

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Ievos Veličkienės
V kurso darbo
teisės studijų
šakos studentės

Magistro darbas

Drausminės atsakomybės rūšys, pagrindai ir sąlygos

Darbo vadovas: Lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas
Recenzentas: Asist. Simona Cirtautaitė-
Kaminskienė

Vilnius 2011

Turinys

Ivadas.....	3
1. Drausminės atsakomybės samprata.....	5
1.1 Teisinės atsakomybės bendroji charakteristika.....	7
1.2 Teisinės atsakomybės principai.....	11
1.3 Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių....	13
2. Drausminės atsakomybės rūšys.....	19
2.1 Bendroji drausminė atsakomybė.....	21
2.2 Specialioji drausminė atsakomybė.....	27
3. Drausminės atsakomybės pagrindai.....	35
3.1 Darbo drausmės pažeidimas.....	38
3.2 Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas.....	43
4. Drausminės atsakomybės sąlygos.....	47
Išvados.....	51
Santrauka.....	53
Summmary.....	54
Literatūros sąrašas.....	55

Ivadas

Temos aktualumas. Darbo teisiniuose santykiuose yra ypatingai svarbu suderinti abiejų darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio interesus ir tam, kad įmonėse, įstaigose ir organizacijose darbas vyktų sklandžiai ir produktyviai šalys privalo laikytis joms nustatytų reikalavimų. Vienas iš labai svarbių reikalavimų yra paklusimas nustatytai darbo tvarkai. Nesilaikantis tokio reikalavimo, darbuotojas pažeidžia darbo drausmę, ir tai gali lemti darbo našumo sumažėjimą, neretai padaroma žala arba iškyla tokios žalos grėsmė, tam tikrais atvejais gali kilti grėsmė ir aplinkinių (kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų) sveikatai arba netgi gyvybei. Darbdavys turi sudaryti tinkamas organizacines ir ekonomines sąlygas normaliam darbuotojų darbui, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, skatinti darbuotojų gerą darbą bei rūpintis jų poreikiais. Tik abiejų darbo sutarties šalių pareigų ir teisių derinimas gali sudaryti sąlygas užtikrinti darbo drausmę. Tačiau dažnai pasitaiko atveju, kai darbuotojas pažeidžia Darbo kodekse, kituose norminiuose teisės aktuose, numatančiuose drausminę atsakomybę arba profesinės etikos kodeksuose nustatytas pareigas. Tokiu atveju kyla darbuotojo drausminės atsakomybė. Darbuotojui padarius šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, jam gali būti taikoma pati griežčiausia drausminė atsakomybė - atleidimas iš darbo.

Drausminės atsakomybės taikymas visada negatyvus pobūdžio, todėl labai svarbu tinkamai reglamentuoti drausminę atsakomybę, tinkamai supažindinti darbuotoją su teisinėmis nuostatomis, pareigomis, kokio elgesio iš jų reikalaujama. Patiems darbdaviams taip pat labai svarbus nustatytos tvarkos išmanymas, kad drausminė atsakomybė būtų taikoma konkrečiam, prasižengusiam darbuotojui, ir priskiriant jam darbo drausmės pažeidimą atitinkančią nuobaudą.

Svarbu pabrėžti tai, kad šalia bendrosios drausminės atsakomybės yra ir specialioji drausminės atsakomybės rūšis. Specialiųjų teisės aktų, kurie reglamentuoja specialiąją drausminę atsakomybę tam tikrose ūkio šakose skaičius mažėja. Jais yra reglamentuojama drausminė atsakomybė tam tikrose ūkio šakose, kur dėl ypatingo darbų pobūdžio nustatomas specialus kaip darbo tvarkos, taip ir drausminės atsakomybės teisinis reguliavimas.

Šio magistro darbo tema yra aktuali tuo, kad žinant teisės aktus, reglamentuojančius drausminę atsakomybę taip pat ir žinant susiklosčiusią teisminę praktiką, labai gali priklausyti darbo drausmės užtikrinimas, drausminės atsakomybės

taikymas ir netgi esant tokiai sudėtingai ekonominei situacijai ir dideliam nedarbo lygiui, kuomet darbdaviai neretai pasinaudoja galimybe skiriant drausminę nuobaudą atleisti darbuotoją iš darbo neišmokant jam išeitinės kompensacijos, atskirų žmonių likimai.

Darbo tikslas. Šiame magistro darbe keliamas tikslas – ištirti drausminės atsakomybės rūšis. Išanalizuoti drausminės atsakomybės pagrindus, bei drausminės atsakomybės sąlygas.

Darbo tyrimo objektas. Tyrimo objektas yra teisės aktai, reglamentuojantys drausminę atsakomybę. Tai bendrieji ir vietiniai norminiai teisės aktai, teisės aktai, reglamentuojantys specialiąją drausminę atsakomybę. Taip pat teismų praktika, susijusi su drausminės atsakomybės taikymu.

Uždaviniai. Siekiant užsibrėžto tikslo, iškelti tokie uždaviniai:

1. Pateikti drausminės atsakomybės sampratą, analizuojant bendrąją teisinės atsakomybės charakteristiką. Aptarti teisinės atsakomybės principus. Atskirti drausminę atsakomybę nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.

2. Išskirti drausminės atsakomybės rūšis. Pateikti trumpą norminių teisės aktų, reglamentuojančių drausminę atsakomybę, charakteristiką, atskleisti šių teisės aktų, vystymosi raidą.

3. Išanalizuoti drausminės atsakomybės pagrindus, apžvelgti ir aptarti teisminę praktiką.

4. Atskleisti drausminės atsakomybės sąlygas.

Metodai. Siekiant realizuoti iškeltus uždavinius ir tikslą, buvo naudojami tokie metodai:

1. istorinis – aprašant teisės aktų, reglamentuojančius drausminę atsakomybę vystymosi raidą ir trumpai analizuojant jau negaliojančius teisės aktus.

2. lyginamasis – palyginant teisės aktų, reglamentuojančių bendrąją drausminę atsakomybę su teisės aktais, reglamentuojančiais specialiąją drausminę atsakomybę. Palyginant drausminės atsakomybės ypatumus su Rusijos Federacijos.

3. sisteminis – tiriant teisės aktus, reglamentuojančius bendrąją ir specialiąją drausminę atsakomybę, juos palyginus, nustatant skirtumus.

4. teleologinis – atskleidžiant teisės aktų normų turinį.

5. analitinis – apibendrinant ir padarant išvadas.

Šaltiniai. Pagrindiniai šio magistro darbo šaltiniai yra norminiai teisės aktai, kurie nustato drausminės atsakomybės taikymą, teismų praktika, moksliniai darbai.

Darbo struktūra. Magistro darbas susideda iš įvado, keturių pagrindinių dalių, išvadų, literatūros sąrašo, santraukų lietuvių ir anglų kalbomis.

1. Drausminės atsakomybės samprata

Drausminė atsakomybė yra viena iš darbo drausmės instituto sudedamųjų dalių ir drausminės atsakomybės, kaip teisinės atsakomybės rūšies paskirtis – užtikrinti darbo drausmę įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Siekiant, kad darbas vyktų sklandžiai ir efektyviai, nustatoma vidus darbo tvarka, kurios privalo laikytis visi darbo santykių subjektai. Be drausminės atsakomybės, kuri pasireiškia drausminio poveikio priemonių taikymu, taip pat yra dar keli darbo drausmės užtikrinimo metodai. Išskiriami šie metodai: įtikinėjimas - naudojamos moralinio poveikio priemonės, auklėjimas - pasireiškia per priemones, kurios skatina asmenį elgtis taip, kaip to siekiama teisiniu reguliavimu, skatinimas - šiuo metodu siekiama netiesiogiai įtakoti asmens materialinius ir kitokius interesus (premija, kitokie ekonomiškai asmeniui naudingi paskatinimai), drausminio poveikio priemonių taikymas - šiuo metodu siekiama būtent nubausti asmenį už netinkamą elgesį ir tuo pačiu įtakoti kitus asmenis elgtis atsakingai, laikytis darbo tvarkos taisyklių.

Paskutiniai du metodai laikomi labiau aktualiais ir veiksmingais. Teisiškai detaliau sureglamentuotas yra drausminio poveikio priemonių taikymas. Suprantama, nes taip norima apsaugoti darbuotoją, kuris yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis. Drausminės nuobaudos, suvaržo asmens teisės, nors ir teisėtai. Reglamentavimu siekiama pašalinti galimą darbdavių piktnaudžiavimą, kitais gi atvejais užtikrinti ir darbdavio teises.

Skiriant drausmines nuobaudas, darbdaviams vertėtų atsižvelgti į keletą dalykų.

Vienas dalykas yra tai, kad drausminių nuobaudų dažnas taikymas sąlygoja nesaugumą, žmogus pradeda vengti rodyti iniciatyvą, tai gali žeminti darbuotojo savigarbą, jis gali pradėti labai griežtai laikytis taisyklių ir to pasekmė gali būti blogesni darbo rezultatai. Todėl, drausmines nuobaudas patartina naudoti tada, kai padėtis yra kritiška, t.y. darbuotojas nereaguoja į vadovo pastabas, kai kitos poveikio priemonės teigiamos nedaro įtakos darbuotojo elgesiui.

Kitas dalykas, jeigu vis dėl to vadovas nusprendė paskirti drausminę nuobaudą darbuotojui, jis turėtų nuosekliai už vienodus ar tokius pačius prasižengimus skirti tokias pačias nuobaudas, nuobaudos dydį skirti pagal nusižengimą ir jo pasekmes, t.y. „neperlenkiant lazdos“. Vertėtų pasakyti darbuotojui, kokio elgesio iš jo tikimasi, kad bausmė būtų efektyvi, veiksminga ir pasiektų savo tikslus, reikalinga išlaikyti konfidencialumą.

Teisės teorija drausminės atsakomybės taikymą skiria į pozityvų ir negatyvų. Pozityviu požiūriu drausminės atsakomybės taikymas – tai pagalba asmeniui pasinaudoti pozityviosios teisės suteikta ar pripažinta subjektine teise.

Negatyviu požiūriu drausminės atsakomybės taikymas – tai neigiamų sankcijų taikymas asmeniui, kuris naudodamasis savo subjektinėmis teisėmis, atsisakė vykdyti šias teises legalizuojančias pareigas.

Teisinėje literatūroje drausminė atsakomybė apibrėžiama kaip teisinės atsakomybės rūšis, kuri taikoma už darbo drausmės pažeidimus, t.y. už priešingą teisei veiką, kurią darbuotojas padaro pažeisdamas nustatytą vidaus tvarką.¹ Gali būti apibrėžiama kaip teisės normose numatytos drausminės nuobaudos darbuotojui skyrimas už nustatytos darbo drausmės pažeidimą.² Tiesioginis drausminės atsakomybės apibrėžimas nėra pateiktas Lietuvos Respublikos Darbo Kodekse, taip pat ir kituose įstatymuose. Įstatymai nurodo tik konkrečias sąlygas, kurioms esant galima taikyti drausminę atsakomybę.

Teisės doktrinoje išskiriama profesinės atsakomybės sąvoka. Tai yra tam tikros profesijos asmenų atsakomybė už netinkamą savo profesinių pareigų vykdymą. Profesinės veiklos ypatumai lemia ir drausminės atsakomybės savitumus.

Pavyzdžiui gydytojas yra ne eilinis darbuotojas, o gydytojo profesijos atstovas. Kiekvienai profesijai, taigi ir gydytojo, būdinga tai, kad yra nustatytos tam tikros profesinio elgesio taisyklės, vadinamos profesine etika. Taigi gydytojo profesinės etikos taisyklės (principai) yra sudėtinė gydytojo darbo santykius reglamentuojančių taisyklių dalis. Dėl šios priežasties gydytojas, pažeisdamas profesinę etiką, kartu pažeidžia ir darbo drausmę. Dėl to gydytojui drausminė atsakomybė gali būti taikoma vien už gydytojo profesinės etikos taisyklių pažeidimą. Pagrindinės gydytojų profesinės etikos taisyklės suformuluotos Hipokrato priesaikoje, kurioje nurodyta, kad pagrindinė gydytojo profesinė pareiga sąžiningai, garbingai ir nesavanaudiškai gydyti visus žmones be išimties. Tai reiškia, kad gydytojas savo profesinę pareigą suteikti medicinos pagalbą to prašančiam žmogui privalo atlikti bet kokiomis sąlygomis ir bet koku laiku, t. y. net ir pasibaigus jo darbo gydymo įstaigoje laikui³

¹ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 383.

² Словарь по трудовому праву. Москва: Издательство Век, 1998 Стр 330.

³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje *N.Jarašienė v. VŠĮ Varenos pirminės sveikatos priežiūros centras* Nr. 3K-3-378/2004, kategorija 8.2.2.

1.1 Teisinės atsakomybės bendroji charakteristika

Teisinė atsakomybė yra labai svarbus teisės taikymo, taip pat ir teisingumo įgyvendinimo instrumentas. Dabartinis lietuvių kalbos žodynas žodį „atsakomybė“ apibūdina kaip – dorovinių, pareiginių, teisinių reikalavimų paisymą⁴. Filosofškai atsakomybė suprantama kaip asmens požiūris į visuomenę ir valstybę, į kitus asmenis tenkinant atitinkamus jų reikalavimus, savo pareigos visuomenei, valstybei ir kitiems asmenims įsisąmoninimas ir teisingas suvokimas.⁵ Filosofinis atsakomybės pagrindas yra laisvos valios teorija, žmogus jausdamas atsakomybę už savo veikos neigiamas pasekmes, pasirenka laisva valia savo elgesio modelį.

Kai kurie teisės teoretikai teisinę atsakomybę priskiria vienai iš socialinės atsakomybės rūšių. Visoms kitoms socialinės atsakomybės rūšims, išskyrus teisinę atsakomybę būdinga tai, kad atsakomybės taikymas nėra toks aktyvus, t.y. nebus taikomos intensyvios prievartos priemonės.

Teisinė atsakomybė turi tam tikru specifinių bruožų, kurie susiję su valstybės reakcija į padarytą teisės pažeidimą: Pirmiausia valstybė, nepriklausomai nuo atskirų subjektu valios ir norų, nustato teisinę atsakomybę. Valstybinės priemonės numatomos kaip psichologinio, taip ir priverstinio pobūdžio ir svarbu tai, kad tokio poveikio priemonių būdinga savybe yra ta, kad jos yra griežtai reglamentuotos ir įgyvendinamos procesine forma. Teisinė atsakomybė galima tik esant teisės pažeidimui ir tik teisės pažeidimas sudaro pagrindą atsirasti teisinei atsakomybei. Teisinė atsakomybė atsiranda nustačius teisės pažeidimo faktą, t.y. neteisėtų veiksmų, pažeidžiančių materialinės teisės normas, ir realizuojama taikant kaltam asmeniui atitinkamas priemones. Teisės pažeidėjas, šiuo atveju, suprantama kaip teisinių santykių subjektas privalantis patirti asmeninio ar turtinio pobūdžio apribojimus, kurie numatyti teisės normos sankcijoje ir taikomos jam atitinkamų teisėsaugos institucijų.

Tokiu būdu valstybinę teisinę atsakomybę galima apibūdinti kaip privalomai vykdomą pareigą, atsiradusią ryšium su teisės pažeidimu, realizuojamą konkrečiuose apsauginiuose teisiniuose santykiuose, suprantamuose kaip asmeninio ar turtinio pobūdžio apribojimai, numatyti teisės normos sankcijoje ir kuriuos paskiria atitinkamos valstybės teisės taikymo institucijos.

⁴ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. (žiūrėta 2010 m. lapkričio 11 d.). Prieiga per internetą: <http://www.lki.lt/dlkz/>.

⁵ VANSEVIČIUS, S. Valstybės ir teisės teorija: mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000. p.225.

Tai yra tik viena iš socialinės atsakomybės rūšių ir turi tik jai būdingus įstatyminio apibrėžtumo požymius.⁶

Prie kitos, neteisinės socialinės atsakomybės rūšies priskiriama moralinė, religinė ir kitokios panašios formos atsakomybės, kurios tarpusavyje, taip pat ir su teisine atsakomybe yra susijusios ir jų reikšmė yra didelė, nepriklausomai nuo to, kad demokratinėje valstybėje teisei reikšmingas tik priešingas teisei ir realizuotas elgesys. Pažymėtina, kad religijos įtaka veikia žmonių dvasinį gyvenimą, jų požiūrį į atsakomybę, kai kuriose pasaulio valstybėse religijos įtaka teisėkūrai ypač didelė. Tarpukario Lietuvos gyventojai, o ypač valstiečiai buvo labai religingi ir tokiomis sąlygomis kunigų viešai išsakyta pastaba už nedidelį paprotinių ar religinių normų pažeidimą valstiečių tarpe buvo laikoma pakankami didele nuobauda.

Kai kuriais atvejais teisinė atsakomybė kyla ir pažeidus socialinio elgesio normas. Pavyzdžiui, pasirodymas viešoje vietoje neblaiviam, gali sukelti viešosios tvarkos pažeidimą, ir gali kilti administracinė atsakomybė. Neblaiviam arba apsvaigusiam nuo narkotinių medžiagų darbuotojui gali grėsti labai sunkias pasekmes turinti drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Taip pat neetiškas elgesys su kolegomis gali pažeisti įmonės įstaigos arba organizacijos nustatytą vidaus darbo tvarką ir darbuotojui, pasielgusiam neetiškai ir tuo pažeidusiam vidaus darbo tvarkos taisyklės gali kilti drausminė atsakomybė.

Nors, neteisinės socialinės atsakomybės formos gali būti veiksmingos, toliau aptarsime vieną iš socialinės atsakomybės rūšių – teisinę atsakomybę.

Teisinę atsakomybę, kaip ir bet kokią socialinę atsakomybę galima pripažinti kaip ryšį tarp asmens veiksmų ir reakcijos į tuos veiksmus. Normatyvistinės sistemos formuluoja reikalavimus savo adresatams ir nustato kriterijus, kuriais remiantis asmenų elgesys bus vertinamas. Jei tik asmenų elgesys šių reikalavimų neatitinka jį įvertinus nustatytais kriterijais, asmenys turi būtinai sulaukti neigiamos reakcijos į tuos veiksmus. Teisinė atsakomybė suprantama kaip asmens elgesio atitikimas (neatitikimas) teisės normų sistemos reikalavimams, taigi kaip asmens teisinio elgesio atsakingumo matas. Šiuo pagrindu teisinę atsakomybę galėtume apibrėžti kaip ypatingą teisės subjekto ryšį su visuomene (valstybe), valstybei skatinant jį, jei jo elgesys atitinka normatyvistinės sistemos reikalavimus, ir nubaudžiant, jei jo elgesys prieštarauja normatyvistinės sistemos

⁶ Поляков, А. В. Общая теория права., Санкт Петербург: Юридический центр Прес, 2003 стр 812.

reikalavimams. Tai pats bendriausias atsakomybės (taip pat ir teisinės) kaip asmens atsakingumo mato supratimas.⁷ Teisės mokslininkai įvairiai apibrėžia teisinę atsakomybę.

Teisiškai teisinė atsakomybė suprantama kaip valstybės reakcija į padarytą teisės pažeidimą. Tokiu požiūriu teisinė atsakomybė yra asmens pareiga iškęsti atitinkamą teisinio pobūdžio, numatyto įstatyme už padarytą teisės pažeidimą, praradimą. Šitokia teisinės atsakomybės samprata reiškia, kad atsakomybė visada yra susijusi su valstybės prievarta ir tokia prievarta yra teisinės atsakomybės turinys.⁸

Galima išvelgti ir kitokį požiūrį į teisinę atsakomybę. Teisinė atsakomybė, kaip privertimas nukentėti už stipriosios visuomenė grupuotės nustatytų elgesio taisyklių sulaužymą – tai nuosekli etatistinės teisės sampratos koncepcijos tąsa.⁹ Vadinasi, pažvelgus kritiškiau į daugumos autorių akcentuojamą teisinę atsakomybę, kaip valstybės prievartos priemonių mechanizmą, galima surasti ir kitokių paaiškinimų, galėtų mume remtis profesoriaus A. Vaišvilos teiginiu: todėl absoliuti dauguma autorių, kurie tebesilaiko valstybės primato prieš asmenį tradicijos, tebesilaiko ir tradicinės pažiūros į teisinę atsakomybę kaip į valstybės sankcijų taikymą už padarytą teisės pažeidimą. Ir tai suprantama, nes tokio apibrėžimo pakanka teisės praktikai, ypač tai, kur teisės įgyvendinimą iš esmės sieja su teisės taikymu. Jeigu teisės imperatyvų privalomumas garantuojamas tik valstybės prievarta, tai ir teisinė atsakomybė gali būti tik valstybės akcija, ir tik neigiama.¹⁰ Todėl, kitas požiūris į teisinę atsakomybę, siejamas ne su prievartos taikymu, kas tik garantuoja teisinę atsakomybę, o su jos sukūrimu.

Teisės normų privalomumas, kaip teigiama, garantuojamas abipuse teisinio santykio dalyvių nauda, subjektinių teisių ir pareigų vienove, todėl teisinę atsakomybę reikės kildinti ne iš valdžios valios, o iš individų lygiaverčių mainų – iš subjektinių teisių ir pareigų vienovės. Teisinė atsakomybė – tai teisės subjektų įsipareigojimas ir teisinis jų įsipareigojimas naudotis leidimais (teisėmis) vykdant atitinkamas pareigas, kartu nurodymas, kad tokių ir pareigų nevykdymas virs atitinkamų teisių praradimu ar susiaurinimu.¹¹ Vadinasi, asmuo turi suvokti, kad jo pareigos vykdymas yra ne tik jo, bet ir kitų asmenų subjektinis teisės garantas, turi suprasti, kad gyvena visuomenėje ir nuo jo pareigų vykdymo priklauso jo paties teisių likimas. Šitai suprantamą atsakomybę sudaro trys struktūriniai elementai: pirma - naudojimasis subjektinėmis teisėmis. Tai rodo, kad

⁷ LASTAUSKIENĖ, G., Teisinės sankcijos, kaip teisinio teksto elementai ir teisinių imperatyvų garantas. Daktaro disertacija. Vilnius. 2002. p. 79 – 80.

⁸ VANSEVIČIUS S., Valstybės ir teisės teorija: mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000. p.225.

⁹ LASTAUSKIENĖ G., Požiūris į teisinę atsakomybę paieška. // Jurisprudencija, 2001 19 (11) p. 161.

¹⁰ VAIŠVILA A., Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004. p. 440.

¹¹ Ten pat, P. 441.

teisinės atsakomybės iniciatyva kyla ne iš valstybės, o iš individo, antra - pareiga naudotis savo teisėmis kito asmens teisėms nepavojančiu būdu, trečia - pareiga savanoriškai atlyginti kitam asmeniui padarytą žalą atsiradusią nesugebėjus naudotis savo teisėmis nepažeidžiant kito asmens teisių.

Būtent šiai, vadinamai pozityviajai atsakomybei būdinga tai, kad jos įgyvendinimui nereikia naudoti jokių teisinių sankcijų. Padaręs žalą asmuo savanoriškai ją atlygina. Dar vienas, būdingas požymis yra tai, kad pažeidimas visada turi būti netyčinis.

Be abejonės, kad šis požiūris atitinka demokratinės ir civilizuotos visuomenės siektiną elgesio modelį, tačiau būtent šia atsakomybės forma teisininkai praktikai mažiau domisi. Taip, reikalinga teisinei atsakomybei suteikti pozityviosios atsakomybės savybių, tačiau, kai pats teisių turėtojas nenori laisvu apsisprendimu kitam asmeniui arba kitiems asmenims atlyginti padarytą žalą, vykdyti jo teises legalizuojančių pareigų, viskas nukrypsta į valstybės prievartos taikymą, o tai jau būdingas negatyviosios atsakomybės požymis, negatyviajai (deliktinei) atsakomybei priskirtina ir drausminė atsakomybė.

Negatyviajai (deliktinei) teisinei atsakomybei atsirasti reikalingos tokios sąlygos: pirma - teisės norma, įpareigojanti teisės subjektą vykdyti pareigas, legalizuojančias jo teises, antra - teisės pažeidimas (atsisakymas vykdyti pareigas, su kuriomis įstatymas sieja naudojimąsi teisėmis), trečia - kaltė, nes deliktinės teisinės atsakomybės subjektas gali būti tik kaltas asmuo ir asmuo gali atsakyti tik už kaltai padarytą neteisėtą veiką, ketvirta - teisės taikymo aktas, kuris yra juridinis pagrindas taikyti sankcijas konkrečiam teisės pažeidėjui.¹²

Tik esant visoms šioms keturioms sąlygoms, atsiranda pagrindas taikyti negatyviają teisinę atsakomybę. Taigi, teisinei atsakomybei yra būtinas įstatyminis apibrėžtumas ir ši atsakomybė neabejotinai yra valstybėje veikiančios teisinės sistemos dalis.

¹² Ten pat, P. 450.

1. 2 Teisinės atsakomybės principai

Teisės teorijoje nurodomi pagrindiniai teisinės atsakomybės tikslai ir šiuos tikslus apima teisinės atsakomybės principai. Teisine atsakomybe atsižvelgiant į teisės šaką siekiama dviejų tikslų: ginti teisėtvarką ir auklėti piliečius gerbti teisę¹³.

Panašiai teisinės atsakomybės tikslus apibūdina Lietuvos teisės teoretikas profesorius A. Vaišvila: sumažinti teisės pažeidėjo subjektinių teisių iki jo paties susimąžintų pareigų (teisingumo vykdymas), atlyginti žalą, padarytą teisės pažeidimu, ugdyti žmonių pagarbą teisei ir teisingumui, vykdyti teisės pažeidimų prevenciją.¹⁴

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2008 m. birželio 2 d. nutartyje civilinėje byloje konstatavo, kad įstatymais neįmanoma sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų dėl ekonominių ir socialinių santykių dinamikos, taip pat dėl siektino darbo teisės sistemos stabilumo. Dėl to, kad ekonominiai ir socialiniai santykiai dažnai keičiasi, susiklosto nauji, tampa neįmanoma įstatymais ar kitais teisės aktais reglamentuoti besikeičiančius darbo santykius, o bandymas sureguliuoti sukeltų nuolatinę įstatymų kaitą. Dėl to įstatymų ledejas nustatė teisės normas – principus, kurios užtikrintų tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų įvykdymą, atsižvelgiant ne tik į dabar egzistuojančius darbo santykius, bet ir į jų dinamiką. Darbo santykių reglamentavimo pagrindiniai principai nurodyti DK 35 str. 1 dalyje. Šie principai nenustato konkrečių elgesio taisyklių, bet įtvirtina, kad darbdaviai ir darbuotojai, taip pat jų atstovai, įgyvendindami savo teises, bei vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei elgtis sąžiningai, laikytis protingumo ir teisingumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise.¹⁵

Teisinėje literatūroje paprastai išskiriami tokie teisinės atsakomybės principai.

Atsakomybė tik už elgesį, o ne už nerealizuotas mintis. Žmogaus poelgis gali reikštis tik aktyviais veiksmais ar neveikimu, o mintys, įsitikinimai negali būti laikomi teisės pažeidimais, jeigu jie nėra realiai įgyvendinami. Darbo drausmės pažeidimas, pagrindas taisyti drausminę atsakomybę yra darbo pareigų, numatytų darbo sutartyje arba vidaus darbo tvarkos taisyklėse nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo

¹³ VANSEVIČIUS S., Valstybės ir teisės teorija: mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000. p.227.

¹⁴ VAIŠVILA A., Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004. p. 453.

¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje *I. S. v. Vilniaus etninės veiklos centras* Nr. 3K-3-306/2008, kategorija 11.6.4; 11.9.10.8.

kaltės. Darbuotojo veika gali pasireikšti tik aktyviais veiksmais ar neveikimu todėl drausminė atsakomybė galima tik už elgesį, o ne už nerealizuotas mintis ar įsitikinimus.

Atsakomybė tik už priešingą teisei elgesį ir tik esant kaltei. Nuobaudos gali būti skiriamos tik už tą elgesį (veikimą ar neveikimą), kuris yra uždraustas teisės ir pažeidėjas atsako tik esant kaltei – jei neteisėtą veiką įvykdė tyčia ar neatsargiai.

Atsakomybės teisėtumo principas. Teisinė atsakomybė galima tik už veiką, numatytą įstatyme ir taikoma laikantis proceso įstatymų nustatytos tvarkos. Tai draudimas taikyti bet kokią poveikio priemonę už darbo drausmės pažeidimą kitaip, nei įstatymų nustatytais pagrindais ir tvarka, tai yra ir suteiktų kompetencijos ribų neperžengimas. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos Darbo kodekso¹⁶ (Darbo kodeksas), 240 – 241 straipsniai.

Atsakomybės teisingumo principas. Taip pat šis principas reiškia ir atsakomybės taikymo proporcingumą, už lengvesnį nusižengimą skiriama nuobauda turi būti lengvesnė. Be to, Darbo kodekso 239 straipsnyje įtvirtinta imperatyvi teisės norma, kad už vieną nusižengimą galima skirti tik vieną nuobaudą – tai neleistinumą baudimo antrą kartą už tą patį nusižengimą. Toks reikalavimas įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje¹⁷, 31 straipsnio 5 dalyje (Niekas negali būti baudžiamas už tą patį nusikaltimą antrą kartą). Beje, drausminės atsakomybės taikymas ir tuo pačiu patraukimas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn nereikš šio principo pažeidimo.

Atsakomybės tikslingumo principas. Jis reiškia, kad parinkta teisės pažeidėjui bausmė turi atitikti atsakomybės tikslus; šis principas reikalauja taikyti prievartos priemonę atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą, asmenines pažeidėjo savybes, galima sušvelninti priemonę arba jos visai netaikyti, jeigu galima pasiekti tikslą kitu būdu.¹⁸ Pavyzdžiui, nepasibaigus drausminės nuobaudos galiojimo terminui, ji gali būti panaikinama, jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba.

Atsakomybės neišvengiamumo principas. Šis principas reiškia veiksmingos, efektyvios kovos su teisės pažeidimais prielaida. Kiekvienas nusižengimas turi būti atskleistas, nusižengęs asmenys turi būti patraukti atsakomybėn ir nubausti.

Drausminė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių, todėl jai su tam tikrais ypatumais ir tam tikra apimtimi gali būti taikomi teisinės atsakomybės principai.¹⁹

¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.

¹⁸ VANSEVIČIUS S., Valstybės ir teisės teorija: mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000.p.228.

¹⁹ МАТУЗОВ Н И., МАЛЬКО А.В., Теория государства и права. Москва: Юрист, 2001. с`тр 329 – 330.

1.3 Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo kitų teisinių atsakomybės rūšių

Siekiant parodyti drausminės atsakomybės savarankiškumą, reikalinga ją išskirti iš kitų teisinių atsakomybės rūšių.

Teisės teorijoje labiausiai paplitęs teisinių atsakomybės skirstymas pagal šias teisės šakas ir įprasta skirti tokias teisines atsakomybės rūšis: civilinę, baudžiamąją, administracinę, drausminę.²⁰

Be šių keturių teisinių atsakomybės rūšių yra ir kitos, savarankiškos teisinės atsakomybės. Tai – materialinė atsakomybė darbo teisėje.

Priėmus Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymą²¹ (Valstybės tarnybos įstatymas), atsirado pagrindas kalbėti apie dar vieną teisinių atsakomybės rūši - tarnybines atsakomybę.

Tikslinga aptarti drausminės atsakomybės skirtumus, nuo šių paminėtų teisinių atsakomybės rūšių. Teisinėje literatūroje nurodomi šie kriterijai, kurie leidžia atskirti vieną teisinių atsakomybės rūši nuo kitos: pagal atsakomybės taikymo pagrindą, pagal subjektus, taikančius atsakomybę, pagal poveikio priemonės ir jų padarinius, pagal atsakomybės subjektus

Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo civilinės atsakomybės

Pagal atsakomybės taikymo pagrindą - drausminė atsakomybė yra atsakomybė už nusizengimus vidaus darbo tvarkai, darbo įstatymams. Tai yra atsakomybė už darbo drausmės pažeidimus (darbo drausmės pažeidimas bus išsamiau aptartas vėliau). Civilinės atsakomybės taikymo pagrindas yra sutarties nevykdymas ar civilinės teisės deliktas. Skiriasi objektas. Darbo drausmės pažeidimo atveju pažeidimo objektu laikoma įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatyta darbo tvarka, civilinės atsakomybės pažeidimo objektas yra turtiniai arba asmeniniai neturtiniai santykiai, kurie dažniausiai ginami teismo tvarka.

Pagal subjektus, taikančius atsakomybę - drausminės atsakomybės atveju darbuotoją drausminė atsakomybė traukia ir drausmines nuobaudas taiko ne valstybė ar

²⁰ VANSEVIČIUS S., Valstybės ir teisės teorija: mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000. p.228.

²¹ Valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

jos institucija, o darbdavys, nors ši atsakomybė yra sankcionuota ir valstybės. Civilinę atsakomybę nukentėjusios šalies reikalavimu taiko teismas ar kita civilinio ginčo nagrinėjimo institucija (arbitražas).

Pagal poveikio priemones ir jų padarinius - drausminė atsakomybė, tapatinama su drausminių nuobaudų taikymu, jos paskirtis priversti teisės pažeidėją laikytis nustatytos tvarkos, užkirsti kelią kitiems pažeidimams. Civilinės atsakomybės paskirtis – padėti kompensuoti nukentėjusiajam patirtus nuostolius, skiriasi ir šių dviejų teisinės atsakomybės rūšių teisiniai padariniai: civilinės atsakomybės pobūdis yra turtinis, o drausminė paprastai yra labiau moralinio pobūdžio.

Pagal atsakomybės subjektus - drausminės atsakomybės subjektas - nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą. Civilinės atsakomybės subjektu gali būti fizinis, gali būti juridinis asmuo, taip pat gali būti ir valstybė arba savivaldybė.

Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo baudžiamosios atsakomybės

Pagal atsakomybės taikymo pagrindą - drausminė atsakomybė nustatoma ne tik įstatymuose, bet ir įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėse. Baudžiamoji atsakomybė taikoma už pačias pavojingiausias visuomenei veikas, kurių požymiai numatyti Lietuvos Respublikos Baudžiamajame kodekse²² (Baudžiamasis kodeksas). Darbo tvarkos taisyklės tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Už kokias veikas kyla baudžiamoji atsakomybė – nustato įstatymo leidėjas.

Pagal subjektus, taikančius atsakomybę - drausmines nuobaudas skiria darbdavys. Kriminalines bausmes už nusikaltimus valstybės vardu skiria tik teismas apkaltinamuoju nuosprendžiu.

Pagal poveikio priemones ir jų padarinius - visos jos taikomos siekiant priversti kaltą asmenį laikytis nustatytų elgesio taisyklių bei prevenciškai daryti įtaką jam ir kitiems asmenims, kad šie nenusikalstų. Drausminių ir nuobaudų pobūdis švelnesnis, griežtumas, dydis labai skiriasi nuo kriminalinių bausmių. Be to, drausminės nuobaudos taikymas nesukelia tokių sunkių teisinių padarinių, kaip nuteisus kriminaline bausme-teistumas neatsiranda.

Pagal atsakomybės subjektus - drausmine atsakomybe atsako tik fiziniai asmenys, susiję su taikančiuoju nuobaudas ypatingais teisiniais pavaldumo santykiais. Baudžiamąją tvarką gali atsakyti visi fiziniai ir juridiniai asmenys.

²² Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo administracinės atsakomybės

Pagal atsakomybės taikymo pagrindą - drausminės atsakomybės priemonės yra numatytos Darbo kodekse, kituose darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose, taip pat taisyklėse, kurios reglamentuoja darbo drausmę pačioje darbovietėje – vietiniuose norminiuose teisės aktuose. Administracinė atsakomybė taikoma už pažeidimus, kurie numatyti Administracinių teisės pažeidimų kodekse²³ (ATPK) ir yra privalomos visiems.

Pagal subjektus, taikančius atsakomybę - drausminės atsakomybės atveju darbuotojui drausminę atsakomybę taiko darbdavys. Administracinę atsakomybę taiko valstybės institucijos (pareigūnai), teismai, administracinės komisijos, asmenys, turintys tokia teisę, numatyta ATPK .

Pagal poveikio priemones ir jų padarinius - drausminės poveikio priemonės yra mažiau griežtos nei administracinės, taip pat didžiąją dalį administracinių nuobaudų sudaro piniginės baudos, drausminės atsakomybės taikymui jos nėra numatytos.

Pagal atsakomybės subjektus - drausminės atsakomybės subjektas yra nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą. Administracinės atsakomybės subjektu gali būti kiekvienas fizinis asmuo teisės pažeidimo padarymo metu sulaukęs 16 metų.²⁴

Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo materialinės atsakomybės

Šios atsakomybės rūšys yra tarpusavyje susijusios, nes jas reguliuoja darbo teisės normos, tačiau jos turi ir skirtumų.

Pagal atsakomybės taikymo pagrindą - šiuo požiūriu abi atsakomybės rūšys labai susijusios, nes tiek viena, tiek kita gali atsirasti dėl darbo pareigų neatlikimo ar netinkamo jų atlikimo ir pagrindas atsakomybei kilti gali būti numatytas Darbo kodekse. Ir materialinės ir drausminės atsakomybės pagrindas gali būti tas pats pažeidimas, o darbdavys savo nuožiūra nusprendžia, kokių priemonių imtis: taikyti drausminę, materialinę atsakomybę ar abi kartu²⁵. Būtina sąlyga materialinei atsakomybei atsirasti – žalos padarymas, atliekant darbo pareigas.

²³ Lietuvos Respublikos Administracinių Teisės Pažeidimų Kodeksas. Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1

²⁴ Ten pat.

²⁵ BOGDANSKIS T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.p.58

Pagal subjektus, taikančius atsakomybę - drausminę atsakomybę darbuotojams taiko darbdavys, materialinę atsakomybę gali taikyti darbdavys, gali taikyti teismas, nukentėjusios šalies prašymu.

Pagal poveikio priemonės ir jų padarinius - drausminės atsakomybės tikslas yra nubausti pažeidėją. Pabrėžtina, kad materialinės atsakomybės darbo teisėje, kaip ir atsakomybės civilinėje teisėje paskirtis ir tikslas – ne nubausti kaltą asmenį, o kompensuoti nukentėjusiajam padarytą žalą²⁶. Todėl materialinės atsakomybės atveju atsakingas subjektas patirs turtinio pobūdžio suvaržymus.

Analizuojant materialinės ir drausminės atsakomybės klausimus pabrėžtina, kad drausminės nuobaudos negali būti piniginės.²⁷

Pagal atsakomybės subjektus - teisės pažeidimo metu atsakomybės subjektai tiek drausminės, tiek materialinės atsakomybės atveju turi būti susiję darbo santykiais. Drausminės atsakomybės subjektas - nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą. Materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kurį gali padaryti tiek fiziniai asmenys, dažniausiai darbuotojai, tiek juridiniai asmenys - įmonės, įstaigos, organizacijos ir pan.. Materialinės atsakomybės atveju atsakingas už žalą gali būti ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys.

Drausminės atsakomybės atskyrimas nuo tarnybinės atsakomybės

Pagal atsakomybės taikymo pagrindą - drausminės atsakomybės teisinis pagrindas yra privatinės, darbo teisės normos, faktinis pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas. Tarnybinės atsakomybės teisinis pagrindas yra viešosios teisės normos, faktinis pagrindas - tarnybinis nusižengimas.

Dabar jau daugelis teisės darbo ir administracinės teisės mokslininkų pripažįsta, kad valstybės tarnybos teisiniai santykiai turi būti reguliuojami administracinės teisės dalimi esančių specialiųjų įstatymų, o ne bendrųjų darbo įstatymų.²⁸ Abiem atvejais tai savo darbinių (tarnybinių) pareigų neatlikimas, netinkamas atlikimas, kuriuo nusižengiama nustatytiems taisyklėms ar darbo tvarkai. Drausminė atsakomybė pažeidimą padariusiam asmeniui taikoma darbo santykių pagrindu, tarnybinė atsakomybė tarnybinio pavaldumo pagrindu.

²⁶ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė.-Vilnius: Teisinės informacijos centra, 2008. p. 34.

²⁷ BOGDANSKIS T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.p.58

²⁸ TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T.1. Vilnius: Justitia, 2005. p.126.

Darbo drausmės pažeidimo objektas – darbo tvarka. Tarnybinio nusižengimo objektu laikytinas tam tikros institucijos ar organizacijos vidaus drausmės, tvarkos, vidaus administravimo, tarnybos apibrėžtų santykių nepaisymas ar nepakankamas paisymas.²⁹

Pagal subjektus, taikančius atsakomybę - drausminę atsakomybę darbuotojams taiko darbdavys, tarnybines nuobaudas valstybės tarnautojams skiria pažeidimų padarymo aplinkybes tiria įstaigos vadovas, kuriose dirba pažeidėjas.

Pagal poveikio priemones ir jų padarinius - tarnybinė atsakomybė, kaip ir drausminė turi būti priskirtina negatyviajai (deliktinei) teisei atsakomybei, nes tiek drausminė, tiek tarnybinė atsakomybė pagal pobūdį yra labai panašios. Panašios ir nuobaudos, kurios taikomos už pažeidimus: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo pagal Darbo Kodekso 136 straipsnio 3 dalį, pastaba, papeikimas, griežtas papeikimas, atleidimas iš pareigų pagal Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 3 dalį. Tarnybinė atsakomybė, skirtingai nei drausminė atsakomybė, numato dar vieną tarnybinę nuobaudą – griežtą papeikimą.

Pagal atsakomybės subjektus - drausminės atsakomybės subjektas yra nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą. Tarnybinės atsakomybės subjektas yra nusižengęs valstybės tarnautojas. Pažymėtina, kad tarnybinio nusižengimo subjektu gali tapti tik tie asmenys, kurie atitinka tam tikrus reikalavimus, keliamus valstybės tarnautojams t.y. turi atitikti eilę reikalavimų, keliamų asmenims, kurie gali dirbti valstybės tarnyboje. Vadinasi, abiem atvejais tai yra fiziniai asmenys ir tai, kad tarnybinės atsakomybės atveju asmenų ratas siauresnis, dėl tam tikrų, keliamų jiems specialiųjų, nustatytų įstatyme reikalavimų.

Pažymėtina kad vienas iš padarinių šių nuobaudų taikymo yra drausminės nuobaudos galiojimo terminas kuris, žinoma nėra visiškai tapatus teistumui baudžiamojoje teisėje. Vis tik, pagal Baudžiamąjį kodeksą, atsižvelgiant į nusikaltimo padarymo sunkumo laipsnį, teistumo laikotarpis gali tęstis trejus metus, jeigu asmenys nuteisti už nesunkų ar apysunkį nusikaltimą, kaip numatyta Baudžiamojo kodekso 97 straipsnio 3 dalyje 3 punkte, arba dešimt metų jeigu asmenys pavojingi recidyvistai kaip numatyta Baudžiamojo kodekso 97 straipsnio 3 dalies 3 punkte. Šiuo atveju atsižvelgta į atsakomybės teisingumo principą, kuris kartu reiškia ir atsakomybės taikymo proporcingumą.

Darbdavys, parinkdamas drausminę nuobaudą, nėra įpareigotas laikytis kokio nors jų eiliškumo nuo pastabos iki atleidimo iš darbo³⁰ Tačiau, skirdamas drausminę nuobaudą

²⁹ LAURINAVIČIUS A. Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas, monografija. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras 2003, P 184.

³⁰ NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, P. 348.

turi atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, kitus veiksnius. Nežiūrint į tai, kokia yra paskirta drausminė nuobauda, drausminės nuobaudos galiojimo laikotarpis – vieneri metai, abiem nuobaudoms - kaip pastabos taip ir papeikimo atvejui, kaip tai numatyta Darbo kodekso 243 straipsnyje. Už gerą, našų darbą, pareigų vykdymą, geros kokybės produkciją, darbdavys gali skatinti darbuotojus ir šio, darbo drausmės metodo įgyvendinimą, įstatymų leidėjas palieka darbdavio prerogatyvai. Darbo kodekse pateikiamas pavyzdinis paskatinimų sąrašas.

Taipogi darbdavys gali numatyti ne tik sąlygas, kurioms esant darbuotojas bus skatinamas už gerą darbą, bet ir priežastis, dėl kurių darbuotojas neturės galimybės būti paskatintas. Viena iš tokių priežasčių gali būti drausminės nuobaudos galiojimas. Esant galiojančiai drausminei nuobaudai darbuotojai paprastai neskatinami, nors Darbo kodekso normos to ir nedraudžia.

Pirma, darbuotojas, turėdamas galiojančią drausminę nuobaudą gali netekti galimybės gauti premijos kaip paskatinimo, nors drausminė nuobauda ir nereiškia piniginės baudos, taip pat gali netekti ir kitokių paskatinimų, kuriuos būtų galėjęs gauti, jeigu neturėtų galiojančios drausminės nuobaudos.

Antra, darbuotojui drausminės nuobaudos galiojimas gali turėti įtakos atleidžiant darbuotoją iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalį 1 punktą.

Todėl, atsižvelgiant į tai, kad drausminės nuobaudos galiojimo laikotarpiu darbuotojo teisės yra suvaržomos, būtų teisingiau įstatyme nustatyti trumpesnę nuobaudos galiojimo laiką tokiais atvejais, kai paskiriama švelnesnė nuobauda.

Remiantis tuo, kas pasakyta, galima daryti išvadą, kad drausminė atsakomybė neabejotinai yra teisinės atsakomybės rūšis.

Atskyrus drausminę atsakomybę nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių akivaizdu kad drausminė atsakomybė gali atsirasti tik dėl tam tikrų darbo teisinių subjektų santykių yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, taip pat aiškus ir jos negatyvus, represinis pobūdis.

2. Drausminės atsakomybės rūšys

Teisės teorijoje dažniausiai skiriamos dvi drausminės atsakomybės rūšys (formos) – bendroji ir specialioji. Bendroji drausminė atsakomybė nustatoma įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis kaip numatyta Darbo kodekso 230 straipsnyje. Pabrėžtina, kad bendroji drausminė atsakomybė taikoma visiems darbuotojams, taip pat ir tiems, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė.³¹

Greta bendrosios drausminės atsakomybės egzistuoja ir specialioji drausminė atsakomybė. Darbo kodekso 231 straipsnyje numatyta, kad kai kuriose ūkio šakose ir srityse tam tikrų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai.³²

Specialiosios drausminės atsakomybės taikymą įtakoja tam tikros teisiškai reikšmingos aplinkybės. Pirma, ji taikoma tam tikriems specialiems subjektams. Darbuotojas, patenkantis tik į bendrosios drausminės atsakomybės sritį, negali būti specialiosios drausminės atsakomybės subjektu, tuo tarpu kiekvienam specialiosios atsakomybės subjektui, jeigu jis pažeidžia bendrąsias darbo tvarkos taisykles, taikoma ir bendroji drausminė atsakomybė. Antra – yra ypatingas darbų pobūdis, kurį atlieka šie subjektai. Tam tikrais atvejais tai liečia pavojų žmogaus sveikatai ar gyvybei. Trečia - yra galimos ir kitokios nei bendrosios drausminės atsakomybės atveju drausminių nuobaudų rūšys. Pavyzdžiui lokomotyvo mašinisto teisių atėmimas, taip pat galimas ir griežtesnis jų pobūdis. Ketvirta - skiriasi nuobaudų skyrimo tvarka. Pagal Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutą drausminės nuobaudos skiriamos pavaldumo tvarka. Penkta – yra numatoma platesnė drausminio nusižengimo samprata. Drausminė atsakomybė gali būti taikoma už papildomai specialiuose teisės aktuose įtvirtintus drausminės atsakomybės pagrindus.

Specialioji drausminė atsakomybė taikoma kelioms kategorijoms darbuotojų darbo teisės srityje (t.y. darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis). Geležinkelių transporto, jūrų laivų, vidaus vandenių laivų darbuotojams. Jos svarbą ir ypatingą reglamentavimą, būtent specialiaisiais teisės aktais lemia tikimybė, kad darbo drausmės pažeidimas gali sukelti sunkių padarinių darbo santykių šalims, tretiesiems asmenims, kartais net visuomenei, gamtai.

Rusijoje taip pat yra numatytas specialiosios drausminės atsakomybės taikymas ir taikomas tam tikrose ūkio šakose, kur reikalingas ypatingai griežtas drausminės

³¹ NEKROŠIUS et al. Darbo teisė.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 383.

³² Ten pat.

atsakomybės laikymasis, ir tai reikalinga tam, kad būtų išvengta sunkių pasekmių esant darbo drausmės pažeidimams. Tokie statutai veikia pavyzdžiui geležinkelio, jūrų, upių transporte.³³

³³ Словарь по трудовому праву. Москва: Изд – во Бек, 1998 Стр 551.

2.1 Bendroji drausminė atsakomybė

Kiekvienoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbdavys privalo sudaryti tinkamas organizacines ir ekonomines sąlygas normaliam darbuotojų darbui. Privalo laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą bei ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, skatinti darbuotojus, rūpintis jų socialiniais poreikiais. Darbuotojai privalo dirbti sąžiningai, vykdyti teisėtus darbdavio nurodymus, laikytis nustatytos darbo tvarkos, tausoti darbdavio turtą. Įmonės, įstaigos organizacijos darbo tvarka yra visuma tarpusavio santykių tarp darbuotojų kolektyvo atskirų narių ar jų grupių, taip pat tarp darbuotojų kolektyvo narių jiems atliekant darbo funkcijas ir tarp darbdavio, reguliuojamų teisės normomis. Darbo tvarką įmonėje, įstaigoje ir organizacijoje reguliuoja bendrieji ir vietiniai norminiai teisės aktai. Bendrieji teisės aktai – įstatymai, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai, kitų valdžios ar valdymo institucijų norminiai teisės aktai dėl įmonių, įstaigų, organizacijų darbo tvarkos.

Pagal teisinę galią nacionaliniai norminiai aktai skirstomi į įstatymus ir poįstatyminius teisės aktus. Įstatymai yra pagrindiniai darbo teisės šaltiniai ir skirstomi į Konstituciją ir konstitucinius įstatymus ir kitus įstatymus.³⁴

Lietuvos Respublikos Konstitucija³⁵ yra aukščiausią galią turintis darbo teisės šaltinis, joje įtvirtinta dauguma pagrindinių darbo teisės principų, 48 straipsnyje skelbiama, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas bei saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą, taip pat numato teisę į poilsį ir laisvalaikį, kitas teises. Be to, Konstitucija yra teisinis Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso ir kitų įstatymų pagrindas.

Kiti norminiai teisės aktai skirstomi į įstatymus ir poįstatyminius teisės aktus. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas yra pagrindinis darbo teisės šaltinis, nustato pagrindines darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas, jų įgyvendinimą ir gynimą. Kitus su darbo teisiniais santykiais susijusius santykius gali reglamentuoti kiti įstatymai. Pavyzdžiui Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas.³⁶

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas nustato, kad priimti norminius teisės aktus darbo santykių reglamentavimo klausimais turi teisę ir Vyriausybė pagal savo kompetenciją. Tačiau negali priimti tokių teisės aktų, kurie pablogintų darbuotojų padėtį, palyginus su ta, kurią nustato Darbo kodeksas ir kiti darbo įstatymai. Bet, darbuotojo

³⁴ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G.. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. p. 30.

³⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170

padėties pabloginimas yra vertinimo dalykas, todėl kiekvienu konkrečiu atveju, ir nesant akivaizdaus darbuotojo teisių pabloginimo reikėtų vertinti visas aplinkybes ir spėsti, ar konkreti nuostata pablogina darbuotojo padėtį.

Be Darbo kodekse 228 ir 229 straipsniuose nustatytų darbuotojų ir darbdavių pareigų, kurių sąrašas nėra baigtinis, kiekvienoje darbovietėje egzistuoja vietiniai norminiai teisės aktai, kurie konkretizuoja Darbo kodekse įtvirtintas pagrindines darbuotojo teises ir pareigas, nustato vidaus darbo tvarką, taip pat reglamentuoja darbuotojų kolektyvo narių ir įmonės, įstaigos, organizacijos tarpusavio santykius darbo procese.

Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, tai yra vietinės reikšmės teisės aktas ir privalomas tik darbo santykių subjektams – darbuotojui ir darbdaviui. Darbo tvarkos taisyklių egzistavimas turi teigiamą poveikį, nes darbdavys jose išsamiai išdėsto savo reikalavimus darbuotojui, o darbuotojas turi besąlygiškai jų laikytis, nes kitaip atsiras neigiamų teisinių pasekmių. Iš esmės darbo tvarkos taisyklės sudaro darbuotojų įsipareigojimai, nes tai yra teisės normų, nustatančių darbuotojams privalomas elgesio taisyklės, rinkinys. Jas tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais, kaip numatyta Darbo kodekse 230 straipsnyje.

Rusijos Federacijoje numatytas panašus reglamentavimas. Vidaus darbo tvarką taip pat reguliuoja vidaus darbo tvarkos taisyklės ir su jomis turi būti supažindinti visi darbuotojai. Darbdavys, rengdamas vidaus darbo tvarkos taisyklės turi atsižvelgti į organizacijos konkrečias darbo sąlygas, darbo specifiką ir privalo laikytis darbo kodekso ir kitų Rusijos Federacijos įstatymų. Į vidaus darbo tvarkos taisyklės gali būti įtraukti įvairūs klausimai, kurie reguliuos vidaus darbo tvarką. Svarbu tai, kad su vidaus darbo tvarkos taisyklėmis turi būti supažindinti visi, darbuotojai, kurie dirba organizacijoje.³⁷

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas nepateikia kokio nors pavyzdinio darbo tvarkos taisyklių modelio ar jų turinio reikalavimų. Dažniausiai darbo tvarkos taisyklės įmonėse, įstaigose, organizacijose rengiamos pagal paskelbtus įvairius metodinius pavyzdžius, rekomendacijas.³⁸ Įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklės – tai vietinis (lokalus) teisės aktas, nustatantis jų vidaus darbo tvarką, reglamentuojantis darbuotojų kolektyvo narių ir įmonės, įstaigos, organizacijos tarpusavio santykius darbo procese. Iš esmės darbo tvarkos taisyklės artimos DĮK reglamentuotoms vidaus darbo

³⁷ Комментарий к Кодексу Законов о Труде Российской Федерации. / Под. ред. К. Н. Гусова. Москва 1999. Издательство Проспект.

³⁸ NEKROŠIUS I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 383.

tvarkos taisyklėms, tačiau turi ir principinių skirtumų: kitokia šių taisyklių derinimo ir tvirtinimo tvarka, jos neprištos prie tipinio modelio, laisva taisyklių sandara ir kt.³⁹

Prieš priimant Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą, Darbo įstatymų kodekso 151 straipsnyje buvo įtvirtintos vidaus darbo tvarkos taisyklės. Antroje šio straipsnio dalyje nustatyta, kad tipinėse taisyklėse turi būti tokie skyriai: bendrieji nuostatai, darbininkų ir tarnautojų priėmimo ir atleidimo tvarka, pagrindinės darbininkų ir tarnautojų pareigos, pagrindinės administracijos pareigos, darbo laikas ir jo panaudojimas, paskatinimai už sėkmingą darbą, atsakomybė už darbo drausmės pažeidimą.⁴⁰

Buvo nustatyta tokių vidaus darbo tvarkos taisyklių tvirtinimo tvarka. Trečioje dalyje nustatyta, kad dar yra šakinės ir organizacijų vidaus darbo tvarkos taisyklės. Organizacijų darbo kolektyvai atsižvelgdami į tos organizacijos darbo sąlygas tvirtina administracijos ir profsąjungos komiteto pateiktas vidaus darbo tvarkos taisykles. Jos negali prieštarauti darbo įstatymams, taip pat tipinėms ir šakinėms vidaus darbo tvarkos taisyklėms.

Paprastai šiose taisyklėse turi būti tokie patys skyriai kaip ir Tipinėse taisyklėse, šios taisyklės turi būti pakabinamos matomose vietose – cechuose.

Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, priimtas Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, kuriame išliko galioti ta pati 151 straipsnio nuostata.⁴¹ Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 230 straipsnyje įtvirtinta, kad darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Jas tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais.

Į darbo tvarkos taisyklės rekomenduojama įtraukti tokius skyrius: bendrosios nuostatos, įmonės, įstaigos, organizacijos struktūra, valdymas ir veiklos organizavimas, priėmimo į darbą tvarka, darbo sutarties nutraukimas, darbo laikas, poilsio laikas, atostogos ir jų suteikimo tvarka, darbo užmokestis, garantijos ir kompensacijos, kvalifikacijos kėlimas ir atestavimas, darbuotojų skatinimas, drausminė ir materialinė atsakomybė, darbuotojų sauga ir sveikata, darbo ginčų nagrinėjimas, įmonės raštvedyba, dokumentų rengimas, darbo etika, darbuotojų elgesio reikalavimai, baigiamosios nuostatos.⁴²

Darbuotojų bendrąsias pareigas įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato darbo tvarkos taisyklės, o pareigybių aprašymuose, pareiginiuose nuostatuose ar pareiginėse instrukcijose yra detalizuojamos, konkretinamos šias pareigas einančių ar darbus

³⁹ NEKROŠIUS, I, et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003, P. 321.

⁴⁰ NEKROŠIUS, I. Lietuvos Darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: leidykla „Mintis“, 1988. p 250.

⁴¹ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G., Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. p. 331.

⁴² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, P. 322.

dirbančių darbuotojų darbo pareigos. Šiuose norminiuose teisės aktuose įtvirtintos darbuotojų pareigos teisės literatūroje vadinamos specialiosiomis darbo pareigomis.⁴³ Pareigybių aprašymui ir pareiginiams nuostatomis nėra nustatyti formos ir turinio reikalavimai ir jų struktūra gali susidėti iš įvairių skirsnių. Paprastai įtraukiami tokie skirsniai: darbuotojo pareigos, darbuotojo teisės, darbuotojo atsakomybė.

Darbuotojų pareiga saugoti sveikatą – savo, taip pat ir kitų darbuotojų nustatyta darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose arba pareigybių aprašymuose. Darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas tvirtina darbdavys, remiantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁴⁴ 25 straipsniu 1 dalimi 5 punktu, 33 straipsniu 2 dalimi.

Paminėtini ir darbuotojų profesinės etikos kodeksai, jų nuostatų darbuotojai taip pat privalo laikytis. Pavyzdžiui, nesilaikant jau minėto Gydytojų etikos kodekso arba Lietuvos banko tarnautojų etikos kodekso darbuotojams gali kilti drausminė atsakomybė.

Paminėtina, kad labai svarbus yra lokalinio teisės akto ir kitų teisės aktų galios santykis. Pvz. Darbo tarybų įstatymo⁴⁵ 18 straipsnyje numatyta, kad darbo tarybos nariai, vykdydami savo pareigas, atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 valandų per metus ir tai yra garantija, numatyta įstatyme. Kolektyvinėje sutartyje galima sulygti dėl ilgesnio laikotarpio darbuotojų atstovų funkcijoms vykdyti ir tas nustatyta Darbo tarybų įstatymo 9 straipsnio, 9 dalyje.

Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo supažindinti priimamą asmenį su darbovietėje galiojančiomis darbo tvarkos taisyklėmis, kaip nustatyta Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalyje. Toks supažindinimas paprastai įforminamas darbuotojui pasirašant tam skirtame žurnale.⁴⁶ Ši pareiga taip pat apima darbuotojo supažindinimą su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis.

Supažindindamas su darbo tvarkos taisyklėmis darbuotojas turi pasirašyti specialiai tam skirtame žurnale. Darbuotojas neturėtų pasirašyti tokiu atveju, kai darbo tvarkos taisyklės jam nebuvo pateiktos. t.y. realiai su jomis jis nebuvo supažindintas. Darbuotojas taip pat turi teisę reikalauti, kad jam asmeniškai būtų pateikta darbo tvarkos taisyklių kopija arba nurodyta, kur jos yra skelbiamos, kad jos būtų jam prieinamos. Priešingu atveju, kilus ginčui dėl darbo pareigų neatlikimo arba netinkamo atlikimo, darbuotojui būtų sunku įrodyti, kad jis faktiškai nebuvo supažindintas su darbo tvarkos taisyklėmis, nes jis pasirašė žurnale.⁴⁷

⁴³ Ten pat P. 326.

⁴⁴ Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 70- 3170.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972

⁴⁶ NEKROŠIUS, I, et al Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 381.

⁴⁷ PETRYLAITĖ D, PETRYLAITĖ V. Darbo teisė: Aktualūs atsakymai darbuotojui. Vilnius: VĮ Registrų centras 2010. P 229.

Darbdavys turi pareigą supažindinti darbuotoją su pakeitimais, jeigu keičiamos darbo sąlygos, pakeičiami darbuotojo darbą reglamentuojantys, darbovietėje galiojantys teisės aktai. Darbuotojas turi būti supažindintas pasirašytinai su norminiais ir vietiniais (lokaliniais) įmonės teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų saugą ir sveikatą. Kilus ginčui teisme, aplinkybė, kad darbuotojas buvo supažindintas su šiais teisės aktais, gali būti patvirtinta tik rašytiniais įrodymais, kuriuose užfiksuotas darbuotojo pasirašymas apie jo supažindinimą su minėtais aktais. Taip nustatyta Darbo kodekso 264 straipsnio 3 dalyje, ir Civilinio proceso kodekso 177 straipsnio 4 dalyje. Jeigu, tęsiantis darbo santykiams darbuotojo darbo sąlygos yra pakeičiamos arba pakeičiami jo darbą reglamentuojantys darbovietėje galiojantys teisės aktai, darbdavys taip pat turi pareigą supažindinti darbuotoją su tokiais pakeitimais.

Jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas.⁴⁸

Darbo kodeksas išsamiai nenustato, kaip plačiai turi būti aprašoma darbo funkcija, ir šis klausimas yra svarbus dėl šių priežasčių:

Pirma - remiantis Darbo kodekso 119 straipsniu darbdavys neturi teisė reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi, išskyrus kodekse numatytus atvejus. Dėl papildomo darbo ar pareigų turi būti sutarta ir tai turi būti aptarta darbo sutartyje. Tokiu atveju, nesant išsamaus darbo funkcijos aprašymo, darbuotojas gali atsisakyti atlikti jam pavestą darbą, neatsižvelgdamas į žodinių pareigų aptarimą;

Antra - darbdavys gali nepagrįstai praplėsti darbuotojo įsipareigojimus darbdaviui ir pavestą darbo funkciją traktuoti labai plačiai.

Nesant teisės aktų nustatyta, kaip plačiai turi būti aprašoma darbo funkcija ir atsižvelgiant į tai, kad įstatymai darbo funkcijos aprašymą, privalomą pateikti darbo sutartyse sieja su trumpu jos apibūdinimu, taip gali būti sudaromos prielaidos atsirasti ginčui. Galima tokiu atveju remtis Europos Sąjungos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas (91/ 533/ EEB), priimta 1991 m. spalio 14 dieną⁴⁹. Darbdavys šia direktyva įpareigojamas

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje apibendrinimo apžvalga“. Biuletenis Teismų praktika, Vilnius 2004. Nr. 21.

⁴⁹ Tarybos direktyva 91/533/EEB, 1991 m. spalio 14 d. dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. Publikavimas: 2004 Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.

informuoti darbuotoją apie visus esminius sutarties arba darbo santykių su juo aspektus. Turi būti pateikiama informacija apie darbo, kuriam yra įdarbintas darbuotojas pavadinimą, rūšį, pobūdį ar kategoriją arba trumpą darbuotojo atliekamo darbo aprašymą arba jo apibūdinimą. Direktyva numato ir informavimo būdus: rašytinės darbo sutarties ir (arba), priėmimo į darbą rašto ir (arba), vieno ar daugiau rašytinių dokumentų.

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką sudaryti darbo sutartį, užtenka susitarti dėl darbo funkcijos, o konkretus darbuotojo atliekamas darbas gali būti detalizuojamas vėliau, jau vykdant darbo sutartį. Darbo funkcijos apimtis gali būti aptariama lokaliniuose norminiuose aktuose, tokiuose, kaip darbuotojo pareiginiai nuostatai ir nebūtinai turi būti specialiai apibrėžta darbo sutartyje. Pačia veiksmingiausia ir paprasčiausia priemone darbo funkcijai aprašyti laikytini darbuotojo pareiginiai nuostatai ir, kad kiekvienas darbuotojas žinotų savo darbus ir atsakomybės ribas, dėl tikslų darbo funkcijų rekomenduojama susitarti raštu.⁵⁰ Nurodymus, kurie nenustatyti darbuotojo pareiginiuose nuostatuose, reikalinga įforminti raštu - įsakymu. Nors darbo kodeksas ir neaptaria, kokia forma darbuotojai turi būti supažindinami su darbo sąlygomis, atsižvelgiant į tai, kad darbo funkcijos aprašymas darbo sutartyje yra būtinas ir darbo sutarties nuostatų darbuotojas privalomai turi laikytis, remiantis įstatymo analogijos principu darbuotojas, su pareiginiiais nuostatais turi būti supažindintas raštu. Toks, maksimaliai tikslus darbuotojo darbo funkcijų reglamentavimas sudarys prielaidas teisėtam drausminės nuobaudos skyrimui, ir tai labai palanku ne tik darbuotojui, kuris be jokios abejonės yra silpnesnė darbo santykių šalis, ypač dabar, esant sunkiai ekonominei situacijai, kuri įtakojo nedarbo didėjimą. Tikslus darbo funkcijų nustatymas yra palankus ir darbdaviui, kuris nebūtinai piktnaudžiauja savo padėtimi. Jis galės veiksmingiau įgyvendinti drausminės atsakomybės taikymą, jeigu darbuotojas pažeis savo įsipareigojimus.

Taigi, darbuotojai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas turi laikytis teisės aktuose numatytų reikalavimų. Taip pat turi gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, jie negali piktnaudžiauti savo teise, o įgyvendindami darbo teises ir vykdydami pareigas, neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje 2000 spalio 16 d. *D.Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB "Wellman"* Nr. 3K-3-1012/2000. kategorija 1.

2. 2 Specialioji drausminė atsakomybė

Kai kurių ūkio šakų ir sričių įmonėse, įstaigose ir organizacijose darbo drausmė reglamentuojama kitu būdu: ne darbo tvarkos taisyklėmis, o Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir kitų valdžios ar valdymo institucijų patvirtintais drausmės statutais ar kitais specialiais teisės aktais. Tokia drausminė atsakomybė teisinėje literatūroje vadinama specialiaja.

Šios, specialiosios drausminės atsakomybės taikymo pagrindas įtvirtintas Darbo kodekso 231 straipsnyje. Panaši norma buvo įtvirtinta prieš tai galiojusiame Darbo įstatymų kodekso 152 straipsnyje – kai kuriose liaudies ūkio šakose galioja drausmės statutai.⁵¹

Minėtas Darbo įstatymų kodeksas, priimtas 1972 – ais metais reguliavo tiek darbininkų, tiek tarnautojų darbo santykius. Tuo pačiu darbininkams ir tarnautojams galiojo ir specialūs teisės aktai, kurie reglamentavo jų darbo ir tarnybos drausmę tokiose specifinėse ūkio šakose kaip geležinkelio transporte, jūrų, upių laivyne, kitose ūkio šakose. Taip pat kai kuriose valstybiniuose sektoriuose – prokuratūroje, muitinėje ir kituose. Vėliau valstybės tarnautojai buvo išskirti iš bendro dirbančiųjų rato ir 1995 m. balandžio 4 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos Valdininkų įstatymas.⁵² Jis reglamentavo valstybės valdymo tarnybos įvairius klausimus: priėmimas į valstybės valdymo tarnybą, valdininkų teises ir pareigas, tačiau, tarnautojų atsakomybės klausimai vis dar buvo sprendžiami pagal darbo įstatymus. Palaipsniui valstybės tarnautojų darbo santykiai vis labiau atskiriami nuo darbo teisės šakos. 1999 m. liepos 30 d. priimtas naujas Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas⁵³, kuris parodė, kad valstybės tarnyba atskiriama nuo darbo teisės reguliuojamų santykių, ir jame beveik neliko normų, kurios nukreiptų į darbo įstatymus.

Po valstybės tarnybos įstatymo įsigaliojimo valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės santykiams atsiskyrus nuo darbo teisės, specialiosios drausminės atsakomybės taikymo sritis labai susiaurėjo. Įvairūs tarnybos ir drausmės statutai, reglamentuojantys statutinių, taip pat nestatutinių valstybės tarnautojų tarnybinę drausmę, tapo kitos teisės šakos – administracinės teisės sudedamosiomis dalimis. Taigi dabar specialioji drausminė atsakomybė taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems kai kurių kategorijų darbuotojams. Nuo darbo teisės reguliavimo sferos atskirta vidaus reikalų,

⁵¹ Lietuvos TSR darbo įstatymų kodeksas. Valstybės Žinios, 1995.04.21, Nr. 1-836.

⁵² Lietuvos Respublikos Valdininkų įstatymas. Valstybės žinios, 1995.04.21, Nr., 1-836.

⁵³ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr., 66-2130.

prokuratūra, muitinė ir kitos institucijos, todėl liko nedaug teisės aktų, reguliuojančių nustatančių specialiąją drausminę atsakomybę.

Darbo kodekse paminėti statutai, reguliuojantys darbo drausmę, yra trys:

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas;⁵⁴

2. Lietuvos Respublikos Susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 364 patvirtintas Tarnybos Respublikos jūrų laivuose statutas;⁵⁵

3. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 12 patvirtintas Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas.⁵⁶

Neteko galios nuo

Kitų tų pačių ūkio šakų darbuotojų, kuriems netaikomos statutų nuostatos, darbo drausmę reglamentuoja darbo tvarkos taisyklės.⁵⁷

Iš minėtų pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo drausmę reguliuojančių statutų tik Lietuvos geležinkelio transporto darbuotojų drausmės statutas yra skirtas išimtinai darbo drausmės santykiams reguliuoti. O Tarnybos Lietuvos Respublikos Jūrų laivuose statute ir Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statute išvardijamos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose bei vidaus vandenų laivuose tarnaujančių darbuotojų pareigybės, joms priskiriamos funkcijos, laivo įgulos veiksmai esantys pavojingai situacijai ir tik paskutinis abiejų šių statutų skyrius reglamentuoja laivo įgulos atsakomybę už statuto nuostatų nevykdymą. Vis dėl to paminėti statutai gali priskirti prie specialių teisės aktų, pagal Darbo kodekso 231 straipsnį, nes juose yra kai kurių normų, nustatančių laivo įgulos narių drausminės atsakomybės ypatumus.

Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas

Lietuvos geležinkelio transporto darbuotojų drausmės statuto taikymas numatytas Lietuvos Respublikos Geležinkelio transporto kodekse⁵⁸. Šio kodekso 31 str. 3 d. nustatyta, kad geležinkelių transporto darbuotojų drausmę reglamentuoja šis kodeksas, Darbo kodeksas, ir Vyriausybės patvirtintas Geležinkelių transporto drausmės statutas. Statutas taikomas įmonės „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojams, kurių veikla gali sukelti šios įmonės darbo sutrikimus, susijusius su didelio masto avarijomis, jų sunkiais padariniais žmonėms ir gamtai. Nors, galutinio darbuotojų sąrašo, kuriam šis statutas

⁵⁴ Valstybės žinios, 1995 02 01, Nr. 10-225.

⁵⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr.121-2858.

⁵⁶ Valstybės žinios, 1998, Nr. 12-283.

⁵⁷ NEKROŠIUS, Ipolitaitė, et al Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 382.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos Geležinkelio transporto kodeksas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 72-2487.

taikomas, statute nėra, bet kai kuriuose statuto punktuose yra numatytos konkrečios darbuotojų pareigybės. Pavyzdžiui 16 statuto punkte įvardijami darbuotojai, kurių darbas tiesiogiai susijęs su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu ir krovinių bei objektų saugumo užtikrinimu.

Šiaulių apygardos teismo nutartyje 2010 m. gruodžio 21 d. teisėjų kolegija pažymi, kad darbuotojų pareigas gali reglamentuoti ne tik DK normos, bet ir kiti įstatymai ar poįstatyminiai aktai. Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto bendrosios dalies 1 punkte nurodyta, kad geležinkelių transportas – viena iš svarbiausių Lietuvos Respublikos transporto sistemos dalių. Kad geležinkelių transportas dirbtų darniai, kad keleiviai bei kroviniai laiku būtų pristatomi į paskirties vietą ir užtikrinamas eismo saugumas, geležinkelio transporto darbuotojai privalo dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti vadovų pavedimus, laikytis technologinės ir gamybinės drausmės, saugos darbe reikalavimų nepalikti darbo vietos, kol jų nepakeičia kiti darbuotojai.⁵⁹

Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 11 punkte yra įvardyta, kas yra laikoma drausmės pažeidimu geležinkelių transporte. Tai darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, taip pat nustatytų elgesio tarnybinėse patalpose, geležinkelių transporto įmonių teritorijose, keleiviniuose traukiniuose arba kitoje darbo vietoje taisyklių pažeidimas, net jeigu tai įvyksta ne darbo metu, laikomas darbuotojo drausmės pažeidimu, jeigu už šiuos pažeidimus numatyta administracinė ar baudžiamoji atsakomybė.

Darbo drausmės pažeidimo sąvoka yra platesnė, nei numatyta Darbo kodekse, atkreiptinas dėmesys į tai, kad ji apima ir tuos darbo drausmės pažeidimus, kurie įvykdyti ne darbo metu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2001. 11. 21. nutartyje konstatuoja, kad byloje teismai nustatė, kad ieškovui 1999 m. spalio 13 d. įsakymu Nr. 461/K už darbo drausmės pažeidimą buvo paskirta drausminė nuobauda – papeikimas. Ieškovas 2000 m. gegužės 28 d. buvo sulaikytas depo teritorijoje, nešantis tris talpas su alyva. Nors ieškovas depo teritorijoje nešantis alyvą buvo sulaikytas tuo metu, kai jis nevykdė darbinių funkcijų, tai jo drausminės atsakomybės nepašalina. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtinto „Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto“ 11 punkte numatyta, kad darbinių pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, taip pat nustatytųjų elgesio tarnybinėse patalpose, geležinkelių transporto įmonių teritorijoje taisyklių pažeidimas, net jeigu tai įvyksta ne darbo metu,

⁵⁹ Šiaulių apygardos teismo nutartis. 2010 gruodžio 10 d. *V. M. ir J. C. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“* Nr. 2A – 751 – 372/2010 kategorija 11. 9. 12.; 11. 9. 13.; 121. 21.N

laikomas darbuotojo drausmės pažeidimu. Su atsakovo 1998 m. sausio 5 d. įsakymu Nr. 1/K, kuriame įtvirtinta darbuotojo pareiga informuoti administraciją ir policiją apie depo teritorijoje surastas materialines vertybes, ieškovas supažindintas.⁶⁰

Statuto 12 punkte yra numatytos papildomos nuobaudos geležinkelių darbuotojams už darbo drausmės pažeidimus, be numatytų darbo įstatymuose nuobaudų:

Pirma - mašinistams atimama teisė valdyti lokomotyvą, perkeltiant juos iki vienerių metų mašinistų padėjėjais, šaltkalviais, garvežių kūrিকais;

Antra - nenuimamųjų riedmenų vairuotojams ir lokomotyvų mašinistų padėjėjams atimami pažymėjimai, perkeltiant juos iki vienerių metų į darbą, nesusijusį su traukinių eismu;

Trečia - darbuotojas perkliamas iki 3 mėnesių į darbą, nesusijusį su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu arba gabenamų krovinių bei bagažo saugumo užtikrinimu, atsižvelgiant į jo profesiją (specialybę);

Ketvirta - darbuotojas atleidžiamas iš pareigų, susijusių su geležinkelio eksploatavimu arba darbu, užtikrinančiu eismo ir gabenamų krovinių bei bagažo saugumą, nesuteikiant jam kito darbo.

Tarp Lietuvos geležinkelio transporto darbuotojų drausmės statuto normų ir Darbo kodekso išvelgiama ir kitų skirtumų.

Pavyzdžiui drausminių nuobaudų galiojimo terminai. Statuto 12 punkte, skiriant drausminę nuobaudą - perkėlimą į kitas pareigas, numatomi du galimi šios drausminės nuobaudos galiojimo terminai: iki vienerių metų, iki trijų mėnesių (12. 2 punkte).

Darbo kodekso 243 straipsnis numato, kad drausminė nuobauda galioja vienerius metus, nepriklausomi nuo to, kokio sunkumo padaromas drausmės pažeidimas. Galima išvelgti, kad Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės Statute numatytas dvejetainis drausminės nuobaudos galiojimo terminas yra pozityvesnis, nei Darbo kodekse dėl to, kad laikomasi proporcingumo principo. T y. padarius lengvesnį prasižengimą, drausminės nuobaudos taikymo pasekmės yra proporcingai lengvesnės.

Statuto 16 punkte numatytos garantijos profesinės sąjungos nariams. Darbuotojų, kurie yra profesinės sąjungos nariai, atleidimas iš darbo dėl pirmojoje pastraipoje

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo. Nutartis civilinėje byloje 2001.lapkričio 21 d. *V.Palilionis v. Radviliškio lokomotyvų depas* Nr. 3K-3-1175/2001. kategorija 2.4.3.6.

nurodytų priežasčių turi būti suderintas su atitinkama profesinės sąjungos institucija, išskyrus įstatymų numatytus atvejus, taip pat atvejus, nurodytus šiurkščių pažeidimų, keliančių grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai, sąraše, patvirtintame valstybinės įmonės „Lietuvos geležinkeliai“ generalinio direktoriaus ir suderintame su Lietuvos geležinkelininkų profsąjungų federacija.

Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas

Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto taikymas numatytas Lietuvos Respublikos Saugios laivybos įstatyme,⁶¹ taip pat Prekybinės laivybos įstatyme.⁶²

Saugios laivybos įstatymo 14 straipsnyje, 2 dalyje nustatyta, kad budėjimo tvarką laivuose nustato Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas. Šį statutą tvirtina susisiekimo ministras.

Prekybinės laivybos įstatymo 86 straipsnyje nustatyta, kad jūrininkų teisės ir pareigos jūrininkų reiso metu numatomos šiame įstatyme, kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose, susisiekimo ministerijos patvirtintame Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statute, darbo sutartyje bei pareiginėse instrukcijose.

Nuo 2008 m. gruodžio 31 d. buvo patvirtintas naujas Tarnybos jūrų laivuose statutas⁶³, nes ankstesnis, patvirtintas Lietuvos Respublikos Susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 3-364, jau neatitiko pasikeitusių tarptautinių reikalavimų, kurie taikomi tarptautinei laivybai. Statuto 1 punkte teigiama, kad Statutas nustato pagrindinius laivo įgulos darbo ir veiklos principus eksploatuojant laivą, laivo kapitono, laivo valdytojo ir įgulos santykius, jų pareigas, teises ir atsakomybę, vykdamas laivuose Lietuvos Respublikos įstatymų, kitų teisės aktų ir Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių nuostatas. Dabartiniame statute nėra aprašytos visos laive esančios pareigybės, minimos tik laivo valdytojo, laivo kapitono, vyresniojo kapitono padėjėjo, vyriausiojo mechaniko, antrojo mechaniko pareigos.

VIII skyriuje numatyta laivo įgulos narių atsakomybė už šio statuto nuostatų nevykdymą.

Laivo įgulos narys privalo būti nušalintas nuo darbo tą dieną arba budėjimo pamainą, kai budėjimo arba darbo metu yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų. Laivo įgulos narys gali būti nušalintas nuo darbo: kai laivo įgulos nario veiksmai (aplaidumas) gali pakenkti arba pakenkė saugiai laivybai, sudarė arba gali

⁶¹ Lietuvos Respublikos Saugios laivybos įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 75-2264.

⁶² Lietuvos Respublikos Prekybinės laivybos įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 101-2300.

⁶³ Tarnybos jūrų laivuose statutas. Valstybės žinios, 2009 01 13, Nr. 4 – 101.

sudaryti sąlygas padaryti bet kokią žalą laivui, jame esantiems asmenims bei kroviniams, kai laivas yra tolimojo plaukiojimo reise ir laivo įgulos narys padarė veiką, numatytą Lietuvos Respublikos baudžiamuosiuose įstatymuose, ir laivo kapitonas, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso įstatymais ir kitais teisės aktais, atlieka ikiteisminį tyrimą, kai laivo įgulos narys nevykdo laivo kapitono arba vadovaujančių asmenų įsakymų, kilus grėsmei žmonių ar laivo saugumui, kai laivo įgulos narys šiurkščiai pažeidžia drausmę ir budėjimo tvarką laive, dėl ko gali kilti grėsmė laivybos saugumui, žmonių sveikatai ir gyvybei, kai sustabdomas arba baigiasi laivo įgulos nario jūrinio laipsnio / diplomo kvalifikacijos liudijimo galiojimas, leidžiantis užimti atitinkamas pareigas laive.

Analogiška nuostata dėl nušalinimo yra paminėta Prekybinės laivybos įstatymo 13 straipsnyje, kuriame sakoma, kad laivo kapitonas turi teisę nušalinti nuo darbo (pareigų) bet kurį laivo įgulos narį, jeigu jo veiksmai (aplaidumas) gali pakenkti arba pakenkė laivo saugiai laivybai, sudarė arba gali sudaryti sąlygas padaryti bet kokią žalą laivui, esantiems jame žmonėms, arba kroviniams. Darbo kodekso 123 straipsnyje yra įtvirtintas nušalinimo nuo darbo pagrindas tada, kai darbuotojas pasirodo darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų.

Atvejai, anksčiau paminėti 1 – 4 punktuose, išskyrus 5 punktą (kai sustabdomas arba baigiasi jūrinio laipsnio diplomo / kvalifikacijos liudijimo galiojimas, leidžiantis užimti atitinkamas pareigas darbe), pagal Statutą gali būti atleidimo iš darbo pagrindas vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis.

Paminėtina, kad naujajame Tarnybos jūrų laivuose statute numatyta, kad laivo įgulos narys gali būti izoliuotas atskiroje patalpoje ir laikomas joje, jei jo veiksmai kelia grėsmę laivo arba jame esančių žmonių ir turto saugumui.

Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenu laivuose statusas

Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenu laivuose statuto taikymas buvo numatytas Vidaus vandenu transporto kodekse.⁶⁴ Kodekso 18 straipsnyje nustatyta, kad vidaus vandenu transporto personalo priėmimo ir atleidimo tvarką, jo teises ir pareigas ir tarnybos laivuose sąlygas nustato greta kitų teisės aktų ir Susisiekimo ministerijos patvirtintas Tarnybos Lietuvos vidaus vandenu laivuose statusas. Šiuo metu, nuo 2009 01 30 d. Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenu statusas negalioja.

⁶⁴ Vidaus vandenu transporto kodeksas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 105-2393.

Drausminės atsakomybės subjektais pagal Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenu statuto nuostatas buvo nustatyti laivo įgulos nariai. Tačiau pagal Vidaus vandenu transporto kodekso 18 straipsnio formuluotę galima teigti, kad subjektų ratas buvo didesnis. Jame prie subjektų priskiriami ir kranto darbuotojai, kurie tiesiogiai aptarnauja vidaus vandenu transportą.⁶⁵ Statute buvo numatytas drausminės atsakomybės reguliavimas ir VIII skyriuje įtvirtinta, kad laivo įgulos nariai atsako už sąžiningą savo pareigų pagal pareigines instrukcijas vykdymą. Lyginant su Darbo kodeksu, Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenu statute numatytas griežtesnis reglamentavimas už tokias pražangas, kurios pagal Darbo kodeksą gali būti laikomos šiurkščiomis.

Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenu statute įtvirtinta imperatyvi norma - darbo sutartis nutraukiama ir laivo įgulos narys atleidžiamas iš darbo. O Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje, kurioje reglamentuojama atleidimo iš darbo, kaip drausminės nuobaudos, taikymas, numatoma, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį. Tokios sugriežtintos atsakomybės nustatymas, matyt, susijęs su tuo, kad tarnyba laivuose vyksta labai ypatingomis sąlygomis, didesnio pavojaus šaltinyje, nes neatsakingas, pažeidžiantis nustatyta darbo tvarką jūrininko ar vidaus vandenu laivo įgulos nario veiksmas gali sukelti grėsmę žmonių ar laivo saugumui, žmonių sveikatai ar gyvybei, taip pat žalą aplinkai.⁶⁶

Šiuo metu, specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę liko tik du, todėl matyti, kad norminių teisės aktų, reguliuojančių specialiąją drausminę atsakomybę skaičius mažėja. Jie yra susiję su Darbo kodeksu ir atsižvelgiant į tai, kad šie teisės aktai reglamentuoja specifinę valstybėje ūkio šaką, papildo jo nuostatas, kai kurios šių teisės aktų nuostatos skiriasi nuo Darbo kodekso. Taip pat, atkreiptinas dėmesys, kad šie teisės aktai kaip buvo, taip ir liko poįstatyminio teisės akto lygmens. Darbo kodekse, 4 straipsnyje, 10 punkte teigiama, kad darbo drausmės užtikrinimo pagrindus nustato įstatymai.

Konstitucinis teismas 1995 m. spalio 26 d. nutarime yra konstatavęs, kad demokratinėje visuomenėje prioritetą teikiamas žmogui, todėl viskas, kas susiję su pagrindinėmis žmogaus teisėmis ir laisvėmis turi būti reguliuojama įstatymais. Seimas

⁶⁵ VĖGELIS V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. Vilnius: VU, 2008. *Teisė* 68, p. 150.

⁶⁶ VĖGELIS V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. Vilnius: VU, 2008. *Teisė* 68, p. 150-151.

⁶⁷ Ten pat, P. 153.

negali įstatymų deleguoti Vyriausybei, juo labiau jai pavaldžiai institucijai, teisės reguliuoti santykius, susijusius su žmogaus teisėmis ir laivėmis. Žmogaus teisės ir laisvės, jų turinys, apsaugos ir gynimo teisinės garantijos turi būti nustatomos įstatymų. Antraip gali būti pažeistas konstitucinis žmogaus teisių įstatyminės gynybos principas.⁶⁷

3. Drausminės atsakomybės pagrindai

Darbe neišvengiamai svarbu laikytis darbo drausmės, darbo drausmės užtikrinimas neabejotinai turi įtakos normaliam darbo santykių reguliavimui, sėkmingam darbui. Darbo drausmė kaip teisinė kategorija teisės literatūroje suprantama keliais aspektais: kaip kolektyvinis darbo organizavimo principas; kaip teisės šakos – darbo teisės – principas; kaip darbo teisės institutas, teisės normų, reglamentuojančių darbo drausmę, visuma; kaip teisinio darbo santykių turinio elementas (darbuotojo paklusimas nustatytai darbo tvarkai); kaip konkretaus darbuotojo elgesys.

Taip pat darbo drausmė gali būti suprantama objektyviai ir subjektyviai. Suprantant objektyviai, tai tam tikra normų visuma, bendras teisės institutas, kuris nustato vidaus darbo tvarką, darbdavio ir darbuotojo teises ir pareigas, skatinimo priemonės ir drausminę atsakomybę.

Vertinant subjektyviai, tai konkreti darbuotojo pareiga laikytis visų teisės normų ir darbdavio reikalavimų, kylančių iš darbo sutarties.⁶⁸ Tai yra pareiga laikytis jam privalomų norminių teisės aktų reikalavimų bei laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, laikytis technologinės drausmės darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų tausoti darbdavio turta, dirbti dorai ir sąžiningai.

Teisės literatūroje išskiriamos tokios sąvokos kaip gamybinė drausmė ir technologinė drausmė. Gamybinė drausmė reiškia tvarką gamyboje. Tai yra laikymasis gamybos reikalavimų, darbuotojų aprūpinimas žaliavomis, instrumentais darbas turi būti organizuojamas tinkamai ir taip, kad nebūtų prastovų ir gamybos sutrikimų. Darbdavys turi užtikrinti gamybinę drausmę. Technologinė drausmė susijusi su technologinių taisyklių laikymusi, griežto gamybinių operacijų atlikimo eiliškumo. Jeigu darbuotojas pažeidžia technologine drausmę, tai gali būti laikoma gamybiniu aplaidumu ir tai gali būti pagrindas darbuotoją patraukti drausminėn atsakomybėn.

Darbo drausmė priklauso nuo daugelio sąlygų, jos gali būti objektyvios ir subjektyvios, gali veikti darbo procese arba buityje ir kt. Jas galima suskirstyti į keturias dideles grupes: technines – organizacines, socialines – ekonomines, buitines gyvenimo ir asmenines sąlygas.⁶⁹

Technologinės – organizacinės sąlygos yra tokios, kurios veikia gamybos procese. Tai darbo sąlygos, gamybos proceso organizavimas, ir darbo organizavimas.

⁶⁸ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G., Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. p. 331.

⁶⁹ MIDVIKIS R., TOLIŠIŪTĖ A., Darbo drausmė, Vilnius: Mintis, 1984. p 12 – 18.

Prie socialinių ekonominių sąlygų galima priskirti tinkamą turiningą laisvalaikio organizavimą, įmonėse susiklostančias tradicijas. Kolektyve susiklostęs teigiamas mikroklimatas gali darbuotojus mobilizuoti, paskatinti elgtis drausmingai.

Darbo drausmė priklauso ir nuo buitinių darbuotojo gyvenimo sąlygų, nes gyvendamas blogomis gyvenimo sąlygomis darbuotojas aplaidžiau žiūri į atliekamas pareigas.

Asmeninės sąlygos, nuo kurių gali priklausyti darbuotojo darbo drausmė yra šeiminė padėtis, lytis, amžius, sveikatos būklė.

Be drausminės atsakomybės taikymo kaip metodo, egzistuoja dar keli darbo drausmės užtikrinimo metodai. Anksčiau paminėti metodai įtikinėjimas ir auklėjimas laikomi iš dalies netekusiais savo reikšmingumo. Sąmoningas požiūris į darbą šiuo metu tampa savaime suprantamu dalyku, nes darbo rinkoje susiklosčiusi situacija reiškia, kad darbdavys turi didesnes galimybes pasirinkti darbuotojus jau turinčius norą dirbti ir nereikia dėti pastangų juos auklėjant. Gali būti, kad įtikinėjimas ir auklėjimas bus veismingi taikant juos labai jauniems darbuotojams. Augant darbo jėgos paklausai situacija gali keistis, kuomet darbuotojai neretai diktuoja savo „sąlygas“ darbdaviams, bet vis tik tai šie du metodai laikomi mažiau veiksmingais nei drausminės atsakomybės taikymas arba darbuotojų skatinimas.

Darbo kodekso 233 straipsnyje pateikiamas pavyzdinis darbuotojų skatinimo galimų būdų sąrašas, bet darbdavys gali savo nuožiūra numatyti kitus būdus, kurie gali būti įtvirtinti įmonių, įstaigų ir organizacijų darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse sutartyse, kituose norminiuose teisės aktuose, gali būti numatyti specialiuose norminiuose teisės aktuose, kurie reglamentuoja darbo drausmę. Darbdavys darbuotoją skatina savo nuožiūra. Tinkamai taikomas ir pamatuotas paskatinimas gali padėti pasiekti labai teigiamų rezultatų – pažadinti norą geriau dirbti, laikytis darbo drausmės.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavys nėra įpareigotas laikytis darbo drausmės ir negali būti patrauktas drausminėn atsakomybėn. Vis tik darbdavys yra įpareigotas tinkamai organizuoti darbą, sudaryti organizacines ir ekonomines sąlygas tam, kad darbuotojas galėtų laikytis darbo drausmės ir našiai dirbti ir šių darbdavio pareigų nevykdymas reikštų, kad darbuotojas negali būti patrauktas drausminėn atsakomybėn.

Vidaus darbo tvarkos reguliavimu nustatoma darbo drausmė ir jos užtikrinimas.⁷⁰ Darbo proceso organizavimas ir vadovavimas jam, taip pat ekonominių sąlygų sudarymas

⁷⁰ DAMBRAUSKIENE G. ; MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai. Vilnius: Mykolo Riomerio leidybos centras, 2008, p. 123.

yra darbdavio prerogatyva ir daugeliu atvejų darbo drausmės laikymasis priklauso nuo to, kaip yra suorganizuotas darbas.

3.1 Darbo drausmės pažeidimas

Darbo kodekso 234 straipsnis nustato, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Būtent darbo pareigų, kurios yra įtvirtintos teisės aktuose, arba dėl kitos pražangos, jeigu įstatymuose ar kituose teisės aktuose yra nustatyta, kad drausminė atsakomybė atsiranda ir už kitas pražangas. Darbo kodeksas tiksliai neapibrėžia, kokių konkrečiai darbuotojų pareigų pažeidimas laikomas darbo drausmės pažeidimu, bet pagal Darbo kodekso 264 straipsnio 4 dalį, kurioje detalizuojama, kad darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas, galima spręsti, kad atitinkamuose teisės aktuose įtvirtintų pareigų nesilaikymas ir bus darbo drausmės pažeidimas, už kurį atsiranda drausminė atsakomybė.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarime apibrėžė darbo drausmės pažeidimą ir nurodė, kad darbo drausmės pažeidimas yra dėl darbuotojo kaltės darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, taip pat darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir atlikimo taisyklių bei instrukcijų reikalavimų nesilaikymas.⁷¹

Kai kuriais atvejais, esant tam tikroms aplinkybėms, darbo drausmės pažeidimas negali būti konstatuotas ir darbuotojas negali būti baudžiamas.

Darbo kodekse, palyginti su senuoju Darbo įstatymų kodeksu, apibrėžiant darbuotojų pareigą vykdyti darbdavio ir administracijos nurodymus, išskirtas tokių nurodymų teisėtumo elementas. Darbuotojui privalomi vykdyti tik teisėti nurodymai. Teisėtas elgesys - toks elgesys, kuris atitinka teisės nuostatas ir yra teisės normų leidžiamas. Vykdyti neteisėtus nurodymus darbuotojas gali atsisakyti, tačiau apie tai reikėtų informuoti darbdavį, administraciją. Neteisėtu darbdavio nurodymu gali būti nurodymas klastoti dokumentus, neteisėtais taip pat bus laikomi tokie nurodymai, kuriais darbdavys nurodys atlikti tokias funkcijas, kurios neįeina į darbuotojo pareigas, nebent tai yra atvejai, numatyti Darbo kodekso 121 straipsnyje, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi, ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą, ir kitais ypatingais atvejais.

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje apžvalga“. Biuletenis Teismų praktika Nr. 21. Vilnius 2004.

Darbo drausmės pažeidimu negali būti laikomi atvejai, kuomet darbuotojas naudojami savo subjekcinėmis teisėmis, kurios nustatytos įstatymais, darbo sutartimis. Pavyzdžiui darbuotojas, auginantis vaiką iki trejų metų arba darbuotojas vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką nesutinkantis vykti į komandiruotę kuriam pagal Darbo kodekso 220 straipsnį numatytos tokios garantijos, negali būti baudžiamas.

Darbuotojas negali būti baudžiamas ir tokiais atvejais, kai pats darbdavys neužtikrina darbuotojams gamybinių sąlygų, t.y. neaprūpino darbui reikalingomis priemonėmis, neaprūpino žaliavomis, instrumentais arba dėl jo paties netinkamo darbo organizavimo atsirado prastovos, gamybos sutrikimai.

Kartais darbuotojas dėl sveikatos sutrikimų negali atlikti jam pavesto darbo, arba, kai darbuotojas nėra kvalifikuotas dirbti darbą, neretai tai atsitinka pasikeitus gamybos pobūdžiui, dėl kitų aplinkybių pasikeitus darbo specifikai.

Dar vienas, jau minėtas atvejis yra tada, kai darbuotojas nebuvo supažindintas su savo pareigomis.

Bendrojoje teisės teorijoje, taip pat ir atskirų teisės šakų teorijoje visuotinai priimta, kad drausminės atsakomybės taikymo pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas. Teisinėje literatūroje darbo drausmės pažeidimas nėra plačiai išnagrinėtas, tačiau aišku, kad kaip ir kiekvienam teisės pažeidimui reikalinga konstatuoti ne patį pažeidimo faktą, o reikalinga nustatyti visų pažeidimo elementų sudėtį.

Darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimo rūšių ir todėl jam būdingi visi teisė pažeidimo sudedamieji elementai, t.y. objektas, subjektas, objektyvioji pusė ir subjektyvioji pusė. Tik nustatius visus šiuos elementus, galima konstatuoti darbo drausmės pažeidimą.⁷² Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusės dar vadinamos darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis.⁷³ Drausminės atsakomybės sąlygos bus aptartos 4 magistro darbo dalyje.

Teisės literatūroje darbo drausmės pažeidimo objektas skirstoma į bendrąjį, rūšinį ir tiesioginį.

Bendroju darbo drausmės pažeidimo objektu laikoma darbo tvarka. Tai yra visuomeniniai teisiniai santykiai, ginami teisės normomis, o būtent darbo santykiai susiklostę tarp darbuotojų ir darbdavių.⁷⁴

⁷² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, P. 329.

⁷³ NEKROŠIUS I, et al Darbo teisė.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 384.

⁷⁴ ЛУШНИКОВ А. М., ЛУШНИКОВА М. В., Курс трудового права. Учебник. Москва: 2009 Издательство „Статут“ Стр 745.

Rūšiniu darbo drausmės pažeidimo objektu laikytina norminiais teisės aktais nustatyta darbo tvarka, o specialiosios drausminės atsakomybės atveju – darbo tvarka, nustatyta darbo drausmės statute.

Tiesioginiu darbo drausmės pažeidimo objektu laikoma darbo tvarka, nustatyta pareigybių aprašymuose, pareiginiuose nuostatuose, pareiginėse instrukcijose – t.y. specialiosiose darbo pareigose.

Darbo drausmės pažeidimo subjektu laikomas prasižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbinis teisnumas ir veiksnumas yra būtina sąlyga tam, kad įgyti darbuotojo teisinį statusą ir tai yra asmens gebėjimas įgyti ir savo įgyvendinti darbinės teises ir pareigas. Kalbant apie būtinumą vienu metu turėti ir darbinį teisnumą ir darbinį veiksnumą tai reikalinga tam, kad vienas be kito jie egzistuoti negali. Darbuotojas darbą turi atlikti pats, negali jo atlikti per atstovą, vadinasi ir drausminė atsakomybė negali būti įgyvendinta per atstovą, o taikoma tik pačiam darbuotojui. Pagal Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalį visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui sukakus 16 metų.

Asmenys nuo 16 metų laikomi suvokiančiais savo veiksmus, atsirandančias teises ir pareigas gali savarankiškai įgyvendinti, t.y. dirbti, atsakyti drausmine tvarka ir materialiai.⁷⁵ Asmuo darbuotojo teisinį statusą įgyja tada, jeigu dirba pagal darbo sutartį ir už atlyginimą.

Darbo kodekse minimi asmenys, kurių darbinis veiksnumas laikomas ribotu, nes jų teisės į darbą įgyvendinimas susijęs su kitų asmenų valia – reikalingas vaiko tėvų arba vaiko atstovo raštiškas sutikimas, mokyklos, kurioje vaikas mokosi, bei vaiką prižiūrinčio gydytojo sutikimas. Šių asmenų reikalavimu darbo sutartis gali būti nutraukta su vaiku, nepaisant jo valios.

Nežiūrint į tai, kad asmenys nuo 14 iki 16 metų neturi visiško darbinio teisnumo ir veiksnumo, jiems gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Būtent jie yra darbo teisinių santykių šalis, taip pat jiems, kaip ir kiekvienam kitam darbuotojui taikomos norminiuose teisės aktuose numatytos teisės ir pareigos ir išimtyje Darbo kodekse tokiems asmenims nenumatytos. Pažymėtina, kad drausminės atsakomybės taikymas nepilnamečio tėvams arba atstovams neįmanomas, nes ne jie yra darbo santykių šalis.⁷⁶ Pageidautina, kad darbdavys, taikydamas drausminę atsakomybę atsižvelgtų į tokio darbuotojo amžių, turėdamas omenyje tai, kad griežta nuobauda gali turėti neigiamos įtakos jo asmenybės

⁷⁵ BOGDANSKIS T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.P.78 – 79.

⁷⁶ ЛУШНИКОВ А. М., ЛУШНИКОВА М. В., Курс трудового права. Учебник. Москва: 2009 Издательство „Статут“ Стр 748.

susiformavimui, palaužti pasitikėjimą savimi. Darbdavys, esant galimybei iš viso galėtų netaikyti drausminės nuobaudos, o pasirinkti kitus darbo drausmės užtikrinimo metodus – įtikinėjimą arba auklėjimą.

Kita darbo santykių ir drausminės atsakomybės šalis yra darbdavys. Juo pagal Darbo kodekso 16 straipsnio 1 dalį gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio ir turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbdaviu gali būti kiekvienas fizinis asmuo, o jo teisnumą ir veiksnumą nustato Lietuvos Respublikos civilinio kodeksas.⁷⁷ Darbdaviai įgyja savo teises, bei įgyvendina savo pareigas per organus ir administraciją, kuri pagal savo kompetenciją gali duoti privalomus nurodymus, kaip nustatyta Darbo kodekso 14 straipsnio 2 dalyje.

Specialiosios drausminės atsakomybės taikymo atvejais atsakomybės subjektais gali būti asmenys, įvardinti specialiuosiuose teisės aktuose. Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės Statutas taikomas įmonės „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojams, Tarnybos Respublikos jūrų laivuose dabartiniame statute nėra aprašytos visos laive esančios pareigybės, minimos tik laivo valdytojo, laivo kapitono, vyresniojo kapitono padėjėjo, vyriausiojo mechaniko, antrojo mechaniko pareigos. Tokioje situacijoje, kai nėra tiksliai įvardijamos pareigybės, kurioms taikomos statuto nuostatos, nustatančios drausminę darbuotojų atsakomybę, apsunkinamas statuto taikymas – t.y. drausminės atsakomybės subjekto nustatymas. Asmenys, kurių atsakomybę reglamentuoja šie teisės aktai, laikytini specialiaisiais drausminės atsakomybės subjektais. Jiems būdinga, kad be bendrųjų, Darbo kodekse nustatytų reikalavimų jiems keliami specialūs reikalavimai.

Apibendrinant galima pasakyti, kad tiek bendrosios, tiek specialiosios drausminės atsakomybės atvejais drausminės atsakomybės subjektais laikomi darbuotojai. Tiek vienus, tiek kitus sieja darbo teisiniai santykiai, jiems reikalinga turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Asmenys nuo 14 iki 16 metų taip pat gali būti drausminės atsakomybės subjektais. Specialiosios drausminės atsakomybės taikymą palengvintų konkrečių pareigybių įvardijimas pačiuose statutuose arba pareigybių aprašymuose įtraukiant nuostatas apie statuto taikymą šiam darbuotojui kilus drausminei atsakomybei.

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką darbuotojas, sudaręs darbo sutartį, privalo tinkamai atlikti savo darbo pareigas ir griežtai laikytis jų atlikimo tvarkos. Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Taigi asmuo, tapęs darbuotoju, privalo paklusti darbovietėje nustatytai vidaus darbo tvarkai. Darbo tvarkos taisyklėmis siekiama stiprinti darbo drausmę, užtikrinti racionalų darbo laiko panaudojimą, didinti

⁷⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras. 2007m.

darbo našumą. Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį su darbovietėje galiojančiomis darbo tvarkos taisyklėmis (DK 99 straipsnio 4 dalis). Darbuotojui, pažeidusiam darbo drausmę, gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Šios atsakomybės tikslas yra tiek darbo drausmės pažeidimų prevencija, tiek pažeidėjo nubaudimas už netinkamą darbo funkcijų atlikimą. Taigi drausminės atsakomybės taikymo pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas. Pagal DK 234 straipsnį darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, todėl jam būdingi visi teisės pažeidimo elementai, t. y. objektas, subjektas, objektyvioji ir subjektyvioji pusės. Tik esant šių elementų visumai vienu metu galima konstatuoti, kad yra darbo drausmės pažeidimas, sukiantis drausminę atsakomybę.

Darbo drausmės pažeidimo subjektu laikomas nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą. Darbo drausmės pažeidimo objektu pripažįstama darbovietėje nustatyta darbo tvarka. Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji pusė – tai darbuotojo neteisėtas elgesys (darbo pareigų, nustatytų darbo sutartyje ir vietiniuose norminiuose teisės aktuose, neatlikimas arba netinkamas atlikimas). Darbo drausmės pažeidimo subjektyvioji pusė – tai darbo drausmę pažeidusio darbuotojo kaltė, kuri gali pasireikšti tiek tyčios, tiek neatsargumo forma.⁷⁸

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis civilinėje byloje 2009 balandžio 27 d. *L. V. v. UAB „Žvėryno klinika“* Nr. 3K-3-153/2009. kategorija 14.4; 15.31;158.4 (S).

3. 2 Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas

Darbo drausmę pažeidusiam darbuotojui taikomos Darbo kodekso 237 straipsnyje nustatytos nuobaudos: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo (Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalis).

Darbuotojams, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė gali būti taikomos ir kitokios nuobaudos, tokios gali būti numatytos specialiuosiuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose tų darbuotojų darbo drausmę, pavyzdžiui, pagal Lietuvos geležinkelių transporto drausmės statuto 12 punktą, mašinistams atimama teisė valdyti lokomotyvą, perkeliant juos iki vienerių metų mašinistų padėjėjais, šaltkalviais, garvežių kūrিকais, taip pat kitos, numatytos drausminės nuobaudos.

Skirdamas drausminę nuobaudą pastabą arba papeikimą darbdavys vertina aplinkybes savo nuožiūra, turi nuobaudą parinkti teisingai, kad ji atitiktų nusižengimo pobūdį ir kartu padėtų pasiekti minėtus nuobaudų skyrimo tikslus, nes drausminės nuobaudos paskirtis – drausminti nusižengusį darbuotoją, skatinti jį paklusti nustatytai tvarkai, sąžiningai atlikti savo pareigas. Tai gali būti pasiekama išpėjus darbuotoją, kad turint galiojančią drausminę nuobaudą ir jam padarius dar vieną drausmės pažeidimą jis gali būti atleistas iš darbo.

Darbo kodekso 238 straipsnyje įtvirtinti šių drausminių nuobaudų parinkimo kriterijai skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, būtinai atsižvelgiama į darbuotojo kaltę, taip pat į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas ir į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.

Nuobauda turi būti parinkta įvertinus visus šiuos kriterijus ir nėra būtina laikytis nuobaudų skyrimo eiliškumo pagal jų griežtumą. Į Darbo kodekso 238 straipsnyje numatytas aplinkybes turi būti atsižvelgiama ir parenkant drausminę nuobaudą už šiurkštų darbo pareigų nevykdymą.

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką drausminės nuobaudos – pagrindinės drausminio poveikio priemonės skiriamos už darbo drausmės pažeidimą. Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalis nustato tris drausmines nuobaudas: pastaba; papeikimas; atleidimas iš darbo. Darbo kodekso 238 straipsnis numato šių drausminių nuobaudų parinkimo kriterijus, kad skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Atleidimas iš darbo apie tai iš anksto neįspėjus darbuotojo, kaip drausminė nuobauda, gali būti paskirta esant

bent vienam Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje nustatytam pagrindui: kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos, arba kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.⁷⁹

Pagal Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalį pati griežčiausia drausminė nuobauda yra atleidimas iš darbo ir ji taikoma Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje nustatytais pagrindais.

Darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra kaip tam tikras juridinis faktas arba jų sudėtis, kuriems esant galima nutraukti darbo sutartį.

Pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra tokių juridinių faktų sudėtis: pirma - faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; antra – kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; trečia - kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą. (Darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalis); ketvirta - kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną drausminė nuobauda yra galiojanti.

Pirmasis reikalavimas yra tas, kad turi būti nustatyta, kad darbuotojas nerūpestingai atliko savo darbo pareigas ar kitaip pažeidė darbo drausmę ir tai turi būti patvirtinta atitinkamais įrodymais, o ne grindžiama vien žodiniais teiginiais apie darbo pareigų ar darbo drausmės pažeidimą. Todėl šiuo atveju labai svarbu prisiminti tą momentą, kai darbuotojas priimamas į darbą. Kaip jau buvo anksčiau paminėta darbdavys, norėdamas aiškių santykių su darbuotoju, turėtų gana tiksliai ir aiškiai aptarti darbo funkcijas, kurios pavedamos darbuotojui. Tai gali būti numatyta darbo sutartyje ar pareiginiuose nuostatuose, darbuotojas turi būti supažindintas pasirašytinai su savo darbo pareigomis. Galima teigti, kad tinkamai suformuluotos ir aiškiai išdėstytos darbuotojo pareigos ne tik leidžia darbuotojui jas tinkamai vykdyti, bet ir tampa pagrindu, kuriuo vadovaujamasi sprendžiama, ar darbuotojas pažeidė darbo pareigas ir darbo drausmę. Vėliau darbdavys turi tinkamai informinti faktą, kad darbuotojas neatliko (netinkamai atliko) savo darbo pareigas. Darbo teisėje yra suformuota praktika, kad taip nutikus surašomas aktas.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje 2004 balandžio 7 d. *A. Balandis v. AB "Lifosa"* Nr. 3K-3-257/2004. kategorija 2.4.3.10.

Antrasis reikalavimas tas, kad darbuotojui per paskutinius dvylika mėnesių prieš tai turi būti taikyta drausminė nuobauda ir ji turi būti tinkamai įforminta darbdavio įsakymu (nurodymu) t.y. turi būti dokumentai, patvirtinantys, kad darbuotojas anksčiau buvo pažeidęs savo pareigas. Jei tenkinama ir ši aplinkybė, t. y. drausminė nuobauda buvo skirta pagrįstai ir darbdavys turi tai patvirtinančius dokumentus, darbdavys įgyja teisę darbuotoją, pažeidusį darbo pareigas ar darbo drausmę, atleisti iš darbo.

Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra tokių juridinių faktų sudėtis: pirma - faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas; antra - darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį.⁸⁰

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra viena iš darbo drausmės pažeidimo rūšių ir pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalį tai darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. **Sąrašas**

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką šiurkštus darbo pareigų pažeidimas reglamentuojamas DK 235 straipsnyje, kurio 1 dalyje pateikta šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka, o 2 dalyje nurodytas galimų šiurkščių pažeidimų sąrašas, kuris nėra baigtinis. Darbuotojo padarytas pažeidimas gali būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus, kai jis atitinka įstatymuose, kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose tiesiogiai nustatytos konkrečios šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėtys. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas: kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka; kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl šiurkščių darbo drausmės pažeidimų vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka.⁸¹

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyviuosius ir subjektyviuosius požymius –

⁸⁰ LAT teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje 2004 m. lapkričio 22 d. Dėl drausminės nuobaudos panaikinimo Nr. 3K-3-624/2004. kategorija 8.2.1; 8.2.2.

darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokias neigiamas pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes.⁸²

Atkreiptinas dėmesys, kad jei darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, nesvarbu, ar darbdavys anksčiau jam yra skyręs kokią nors nuobaudą ir jeigu šis pažeidimas yra tinkamai fiksuotas, darbdavys iš karto įgyja teisę atleisti darbuotoją iš darbo be išankstinio įspėjimo nemokėdamas išėtinės išmokos.

Apibendrinant galima teigti, kad atleidimas iš darbo pagal 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, kaip drausminės atsakomybės taikymas yra labai nepalankus darbuotojui, todėl darbdavys sutartį su darbuotoju gali nutraukti tik įstatymuose numatytu pagrindu ir tvarka. Taikant šiuo pagrindu drausminę atsakomybę reikalinga atidžiai išanalizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyviusius ir subjektyviusius požymius. Bylose, esant ginčui dėl darbuotojų atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu darbdavys (atsakovas) privalo įrodyti, kad darbuotojas iš darbo atleistas teisėtai ir pagrįstai, nes darbo teisėje pripažįstama neteisėto atleidimo iš darbo prezumpcija.

⁸²Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje 2006 m. sausio 25 d. *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba* Nr 3K-3-59/2006. kategorija 11.9.10.8; 15.4.

4. Drausminės atsakomybės sąlygos

Darbo teisės teorijoje darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis vadinamos darbo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusės.

Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji pusė yra darbuotojo neteisėtas elgesys ir pasireiškia darbo pareigų, nustatytų norminiais aktais neatlikimu arba netinkamu atlikimu.

Darbo drausmės pažeidimo subjektyvioji pusė yra pažeidusio darbo drausmę darbuotojo kaltė. Ji gali pasireikšti tyčinės veikos ar neatsargumo formomis. Dažniausiai darbo drausmės pažeidimai padaromi dėl darbuotojų neatsargumo, bet pasitaiko ir tyčios atvejų (pravaikštos be svarbių priežasčių, seksualinis priekabiavimas ir pan.).⁸³

Neteisėtas elgesys, kaip drausminės atsakomybės sąlyga

Neteisėtas elgesys arba, kitaip tariant neteisėta veika yra tok asmens elgesys, kuriuo pažeidžiamos norminiuose teisės aktuose nustatytos taisyklės. Tai yra priešinga teisei veika ir ja asmuo pažeidžia savo pareigas, pavyzdžiui minėtas darbo tvarkos taisykles. Subjektinė pareiga gali būti dvejopa, t.y. pareiga ką nors veikti, taip pat gali būti nustatyta pareiga ko nors nedaryti. Priklausomai nuo pažeistosios pareigos pobūdžio neteisėtas elgesys gali pasireikšti neteisėtu veikimu, kai atsakomybė gali atsirasti atlikus neteisėtus veiksmus. Neteisėtas veikimas gali pasireikšti aktyviais darbuotojo veiksmais, dėl kurių atlikimo savo pareigas jis atlieka netinkamai. Arba neteisėtu neveikimu, kai atsakomybė gali atsirasti neatlikus nustatytos pareigos. T.y neteisėtas neveikimas pasireiškia asmens pasyviu elgesiu.

Neteisėtumas gali pasireikšti ir piktnaudžiavimu teise, nes kiekviena subjektyvine teise turi tam tikras ribas, kurios ją įgyvendinant negali būti peržengtos. Piktnaudžiavimu teise vadinamas toks subjektyvus teisės įgyvendinimas, kuris prieštarauja teisės paskirčiai ir prigimčiai, kai daroma žala kitiems asmenims.⁸⁴

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką veiksmų teisėtumas ar neteisėtumas nustatomas analizuojant jų santykį ne su pasekmėmis, o su teise. Todėl tais atvejais, kai tam tikrų pareigų atlikimą reglamentuoja specialūs įstatymai, kiti teisės aktai (pvz., pareiginės instrukcijos), profesinės etikos taisyklės, vertinant tokias pareigas ėjusio žala

⁸³ NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 384.

⁸⁴ BOGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. p.57

padariusio asmens veiksmus, reikia vadovautis ne tik bendrąsias deliktinės atsakomybės taisykles nustatančiomis CK normomis, bet ir kitais šaltiniais.⁸⁵

Neteisėtai veikai dar būdinga tai, kad ja pažeidžiama ne tik teisės norma, bet ir nukentėjusiojo subjektine teisė (jam padaroma žala). Iš tikrųjų, ne kiekvienas darbo drausmės pažeidimas sukelia žalą, tam tikrais atvejais žalos pavyksta išvengti. Paminėtina, kad darbo drausmės pažeidimų padariniai skirstomi į dvi grupes: sukeliančius neigiamu padarinių ir nesukeliančius konkrečių neigiamų padarinių (formalius).

Formalūs pažeidimai yra mažiau žalingi, tačiau už formalų pažeidimą drausminė nuobauda taip pat gali būti skiriama.⁸⁶

Žala, skirtingai nuo materialinės atsakomybės, nėra būtinoji drausminės atsakomybės sąlyga. Pavyzdžiui, jei darbuotojas atvyktų į darbą neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių medžiagų, taip pat jei atsisakytų tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas jam yra privalomas, jis gal ir nepadarytų žalos, tačiau keltų grėsmę įmonės interesams.⁸⁷ Kitais atvejais materialinės atsakomybės klausimas gali būti apskritai nekeliamas, nors žala ir yra padaryta. Pavyzdžiui pavėlavimas į darbą 15 minučių įmonei gali padaryti realią materialinę žalą dėl pagamintos produkcijos sumažėjimo, tačiau darbdavys gali nekelti materialinės atsakomybės klausimo, o tik nubausti darbuotoją drausmine tvarka, nes jis pažeidė darbo tvarkos taisykles.

Pagal Darbo kodekse apibrėžtą darbo drausmės pažeidimą taip pat išskiriamos dvi sąlygos - darbuotojo darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas (t.y. neteisėta veika), ir kita sąlyga – kaltė.

Jeigu žala nėra laikoma būtina drausminės atsakomybės sąlyga, vadinasi priežastinio ryšio taip pat nelaikysime būtina drausminės atsakomybės sąlyga ir jį reikėtų nustatinėti tik esant žalai, t.y. – kilus materialinei atsakomybei darbo teisėje.

Būtina paminėti, kad egzistuoja aplinkybės, kurios gali pašalinti veikos neteisėtumą. Viena iš jų gali būti nenugalima jėga arba kitaip sakant tai yra nenumatytas ir neišvengiamas įvykis, kurio asmuo negali kontroliuoti ir tai lemia atleidimą nuo atsakomybės.

Kita aplinkybė, kuri pašalina veikos neteisėtumą yra būtinais reikalingumas. Tai yra asmens veiksmai, kuriuos jis priverstas atlikti ir kurie padaro žalos, bet padeda išvengti didesnės žalos nukentėjusiajam arba trečiajam asmeniui. Būtinojo reikalingumo

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje *O. R. Vši Santariškių klinikos*, Nr. 3K-3-16/2004. Kategorija 39.6.2.12.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004. p 348.

⁸⁷ BOGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008. p.57.

situacijoje būtina atsižvelgti į šias sąlygas : pavojus turi būti realus, pavojus turi būti neišvengiamas ir nepašalinamas kitomis priemonėmis, padaryta žala turi būti mažesnė, nei išvengtoji.

Dar viena aplinkybė, kuri šalina veikos neteisėtumą yra būtinoji gintis. Ji turi atitikti kelis požymius: užpuolimu arba kėsினimusi siekiama pažeisti svarbius interesus, užpuolimas arba kėsினimasis yra realus ir neišvengiamas, tokie veiksmai yra neteisėti ir gynyba turi atitikti kėsினimosi pobūdį ir pavojingumą.

Kaltė, kaip drausminės atsakomybės sąlyga

Pagal Darbo kodekso 234 straipsnį darbo drausmės pažeidimu pripažįstamas tikrai kaltai darbuotojo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas.

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktiką darbuotojo kaltė yra esminis darbo drausmės pažeidimo elementas, jį turi įrodyti darbdavys, jo nenustačius, drausminė atsakomybė negalima. Tai išplaukia iš drausminės atsakomybės, kaip individualios, asmeniui taikomos teisinės atsakomybės, prigimties ir esmės.⁸⁸ Darbdavys turi pareigą įrodinėti darbuotojo kaltę dėl to, kad darbo teisėje galioja nekaltumo prezumpcija.

Kaltė tradiciškai yra skirstoma į dvi formas: tyčinę - kai sąmoningai siekiama padaryti žalą arba sąmoningai leidžiama jai atsirasti, neatsargią – kai asmuo atitinkamomis aplinkybėmis elgiasi nepakankamai atidžiai ir rūpestingai. Neatsargumas dar gali būti skirstomas pagal kaltės laipsnį – didelį neatsargumą, kai nesilaikoma paprastų, visiems aiškių taisyklių ir paprastą neatsargumą, kai asmens elgesyje trūksta uolumo, atidumo.

Pagal Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktiką įstatyme neapibrėžti kaltės forma ir laipsnis, kurių pakaktų atsakomybei taikyti, tačiau nurodytoje teisės normoje darbuotojo kaltė nesiejama vien su jo tyčiniaisiais veiksmais, dėl to darbuotojo aplaidus neveikimas darbe ar nerūpestingai atliekamos darbo funkcijos taip pat reiškia jo kaltę.⁸⁹

Atkreiptinas dėmesys, kad tam tikrais atvejais darbuotojo kaltės klausimas gali priklausyti ir nuo tokių aplinkybių kaip kvalifikacijos stoka, sveikatos pablogėjimas arba tiesiog nežinojimas darbo tvarkos taisyklių. Kaip buvo minėta, darbdaviui nesupažindinus darbuotojo su darbo tvarkos taisyklėmis. Taigi, pats faktas, kad darbuotojas netinkamai atlieka savo pareigas, ne visuomet yra pagrindas taikyti jam

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje G. Z.v. AB „Parex bankas“, Nr. 3k – 3 -499/2006, kategorija 15.3.2;22.8.

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v.UAB „Sanatorija Pušyno kelias“, Nr. 3k – 3 – 565/2007, kategorija 11.9.10.8.

drausminę atsakomybę. Darbuotojo neatlikimas arba netinkamas atlikimas jam pavestų pareigų dėl kvalifikacijos stokos arba dėl pablogėjusios sveikatos negali būti vertinamas kaip darbuotojo kalti veiksmai ir tuo pačiu negali būti taikoma drausminė atsakomybė. Nustatant, ar darbuotojas kaltas dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo reikalinga išsiaiškinti priežastis, dėl kurių buvo padarytas pažeidimas. Kartais, pavyzdžiui pavėlavimą į darbą nebūtinai lemia darbuotojo kaltė, galima pavėluoti į darbą dėl daugelio aplinkybių, kurios gali būti svarbios ir pateisinamos.

Darbo kodekse numatyta darbdavio pareiga prieš skiriant drausminę nuobaudą darbuotojui suteikti galimybę raštu pasiaiškinti dėl jam inkriminuojamo darbo drausmės pažeidimo. Toks pasiaiškinimas užtikrina ne tik darbuotojo teisę pasiaiškinti darbdaviui, bet ir darbdavio galimybę išsiaiškinti visas aplinkybes, kurios turi reikšmę ne tik taikant drausminę atsakomybę, bet ir parenkant drausminę nuobaudą.

Apibendrinant galima teigti, kad drausminės nesant drausminės atsakomybės sąlygų, kuriomis laikomos darbo drausmės pažeidimo objektyvioji pusė, kuri reiškia neteisėtą elgesį ir darbo drausmės pažeidimo subjektyvioji pusė, kuri yra pažeidusio darbo drausmę darbuotojo kaltė, drausminės atsakomybės taikymas negalimas.

Išvados

1. Atsakomybė šiuolaikinės demokratinės valstybės sąlygomis yra suvokimas, kad naudojantis teisėmis būtina atitinkamai vykdyti pareigas, kitaip atitinkamai ribojamos nevykdančiojo teisės. Drausminė atsakomybė, taikoma darbo teisėje yra teisinė atsakomybės rūšis ir priskiriama negatyviajai teisei atsakomybei. Ji laikoma veiksmingiausiu, bet ne vieninteliu darbo drausmės užtikrinimo metodu ir taikoma atsižvelgiant į teisinės atsakomybės principus, kurie užtikrina tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų vykdymą.

Laikantis atsakomybės teisingumo principo, kuris kartu reiškia ir atsakomybės taikymo proporcingumą, už lengvesnį nusižengimą skiriama nuobauda ir šios nuobaudos teisinės pasekmės turi būti lengvesnės. Tuo tarpu drausminės nuobaudos galiojimo laikotarpis, nežiūrint į tai, kokia yra paskirta drausminė nuobauda, (pastaba ar papeikimas) – vieneri metai, ir tai numatyta Darbo kodekso 243 straipsnyje. Atsižvelgiant į tai, kad šiuo laikotarpiu nors ir teisėtai, tačiau neabejotinai yra suvaržomos darbuotojo teisės, siūlytina įstatymų leidėjui apsvarstyti galimybę keisti teisinį reglamentavimą ir nustatyti švelnesnės drausminės nuobaudos atvejui trumpesnį nuobaudos galiojimo laikotarpį. Lietuvos geležinkelio transporto darbuotojų drausmės statute numatomi du galimi drausminės nuobaudos galiojimo terminai –vienas iki vienerių metų ir kitas iki trijų mėnesių.

2. Drausminė atsakomybė nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių skiriasi pagal tam tikrus kriterijus. Ji gali atsirasti tik tarp tam tikrų subjektų, kurie susiję darbo teisiniais santykiais. Poveikio priemonės ir jų padariniai labai skiriasi nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių. Civilinės arba nuo materialinės teisinės atsakomybės, paskirtis – kompensacinė, ja siekiama atlyginti žalą nukentėjusiajam, drausminės atsakomybės paskirtis yra nubausti kaltąjį asmenį. Skiriasi atsakomybės taikymo pagrindas, taip pat ir subjektai, taikantys atsakomybę. Atskyrus drausminę atsakomybę nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių, akivaizdu, kad ji yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, aiškus jos negatyvus, represinis pobūdis.

3. Specialiosios drausminės atsakomybės rūšies darbo teisės srityje išskyrimas pagrindžiamas būtinybe tam tikrai darbuotojų kategorijai nustatyti griežtesnę atsakomybę dėl jų atliekamų funkcijų reikšmingumo, galimybę nusižengimais sukelti sunkių padarinių visuomenei. Pastebima tendencija, kad specialiosios drausminės atsakomybės taikymo sfera siaurėja. Valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės santykiams atsiskyrus nuo darbo teisės, jie tapo administracinės teisės sudedamosiomis dalimis. Nuo 2009 01 30

neteko galios Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenu statutas ir specialiaja drausminę atsakomybę reglamentuojantys teisės aktai liko tik du - Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas ir Tarnybos Respublikos jūrų laivuose statutas.

Šie teisės aktai, nustatantys darbo drausmės reguliavimo pagrindus, yra poįstatyminių teisės aktų lygmens, ir tai demokratinėje valstybėje turi neigiamą atspindį. Po Konstitucinio Teismo 1995 m. spalio 26 d. nutarimo viskas, kas susiję su žmogaus teisėmis ir laisvėmis turi būti nustatoma įstatymais.

4. Darbo drausmės pažeidimas, taip pat ir šiurkštus darbo drausmės pažeidimas yra laikomas drausminės atsakomybės pagrindu, yra viena iš teisės pažeidimo rūšių ir todėl jam būdingi visi teisė pažeidimo sudedamieji elementai, t.y. objektas, subjektas, objektyvioji pusė ir subjektyvioji pusė. Kad galima būtų taikyti drausminę atsakomybę, reikalinga konstatuoti ne patį pažeidimo faktą, o nustatyti visų pažeidimo elementų sudėtį, nes nepagrįstas atsakomybės taikymas pažeistų darbuotojo teises.

Kai kuriais atvejais, esant tam tikroms aplinkybėms, darbo drausmės pažeidimas negali būti konstatuotas ir darbuotojas negali būti baudžiamas. Tokiomis aplinkybėmis laikomos atsisakymas vykdyti neteisėtų nurodymų, atvejai, kai darbuotojas naudojasi savo teisėmis, nustatytomis įstatymų, kai pats darbdavys neužtikrina darbuotojams gamybinių sąlygų, kai darbuotojas dėl sveikatos sutrikimų, kvalifikacijos stokos negali atlikti jam pavesto darbo, arba nebuvo supažindintas su savo pareigomis.

5. Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusės dar vadinamos darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis. Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji pusė yra darbuotojo neteisėtas elgesys ir pasireiškia darbo pareigų, nustatytų norminiais aktais neatlikimu arba netinkamu atlikimu, gali pasireikšti ir piktnaudžiavimu teise, neteisėtą elgesį nustatyti būtina. Taip pat būtina išsiaiškinti, ar nėra aplinkybių, kurios gali pašalinti veikos neteisėtumą. Tokios yra nenugalima jėga, būtinais reikalingumas ir būtinoji gintis. Darbo drausmės pažeidimo subjektyvioji pusė yra pažeidusio darbo drausmę darbuotojo kaltė ir ji yra esminis darbo drausmės pažeidimo elementas, kurį turi įrodyti darbdavys, jo nenustačius, drausminė atsakomybė negalima. Ji gali pasireikšti tyčinės veikos ar neatsargumo formomis. Sprendžiant kaltės klausimą, labai svarbu išsiaiškinti visas aplinkybes, dėl kurių buvo padarytas drausmės pažeidimas. Jomis gali būti darbuotojo kvalifikacijos stoka, sveikatos pablogėjimas arba jo nežinojimas darbo tvarkos taisyklių, tokiu atveju gali nebūti darbuotojo kaltės ir tuo pačiu drausminės atsakomybės pagrindo.

Santrauka

Drausminės atsakomybės, kaip teisinės atsakomybės rūšies paskirtis yra užtikrinti darbo drausmę. Ji yra taikoma darbo teisėje už darbo drausmės pažeidimą. Darbe neišvengiamai svarbu laikytis darbo drausmės, darbo drausmės užtikrinimas neabejotinai turi įtakos normaliam darbo santykių reguliavimui, sėkmingam darbu. Be drausminės atsakomybės taikymo kaip metodo, egzistuoja dar keli darbo drausmės užtikrinimo metodai. Vienas iš jų – skatinimas. Kiti - įtikinėjimas ir auklėjimas laikomi iš dalies netekusiais savo reikšmingumo. Sąmoningas požiūris į darbą šiuo metu tampa savaime suprantamu dalyku, nes darbo rinkoje susiklosčiusi situacija reiškia, kad darbdavys turi didesnes galimybes pasirinkti darbuotojus jau turinčius norą dirbti ir nereikia dėti pastangų juos auklėjant. Gali būti, kad įtikinėjimas ir auklėjimas bus veiksmingi taikant juos labai jauniems darbuotojams. Augant darbo jėgos paklausai situacija gali keistis, kuomet darbuotojai neretai diktuoja savo „sąlygas“ darbdaviams, bet vis tik tai šie du metodai laikomi mažiau veiksmingais nei drausminės atsakomybės taikymas arba darbuotojų skatinimas.

Magistro darbe analizuojamos drausminės atsakomybės rūšys, trumpai aptariama teisė aktų, nustatančių tiek bendrąją teisinę, tiek specialiąją teisinę atsakomybę bendroji charakteristika. Pastebima, kad palaipsniui teisės aktų, reglamentuojančių specialiąją drausminę atsakomybę, kiekis mažėja. Tai rodo teisės normų, reglamentuojančių valstybės tarnautojų, statutinių valstybės tarnautojų darbo santykius atskyrimą nuo darbo teisės šakos. Nuo 2009 01 30 Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenių statutas, reglamentuojantis specialiąją drausminę atsakomybę vidaus vandenių transporto darbuotojams, neteko galios.

Didelis dėmesys magistro darbe skiriamas drausminės atsakomybės pagrindui ir drausminės atsakomybės sąlygoms analizuoti, nes, norint konstatuoti darbo drausmės pažeidimą, kuris yra drausminės atsakomybės pagrindas, reikalinga nustatyti visų pažeidimo elementų sudėtį, t.y. objektą, subjektą, objektyviąją pusę ir subjektyviąją pusę. Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusės dar vadinamos darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis.

Summary

The purpose of disciplinary responsibility as the type of legal responsibility is to ensure labour discipline. It is applied in the labour law for the breach of labour discipline. It is inevitably important to follow labour discipline at work; ensuring of labour discipline no doubt has an impact on the normal regulation of labour relations and successful work. In addition to the application of disciplinary responsibility as a method, several methods for ensuring labour discipline exist. One of them is motivation. Other ones – persuasion and education – are considered as partly having lost their importance. An honest approach to work at the present moment is becoming a naturally understandable thing, since a situation that is formed on the labour market means that an employer has wider opportunities for selecting employees who already are willing to work and there is no need to put efforts for educating them. It is probable that persuasion and education will be effective if applied in respect of very young employees. With an increase in the demand for labour force, a situation may change where employees quite often dictate their “conditions” to employers, even though those both methods are considered less efficient than the application of disciplinary responsibility or motivation of employees.

The Master’s work gives an analysis of the types of disciplinary responsibility, the general characteristic of the legal acts, identifying both the general and special legal responsibility, is discussed in brief. It is noticeable that legal acts, regulating the special disciplinary responsibility, are decreasing in number. This evidences the separation of legal norms, regulating the labour relations of state servants and statutory state servants, from the branch of labour law. The statute of the internal waters of the Republic of Lithuania of the service, regulating the special disciplinary responsibility for the internal water transport employees, has become invalid from 30 January 2009.

Special attention in the Master’s work is devoted to analysis of the basis of disciplinary responsibility, conditions of disciplinary responsibility, since in order to state a breach of labour discipline, which is the basis for legal responsibility, it is necessary to identify the composition of all elements of the breach, i.e. the object, subject, objective side and subjective side. The objective and subjective sides of the breach of labour discipline are also called the conditions of disciplinary responsibility of the employees.

Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.
2. Tarybos direktyva 91/533/EEB, 1991 m. spalio 14 d. dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. Publikavimas: Specialusis leidimas, 2004-12- 30, Nr. 1.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Vilnius: Teisinės informacijos centras. 2007m.
6. Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
7. Lietuvos Respublikos Geležinkelio transporto kodeksas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 72-2487.
8. Vidaus vandenų transporto kodeksas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 105-2393.
9. Valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.
10. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
11. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 70- 3170.
12. Lietuvos Respublikos Darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 164-5972.
13. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodeksas. Valstybės Žinios, 1995.04.21, Nr. 1-836.
14. Lietuvos Respublikos Valdininkų įstatymas. Valstybės žinios, 1995.04.21, Nr., 1-836.
15. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr., 66-2130.
16. Lietuvos Respublikos Saugios laivybos įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 75-2264.
17. Lietuvos Respublikos Prekybinės laivybos įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 101-2300.
18. Tarnybos jūrų laivuose statutas. Valstybės žinios, 2009 01 13, Nr. 4 – 101.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 118. „Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto patvirtinimo.“ Valstybės žinios, 1995 02 01, Nr. 10-225.

20. Lietuvos Respublikos Susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymas,, Dėl Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto patvirtinimo.“ Nr. 364. Valstybės žinios, 1996, Nr.121-2858.
21. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. lapkričio 28 d. įsakymas,, Dėl tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenių laivuose statuto patvirtinimo.“ Nr. 12 Valstybės žinios, 1998, Nr. 12-283.

Specialioji literatūra:

1. NEKROŠIUS , I, et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2003.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004.
3. PETRYLAITĖ D, PETRYLAITĖ V. Darbo teisė: Aktualūs atsakymai darbuotojui. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010. p. 229.
4. NEKROŠIUS et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
5. . BOGDANSKIS T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Monografija. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.
6. ПОЛЯКОВ, А. В. Общая теория права. Санкт Петербург: Юридический центр Прес, 2003.
7. VAIŠVILA A., Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004.
8. Словарь по трудовому праву. Москва: Издательство Век, 1998.
9. Матузов Н И.; Малько А В., Теория государства и права. Москва: Юрист, 2001.
10. VANSEVIČIUS S. Valstybės ir teisės teorija: mokomoji priemonė. Vilnius: Justitia, 2000.
11. TIAŽKIJUS V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T.1. Vilnius: Justitia, 2005.
12. LAURINAVIČIUS A. Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas, monografija. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.
13. TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
14. Комментарий к Кодексу Законов о Труде Российской Федлерации. / Под. ред. К. Н. Гусова. Москва1999. Издательство Проспект.
15. NEKROŠIUS, I. Lietuvos Darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: leidykla „Mintis“, 1988.

16. MIDVIKIS R., TOLIŠIŪTĖ A., Darbo drausmė, Vilnius: Mintis, 1984.
17. DAMBRAUSKIENE G. ; MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai. Vilnius: Mykolo Riomerio leidybos centras, 2008.
18. ЛУШНИКОВ А. М., ЛУШНИКОВА М. В., Курс трудового права. Учебник. Москва: 2009, Издательство „Статут,“
19. LASTAUSKIENĖ G., Teisinės sankcijos, kaip teisinio teksto elementai ir teisinių imperatyvų garantas. Daktaro disertacija. Vilnius. 2002.

^Straipsniai žurnaluose:

1. LASTAUSKIENĖ G., Požiūrio į teisinę atsakomybę paieška. *Jurisprudencija*, 2001 19 (11)
2. VĖGELIS V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. Vilnius: VU, 2008. *Teisė* Nr. 68.
3. DAVIDAVIČIUS H., Kaip atleisti prasikaltusįjį? Pagrindas atleisti – dvi drausminės nuobaudos. *Juristas*, 2006 balandis, Nr. 4.
4. MACIJAUSKIENĖ R., Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*, 2004, 56(48).

Elektroniniai dokumentai:

1. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. (žiūrėta 2010 m. lapkričio 11 d.). Prieiga per internetą: <http://www.lki.lt/dlkz/>.

Praktinė medžiaga:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 21 d. nutartis civilinėje byloje *N.Jarašienė v. VŠĮ Varėnos pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-378/2004, kat. 8.2.2;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje *I. S. v. Vilniaus etninės veiklos centras* Nr. 3K-3-306/2008, kat. 11.6.4; 11.9.10.8.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje apibendrinimo apžvalga“. Biuletenis Teismų praktika, Vilnius 2004. Nr. 21.

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *D.Laurinavičiūtė-Paulauskienė v. UAB "Wellman,"* Nr. 3K-3-1012/2000. kat.1;
5. Šiaulių apygardos teismo 2010 gruodžio 10 d. nutartis *V. M. ir J. C. v. AB „Lietuvos geležinkeliai,“* Nr. 2A – 751 – 372/2010 kat. 11. 9. 12.; 11. 9. 13.; 121. 21.N;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001.lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje *V.Palilionis v. Radviliškio lokomotyvų depas,* Nr. 3K-3-1175/2001. kat. 2.4.3.6;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *L. V. v. UAB „Žvėryno klinika,“* Nr. 3K-3-153/2009. kat. 14.4; 15.31;158.4 (S);
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje *A.Balandis v. AB "Lifosa,"* Nr. 3K-3-257/2004. kat. 2.4.3.10;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje *„Dėl drausminės nuobaudos panaikinimo,“* Nr. 3K-3-624/2004. kat. 8.2.1; 8.2.2;
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba* Nr 3K-3-59/2006. kat.11.9.10.8; 15.4;
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje *O. R. VšĮ Santariškių klinikos,* Nr. 3K-3-16/2004. kat. 39.6.2.12;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje *G. Z.v. AB „Parex bankas“,* Nr. 3k – 3 -499/2006, kategorija 15.3.2;22.8;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *V. M. v.UAB „Sanatorija Pušyno kelias“* , Nr. 3k – 3 – 565/2007, kategorija 11.9.10.8.