tokiu būdu jam tarsi savaime bus suteikiama tam tikra apsauga. Tačiau ji ne visada gali būti pakankama, o tam tikrais atvejais ir visai nepritaikoma. Įstatymų leidėjas turėtų įtvirtinti nepilnamečių darbuotoją labiau saugančias normas. Tai galėtų būti atskirų drausminių nuobaudų rūšių nepilnamečiams nustatymas, speciali jų

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo. Valstybės žinios 2003, Nr. 13-502

skyrimo tvarka. Į drausminės atsakomybės taikymo procesą kaip nepilnamečio atstovai galėtų būti įtraukti ir tėvai.

Kita vertus, specialios apsaugos nepilnamečiui nenumatymas yra pateisinamas tuo atžvilgiu, kad nors ir būdamas nepilnametis asmuo vis tiek privalo laikytis drausmės. Be to numačius palankesnę padėtį nepilnamečiams, darbdavys būtų mažiau suinteresuotas juos įdarbinti.

Kalbant apie subjektą taip pat svarbu pažymėti, kad pažeidimo padarymo metu jis turi sugebėti suvokti savo veiksmus ir jų pasekmes (būti veiksnus). Priešingu atveju drausminė atsakomybė negali atsirasti⁶⁰.

Darbo drausmės pažeidimo objektas yra įmonėje įstaigoje, organizacijoje nustatyta darbo tvarka. Apie ją jau buvo kalbėta skyriuje „Darbo drausmės reglamentavimas“.

Objektyvusis darbo drausmės pažeidimo požymis – darbuotojo neteisėtas elgesys. Neteisėtu elgesiu (neteisėta veika) yra laikomas darbuotojo elgesys, kuris prieštarauja norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse ir pareiginėse instrukcijose nustatytiems pareigoms. T.y. darbuotojas nevykdo pareigų arba jas vykdo netinkamai⁶¹. Darbuotojo elgesys gali pasireikšti tiek tam tikrų veiksmų atlikimu, tiek neveikimu, kai iš jo yra tikimasi konkrečių veiksmų atlikimo.

Pažeidimas turi būti padarytas darbuotojo darbo metu, tai yra tada, kai jis turi pareigą tinkamai vykdyti savo darbo funkcijas. Ši taisyklė yra taikoma ne visiems darbuotojams. Vienoje iš savo nutarčių LAT pripažino, kad tam tikros darbuotojų rūšys, šioje byloje gydytojai, yra ypatingos ir joms taikomos specialios, griežtesnės taisyklės. Byloje buvo konstatuota, kad gydytoja pažeidė darbo drausmę, nes nesuteikė medicininės pagalbos, nors darbo laikas formaliai ir buvo pasibaigęs⁶².

Darbuotojo neteisėtas elgesys gali pasireikšti ne vien tik norminio teisės akto, bet ir nukentėjusiojo (darbdavio) subjektyviosios teisės pažeidimu, gali būti pakenkiama jo interesams⁶³. Akto pažeidimas ir žalos atsiradimas yra būtinos sąlygos materialinei atsakomybei atsirasti. Tačiau ar toks pats reikalavimas taikomas ir drausminės nuobaudos skyrimui? DK 246 straipsnis reglamentuojantis materialinės atsakomybės sąlygas, tiesiogiai nurodo, kad viena iš jų yra žalos padarymas. Tuo tarpu DK 234 straipsnis,

⁶⁰ DAMBRAUSKAS, A., et al. Darbo teisė. Vilnius, „Mintis“, 1990, p. 217

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. sodininkų bendrija „Volungėlė“*, Nr. 3K-3-448/2009

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje *Nijolė Jarašienė v. viešoji įstaiga Varėnos pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-378/2004

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje *R. B. v. Viešoji įstaiga Kauno 2-oji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-472/2008

apibrėžiantis darbo drausmės pažeidimą apie padarytą žalą nekalba. Tai leistų suponuoti, kad drausminės nuobaudos paskyrimui užtenka veikos neteisėtumo fakto, pasekmės nėra privalomos. Tokiu būdu tarytum įtvirtinama formali darbo drausmės pažeidimo sudėtis. Toks aiškinimas atitiktų abiejų institutų esmę. Materialinė atsakomybė yra taikoma, kai kuri nors iš šalių nori gauti žalos atlyginimą. Nebūtų žalos – nebūtų, ką atlyginti. Drausminė atsakomybė siekia užtikrinti darbo tvarką, sudrausminti prastai savo darbą vykdančią darbuotoją. Jau pats pažeidimo faktas yra rimtas ženklas, kad darbuotojas nėra visiškai patikimas. Be to tai, kad žala nekilo nereiškia, kad darbuotojui kitą kartą pažeidus pareigą ji neatsiras. Akivaizdu, kad neatsiradus rimtų neigiamų padarinių taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, būtų neprasminga ir neteisinga. Tačiau pastabos ar papeikimo paskyrimas gali užkirsti kelią tolimesniems pažeidimams ir paskatinti darbuotoją tinkamai dirbti.

Visgi teismų praktikoje ir teisės doktrinoje neretai laikomasi nuomonės, kad drausminė atsakomybė gali kilti tik esant žalingiems padariniams⁶⁴. Tačiau galima rasti ir kitokią nuomonę – DK 238 straipsnio komentare yra nurodoma, kad ir už formalų pažeidimą (nesukeliantį konkrečių neigiamų padarinių) gali būti skiriama drausminė nuobauda⁶⁵. Tokią nuomonę patvirtina ir LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2008. Teisėjų kolegija nurodė, kad aplinkybė, jog dėl darbuotojo atliktų veiksmų darbdavys nepatyrė žalos, nekeičia aplinkybių vertinimo, nes tam, kad nusižengimą, kuriuo pažeidžiamos darbo pareigos, būtų galima kvalifikuoti kaip šiurkštų, nebūtina nustatyti, ar darbdavys patyrė realią turtinę žalą. Darbdavys tiesiog gali netekti pasitikėjimo šiurkščiai darbo pareigas ar darbo tvarką pažeidusiu darbuotoju. Be to, darbdaviui dėl darbuotojo padaryto pareigų pažeidimo net ir nepatiriant realios turtinės žalos, galima padaryti neturtinio pobūdžio žalą profesijos, tarnybos ar institucijos prestižui ir geram vardui⁶⁶.

Tam tikrais atvejais darbuotojas gali būti atleistas nuo drausminės atsakomybės, nes egzistuoja aplinkybės, šalinančios veikos neteisėtumą. Vienos iš tokių aplinkybių yra nenugalima jėga ir būtinas reikalingumas.

Vienoje iš savo nutarčių LAT nurodė, kad norint įvykį ar veiksmą pripažinti *force majeure* aplinkybe, jis turi atitikti požymius, išplaukiančius iš įstatymo (Civilinio kodekso

⁶⁴ VĖGELIS, Vidmondas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis individualūs darbo santykiai. Justitia, 2004, 234 str. p. 331

⁶⁵ VĖGELIS, Vidmondas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis individualūs darbo santykiai. Justitia, 2004, 238 str. p. 348

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 26 d. nutartis *V. L. v. Užsienio reikalų ministerija*, Nr. 3K-3-125/2008

(toliau – CK) 6.212 straipsnis⁶⁷): šios aplinkybės nebuvo galima protingai numatyti; dėl jos objektyviai nebuvo galima tinkamai įvykdyti sutartį; jos nebuvo galima kontroliuoti ir užkirsti kelią jos atsiradimui; sutarties neįvykdžiusi šalis nebuvo prisiėmusi tos aplinkybės atsiradimo rizikos. Vertinant galimybę numatyti tam tikrą aplinkybę, reikia vadovautis sąžiningo, rūpestingo asmens elgesio standartu⁶⁸.

Būtinasis reikalingumas yra tokia situacija, kai žala padaroma siekiant išvengti gresiančio didesnio pavojaus. Pavojus gali grėsti pačiam darbuotojui, kitiems asmenims, turtui. Jis turi būti realus ir akivaizdus. Atsiradusi žala turi būti mažesnė nei ta, kurios išvengta⁶⁹.

Drausminė nuobauda taip pat negali būti taikoma už ne darbo pareigų nevykdymą taip pat atsisakymą vykdyti neteisėtus darbdavio įsakymus. Tai reiškia, kad darbdavys turi teisę reikalauti tik įstatymams neprieštaraujančių (teisėtų) jo nurodymų vykdymo. Jei darbuotojas mano, kad jam skirtas nurodymas yra neteisėtas jis gali atsisakyti jį vykdyti, tačiau apie tokį savo sprendimą jis turėtų informuoti darbdavį. Teismų praktikoje yra pripažinta, kad darbdavio neinformavimas būtų laikomas valios išraiškos formos trūkumu, kuris savaime nesudaro pagrindo pripažinti, kad darbuotojo atsisakymas vykdyti nurodymą yra neteisėtas.

Ar darbdavio nurodymas atitinka įstatymus darbuotojas vertina subjektyviai. Nėra reikalaujama, kad atsisakantis dirbti dėl šios priežasties darbuotojas, tokį nurodymą ginčytų ar kad atsisakymo dirbti metu galėtų kompetentingos institucijos sprendimas dėl nurodymo neteisėtumo. Toks subjektyvus vertinimas gali būti klaidingas. Tokiu atveju, paaiškėjus, kad darbuotojo atsisakymas vykdyti darbdavio ar administracijos nurodymą buvo nepagrįstas, jis pripažintinas darbo drausmės pažeidimu, suteikiančiu darbdaviui teisę taikyti darbuotojui atitinkamas sankcijas. Tokia išvada aiškintina tuo, kad, pasinaudodamas teise atsisakyti vykdyti darbdavio nurodymą, jo paties subjektyviai įvertintą kaip neteisėtą, darbuotojas veikia savo asmenine rizika, prisiimdamas dėl jo subjektyvaus įsitikinimo darbdavio nurodymo neteisėtumu nepasitvirtinimo galinčias kilti teises pasekmes⁷⁰.

DK darbuotojo teisė atsisakyti vykdyti neteisėtą darbdavio nurodymą nėra detalizuota. Tam yra skirtas tik DK 228 straipsnis, kuriame užsimenama, kad darbuotojas

⁶⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“, Nr. 3K-3-534/2005

⁶⁹ DRAKŠAS, Romualdas in *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. Bendroji dalis (1-98 straipsniai)*. Teisinės informacijos centras, 2004, 28 str. p 199-200

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“, Nr. 3K-3-311/2007

privalo vykdyti teisėtus darbdavio nurodymus. Iš šios nuostatos galima daryti išvadą, kad neteisėtų nurodymų vykdyti nereikia. Toks reglamentavimas nėra pakankamai išsamus. Nėra aišku, kaip tokia teisė turi būti įgyvendinama, kokios galimos pasinaudojimo tokia teise pasekmės. Nesant aiškaus reguliavimo neretai tokia teise apskritai yra nepasinaudojama, galimas darbuotojo teisių pažeidimas.

Subjektyvusis darbo drausmės pažeidimo požymis yra darbo drausmės pažeidimą padariusio darbuotojo kaltė. Kaltė – tai asmens veikos ir siekiamų arba galimų žalingų padarinių psichinis santykis. Darbo teisėje, priešingai negu baudžiamojoje, yra taikoma ne subjektyvi, bet objektyvi kaltės samprata. T. y. pažeidimą padariusio asmens veiksmai yra lyginami su protingo, rūpestingo asmens galimais veiksmais tokioje pačioje situacijoje. Yra įprasta išskirti dvi kaltės formas: tyčią ir neatsargumą. Tyčia gali būti tiesioginė, kai teisės pažeidimą padaręs asmuo supranta savo veikos žalingumą, numato jos padarinius ir jų nori, arba netiesioginė, kai teisės pažeidėjas supranta savo veikos žalingumą, numato jos padarinius, nenori, bet sąmoningai leidžia jiems atsirasti. Savo ruožtu neatsargumas būna dėl žalingo pasitikėjimo, kai asmuo numato, kad jo veika gali sukelti žalingų padarinių, bet lengvabūdiškai tikisi jų išvengti, bei dėl nerūpestingumo, kai asmuo nenumato žalingų savo veikos padarinių, nors turėtų juos numatyti⁷¹.

Neatsargumas atsižvelgiant į jo pobūdį, laipsnį dar yra skirstomas į paprastą bei didelį. Didelis neatsargumas – elementarių, visiems suprantamų taisyklių nepaisymas. Paprastas neatsargumas – griežtesnių atidumo taisyklių nepaisymas. Toks skirstymas yra reikšmingas mišrios kaltės atveju, t.y. esant tiek darbdavio, tiek darbuotojo kaltei⁷². Sprendžiant, koks buvo neatsargumas, reikia atsižvelgti į nukentėjusiojo amžių, išsilavinimą, sveikatos būklę, psichinę būseną, darbinius įgūdžius, požiūrį į saugumo taisykles ir panašiai⁷³.

Kokia kaltės forma skiriant drausminę nuobaudą reikšmės neturi. Tai svarbu, sprendžiant dėl visiškos materialinės atsakomybės taikymo.

Pažeidimai gali būti vienkartinio pobūdžio ir tęstiniai, t.y. tokie, kurie padaromi per tam tikrą ilgesnį ar trumpesnį laiką. Paprastai tokio pobūdžio pažeidimai pasireiškia veikimu ar neveikimu, susijusiu su aplaidžiu darbinių pareigų vykdymu. Tokiu atveju terminas drausminei nuobaudai skaičiuoti prasideda nuo tokių veiksmų (neveikimo) nutraukimo arba pabaigimo savo noru⁷⁴. Pažeidimai taip pat gali būti materialūs

⁷¹ NEKRAŠAS, Vytautas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis individualūs darbo santykiai. Justitia, 2004, 246 str. p. 358-359

⁷² BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 257

⁷³ VASARIENĖ D. *Civilinė teisė*. Paskaitų ciklas. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002, p. 204-205

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje *Emilija Chalilovienė v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas*, Nr. 3K-3-503/2004

(sukeliantys neigiamų padarinių) ir formalūs (nesukeliantys konkrečių neigiamų padarinių).

Darbo drausmės pažeidimas yra esminė sąlyga lemianti drausminės atsakomybės taikymą. Jei dėl tam tikrų aplinkybių, asmens veikos negalima laikyti tokiu pažeidimu, drausminė nuobauda negali būti skiriama, net tuo atveju, jei buvo padaryta žala.

3.2. Drausminių nuobaudų rūšys

Darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui gali būti skiriama viena iš trijų DK 237 straipsnio 1 dalyje nurodytų nuobaudų: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalį. Kaip kad numato to paties straipsnio 2 dalis atskiroms darbuotojų kategorijoms įstatymai ir kiti norminiai aktai gali nustatyti ir kitokias drausminio poveikio priemones.

DK komentaro III dalies autoriai nurodo, kad taikant bendrąją drausminę atsakomybę (ta, kuri nustatyta įmonės, įstaigos organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis, kaip priešprieša specialiajai atsakomybei, kuri yra numatyta drausmės statuteose ir kituose specialiuose teisės aktuose⁷⁵) gali būti taikomos tik jau minėtos DK nurodytos drausminės nuobaudos. Darbdavys negali skirti jokių kitokių nuobaudų (išpėjimo, griežto papeikimo, piniginių baudos, perkėlimo į žemesnes pareigas ir panašiai). Paskyrus tokią nuobaudą atitinkami organai galėtų ją panaikinti. Su tokia pozicija sutinka ir Valstybinė darbo inspekcija. Savo internetinėje svetainėje atsakydama į klausimą, ar darbdavys turi teisę už darbo drausmės pažeidimą skirti piniginę nuobaudą, ji nurodė, kad toks veiksmas negalimas, nes DK numato baigtinį drausminių nuobaudų sąrašą⁷⁶. LAT šiuo klausimu nurodo, kad paskyrus kitokią nuobaudą, ji vertintina kaip neteisėta ir nesukelianti teisinių padarinių⁷⁷.

Tokia pozicija atrodo griežta ir labai formali. Pavyzdžiui, ar tikrai racionalu ir proporcinga naikinti drausminę nuobaudą griežtą papeikimą, vien dėl to, kad tokia nuobauda nėra įvardinta DK? Juk skirtumas tarp griežto papeikimo ir paprasto papeikimo yra sunkiai nustatomas, o tam tikrais atvejais jo gali ir visai nebūti. Be to neatmestina galimybė, kad darbdavys skirdamas drausminę nuobaudą suklydo rašydamas jos pavadinimą. LAT yra linkęs tokią klaidą, netinkamą drausminės nuobaudos įvardijimą,

⁷⁵ VĖGELIS, Vidmondas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis individualūs darbo santykiai. Justitia, 2004, 236-237 str. p. 344, 346

⁷⁶ Valstybinė darbo inspekcija. Klausimai, darbo santykiai, materialinė atsakomybė. [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?1215347116>> [Žiūrėta 2011.11.27]

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų 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

laikyti formaliu nuobaudos skyrimo pažeidimu, kuris neturi įtakos esminėms darbuotojo garantijoms, susijusioms su galimybe pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, sužinoti apie nuobaudos paskyrimą, jį apskųsti⁷⁸. Jei nuobaudos pavadinimas suponuotų esminį jos skirtumą nuo DK įtvirtintų nuobaudų, tokiu atveju būtų prasminga šią nuobaudą naikinti.

Iš nuostatos, kad drausminių nuobaudų sąrašas yra baigtinis, galima daryti išvadą, kad numatyti papildomų drausminių nuobaudų negalima ir kolektyvinėje sutartyje, nors tokia sutartis ir sudaroma abiejų šalių valia. Toks reglamentavimas yra ganėtinai griežtas ir užkerta kelią įvairesnių, o kartu ir efektyvesnių nuobaudų, pritaikymo galimybei. Skirtingose įmonėse drausminių nuobaudų sistema gali būti nevienodai sėkminga. Atsižvelgiant į įvairius kriterijus, kuriuos geriausiai žino būtent kolektyvinę sutartį sudarančios šalys, būtų galima parinkti ir naudoti tinkamiausias nuobaudas.

Pastaba yra švelniausia DK numatyta nuobauda. Iš esmės tai yra įspėjimas darbuotojui, kad jo darbinis elgesys turi keistis. Siekiant darbuotoją nubausti griežčiau, darbdavys jam gali skirti papeikimą. Kadangi tokios drausminės nuobaudos nedaro didelės įtakos darbuotojo statusui, darbdavys jas gali skirti laisvai savo nuožiūra.

Griežčiausia drausminė nuobauda yra atleidimas iš darbo. Ji darbuotojui sukelia itin neigiamas pasekmes – jis netenka pajamų šaltinio, nutrūksta jo stažas, reikia ieškotis naujo darbo, negali gauti nedarbo draudimo išmokos (Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 2 punktas)⁷⁹. Dėl šių priežasčių įstatymų leidėjas, siekdamas apsaugoti darbuotoją, šios drausminės nuobaudos taikymą reglamentuoja detaliau.

DK 235 straipsnis pateikia sąrašą konkrečių atvejų, kai darbuotojo pažeidimas gali lemti jo atleidimą iš darbo:

- 1) neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;
- 2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei;
- 3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;
- 4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje R. D. v. UAB „Idemus“, Nr. 3K-3-42/2008

⁷⁹ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26

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

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

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

8) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai; įdomu pažymėti, kad tuo atveju, kai pareigų atlikimo metu neblaivus būna valstybės tarnautojas, drausminė nuobauda jam skiriama tik tuo atveju, jei jo elgesys įžeidžia žmogaus orumą ar diskredituoja valstybės ir savivaldybės institucijos ir įstaigos autoritetą. Toks reguliavimo skirtumas atrodo nenuoseklus, nes paprastai valstybės tarnautojams yra keliami didesni reikalavimai nei asmenims dirbantiems pagal darbo sutartį.

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

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

11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Taikant drausminę nuobaudą atleidimą iš darbo reikia laikytis ne tik drausminių nuobaudų skyrimo, bet ir atleidimo iš darbo tvarkos.

Atleidimas, kaip drausminė nuobauda, gali būti taikomas pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 arba 2 punktą. Pagal 1 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, jei yra tam tikrų juridinių faktų sudėtis: 1) darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą, 2) darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; 3) darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą; 4) pakartotinio darbo drausmės įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti; 5) darbdavio iniciatyva. Nutraukiant darbo sutartį pagal 2 punktą užtenka 2 juridinių faktų sudėties: 1) darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas; 2) darbdavio iniciatyva⁸⁰.

Darbo santykiuose gali būti padaromi įvairiausi darbo drausmės pažeidimai. Juos gali padaryti labai skirtingi asmenys, egzistuojant skirtingoms aplinkybėms. Tačiau

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų 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

nepaisant šios įvairovės darbdavys yra apribojimas tik trimis drausminėmis nuobaudomis. Tai kelia efektyvumo klausimą. Ar tikrai kiekvienu atveju efektyviausias variantas yra būtent viena iš tokių nuobaudų? Galbūt nustačius platesnį drausminių nuobaudų sąrašą, tai turėtų teigiamą poveikį darbo drausmės užtikrinimui. Juk ir dabartinis nuobaudų sąrašas buvo ne kartą keistas, įvairių nuobaudų rūšių galima rasti atskiras sritis reglamentuojančiuose aktuose, užsienio valstybių praktikoje. Tarp tokių nuobaudų galima paminėti pažeminimą pareigose, baudą, darbo sustabdymą nemokant užmokesčio, siuntimą į atitinkamus mokymus, tam tikrų privilegijų atėmimą, paskatinimų neskyrimą ir kita. Tokių nuobaudų analizė yra naudinga ne tik dėl teorinių aspektų, bet ir galimybės jas pritaikyti praktikoje.

Nors DK numato tik tris drausmines nuobaudas, tačiau kituose straipsniuose darbdaviui yra suteikiama ir kitokių priemonių, savo esme artimų drausminėms nuobaudoms, darbo drausmei užtikrinti.

Kaip vieną iš tokių priemonių galima paminėti nušalinimą nuo pareigų (DK 123 straipsnis). Ši priemonė yra taikoma tokiu atveju, jei darbuotojas darbe pasirodo neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. Toks veiksmas yra akivaizdus darbo drausmės pažeidimas, DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktas jį įvardija kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Už tokį pažeidimą darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo. Tačiau dėl vienokių ar kitokių priežasčių darbdaviui tai gali būti nenaudinga, todėl jis gali imtis kitokių veikslių darbuotojo atžvilgiu. Pagal DK 123 straipsnį jis gali nušalinti darbuotoją nuo darbo ir nemokėti jam darbo užmokesčio už nušalinimo laiką. Savo esme ir tikslu toks veiksmas gali būti iš dalies prilyginamas drausminei nuobaudai. Kita vertus ši priemonė yra svarbi ir dėl darbų saugos užtikrinimo.

Kaip neoficiali drausminė nuobauda laikytina ir tam tikrų paskatinimų neskyrimas, dėl ankstesnių darbo drausmės pažeidimų.

Apibendrinant galima teigti, kad šiuo metu galiojanti DK įtvirtinta drausminių nuobaudų sistema yra pernelyg siaura. Taikant įvairesnes drausmines nuobaudas būtų galima pasiekti geresnių rezultatų darbo drausmės užtikrinimo srityje. Taip pat būtų naudinga leisti šalims pačioms susitarti dėl tam tikrų drausminės atsakomybės aspektų kolektyvinėje sutartyje.

3.3. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka

Nuobaudos skyrimas susideda iš kelių etapų. Pirma, darbdavys turi susipažinti su pažeidimu, jo padarymo ir kitomis svarbiomis aplinkybėmis. Tada yra renkama konkreti tam atvejui labiausiai tinkanti nuobauda. Išrinkus nuobaudą ji yra paskiriama surašant

įsakymą (nurodymą). Tam tikrais atvejais, gali reikėti atitinkamų organų leidimo skirti nuobaudą. Surašius įsakymą su juo yra supažindinamas darbuotojas.

Prieš skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys taip pat turėtų apsvarstyti, ar toks sprendimas nepadarys didesnės žalos. Nors tam tikrais atvejais drausminės nuobaudos paskyrimas yra reikalingas, tačiau būtina atsižvelgti ir į neigiamus tokių poveikio priemonių taikymo aspektus: nuobaudų taikymas sąlygoja nesaugumą, baimingą, nelankstų elgesį, darbuotojas pradeda vengti naujovių, nelinkęs rodyti iniciatyvos; dėl asmeniško bausmės suvokimo, darbuotojas praranda pasitikėjimą savimi, o tai lemia blogesnius darbo rezultatus, abejingumą, motyvacijos sumažėjimą; jei baudžiama dažnai, žmogus pripranta ir bausmė tampa neveiksminga; pablogėja santykiai tarp vadovo ir nuobaudą gavusio darbuotojo ir kita.

Visgi, jei darbuotojas nereaguoja į vadovo pastabas, kitos poveikio priemonės nedaro pageidaujamos įtakos darbuotojo elgesiui, darbuotojo elgesys ir jo pasekmės gali būti žalingos organizacijai ar jos padaliniui, viena iš priimtinausių išeičių yra drausminės nuobaudos paskyrimas. Tačiau priimdamas tokį sprendimą vadovas turi pats žinoti ir aiškiai nurodyti darbuotojui, už ką skiriama nuobauda bei pasakyti darbuotojui, kokio elgesio iš jo yra tikimasi ateityje, t.y. suteikti jam galimybę pasitaisyti⁸¹.

Sprendžiant, kokią drausminio poveikio priemonę pritaikyti darbuotojui, yra būtina žinoti visas faktines aplinkybes. Priešingu atveju nerūpestingai paskirta nuobauda neatliks savo paskirties. Dalis faktinių aplinkybių darbdaviui gali būti žinomos ir neatliekant jokie tyrimo. Tačiau tam tikras aplinkybes gali žinoti tik pažeidimą padaręs darbuotojas. Įstatymų leidėjas darbdaviui nustato imperatyvią pareigą raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl savo veiksmų. Šio reikalavimo tikslas yra ne tik užtikrinti darbuotojo teisę pasiaiškinti darbdaviui dėl darbo drausmės pažeidimo, kuri, darbdavio nuomone, darbuotojas yra padaręs, bet ir maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, žinotų visas aplinkybes, reikšmingas drausminei atsakomybei taikyti ir drausminei nuobaudai parinkti. Pažeisdamas DK 240 straipsnio 1 dalies reikalavimus, darbdavys pats sau apriboja galimybę išsiaiškinti ir atsižvelgti į visas aplinkybes, reikšmingas drausminei atsakomybei taikyti ir drausminei nuobaudai parinkti⁸².

Nors DK reikalauja, kad reikalavimas pasiaiškinti būtų pateiktas raštu, tačiau teismų praktikoje tam tikrais atvejais ir žodinis pareikalavimas yra laikomas tinkamu.

⁸¹ Kada darbuotojams vertėtų skirti nuobaudas? [Žiūrėta 2012.03.04]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.printer/3c0377e640bf7>> [Žiūrėta 2012.03.04]

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje S. K. v. UAB „GEOTEC Baltija“, Nr. 3K-3-93/2008

LAT yra pripažinęs, kad tuo atveju, kai darbuotojui buvo žinomi jo darbo trūkumai ir pasiaiškinimą po žodinio darbdavio reikalavimo jis parašė, nėra jokio pagrindo pripažinti, kad buvo pažeista drausminių nuobaudų skyrimo tvarka⁸³.

Nors darbdavys turi imperatyvią pareigą pareikalauti pasiaiškinimo, tačiau šios pareigos neįvykdymas yra laikytinas formaliu pažeidimu, kuris negali nulemti drausminės nuobaudos paskyrimo teisėtumo⁸⁴.

Priešingai negu darbdavys, kuris privalo pareikalauti pasiaiškinimo, darbuotojui nėra nustatoma pareigos tokį pasiaiškinimą pateikti, tai yra darbuotojo teisė. Toks darbuotojo veiksmas gali apsunkinti darbdaviui nuobaudos skyrimo procedūrą, tačiau dėl to darbuotojui negali kilti atsakomybė. Atsisakymas pasiaiškinti nėra laikomas darbo drausmės pažeidimu⁸⁵. Tačiau darbuotojui nepateikus arba atsisakius pateikti pasiaiškinimą, darbdavys gali paskirti drausminę nuobaudą ir be pasiaiškinimo.

Reikalavime pasiaiškinti turi būti nurodytas protingas terminas, per kurį darbuotojas turi pateikti pasiaiškinimą raštu, padaryti darbo drausmės pažeidimai, dėl kurių darbuotojas turi pateikti pasiaiškinimus, pasiūlymas darbuotojui pasiaiškiniame nurodyti visas aplinkybes, turinčias reikšmės drausminės nuobaudos taikymui. Pasiaiškinimą darbuotojas turi pateikti tam asmeniui, kuris turi įgaliojimus skirti drausminę nuobaudą. Kitiems asmenims įteikti pasiaiškinimai nėra prilyginami DK 240 straipsnio 1 dalyje nustatytam darbuotojo pasiaiškinimui darbdaviui. Tokie pasiaiškinimai gali būti vertinami tik kaip rašytiniai įrodymai⁸⁶.

Išsiaiškinus darbo drausmės pažeidimui svarbias aplinkybes reikia išrinkti konkrečią drausminę nuobaudą. Pažymėtina, kad už vieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Jei nusižengimas yra tęstinis, galima skirti keletą drausminių nuobaudų, nes tada jis laikomas vienkartinio nusižengimu⁸⁷.

DK 238 straipsnis pateikia veiksnių, į kuriuos reikia atsižvelgti skiriant nuobaudą sąrašą: darbo drausmės pažeidimo sunkumas ir sukeltos pasekmės, darbuotojo kaltė, aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Šis sąrašas nėra baigtinis, todėl darbdavys turi teisę atsižvelgti ir į kitus, jo manymu, svarbius dalykus.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje *Lidija Poletajeva v. viešoji įstaiga Šiaulių rajono sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-127/2004

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *Grigorijus Solovjovas v. UAB "Rokiškio autobusų parkas"*, Nr. 3K-3-477/2005

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. sodininkų bendrija „Volungėlė“*, Nr. 3K-3-448/2009

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje *I. T. v. UAB „Šiaulių lyra“*, Nr. 3K-3-373/2008

⁸⁷ TIAŽKIJUS, Viktoras in TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 167

Teismų praktikoje yra nurodoma, kad minėti kriterijai suteikia darbdaviui galimybę individualizuoti skiriamos nuobaudos rūšį, tačiau skiriama nuobauda turi būti adekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui ir negali būti skiriamos neproporcingai skirtingos nuobaudos atskiriems darbuotojams už panašaus pobūdžio drausmės pažeidimus⁸⁸. Skirdamas nuobaudą darbdavys taip pat turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui⁸⁹.

Valstybės tarnybos įstatyme⁹⁰ skiriant drausminę nuobaudą, taip pat yra reikalaujama atsižvelgti į atsakomybę sunkinančias ir lengvinančias aplinkybes, kurių sąrašas pateikiamas Valstybės tarnybos įstatymo 30¹ straipsnyje. Jame nustatomos tokios lengvinančios aplinkybės:

- 1) valstybės tarnautojas nedelsdamas pats praneša padaręs tarnybinį nusižengimą;
- 2) valstybės tarnautojas padėjo atskleisti tarnybinį nusižengimą;
- 3) tarnybinį nusižengimą padaręs valstybės tarnautojas užkirto kelią neigiamoms tarnybinio nusižengimo pasekmėms;
- 4) tarnybinį nusižengimą padaręs valstybės tarnautojas savo noru atlygino nuostolį ar pašalino padarytą žalą;
- 5) tarnybinis nusižengimas padarytas dėl psichinės ar fizinės prievartos;
- 6) tarnybinį nusižengimą padarė moteris dėl nėštumo;
- 7) tarnybinis nusižengimas padarytas dėl didelio susijaudinimo, kurį sukėlė neteisėti kito asmens veiksmai.

Atsakomybę sunkinančiomis aplinkybėmis yra laikoma:

- 1) tarnybinis nusižengimas padarytas grupės susitarusių valstybės tarnautojų;
- 2) tarnybinis nusižengimas padarytas pasinaudojant ekstremaliąja situacija ar jos aplinkybėmis;
- 3) per vienus metus nuo tarnybinės nuobaudos paskyrimo padarytas kitas tarnybinis nusižengimas;
- 4) tarnybinis nusižengimas padarytas neblaivaus ar nuo narkotinių, psichotropinių ar toksinių medžiagų apsvaigusio valstybės tarnautojo;
- 5) tarnybinis nusižengimas padarytas pažeidžiant viešąjį interesą ar dėl savanaudiškų paskatų.

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje *R. B. v. VšĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-117/2010

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje *Algirdas Balandžis v. AB „Lifosa“*, Nr. 3K-3-257/2004

⁹⁰ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130

DK toks sąrašas nėra pateikiamas, todėl darbdavys nėra taip imperatyviai įpareigotas į šias aplinkybes atsižvelgti. Manytina, kad DK nustačius pareigą atsižvelgti į atitinkamai pakeistas bet iš esmės panašias aplinkybes, tai darytų teigiamą įtaką drausminės atsakomybės taikymui, leistų apsaugoti darbuotojo teises.

Išrinkus drausminę nuobaudą ją reikia įforminti darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu). Įsakyme (nurodyme) reikėtų nurodyti, už kokį darbo pareigų pažeidimą darbuotojui taikoma drausminė atsakomybė, kada, kokiomis faktinėmis aplinkybėmis bei kokiais įrodymais tai yra pagrįsta, kokia drausminė nuobauda jam yra paskirta ir panašiai⁹¹. Apie tokį įsakymą darbuotojui pranešama pasirašytinai (DK 240 straipsnio 3 dalis). Jei darbdavys mano, kad tai yra tikslinga, su paskirta nuobauda gali būti supažindinti ir kiti darbuotojai. Jei darbuotojas atsisako susipažinti su įsakymu, darbdavys gali pasikviesti liudytojus ir surašyti aktą, patvirtinantį, kad darbuotojas su įsakymu yra supažindintas, nors pasirašyti ir atsisako⁹².

Tam tikrais atvejais darbdavys prieš paskirdamas drausminę nuobaudą turi gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą (DK 240 straipsnio 2 dalis).

Profesinių sąjungų įstatymo⁹³ 21 straipsnis, numatantis profesinių sąjungų narių darbo teisių garantijas, įpareigoja darbdavį prieš skiriant drausminę nuobaudą, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, gauti išankstinį profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimą. Toks reikalavimas taikomas tik drausminę atsakomybę taikant darbuotojams, kurie yra įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariai. Pagal DK 134 straipsnio 1 dalį, sutikimas yra reikalingas ir atleidžiant darbuotoją iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą. Tačiau tokia garantija suteikiama tik profesinės sąjungos pirmininkui jo kadencijos laikotarpiu.

Dėl tokio pobūdžio profesinės sąjungos išankstinio sutikimo yra pasisakęs Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas. Byloje buvo analizuota Vidaus tarnybos statute įtvirtinta analogiška nuostata gauti profesinės sąjungos sutikimą. Teisėjų kolegija išaiškino, kad profesinės sąjungos renkamasis organas, sprenddamas, ar duoti išankstinį sutikimą skirti tarnybinę nuobaudą, privalo įvertinti tokios nuobaudos skyrimo pagrįstumą tik tais aspektais, ar tarnybinė nuobauda nėra skiriama pareigūnui dėl jo narystės profesinėse sąjungose, dėl atstovavimo vidaus reikalų įstaigų profesinių sąjungų nariams arba dėl veiklos profesinėse sąjungose, nevertindamas pareigūnui inkriminuojamos veikos pagrįstumo ir kitų teisėtumo klausimų. Paskyrus tarnybinę

⁹¹ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 206

⁹² VĖGELIS, Vidmondas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis individualūs darbo santykiai. Justitia, 2004, 240 str. p. 350

⁹³ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933

nuobaudą be minėto sutikimo, tai yra laikoma esminiu procedūros pažeidimu, kuris yra pakankamas pagrindas paskirti nuobaudai panaikinti⁹⁴. Taigi profesinė sąjunga atsisakydama duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą, tai gali padaryti tik tuo atveju, jei mano, kad ji skiriama dėl narystės profesinėje sąjungoje.

Darbo tarybų įstatymo⁹⁵ 18 straipsnis reglamentuojantis darbo tarybos narių garantijas tiesiogiai apie sutikimą skiriant drausmines nuobaudas neužsimena. 3 šio straipsnio dalyje yra nurodoma, kad darbo tarybos narius atleidžiant iš darbo, jiems taikomos Darbo kodekse darbuotojų atstovams nustatytos garantijos. Iš to seka, kad sutikimas bus reikalingas taikant drausminę nuobaudą atleidimą iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą darbo tarybos pirmininkui jo kadencijos laikotarpiu. Tokia jo garantija yra numatyta ir DK 134 straipsnio 1 dalyje.

Taigi darbo tarybos nariai turi mažiau garantijų drausminių nuobaudų taikymo srityje. Teisės doktrinoje remiantis Darbo tarybų įstatymo 18 straipsnio 4 dalimi, numatančia, kad darbo tarybos nariams taikomos ir kitos lengvatos bei garantijos, nustatytos įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, taip pat kolektyvinėse sutartyse ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimuose, yra pateikiama nuomonė, kad ir drausminių nuobaudų srityje darbo tarybos nariams gali būti suteikiama daugiau garantijų, konkrečiai pareiga gauti darbo tarybos sutikimą skiriant drausminę nuobaudą. D. Petrylaitės teigimu, tai būtų logiška garantija, analogiška tai, kurią turi profesinių sąjungų renkamojo organo nariai. Ją taikant būtų geriau užtikrinamos darbo tarybos narių vykdomos funkcijos, suvienodinama darbo tarybos ir profesinės sąjungos renkamojo organo narių teisinė padėtis. Šiuo metu tokia garantija nėra tiesiogiai įtvirtinta nei DK, nei Darbo tarybų įstatyme. Autorės manymu, net be įtvirtinimo ši garantija turėtų būti taikoma. Kita vertus, siekiant teisinio aiškumo, yra naudinga ją įtvirtinti įmonės kolektyvinėje sutartyje⁹⁶.

Skirti drausminę nuobaudą yra naudinga kuo anksčiau. Praėjus daugiau laiko yra sunkiau nustatyti aplinkybes, darbuotojui taip pat nėra naudinga būti nežinioje. Dėl šių priežasčių DK yra nustatyti drausminių nuobaudų skyrimo terminai. Bendrasis terminas yra vienas mėnesis nuo tos dienos, kai paaiškėjo pažeidimas. Į šį terminą nėra įskaitoma laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Jeigu yra iškeliamas baudžiamoji byla, tada drausminę nuobaudą galima paskirti ne vėliau

⁹⁴ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2004 m. balandžio 13 d. nutartis administracinėje byloje *Vilniaus miesto Vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. A3-170-2004

⁹⁵ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972

⁹⁶ PETRYLAITĖ, D. *Lietuvos Respublikos Darbo Tarybų įstatymo komentaras*. Justitia, 2007, Nr. 4

kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos.

Pažeidimo paaiškėjimo diena yra laikoma ta diena, kai apie padarytą pažeidimą tapo žinoma darbdaviui arba jo atstovams. Jeigu administracijos pareigūnas pats neturi teisės skirti nuobaudos, tai apie darbo drausmės pažeidimą jis turi nedelsdamas informuoti darbdavį ar jo atstovą, turintį teisę darbuotojui paskirti drausminę nuobaudą. Tais atvejais, kai yra žinoma, kad padarytas pažeidimas, bet nežinoma, kas jį padarė, skirti drausminę nuobaudą yra draudžiama. Svarbiems faktams išsiaiškinti gali būti organizuojamas tarnybinis tyrimas. Vieno mėnesio terminas pradedamas skaičiuoti tą dieną, kai paaiškėjo, koks konkretus darbuotojas padarė pažeidimą⁹⁷.

Praėjus šešioms mėnesiams nuo pažeidimo padarymo skirti drausminę nuobaudą nebegalima. Išimtis taikoma tuo atveju, kai pažeidimas paaiškėja atliekant audita, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją). Tokiu atveju nuobaudą galima paskirti per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo (DK 241 straipsnio 2 dalis).

Pažymėtina, kad drausminės nuobaudos paskyrimas neatleidžia darbuotojo nuo pareigos atlyginti padarytą žalą. Drausminė atsakomybė gali būti taikoma su kitų rūšių atsakomybe⁹⁸.

Apibendrinant galima teigti, kad DK drausminių nuobaudų skyrimo reglamentavimas nėra pakankamai išsamus ir aiškus. Toks reglamentavimo netobulumas yra viena iš priežasčių gausiam bylų šioje srityje skaičiui. Kaip skyrimo tvarkos reglamentavimo trūkumas teisės literatūroje taip pat yra minimas abstraktumas⁹⁹.

3.4. Drausminės nuobaudos apskundimas ir panaikinimas

Su paskirta drausmine nuobauda nesutinkantis darbuotojas gali ją apskusti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Pastabos ar papeikimo atveju reikia kreiptis į darbo ginčų komisiją, o kai skiriama nuobauda yra atleidimas iš darbo – į teismą, nes santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra pasibaigę. Tiesiogiai kreiptis į teismą dėl pastabos ar papeikimo darbuotojas negali – dėl privalomos ginčo išankstinės nagrinėjimo ne teisme tvarkos ieškinys yra nepriimamas arba paliekamas nenagrinėtas, o ieškovui išaiškinama

⁹⁷ VĖGELIS, Vidmondas in NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004, p. 408

⁹⁸ TIAŽKIJUS, Viktoras in TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 168

⁹⁹ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 203

teisė pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka (CPK 137 straipsnio 2 dalies 3 punktas¹⁰⁰).

Teisės literatūroje yra pastebima tam tikrų neatitikčių tarp CPK ir DK nuostatų, reglamentuojančių darbo ginčų sprendimą ne teisme. Pagal jau minėtą CPK normą, galima teigti, kad darbo ginčų nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje suvokiamas viso labo kaip ikiteisminė stadija. Pagal DK toks darbo ginčo sprendimas yra laikomas prioritetiniu ir savarankišku ginčo sureguliuavimo būdu, kurio tikslas ne tapti individualaus darbo ginčo nagrinėjimo stadija, bet išvengti ginčo nagrinėjimo teisme.

Jei teisme yra atsisakoma priimti ieškinį, nes ginčas nebuvo spęstas darbo ginčų komisijoje, įstatymai siekdami apsaugoti darbuotojo teisę į teisminę gynybą, numato specialų reglamentavimą. Pagal CPK 412 straipsnio 1 dalį yra laikoma, kad asmuo kreipėsi į darbo ginčų komisiją kreipimosi į teismą dieną, jeigu jis tai padarys per 14 dienų nuo teismo nutarties jam įteikimo dienos, t.y. net ir jam praleidus 3 mėnesių terminą bus užtikrinta galimybė ginčą spręsti darbo ginčų komisijoje¹⁰¹.

Išankstinė ginčų nagrinėjimo ne teisme tvarka ginčiuose dėl drausminių nuobaudų yra taikoma ne visais atvejais. Viena iš tokių išimčių buvo aptarta LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-181/2006. Šiuo atveju į teismą kreipėsi profesinė sąjunga siekdama panaikinti jos nariui paskirtą drausminę nuobaudą. Kaip panaikinimo pagrindas buvo nurodyta DK 240 straipsnio 2 dalies pažeidimas – negautas atitinkamo organo sutikimas. Į darbo ginčų komisiją ji prieš tai nebuvo kreipusis. Profesinė sąjunga, vadovaudamasi Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsniu, drausminės nuobaudos paskyrimą laikė darbdavio sprendimu, pažeidžiančiu darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises, ir kreipėsi į darbdavį reikalaujama tokį sprendimą panaikinti. Darbdavys tokį reikalavimą turi išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 dienų. To nepadarius profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą. Teismas pripažino, kad tokie profesinės sąjungos veiksmai buvo teisėti – ji turėjo teisę reikalauti darbdavį panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą, išankstinė ginčo nagrinėjimo procedūra darbo ginčų komisijoje nebuvo reikalinga¹⁰².

Nors DK ir yra numatyta, kad tokie ginčai turi būti sprendžiami darbo ginčų komisijoje, tačiau praktikoje šios nuostatos laikomasi retai. Labai dažnai įmonėse apskritai nėra sudaromos darbo ginčų komisijos arba jos veikia neefektyviai. Dėl tokios

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340

¹⁰¹ ASSER Asser, D. *et al. Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos. Nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai*. Kolektyvinė monografija. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2007, D. *et al. Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos. Nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai*. Kolektyvinė monografija. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2007, p. 315-316

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“*, Nr. 3K-3-181/2006

ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo institucijos vyksta įvairios diskusijos. Yra nuomonių, kad tokia problema galėtų būti išspręsta steigiant specializuotus darbo teismus arba atitinkamus darbo bylų skyrius pirmosios instancijos teismuose¹⁰³.

Norint apskusti paskirtą nuobaudą yra labai svarbu atsižvelgti į šiam veiksmui atlikti nustatytus terminus. DK 296 straipsnyje yra nustatytas 3 mėnesių terminas, per kurį galima kreiptis į darbo ginčų komisiją, siekiant apginti pažeistas teises ar interesus. Vienoje iš savo nutarčių LAT išaiškino, kad savo pobūdžiu šis terminas yra panašus į ieškinio senaties terminus. Visgi buvo pabrėžta, kad ieškinio senaties terminas yra siejamas tik su teismine pažeistų teisių gynyba, o DK 296 straipsnyje įtvirtintas procedūrinis terminas, skirtas kitiems darbo teisių gynimo būdams. DK 296 straipsnio norma yra specialioji DK 27 straipsnio, įtvirtinančio bendrąjį ieškinio senaties terminą DK reglamentuojamiems santykiams, teisės norma.

Tam tikrų neaiškumų su šių terminų taikymu atsiranda, kai į teismą kreipiamasi ginčijant atleidimą iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą. Jau minėtoje byloje ieškovas ginčijo dvi jam paskirtas drausmines nuobaudas: pastabą ir atleidimą iš darbo. Teismas pasisakė, kad nagrinėdamas ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo drausminės nuobaudos taikymo tvarka teisėtumo, turi tikrinti ankstesnės (ankstesnių) šiam darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos (drausminių nuobaudų) teisėtumą ir pagrįstumą, tačiau toks tikrinimas yra nulemtas ieškinio senaties instituto taikymo, t. y. jeigu darbuotojas nesilaikė DK nustatytos privalomos darbo ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarkos, tai nutrūkus darbo santykiams vis dėlto nėra pagrindo teigti, kad ta tvarka jam (darbuotojui) nebuvo privaloma. Jeigu darbuotojas dėl ankstesnės (ankstesnių) drausminės nuobaudos (drausminių nuobaudų) nebuvo kreipęsis į darbo ginčų komisiją ir iki jo atleidimo iš darbo dienos DK 296 straipsnyje nustatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas yra pasibaigęs, tai teismas, tikrindamas tokios drausminės nuobaudos (tokių drausminių nuobaudų) teisėtumą ir pagrįstumą, DK 296 straipsnyje nustatytą terminą taiko pagal ieškinio senaties taisykles, nustatytas Civilinio kodekso 1.126, 1.128–1.131 straipsniuose (DK 10, 27 straipsniai, CK 1.1 straipsnio 3 dalis). Iš to buvo padaryta išvada, kad pirmajai drausminei nuobaudai negalėjo būti taikomas bendrasis trejų metų ieškinio senaties terminas. Toks taikymas būtų nelogiškas atsižvelgiant ir į tai, kad pati drausminė nuobauda galioja tik metus laiko. Reikalavimas

¹⁰³ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 229-230

dėl pirmosios drausminės nuobaudos turėjo būti atmestas taikant CK 1.131 straipsnio 1 dalyje nurodytas ieškinio senaties termino pabaigos teisinės pasekmes¹⁰⁴.

DK 242 straipsnio 2 dalyje yra pateikiamas sąrašas veiksnių, į kuriuos atsižvelgdamas darbo ginčą nagrinėjantis organas gali panaikinti nuobaudą: padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumas, aplinkybės, kuriomis jis padarytas, darbuotojo ankstesnis darbas ir elgesys, tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, ar buvo laikytasi nuobaudai skirti nustatytos tvarkos.

LAT vienoje iš savo bylų yra nurodęs, kad esant ginčui dėl drausminės nuobaudos panaikinimo, teismai privalo rinkti, tirti ir vertinti įrodymus, reikšmingus nustatant, ar asmuo padarė darbo drausmės pažeidimą, už kurį jam skirta drausminė nuobauda, ir ar buvo drausminės atsakomybės taikymo sąlygos¹⁰⁵. Pagal analogijos principą, tokia nuostata turėtų vadovautis ir ginčą sprendžianti darbo ginčų komisija.

Pažymėtina, kad darbo ginčą nagrinėjantis organas gali nuobaudą tik panaikinti, bet nepakeisti. Teismų praktikoje tai yra aiškinama nurodant, kad DK 237 straipsnis reglamentuojantis drausminių nuobaudų skyrimą, yra adresuotas tik darbdaviui, todėl teismas šios normos taikyti negali. Priešinga situacija yra tarnybinės nuobaudos teisėtumo nagrinėjimo teisme atveju¹⁰⁶. Tokias bylas nagrinėjantys administraciniai teismai gali ne tik panaikinti tarnybinę nuobaudą, bet ir ją pakeisti¹⁰⁷.

Drausminę nuobaudą paskyręs darbdavys, nustatęs, kad nuobauda buvo paskirta neteisėtai, pažeidžiant įstatymo reikalavimus, privalo tokį neteisėtumą pašalinti panaikindamas įsakymą skirti nuobaudą. Jeigu terminas skirti drausminę nuobaudą nėra pasibaigęs, jis gali paskirti naują nuobaudą. Tai nėra laikoma kelių drausminių nuobaudų paskyrimu. Vienoje iš LAT civilinių bylų nurodoma, kad darbuotojui nesutinkant su paskirta drausmine nuobauda jis gali darbdavio įsakymą skųsti teismui. Tai nėra visiškai teisingas teiginys. Jei drausminė nuobauda yra atleidimas iš darbo, kreipimasis tiesiogiai į teismą yra galimas, tačiau kitų drausminių nuobaudų atvejais yra būtina pirmiau kreiptis į darbo ginčų komisiją.

Yra svarbu, skirti du nuobaudų panaikinimo darbdavio valia atvejus: 1) nuobaudos panaikinimas dėl jos skyrimo tvarkos nesilaikymo; 2) nuobaudos panaikinimas už gerą ir sąžiningą darbuotojo darbą (DK 244 straipsnis). Abu atvejai skiriasi taikymo pagrindais ir

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *D. C. v. V.Į. Alytaus sporto ir rekreacijos centras*, Nr. 3K-3-393/2009

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje *A. N. v. Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija*, Nr. 3K-3-233/2009

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *L. V. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-3-674/2006

¹⁰⁷ A-842/2005

pasekmėmis. Panaikinus nuobaudą pagal DK 244 straipsnį už tą patį pažeidimą kitos nuobaudos paskirti jau nebegalima¹⁰⁸.

Praėjus vieneriems metams nuo drausminės nuobaudos paskyrimo, jei darbuotojui nepaskiriama nauja nuobauda, yra laikoma, kad darbuotojas nėra turėjęs drausminių nuobaudų (DK 243 straipsnis). Šio fakto nereikia įforminti jokiais darbdavio aktais¹⁰⁹.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta šiame skyriuje, galima teigti, kad drausminių nuobaudų skyrimo procedūra yra gana sudėtinga, reikia įvertinti ir atsižvelgti į daug aplinkybių. Pačių drausminių nuobaudų paskyrimo faktas neretai sukelia ginčus. Visus šiuos procesus apsunkina nepakankamai išsamus ir aiškus reglamentavimas bei ne itin veiksmingas tam tikrų institucijų (pavyzdžiui, darbo ginčų komisijų) darbas. Šiose srityse yra naudinga padaryti atitinkamus pakeitimus.

3.5. Specialioji drausminė atsakomybė

Darbo teisėje yra skiriamos dvi drausminės atsakomybės rūšys: bendroji ir specialioji. DK 231 straipsnis būtent ir kalba apie specialiąją drausminę atsakomybę, nuroydamas, kad darbo drausmę gali reglamentuoti ne tik Darbo kodeksas, bet ir kiti įstatymai. Specialūs aktai darbo drausmę reglamentuoja tose srityse, kuriose tikslinga nustatyti griežtesnę drausminę atsakomybę. Tokį poreikį gali lemti įvairios priežastys: visuomeninis atliekamų funkcijų reikšmingumas, galimybė darbo drausmės pažeidimais sukelti sunkių padarinių ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims ar jų grupėms, o tam tikrais atvejais net visai visuomenei, aplinkai, gamtai.

Šiuo metu specialiosios drausminės atsakomybės taikymo sritis yra susiaurėjusi. Tą nulėmė Valstybės tarnybos įstatymo priėmimas, dėl ko valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės santykiai atsiskyrė nuo darbo teisės ir tapo administracinės teisės dalimi. Po šio pasikeitimo specialioji drausminė atsakomybė taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems asmenims.

Specialiųjų įstatymų skirtų darbo drausmei nėra daug. Galima paminėti tokius teisės aktus: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statusas, Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 364 patvirtintas Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statusas, Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 12 d. įsakymu Nr. 12 patvirtintas Tarnybos

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *Irena Jundulienė v. viešoji įstaiga Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004

¹⁰⁹ VĖGELIS, Vidmondas in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis individualūs darbo santykiai. Justitia, 2004, 243 str. p. 353

Lietuvos Respublikos vidaus vandenu laivuose statusas. Pagrindinis skirtumas tarp šių statutų ir DK yra tai, kad statutai, kitaip nei DK, darbdaviui nepalieka pasirinkimo teisės – atleisti ar ne šturkštų nusizengimą padariusį darbuotoją ar skirti jam kitą drausminę nuobaudą. Taip pat yra numatyta papildomų drausminių nuobaudų, kurios yra glaudžiai susijusios su atitinkamos srities specifika.

Iš trijų statutų išsamiausias yra Geležinkelių transporto drausmės statusas, kituose dviejuose statutuose drausminės atsakomybės klausimai yra reglamentuojami labai šykščiai. V. Vėgelio nuomone, juose pernelyg maža originalių, specialiajai drausminei atsakomybei būdingų teisės normų. Kaip nenuoseklumas ar trūkumas įvardinama ir tai, kad Geležinkelių transporto drausmės statusas, priešingai nei kiti du statutai, darbdaviui palieka pasirinkimo teisę, ar atleisti šturkštų pažeidimą padariusį darbuotoją. Tokiu būdu šiame akte nustatoma atsakomybė nėra griežtesnė nei numatytoji DK.

Prie specialiosios drausminės atsakomybės galima priskirti ir antstolių padėjėjų bei advokatų padėjėjų drausminę atsakomybę. Tai lemia tokie aspektai kaip specialūs šios atsakomybės subjektai, specifiniai drausminės valdžios subjektai (nuobaudas taiko specialus organas – antstolių garbės teismas, advokatų garbės teismas), įstatyme nustatytų drausminių nuobaudų rūšių ypatumus (pavyzdžiui, teisės vykdyti antstolio padėjėjo veiklą atėmimas, išbraukimas iš Lietuvos advokatų padėjėjų sąrašo), specifinę nuobaudų apskundimo tvarką (skundžiama Administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Vilniaus apygardos teismui). Visi šie asmenys dirba arba gali dirbti pagal darbo sutartis¹¹⁰.

Apibendrinant galima teigti, kad specialiosios drausminės atsakomybės taikymo sritis yra gana siaura. Ji apsiriboja geležinkelio transporto, jūrų bei vidaus vandenu laivų srityse dirbančiais asmenimis, bei antstolių ir advokatų padėjėjais. Tačiau nepaisant to tokių darbuotojų drausminė atsakomybė yra reglamentuojama ne DK, bet specialiais aktais. Toks įstatymų leidėjo sprendimas yra pagrindžiamas ypatingu minėtų darbų pobūdžiu, galima žala įstatymų saugomoms vertybėms. Visgi, nors ši drausminės atsakomybės rūšis ir yra reglamentuojama atskirai, toks reglamentavimas dar nėra iki galo pabaigtas, reikalauja tam tikrų pataisymų.

¹¹⁰ VĖGELIS V. *Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos*. Teisė, 2008, Nr. 68, p. 148-152

Išvados

1. Dažniausiai apibrėžiant darbo drausmę yra pabrėžiama, kad tai darbuotojo pareiga laikytis nustatytos tvarkos. Neretai darbuotojo pareigų laikymasis yra atribojamas nuo darbdavio veiksmų. Tik platesniuose apibrėžimuose yra įtraukiamos ir darbdavio pareigos užtikrinant darbo drausmę. Manytina, kad toks požiūris yra neteisingas, nes darbo drausmės užtikrinimui yra labai svarbu ir tai, kad pats darbdavys laikytųsi jam priskirtų reikalavimų, sudarytų tinkamas sąlygas. Priešingu atveju darbuotojas gali atsidurti situacijoje, kai darbo drausmės pažeidimai yra neišvengiami.

2. Darbo drausmė yra įtvirtinama įstatymais ir lokaliniais aktais. Pastarieji yra itin svarbūs, nes konkrečiai nustato, kaip turi elgtis darbuotojas, kokios yra jo pareigos. Dėl pareigų įtvirtinimo tokiuose aktuose kyla nemažai neaiškumų. Įstatyminis reglamentavimas šioje srityje nėra labai gausus, o LAT praktikoje galima aptikti tam tikrų prieštaravimų. Vienur teismas pripažįsta, kad darbuotojui negali kilti drausminė atsakomybė, nes jis nesupažindintas su darbo tvarką reguliuojančiais aktais. Kitur, priešingai, tokių aktų vertė sumenkinama, pareigos kildinamos iš pačios darbo sutarties. Matyt tokį dviprasmiškumą reikėtų aiškinti atsižvelgiant į konkrečias darbuotojo pareigas. Jei jos yra esminės, savaime suprantamos ir be papildomų aiškinimų, tai jų įtvirtinimui pakanka darbo sutarties. Tačiau, jei iš darbuotojo tikimasi konkrečių veiksmų, kurie nėra tiesiogiai išvedami iš darbo sutartyje apibrėžtų funkcijų, tada jau reikalingi juos konkretinantys aktai ir darbuotojo supažindinimas su jais.

3. Pagrindinėmis darbo drausmės užtikrinimo priemonėmis yra laikoma organizacinių ir ekonominių sąlygų sudarymas, skatinimas ir drausminių nuobaudų taikymas. Tinkamų sąlygų sudarymas ir skatinimas yra laikytinos pozityvaus pobūdžio priemonėmis drausmei užtikrinti. Taikant šias priemones svarbu suprasti, kas yra motyvuojantys veiksniai, motyvatoriai. Juos galima skirstyti į teigiamus (vertingas tikslas, autonomija, pasiekimai, jausmas, kad žinai, pasitiki ir esi kompetentingas, sugebi gerai dirbti) ir neigiamus (maža alga, statusas, ribotos paaukštinimo galimybės). Neigiami motyvatoriai gali tik trumpam tapti veiklos motyvu, o teigiamų veiksmų poveikis visuomet yra stipresnis. Motyvuojančių veiksmų ir paties motyvacijos proceso suvokimas sudaro prielaidas numatyti svarbius poreikius ir bandyti juos patenkinti.

4. Neretai yra teigiama, kad viena iš drausminės atsakomybės sąlygų yra žala. Toks teiginys nėra teisingas. Jau pats pažeidimo faktas yra rimtas ženklas, kad darbuotojas nėra visiškai patikimas. Be to tai, kad žala nekilo nereiškia, kad darbuotojui kitą kartą pažeidus pareigą ji neatsiras. Darbdavys tiesiog gali netekti

pasitikėjimo darbuotoju. Be to, darbdaviui dėl darbuotojo padaryto pareigų pažeidimo net ir nepatiriant realios turtinės žalos, galima padaryti neturtinio pobūdžio žalą profesijos, tarnybos ar institucijos prestižui ir geram vardui.

5. Darbo santykiuose gali būti padaromi įvairiausi darbo drausmės pažeidimai. Juos gali padaryti labai skirtingi asmenys, egzistuojant skirtingoms aplinkybėms. Tačiau nepaisant šios įvairovės darbdavys yra apribojimas tik trimis drausminėmis nuobaudomis. Tai kelia efektyvumo klausimą. Ar tikrai kiekvienu atveju efektyviausias variantas yra būtent viena iš tokių nuobaudų? Nustačius platesnį drausminių nuobaudų sąrašą, tai turėtų teigiamą poveikį darbo drausmės užtikrinimui. Taip pat būtų naudinga leisti pačioms darbo santykių šalims sudarant kolektyvinę sutartį, susitarti dėl tam tikrų įstatymams neprieštaraujančių drausminių nuobaudų taikymo.

6. DK įtvirtintas drausminių nuobaudų skyrimo reglamentavimas nėra pakankamai išsamus ir aiškus, kai kurios normos yra per daug abstrakčios. Toks reglamentavimo netobulumas yra viena iš priežasčių gausiam bylų šioje srityje skaičiui. Problemų kelia ir įstatyminė pareiga spręsti ginčus dėl drausminių nuobaudų darbo ginčų komisijose. Praktikoje šios nuostatos laikomasi retai. Labai dažnai įmonėse apskritai nėra sudaromos darbo ginčų komisijos arba jos veikia neefektyviai. Dėl tokios ikiteisminės darbo ginčų nagrinėjimo institucijos vyksta įvairios diskusijos. Yra nuomonių, kad tokia problema galėtų būti išspręsta steigiant specializuotus darbo teismus arba atitinkamus darbo bylų skyrius pirmosios instancijos teismuose.

7. Darbuotojui pažeidus darbo drausmę, darbdavys, manydamas, kad tai reikalinga, gali jam paskirti drausminę nuobaudą. Tam tikrais atvejais su darbuotoju gali būti apskritai nutraukiami darbo santykiai. Tačiau darbo santykiai yra dvišaliai ir pareigų turi abi pusės. Darbdaviui nesilaikant savo pareigų, darbuotojui gali būti sudėtinga vykdyti savąsias. Dėl šios priežasties siekdamas apsaugoti darbuotoją įstatymų leidėjas darbuotojui taip pat suteikė teisę naudotis tam tikromis poveikio priemonėmis: jis gali sustabdyti darbo sutarties vykdymą, ją nutraukti, kreiptis į atitinkamas institucijas, kas gali lemti administracinės atsakomybės darbdaviui atsiradimą. Toks reglamentavimas yra vertintinas teigiamai, nes vien tik pareigų nustatymas nesukuriant mechanizmo jų įvykdymo užtikrinimui, būtų formalus ir neveiksmingas.

Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
5. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios 1985, Nr. 1-1;
6. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972;
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569; 2004, Nr. 103-3756;
8. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26;
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;
10. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, NR. 64-1914;
11. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130;
12. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933;
13. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas *OL*, 1991 L 288/32;
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti

konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502;

Specialioji literatūra

15. ABRAMAVIČIUS, A., *et al.* Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. Bendroji dalis (1-98 straipsniai). Teisinės informacijos centras, 2004;

16. ASSER, D. *et al.* Lietuvos CPK įgyvendinimo problemos. Nacionaliniai ir tarptautiniai aspektai. Kolektyvinė monografija. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2007;

17. BAGDANSKIS T. Darbuotojų pareiginių nuostatų teisinė galia ir reikšmė. In Juristas, 2005, Nr. 12 [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.full/423f3999d0bb3>> [Žiūrėta 2011.11.27];

18. BUŽINSKAS, G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Registrų centras, 2010;

19. BUŽINSKAS, G., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis individualūs darbo santykiai. Justitia, 2004;

20. ČIOČYS, P. A. Teisės pagrindai. Mokomoji knyga. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002;

21. DAMBRAUSKAS, A., *et al.* Darbo teisė. Vilnius, „Mintis“, 1990;

22. DAMBRAUSKIENĖ G. *et al.* Lietuvos teisės pagrindai. Justitia, 2004;

23. GRIGAS. R. Personalo organizavimo principai. Vilnius: Ekonomikos mokymo centras, 1996;

24. JERMAKOVIENĖ I., *Kaip skatinti darbuotojus.* [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/3c0377e662ed6>> [Žiūrėta 2011.11.27];

25. Kada darbuotojams vertėtų skirti nuobaudas? [Žiūrėta 2012.03.04]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.printer/3c0377e640bf7>> [Žiūrėta 2012.03.04];

26. KAYE, B.; JORDAN-EVANS, S. *Mylėkite juos arba praraskite. Priverskite gerus žmones pasilikti. 26 motyvavimo strategijos užsiėmusiems vadovams.* Alma littera, 2006;

27. KELLY, D.; HOLMES, A. *Business law.* Great Britain: Cavendish Publishing Limited, 1994;

28. KRASAUSKAS, Rytis. *Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalijų) teisės aktų sistemos beiėškant.* Verslo ir teisės aktualijos / Vilniaus teisės ir verslo kolegija. 2008, Nr. 2;

29. MATUZIENĖ I., GAIDAMAVIČIENĖ D. *Assessment of the employee motivation system: a case study of a production enterprise*. Socialiniai tyrimai 2009, Nr. 2 (16);
30. MIDVIKIS R., TOLIŠIŪTĖ A. *Darbo drausmė*. Vilnius, „Mintis“, 1984;
31. MIKELĖNAS, V. et. al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos*. Justitia, 2001;
32. NEKROŠIUS, I., et. al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004;
33. PALIDAUSKAITĖ, J. *Valstybės tarnautojų motyvavimas: lyginamasis aspektas*. Viešoji politika ir administravimas, 2008, Nr. 25;
34. PETRYLAITĖ, D. *Lietuvos Respublikos Darbo Tarybų įstatymo komentaras*. Justitia, 2007, Nr. 4;
35. SAKALAS, A. *Personalo vadyba*. Leidykla „Margi raštai“, 1998;
36. SENYUCEL, Z. *Managing human resource in the 21st century*. Ventus publishing ApS, 2009;
37. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;
38. Valstybinė darbo inspekcija. Klausimai, darbo santykiai, materialinė atsakomybė. [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?1215347116>> [Žiūrėta 2011.11.27];
39. VASARIENĖ D. *Civilinė teisė*. Paskaitų ciklas. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2002;
40. Veiksmingi darbuotojų skatinimo būdai. [Žiūrėta 2011.11.27]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/3c0377e623737>> [Žiūrėta 2011.11.27];
41. VĖGELIS V. *Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos*. Teisė, 2008, Nr. 68;

Praktinė medžiaga

42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų 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;
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje *A. S. v. Klaipėdos rajono Plikių pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-511/2010;

44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje *R. B. v. VšĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-117/2010;
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *E. Z. v. UAB „Mitnija“*, Nr. 3K-3-523/2009;
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. sodininkų bendrija „Volungėlė“*, Nr. 3K-3-448/2009;
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *D. C. v. V.Į. Alytaus sporto ir rekreacijos centras*, Nr. 3K-3-393/2009;
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje *A. V. v. UAB „Mitnija“*, Nr. 3K-3-284/2009;
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje *A. N. v. Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija*, Nr. 3K-3-233/2009;
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje *P. G. v. UAB „S. K. S.“*, Nr. 3K-3-568/2008;
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. sodininkų bendrija „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L.*, 3K-3-542/2008;
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje *R. B. v. Viešoji įstaiga Kauno 2-oji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-472/2008;
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje *I. T. v. UAB „Šiaulių lyra“*, Nr. 3K-3-373/2008;
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 26 d. nutartis *V. L. v. Užsienio reikalų ministerija*, Nr. 3K-3-125/2008;
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *S. K. v. UAB „GEOTEC Baltija“*, Nr. 3K-3-93/2008;
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB „Idemus“*, Nr. 3K-3-42/2008;
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje *S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“*, Nr. 3K-3-311/2007;
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *L. V. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-3-674/2006;

59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje *Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskrities profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“*, Nr. 3K-3-181/2006;

60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Ekonomikos mokymo centras“ v. A. G.*, Nr. 3K-3-36/2006;

61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“*, Nr. 3K-3-534/2005;

62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *Grigorijus Solovjovas v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“*, Nr. 3K-3-477/2005;

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *Irena Tijūnaitienė v. Šiaulių lopšelis-darželis „Trys nykštukai“*, Nr. 3K-3-314/2005;

64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje *Emilija Chalilovienė v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas*, Nr. 3K-3-503/2004;

65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. liepos 21 d. nutartis civilinėje byloje *Liudmila Sokolovskaja v. Šiaulių Beržyno pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-397/2004;

66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje *Nijolė Jarašienė v. viešoji įstaiga Varėnos pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-378/2004;

67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje *Ilona Gaubienė v. UAB „VP Market“*, Nr. 3K-3-300/2004;

68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje *Algirdas Balandžis v. AB „Lifosa“*, Nr. 3K-3-257/2004;

69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *Irena Jundulienė v. viešoji įstaiga Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004;

70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje *Lidija Poletajeva v. viešoji įstaiga Šiaulių rajono sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-127/2004;

71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje *Tatjana Žurkevič v. AB bankas „Hansa-LTB”*, Nr. 3K-3-644/2003;

72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *Vilniaus teritorinė muitinė v. Valstybinė darbo inspekcija*, Nr. 3K-3-374/2001;

73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *Daiva Laurinavičiūtė–Paulauskienė v. UAB „Wellman”*, Nr. 3K-3-1012/2000;

74. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2004 m. balandžio 13 d. nutartis administracinėje byloje *Vilniaus miesto Vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga*, Nr. A3-170/2004.

Santrauka

Magistro darbo tema – darbo drausmės užtikrinimas. Darbas struktūriškai suskirstytas į tris dalis: 1. darbo drausmės sąvoka, reglamentavimas ir užtikrinimas; 2. pozityvūs darbo drausmės užtikrinimo būdai; 3. drausminė atsakomybė.

Siekiant išsiaiškinti, koku būdu yra užtikrinama darbo drausmė, pirmiausia yra aptariama, kas yra laikoma darbo drausme. Darbo drausmę suprantant kaip nustatytų pareigų ir darbo tvarkos laikymąsi toliau yra nagrinėjama, kokiuose aktuose ir koku būdu šios pareigos yra įtvirtinamos. Taip pat analizuojamos problemos, atsirandančios aprašant pareigas, bei supažindinant darbuotojus su tokiais aktais, aptariama kokios yra pasekmės, padarius pažeidimą šioje srityje. Pirmame skyriuje taip pat analizuojamos darbo drausmei reikšmingos darbuotojų ir darbdavių pareigos.

Magistro darbe būdai darbo drausmei užtikrinti yra skirstomi į pozityvius ir negatyvius. Antrajame skyriuje yra nagrinėjami pozityvūs darbo drausmės užtikrinimo būdai: tai įvairios ekonominės ir organizacinės sąlygos, darbuotojų skatinimas. Tokio pobūdžio priemonės yra skirtos darbuotojų padėčiai ir savijautai gerinti, jų veikimas yra nukreiptas į ateitį ir veikia kaip tam tikra pažeidimų prevencija.

Trečiasis skyrius yra skirtas drausminei atsakomybei. Kadangi drausminio poveikio priemonių taikymas sukelia darbuotojui neigiamų pasekmių, šių priemonių skyrimas yra griežtai reglamentuotas. Nepaisant to, šioje srityje kyla tam tikrų neaiškumų, neretai yra daromi pažeidimai, ko pasėkoje kyla ginčai. Tai, kad yra numatyta galimybė taikyti tik tris drausmines nuobaudas taip pat vertintina neigiamai, nes užkertamas kelias įvairesniam ir sėkmingesniam darbo drausmės užtikrinimui.

Summary

MAINTAINING WORK DISCIPLINE

The subject of Master thesis – maintaining work discipline. The work is structured in three parts: 1. the concept of labor discipline, regulation and maintaining; 2. positive methods of maintaining labor discipline; 3. disciplinary liability.

In attempt to explore how labor discipline is maintained, firstly, it is defined what is considered to be labor discipline. Given that labor discipline is observance of set obligations and work procedure further it is analyzed, in what legal acts and how these obligations are enforced. The description of employees and employers obligations, regulated by Labor Code is given in this chapter. It is also analyzed what problems may arise, while describing obligations, introducing such regulations to employees. Legal consequences if breaches in such sphere have been made are examined as well.

In master thesis the methods to maintain labor discipline is divided into positive and negative. In second chapter positive methods such as economical and organizational conditions, promotion of staff is analyzed. Such methods are used to improve status and wellbeing of employees, their operation is directed to future and it works as prevention of labor discipline breaches.

Third chapter is dedicated to disciplinary liability. Since disciplinary sanctions have negative impact to employees, the imposition of such methods is strictly regulated. In defiance of that, where is some indetermination, violations are committed often, leading to disputes. The fact that there are only three disciplinary actions allowed is also considered to be negative because it prevents more diverse and successful maintenance of labor discipline.