

**Vilniaus universiteto  
Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Justinos Ramašauskaitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas  
Drausminės nuobaudos ir jų skyrimo tvarka**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas  
Recenzentas: dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius 2011

## TURINYS

Ižanga .....	3
1. Drausminė nuobauda kaip darbo drausmės poveikio priemonė .....	6
1. 1. Drausminės nuobaudos samprata ir paskirtis.....	9
1. 2. Drausminės nuobaudos taikymo pagrindai ir sąlygos .....	16
2. Drausminių nuobaudų rūšys .....	21
2. 1. Pastaba ir papeikimas.....	23
2. 2. Atleidimas iš darbo .....	25
2. 2. 1. Pakartotinis darbo drausmės pažeidimas .....	27
2. 2. 2. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.....	32
2. 3. Kitos, specialiuose norminiuose teisės aktuose įtvirtintos, drausminės nuobaudos.....	37
3. Drausminės nuobaudos skyrimo tvarka .....	41
3. 1. Faktinių aplinkybių konstatavimo apimtis ir įvertinimo išsamumas .....	42
3. 2. Įforminimas ir tinkamas supažindinimas .....	52
3. 3. Garantijos darbuotojų atstovams.....	53
4. Drausminės nuobaudos apskundimas ir galiojimas .....	56
Išvados .....	60
Santrauka.....	62
Summary .....	63
Literatūros sąrašas.....	64

## Ižanga

**Temos aktualumas.** Nagrinėjama tema yra aktuali ne tik teoriniu požiūriu, bet ir turi didelę praktinę reikšmę darbo teisinio santykio šalims. Tam, kad būtų galima maksimaliai suderinti teisėtus darbuotojo ir darbdavio interesus, reikalingas abipusis tinkamas įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nustatytų pareigų vykdymas. Darbdaviui ir jo administracijai keliami reikalavimai tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, kitų teisės aktų bei rūpintis darbuotojais visais su darbu susijusiais aspektais. Kita vertus, darbuotojas taip pat privalo vykdyti darbo pareigas, o darbuotojui, pažeidusiam darbo tvarką darbovietėje reguliuojančius bendruosius ar vietinius norminius teisės aktus, darbdavys gali taikyti drausminio poveikio priemones.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Lietuvos Respublikos DK) drausminių nuobaudų ir jų skyrimo tvarkos taisyklės reglamentuoja pakankamai lakoniškai, dėl to praktikoje kyla dauguma problemų. Teismų praktika, aiškinant didesniu problemišku pasižyminčias drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos taisyklės, yra gausi, tačiau tam tikrais aspektais nevieninga. Tai pagrindžia, kad praktikoje kylantys probleminiai klausimai nėra išsamiai ištirti, nėra kritiškai įvertintas teismų praktikoje formuluojamas drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos taisyklių aiškinimas.

**Darbo tikslai.** Nagrinėjamai temai atskleisti, tyrimas skaidomas į keturias pagrindines dalis: drausminės nuobaudos kaip darbo drausmės poveikio priemonės analizę; drausminių nuobaudų rūšių bei jų skyrimo tvarkos tyrimą ir drausminių nuobaudų apskundimo ir galiojimo klausimus. Atsižvelgiant į tai, darbui keliamas tikslas - teisinio reguliavimo bei praktinio taikymo aspektais išanalizuoti pagal darbo sutartis dirbantiems darbuotojams taikomas drausmines nuobaudas ir jų skyrimo tvarką reglamentuojančias taisykles. Šiam tikslui pasiekti keliami uždaviniai:

- ištirti darbuotojams taikomų drausminių nuobaudų rūšis ir jų santykį su kitomis drausminio poveikio priemonėmis;
- išanalizuoti drausminių nuobaudų rūšis bei joms taikyti reikšmingų juridinių faktų sudėtis;
- lyginamuoju aspektu aptarti ES valstybių, kitų užsienio valstybių darbo teisės įstatymuose įtvirtintų drausminių nuobaudų rūšių ir jų pobūdžio ypatumus;
- atskleisti DK ir specialiuosiuose norminiuose teisės aktuose numatytų drausminių nuobaudų taikymo pagrindų ir sąlygų bei jų skyrimo tvarkos santykį;
- identifikuoti ir įvertinti drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos teisinio reglamentavimo problematiką;

– atskleisti darbo ginčus nagrinėjančio organo diskrecijos ribas naikinant neteisėtai paskirtas drausmines nuobaudas.

**Darbo objektas.** Darbuotojams taikomų drausminių nuobaudų bei jų skyrimo tvarkos taisyklių mokslinė tiriamoji analizė. Tyrimas koncentruojamas į nagrinėjamiems klausimams reikšmingas DK įtvirtinto darbo drausmės instituto ir kitų darbuotojų drausmę reglamentuojančių norminių teisės aktų nuostatas, teisės mokslo doktrinos teiginius ir LAT formuojamą šių nuostatų aiškinimo ir taikymo praktiką. Atsižvelgiant į keliamus uždavinius ir darbo apimties ribotumą, dėmesys telkiamas į drausmines nuobaudas ir jų skyrimo tvarką pagal bendrąją drausminę aržtsakomybę.

Nagrinėjamus klausimus pirmiausia siekiama ištirti nacionalinio teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo požiūriu, kas suteikia galimybę pastebėti ir įvertinti teisinio reglamentavimo problematiką, suformuluoti ir atskleisti dėl to praktikoje dažniausiai kylančius neaiškumus. Analizuojamų klausimų aiškinimas ir reglamentavimo ypatumai užsienio šalių teisėje aptariami lyginamuoju aspektu tiek, kiek jų tyrimas yra aktualus nagrinėjamai temai.

Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo<sup>1</sup> 5 str. suformuluotą principinę taisyklę, jog valstybės tarnautojams darbo įstatymų nuostatos taikomos tiek, kiek jų statuso nereglementuoja Valstybės tarnybos įstatymas, kaip nepriskirtini darbo teisės objektui bei neturintys tiesioginės sąsajos su analizuojama tema ir keliamais tikslais, darbe nebus analizuojami į valstybės tarnautojų sferą patenkančių asmenų tarnybinės atsakomybės santykiai.

**Tyrimo metodai.** Siekiant darbe keliamo tikslo ir jiems pasiekti užsibrėžtų uždavinių, darbe dominuoja loginės analizės bei teleologinis tyrimo metodai. Kartu su jais, nagrinėjant drausminės nuobaudos sampratą, jos paskirtį darbo teisiniuose santykiuose praktiniu aspektu, naudojamas lingvistinis tyrimo metodas. Tiriant Lietuvos Respublikos DK, specialiuose darbuotojų darbo drausmę reglamentuojančiuose teisės aktuose, užsienio valstybių darbo įstatymuose numatytas drausmines nuobaudas bei jų skyrimo ypatumus, remiamasi istoriniu, teleologiniu, lyginamuoju bei sintezės metodais. LAT praktikos analizei ir vertinimui pasitelkiamas loginės analizės tyrimo metodas.

**Darbo originalumas.** Tam tikrais aspektais mokslinėje doktrinoje tema nagrinėta. Duag dėmesio skirta DK nuostatų, reglamentuojančių drausminių nuobaudų skyrimo tvarką, aiškinimui. Per pastaruosius kelerius metus Vilniaus universiteto Teisės fakultete buvo rašyta magistro darbų darbuotojų drausminės atsakomybės temomis, kuriuose

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

atskleidžiami su nagrinėjama tema susiję klausimai. Šis darbas išsiskiria didesniu problemišku pasižyminčių Lietuvos Respublikos DK bei drausmines nuobaudas ir jų skyrimo tvarką reglamentuojančių nuostatų turinio ir jų taikymo analize bei nagrinėjamais klausimais lyginamuoju aspektu aptariama teisiškai reikšminga užsienio valstybių praktika.

**Svarbiausi šaltiniai.** Siekiant aukščiau minėto darbui keliamo tikslo ir uždavinių, nagrinėjant temą remiamasi ne tik Lietuvos Respublikos teisės norminiais aktais, iš kurių dėmesys sutelkiamas į Lietuvos Respublikos DK, bet ir siekiant palyginti aptariamų klausimų reglamentavimo ypatumus užsienio šalių teisėje, remiamasi pasirinktų kitų valstybių darbo įstatymais. Siekiant gilesnės analizės, pasitelkiami Lietuvos darbo teisės mokslininkų darbai, atskleidžiamos ir vertinamos LAT suformuluotos nagrinėjamai temai aktualios teisės normų ir aiškinimo ir taikymo taisyklės.

## 1. Drausminė nuobauda kaip darbo drausmės poveikio priemonė

Teisinei atsakomybei atsirasti būtinas teisinis pagrindas, teisės norma, nustatanti pareigą atlikti ar neatlikti tam tikrus veiksmus.<sup>2</sup> Darbo teisėje atsakomybė yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, kuri gali atsirasti tik dėl tam tikrų darbo teisių subjektų santykių.<sup>3</sup> Kartu tai lemia, kad drausminė atsakomybė gali būti įgyvendinama tiek kartu su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, tiek atskirai. Todėl jeigu darbo teisių ir pareigų pažeidimai atitinka kitų teisės šakų reglamentuojamo teisės pažeidimo požymius, atsakomybė kyla ne pagal darbo teisę, o pagal tas teisės šakas, kurių normos buvo pažeistos.

Lietuvos Respublikos DK darbo drausmės sampratos, nepateikia, tačiau numato jos užtikrinimo būdus ir drausminio poveikio priemones, taikomas ją pažeidus. Palyginimui galima paminėti, pvz., Rusijos Federacijos DK, kuriame darbo drausmė apibrėžiama kaip visiems darbuotojams privalomos paklusnumo ir elgesio taisyklės, kaip jas apibrėžia Rusijos Federacijos darbo kodeksas, kiti federaliniai įstatymai, kolektyvinės sutartys, lokaliniai norminiai teisės aktai ir darbo sutartis.<sup>4</sup> Tai yra būtina bet kokio kolektyvinio darbo, kolegialios veiklos sąlyga.<sup>5</sup>

Lietuvos Respublikoje minėta sąvoka atskleidžiama LAT praktikoje, kurioje darbo drausmė apibūdinama kaip visuma teisės normų, nustatančių vidaus darbo tvarką, darbuotojų darbinės teisės ir pareigas, skatinimo ir drausminės atsakomybės rūšis, jų taikymo tvarką, taip pat, kaip darbuotojo pareiga laikytis norminių aktų reikalavimų, kylančių iš darbo sutarties.<sup>6</sup>

Iš esmės tokia teismo suformuluota darbo drausmės samprata atitinka teisinėje literatūroje pateikiamą darbo drausmės sampratą objektyviaja ir subjektyviaja prasmėmis. Objektyviaja prasme darbo drausmė suprantama kaip visuma teisės normų, nustatančių teisinio darbo santykio šalių tarpusavio darbo pareigas, darbovietės darbo tvarką (režimą), darbuotojų skatinimo už gerą darbą bei drausminio poveikio priemones, taikomas jas pažeidusiems darbuotojams. Darbo drausmė objektyviaja prasme atitinka darbo drausmės instituto sampratą.<sup>7</sup> Šių normų individualizavimas konkrečiame darbo santykyje, t. y.

<sup>2</sup> VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 359.

<sup>3</sup> NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p. 34.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001 г., N 197-ФЗ. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < [http://www.rhr.ru/text/T1\\_200309.doc](http://www.rhr.ru/text/T1_200309.doc) > [žiūrėta 2010-12-01];

<sup>5</sup> А. М. КУРЕННОЙ, *et al.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Москва, 2007, 405 p.

<sup>6</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. liepos 21 d. nutartis c. b., *L.S. v. Šiaulių Beržyno pagrindinė mokykla* kat. 8.2.2

<sup>7</sup> ОРЛОВСКИЙ Ю.П., *et al.* Трудовое право России: учебник. Москва, 2008, p. 361.

darbo drausmė subjektyviaja prasme, suprantama kaip konkretaus darbuotojo pareiga laikytis jam privalomų norminių teisės aktų reikalavimų ir vykdyti teisėtus darbdavio nurodymus, duodamus remiantis sudaryta darbo sutartimi.

Darbo funkcijų apimtis nebūtinai turi būti specialiai apibrėžta darbo sutartyje. Dėl to, praktikoje kyla keblumų, kokios darbo pareigos laikytinos susijusiomis su darbuotojo tiesioginių darbo funkcijų vykdymu, kas jų nevykdančiam darbuotojui sąlygotų ir atitinkamų drausminio poveikio priemonių taikymą. Todėl tam, kad kiekvienas darbuotojas žinotų savo darbo pareigas ir atsakomybės ribas, jos turėtų būti detalizuojamos, konkretizuojamos pareigybių aprašymuose, pareiginiuose nuostatuose ar instrukcijose. Lietuvos Respublikos DK 99 str. 4 d. įtvirtina reikalavimą darbdaviui pasirašytinai supažindinti darbuotoją su jo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais darbovietėje galiojančiais aktais. Minėtas reikalavimas kildinamas iš Europos Bendrijos Tarybos direktyvos 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“.<sup>8</sup> Minėto reglamentavimo tikslas – ne tik paskirstyti įrodinėjimo pareigą kilus darbo ginčui<sup>9</sup>, bet svarbiausia – supažindinti darbuotoją su jo darbo pareigomis, kad šis galėtų tinkamai vykdyti savo darbo funkcijas darbdavio interesais. Todėl tais atvejais, kai darbdavys numatyto reikalavimo neįvykdo ir darbuotojas, nors ir būdamas reikiamai atidus ir rūpestingas, būtent dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, negali būti traukiamas drausminėn atsakomybėn, nes nėra jo kaltės.<sup>10</sup>

Kita vertus, minėto reikalavimo neįvykdymas neeliminuoja darbuotojo pareigos elgtis sąžiningai ir rūpintis tinkamu darbo sutarties vykdymu. Suprantama, šiais teisės aktais numatyti viską, ką turėtų atlikti darbuotojas, praktiškai nėra įmanoma. Todėl tais atvejais, kai darbdavio atstovai, organizuodami darbą, neužtikrina, kad vidaus darbo tvarka būtų sureglamentuota lokaliniais norminiais teisės aktais, darbuotojas nėra atleidžiamas nuo pareigos vadovautis viešaisiais teisės aktais, su kuriais darbdavys supažindinti darbuotojo neprivalo. Tai reiškia, kad už juose numatytų darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą dėl darbuotojo kaltės, t. y. darbuotojams, pažeidusiems darbo drausmę, darbdavys gali, tačiau neprivalo taikyti drausminio poveikio priemones.<sup>11</sup> Svarbu tai, kad

---

<sup>8</sup> 1991, L288/32.

<sup>9</sup> Pagal CPK 177 str. 4 d., aplinkybė, kad darbuotojas buvo supažindintas gali būti įrodinėjama remiantis tik rašytiniais duomenimis.

<sup>10</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *I. Tijūnaitienė v. Šiaulių miesto lopšelis-darželis "Trys nykštukai"*, Nr. 3K-3-314/2005, kat. 1.1(S).

<sup>11</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. *I. Jundulienė v. VŠĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

ši sąvoka apima ne tik drausmines nuobaudas, bet ir kitas poveikio priemones, taikomas tiek atskirai, tiek kartu su drausminėmis nuobaudomis.

Darbo drausmė darbovietėje užtikrinama sudarant organizacines ir ekonomines sąlygas normaliam našiam darbui, skatinant darbuotojus už gerą darbą, skiriant drausmines nuobaudas ar kitas drausminio poveikio priemones. Taigi įstatymas reglamentuoja darbo drausmės užtikrinimo būdus, įgyvendinamus skatinimo ir sankcijų (drausminių nuobaudų ir kitų poveikio priemonių) metodais. Kartu paminėtina, kad teisinėje literatūroje paprastai išskiriami ir įtikinėjimo bei auklėjimo metodai. Tačiau praktikoje jie yra mažiau veiksmingi, todėl ne tokie aktualūs.

Siekiant išsamiau atskleisti darbuotojams taikomų drausminių nuobaudų ir kitų drausminio poveikio priemonių santykį bei paskirtį, drausminės nuobaudos taikymo pagrindus ir sąlygas, teoriniais ir praktiniais aspektais toliau šie klausimai nagrinėjami atskirai.



## 1. 1. Drausminės nuobaudos samprata ir paskirtis

Bendrosios drausminės atsakomybės klausimus, taigi ir drausmines nuobaudas, kurios gali būti taikomas visiems darbuotojams, numato Lietuvos Respublikos DK. Kai kurioms darbuotojų kategorijoms specialiuosiuose įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose įtvirtinti drausminės atsakomybės pagrindai ir drausminės nuobaudos. Tačiau pažymėtina, kad kitų, nei įstatymų leidėjo numatytų, drausminių nuobaudų, darbdavys skirti neturi teisės.

Drausminės nuobaudos – pagrindinės drausminio poveikio priemonės skiriamos už darbo drausmės pažeidimą.<sup>12</sup> Nagrinėjant darbo drausmės pažeidimų bylas, LAT suformulavo definiciją, pagal kurią drausminė nuobauda apibrėžiama kaip neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą.<sup>13</sup> Pateikta sąvoka atskleidžia šiuos požymius:

- subjektas, kuriam drausminė nuobauda skiriama yra darbuotojas;
- pagrindas drausminei nuobaudai – darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas;
- drausminė nuobauda atlieka sankcijos vaidmenį, t. y. teisės normų nustatytas būtinas drausminės atsakomybės komponentas;
- skiriant drausminę nuobaudą įvertinamas pažeidimo pobūdis;
- drausminės nuobaudos skyrimas pasireiškia neigiamu poveikiu pažeidėjui.

Teisiškai reikšmingais aspektais, kiekvienas šių požymių toliau aptariami atskirai.

Pagal Lietuvos Respublikos DK 15 str., darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą (darbinį teisinį subjektiškumą), dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Darbinis teisnumas ir veiksnumas suprantamas kaip galėjimas turėti darbinės teises ir pareigas bei gebėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei susikurti darbo pareigas, todėl gali būti pripažintas tik sulaukusiems nustatyto amžiaus asmenims, galintiems suprasti savo veiksmų reikšmę ir juos valdyti. Visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui, sulaukusiam 16 m., tačiau tam tikrais atvejais Lietuvos respublikos DK nustato išimtis, jog minimalus amžius, nuo kurio asmenys gali pradėti darbinę veiklą yra 14 m. Vadinasi, tokie nepilnamečiai už padarytus darbo drausmės

---

<sup>12</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis c. b. *A. Balandis v. AB „Lifosa“*, Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2.4.3.10.

<sup>13</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19 d. nutartis c. b. *A. N. v. Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija*, Nr. 3K-3-233/2009, kat. 15.3.1 (S).

pažeidimus atsako patys, kadangi darbo teisėje, skirtingai nei civilinėje, nenumatytas dalinis subjekto veiksnumas.<sup>14</sup>

Reikia paminėti, kad darbo teisėje išskiriami specifiniai darbo santykių subjektai – įmonių, įstaigų vadovai. Pagal Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymą<sup>15</sup>, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymą<sup>16</sup>, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymą<sup>17</sup> bei Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymą<sup>18</sup> jie priima į darbą ir atleidžia darbuotojus, sudaro ir nutraukia su jais darbo sutartis skatina juos ir skiria drausmines nuobaudas, t. y. veikia kaip darbdavio atstovai. Kita vertus, su vadovais taip pat yra sudaromos darbo sutartys, kas reiškia, kad kaip ir kiti darbuotojai, jie privalo paklusti vidaus darbo tvarkai, vykdyti darbo pareigas, dėl ko jie atitinkamai gali būti skatinami ar pažeidę darbo drausmę traukiami drausminėn atsakomybėn.

Pagal Lietuvos Respublikos DK 234 str., darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Lietuvos Respublikos DK, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>19</sup>, įmonėse, įstaigose, organizacijose patvirtintos darbo tvarkos taisyklės, kolektyvinės sutartys bei profesinės etikos kodeksai įtvirtina darbo pareigas, kurias privalo vykdyti kiekvienas darbuotojas. Teisinėje literatūroje šios pareigos įvardijamos kaip bendrosios darbuotojų pareigos. Be to, įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose drausminė atsakomybė gali būti nustatyta ir už kitas atitinkamas pražangas, pvz., drausminę atsakomybę už kitas pražangas nustato Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas.<sup>20</sup>

Iš to seka, kad ne darbo pareigų nevykdymas, t. y. atvejai, kai darbdavys negali reikalauti tam tikro elgesio be darbuotojo sutikimo, pvz., atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, atsisakymas grįžti į darbą nepasibaigus kasmetinėms atostogoms ar pan. nėra darbo drausmės pažeidimas.

Vertinant darbuotojo atsisakymą vykdyti neteisėtą darbdavio nurodymą, atsižvelgtina į tai, kad Lietuvos Respublikos DK 228 str., apibrėžiantis darbuotojo pareigą vykdyti darbdavio ir administracijos nurodymus, išskiria tokių nurodymų teisėtumo elementą, t. y. darbuotojas turi pareigą vykdyti tik teisėtus darbdavio ar administracijos nurodymus. Esminė šios darbuotojo pareigos vykdymo prielaida yra Lietuvos

<sup>14</sup> DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 217.

<sup>15</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.

<sup>16</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 104-2322; 2010, Nr. 15-699.

<sup>17</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 102-2049; 2004, Nr. 4-24.

<sup>18</sup> Valstybės žinios 1996, Nr. 68-1633; 2004, Nr. 25-752.

<sup>19</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>20</sup> Patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118. Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225.

Respublikos DK 229 str. darbdaviui įtvirtinto įpareigojimo laikytis darbo įstatymų vykdymas. Todėl jeigu darbuotojo darbo drausmės nesilaikymo priežastimi buvo paties darbdavio įvykdytas pažeidimas, tai teisės skirti drausminę nuobaudą darbdaviui neatsiranda, nes nėra būtinos šios atsakomybės taikymo sąlygos – darbuotojo kaltės.

Minėtą poziciją patvirtina ir LAT praktika, kurioje, aiškinant darbuotojų ir darbdavio pareigas nustatančias bei šių pareigų nevykdymo teisinės pasekmės reglamentuojančias darbo įstatymų normas, laikomasi nuostatos, kad nevykdydamas neteisėtą darbdavio nurodymą, darbuotojas darbo drausmės nepažeidžia.<sup>21</sup>

Atvejai, kaip turėtų elgtis darbuotojas, gavęs, jo manymu, neteisėtą darbdavio arba administracijos nurodymą, įstatyme nereglamentuojami. Teisinėje literatūroje aptinkama nuomonė, kad tokiu atveju darbuotojas turi teisę atsisakyti vykdyti neteisėtą nurodymą, tačiau apie tai turėtų informuoti darbdavį ar administraciją.<sup>22</sup> Kita vertus, paaiškėjus, kad darbuotojo atsisakymas vykdyti darbdavio ar administracijos nurodymą buvo nepagrįstas, toks atsisakymas pripažintinas darbo drausmės pažeidimu, suteikiančiu darbdaviui teisę taikyti darbuotojui atitinkamas sankcijas.

Praktikoje galimos problemos nustatant, kokie atvejai laikytini netinkamu darbo pareigų vykdymu. Tais atvejais, kai darbuotojas netinkamai atlieka darbo sutartyje sulgytas darbo pareigas, darbdaviui pirmiausia kyla pareiga nustatyti to priežastis, nes nuo jų priklauso, kokių priemonių gali imtis darbdavys ir kokios atitinkamos pasekmės kyla tokiam darbuotojui. Nustatant priežastis gali kilti tam tikrų keblumų, nes darbuotojas tinkamai neatlikti darbo pareigų gali dėl įvairių priežasčių - pablogėjus jo sveikatai, neturint pakankamai tam darbui atlikti reikalingos kvalifikacijos, darbdaviui neužtikrinant normalių darbo sąlygų ar dėl paties darbuotojo kalto elgesio - aplaidumo, nerūpestingumo, atsainaus požiūrio į atliekamas darbo pareigas ir pan.

LAT praktikoje minėta situacija aiškintina atsižvelgiant į darbuotojo kaltės kriterijų, t. y. nesant darbuotojo kaltės, kuri galima tiek tyčios tiek neatsargumo formomis, drausminės nuobaudos skyrimas yra negalimas. Tokiais atvejais laikomais pozicijos, kad nepakankama darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, elgesys darbe, taip pat sveikatos būklė, trukdanti tinkamai atlikti darbo funkcijas, yra laikytinos svarbiomis priežastimis, dėl ko darbdavys, išpėjęs darbuotoją nustatyta tvarka gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

---

<sup>21</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje A. Č. v. VŠĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-694/2001, kat.1.3.4

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras „III dalis. Individualūs darbo santykiai“, Justitia, Vilnius, 2001, p. 319.

Konkreto pažeidimo pobūdį įvertina darbdavys, jam suteikiama dispozicijos teisė, atsižvelgiant į įstatymų leidėjo numatytą juridinių faktų sudėtį, reikšmingas faktines aplinkybes bei aktualias įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatas, spręsti, ar padarytas darbo drausmės pažeidimas, ar jis atitinka šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, ar darbo pareigoms ir nustatytai darbo tvarkai nusižengta mažiau.

Drausminės nuobaudos skyrimas pažeidėjui pasireiškia jo nubaudimu už netinkamą darbo funkcijų atlikimą.<sup>23</sup> Paskirtos drausminės nuobaudos neigiamas poveikis paprastai pasireiškia atitinkamomis pasekmėmis: pagal Lietuvos Respublikos DK 136 str. 3 d. 1 p., pakartotinis darbo drausmės pažeidimas už kurį skirta drausminė nuobauda, turint galiojančią, suteikia darbdaviui teisę nutraukti darbo sutartį be išpėjimo; remiantis LAT praktika, drausminės nuobaudos galiojimo laiką, darbuotojui gali būti ribojamas paskatinamų taikymas (pvz., neskiriamas ar sumažinamas premijavimas).<sup>24</sup>

Svarbu tai, kad be minėtų drausminių nuobaudų, darbdavys, pažeidusiems darbo drausmę darbuotojams, gali taikyti ir kitas poveikio priemones. Nagrinėjamu kontekstu pirmiausia reikšminga aptarti nušalinimą nuo darbo bei darbuotojų skatinimą premijuojant.

Lietuvos Respublikos DK 123 str. numatytas nušalinimas nuo darbo – tai laikinas darbo funkcijų vykdymo sustabdymas, kai darbuotojui neleidžiama dirbti darbo sutartyje sulygtu darbo arba eiti pareigų ir už nušalinimo laiką darbuotojui nemokamas darbo užmokestis. Nušalinimas galimas esant darbuotojo kaltei ir jam tenka visi neigiami nušalinimo padariniai. Toks darbuotojo elgesys, dėl kurio jį būtina nušalinti nuo darbo, laikomas darbo drausmės pažeidimu.<sup>25</sup> Tačiau nušalinimas nėra drausminė nuobauda, todėl nusižengusiam ir nušalintam darbuotojui drausminė atsakomybė taikoma bendrais pagrindais.

Už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą ar kitus darbo rezultatus, darbdavys, kaip vieną iš darbuotojų skatinimo būdų, gali skirti premijas.<sup>26</sup> Jų skyrimo tvarka numatoma darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse sutartyse, kituose lokaliuose norminiuose teisės aktuose, kuriuose, gali būti numatyta, kad vienas iš pagrindų, suteikiančių darbdaviui teisę neskirti premijos, yra darbo drausmės pažeidimas. Šiais teisės aktais nustatoma ir premijos neskyrimo sąlygos ir tvarka. LAT yra pažymėjęs, kad nesant numatytų konkrečių premijos neskyrimo sąlygų, darbdavys savo nuožiūra, atsižvelgdamas į padaryto

<sup>23</sup> *Cit. op.* 1, p. 383.

<sup>24</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis c. b. *P. Pogač v. VĮ Ignalinos atominė elektrinė*, Nr. 3K-3-137/2003, kat. 5.1.

<sup>25</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 406.

<sup>26</sup> *Cit. op.* 2, 233 str.

drausmės pažeidimo pobūdį, gali neskirti premijos už visą ataskaitinį laikotarpį, už mėnesį ar kitokį laikotarpį, neviršijantį nuobaudos galiojimo laiko, kartu spręsti, ar visai neskirti premijos, ar tik ją mažinti.<sup>27</sup> Įgyvendindamas teisę nepriskaičiuoti visos ar dalies premijos, darbdavys turi atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo pobūdį, pažeidimo sukeltas pasekmes darbe, skirtą nuobaudą, tačiau atimti darbuotojo teisę gauti premiją, jeigu pasibaigia drausminės nuobaudos galiojimo laikas, negalima. Taigi premijos neskyrimas – papildoma materialinė sankcija už darbo drausmės pažeidimus.

Pažymėtina, kad premija, kurią darbdavys skiria kaip paskatinimą pagal minėtą Lietuvos Respublikos DK nuostatą, nepriskiriama prie darbo užmokesčio ir nėra jo sudedamoji dalis pagal Lietuvos Respublikos DK 186 str. 2 d. Svarbu tai, kad minėtu atveju taikomos premijos skiriasi nuo premijavimo, kuris gali būti numatomas kolektyvinėse ir darbo sutartyse už išdirbio, laiko, aptarnavimo normų ar kitų rodiklių įvykdymą. Šiuo atveju, pagal savo pobūdį, premija laikytina darbo užmokesčio sudedamąja dalimi, todėl įvykdžius nustatytas darbo normas darbdavys privalo tokią premiją išmokėti, o darbuotojas įgyja subjektyvią teisę jos reikalauti. Todėl tokios premijos neskirti ar sumažinti darbo drausmės pažeidimo pagrindu darbdavys neturi teisės.

Minėta, kad be sankcijų metodo, darbdavys darbo drausmei užtikrinti gali pasitelkti ir kitus – auklėjimo ir įtikinėjimo metodus. Šie metodai nėra reglamentuoti įstatymo, darbdavys juos gali parinkti vadovaudamasis savo nuožiūra. Tai reiškia, kad darbdavys, atsižvelgdamas į visas aplinkybes, darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui gali apsiriboti tik žodiniu įspėjimu, drausmės pažeidimo fakto apsvaistymu su pačiu pažeidėju ar jo darbo kolektyve ir pan. Suprantama, šios poveikio priemonės, skirtingai nei drausminės nuobaudos nesukelia jokių teisinių pasekmių darbuotojui, todėl praktiškai nėra tokios efektyvios. Todėl būtina įvertinti, ar šių poveikio priemonių taikymas darbo drausmę pažeidusiems darbuotojams neturės neigiamos įtakos darbo rezultatams, dėl nesavalaikės ir nepakankamos darbo kontrolės bei nesukels sunkių pasekmių.

Minėta, kad bendrosios drausminės atsakomybės atveju, kitų nuobaudų, nei numatyta DK 237 str. 1 d. (pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo (DK 136 str. 3 d.)) ir atitinkamai specialiosios – be šių, numatytų ir kituose įstatymuose, darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose, darbdavys skirti negali, pvz., versti dirbti viršvalandinius darbus, perkelti į mažiau apmokamą darbą, skirti baudą ar pan. Tačiau atsižvelgtina į tai, LAT praktikoje vadovaujamosi nuomone, kad vien klaidingas drausminės nuobaudos pavadinimo nurodymas darbdavio įsakyme darbuotojui skiriant

---

<sup>27</sup> *Cit. op. 8.*

drausminę nuobaudą laikytinas formaliu nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimu, neturinčiu esminės reikšmės jos pagrįstumui ir teisėtumui.<sup>28</sup> Tokia teismo pozicija yra logiška ir teisinga, atsižvelgiant į tai, kad vien klaidingas nuobaudos pavadinimas neturi įtakos esminėms darbuotojo teisėms, susijusiomis su galimybe pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, sužinoti apie nuobaudos paskyrimą ar ją apskųsti.

Tuo tarpu painėtina, kad Lietuvos Respublikos DK 224 str. įtvirtinta imperatyvi nuostata, kad išskaitos iš darbo užmokesčio galimos tik įstatymų nustatytais atvejais, - baudos kaip drausminės nuobaudos, Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas nenumato. Todėl manytina, kad Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjo pozicijai paremti galima rasti pakankamai svarių argumentų - tokios drausminės nuobaudos pobūdis neatitinka teisingo apmokėjimo už darbą principo, tam tikrais atvejais gali neužtikrinti net minimalaus darbo užmokesčio darbuotojui, sudaro sąlygas piktnaudžiauti darbdaviui kaip ekonomiškai stipresnei šaliai, todėl kartu kelia socialinę įtampą tarp darbuotojų ir darbdavių.

Įstatymas numato drausminę atsakomybę kaip vieną iš priemonių, padedančių užtikrinti tinkamą darbo pareigų vykdymą. Teisinėje literatūroje ir teismų praktikoje drausminės nuobaudos skyrimas darbuotojui paprastai siejamas su dviem pagrindinėmis funkcijomis – baudimo ir prevencine.<sup>29</sup> Drausminė nuobauda yra atsakomybės priemonė, kuri skiriama darbo drausmės pažeidimą padariusiems asmenims nubausti bei siekiant auklėti, kad jie laikytųsi darbo tvarkos taisyklių, gerbtų bendro gyvenimo taisykles, taip pat kad tiek pats pažeidėjas, tiek ir kiti darbuotojai nepadarytų naujų drausmės pažeidimų.

Tai reiškia, kad drausminės nuobaudos paskirtis yra dvejopa: pirma, taip siekiama nubausti pažeidėją, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą; antra, skatinti nusižengusį darbuotoją dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų ir vykdyti kitas darbo pareigas, atkreipti kitų tame pačiame kolektyve su pažeidėju dirbančių asmenų dėmesį į pažeidėjo darbą, kaip į neigiamą darbo pareigų atlikimo pavyzdį, t. y. drausminti, sulaikyti pažeidėją ir kitus jo kolektyvo darbuotojus nuo galimų pažeidimų ateityje.

Paskirta nuobauda turi būti teisinga, kadangi kitu atveju ji gali turėti neproporcingą baudžiamąją reikšmę, dėl to susilpnėtų jos auklėjamoji įtaka pažeidėjui ir įspėjamas poveikis jam ir kitiems darbuotojams. Kiti darbuotojai tokią nuobaudą gali manyti esant ne teisinga, bet gąsdinančia, dėl ko jos prevencinis poveikis neduotų reikiamo efekto. Tuo

---

<sup>28</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis c.b. R. D. v. UAB „Idemus“, Nr. 3K-3-42/2008, kat. 15.4 (S)

<sup>29</sup> ОРЛОВСКИЙ Ю.П., НУРТДИНОВА А.Ф. *Трудовое право России: учебник*. Москва: Юриспруденция, 2008, p. 231.

tarpu, kai drausminės nuobaudos taikymas reiškia darbo santykių pasibaigimą, darbdaviui nėra svarbu, kaip toliau darbuotojas elgsis, ar jis padarys išvadas dėl savo nusižengimo, o darbuotojas turi padaryti išvadas, kokių darbo drausmės nesilaikymo atvejų gali netoleruoti ir kiti darbdaviai. Darbdavio įsakymas dėl atleidimo iš darbo drausminės nuobaudos skyrimo tvarka turi didelę reikšmę darbo kolektyve, kadangi kiti darbuotojai gali daryti išvadą, jog panašaus pobūdžio nusižengimai gali būti analogiškai įvertinti.

Todėl darytina išvada, kad baudimo ir prevenciniai nuobaudos tikslai negalėtų būti pasiekti, jei darbdavys, siekdamas sudrausminti darbuotoją taikytų tik kitas poveikio priemones, t. y. iš esmės nenubaustų pažeidėją, o tik simboliškai apsiribotų žodiniu įspėjimu, pokalbiu su darbuotoju, pažeidimo apsvaistymu darbo kolektyve. Todėl manytina, net ir tuo atveju, kai darbuotojui paskiriama kraštutinė drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, aptarta paskirtis nepraranda savo reikšmės.

## 1. 2. Drausminės nuobaudos taikymo pagrindai ir sąlygos

Siekiant, kad drausminės nuobaudos taikymas darbuotojui atitiktų savo paskirtį ir leistų pasiekti aukščiau minėtus tikslus, būtina aptarti pagrindus ir sąlygas, kuriems esant drausminė nuobauda gali būti taikoma.

Darbo teisės teorijoje drausminė atsakomybė paprastai skirstoma į bendrąją ir specialiąją. Bendroji drausminė atsakomybė nustatoma įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis, ir taikoma visiems darbuotojams, taip pat ir tiems, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė, t. y. ta, kuri numatyta kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuojančiuose įstatymuose, drausmės statutuose ir atskirų darbų, procedūrų atlikimo nuostatuose ar kituose specialiuose teisės aktuose.

LAT senatas<sup>30</sup> aiškindamas darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Lietuvos Respublikos DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p., pabrėžė, kad drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimas lemia šalių buvusio darbo santykio pabaigą, kas kartu reiškia, kad drausminės atsakomybės santykiai paprastai atsiranda tarp darbo santykių subjektų, t. y. darbdavio ir darbuotojo, todėl, jei subjektų tokie santykiai nesieja, drausminė nuobauda negali būti skiriama. Tačiau specialiosios drausminės atsakomybės atveju galimi tam tikri ypatumai, pvz., drausminė atsakomybė taikoma pavaldumo tvarka.

Lietuvos Respublikos DK 236 str., nustatančiame drausminės atsakomybės pagrindus, įtvirtinta principinė nuostata, kad drausminė nuobauda gali būti taikoma tik darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui. Už kitas pražangas, kurios nėra darbo drausmės pažeidimai, drausminės nuobaudos gali būti skiriamos tik tuo atveju, jei tokia galimybė kiekvienu atveju numatyta įstatymuose, kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose. Šiuo atveju paminėtinas Muitinės pareigūnų etikos kodeksas<sup>31</sup>, kurio 5 p. numatyta, kad jo normos taikomos ne tik muitinės įstaigų valstybės tarnautojams bet ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis. Kodekso 33 p. numatyta, kad valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, atitinkamai Lietuvos Respublikos VTĮ ir Lietuvos Respublikos DK nustatyta tvarka už Kodekso pažeidimus taikoma atsakomybė.

---

<sup>30</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, Nr. 45;

<sup>31</sup> Patvirtintas Muitinės departamento generalinio direktoriaus 2006 m. gruodžio 27 d. įsakymu Nr. 1B-888. Valstybės žinios, 2007, Nr. 1-45.



Minėta, kad Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas darbo drausmės pažeidimą apibrėžia kaip darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą 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. Remiantis tuo, tik esant šių elementų visumai vienu metu galima konstatuoti, kad yra darbo drausmės pažeidimas, sukeltis drausminę atsakomybę. Tuo tarpu, pažeidimui atitinkant administracinio teisės pažeidimo ar nusikalstamos veikos sudėtį (pvz., įvykdoma vagystė ar iššvaistomas turtas), tai gali sąlygoti ir kitų, daug griežtesnių teisinės atsakomybės rūšių, poveikio priemonių taikymą.

Atsižvelgiant į tai, kad darbo drausmės pažeidimo subjekto požymiai jau aptarti analizuojant drausminės nuobaudos sampratą, išsamiau tikslinga aptarti darbo drausmės pažeidimo objektą, objektyviają bei subjektyviają puses.

Darbo drausmės pažeidimo objektu pripažįstama įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatyta darbo tvarka. Įmonių, įstaigų, organizacijų darbo tvarką reguliuoja bendrieji aktai – įstatymai, Lietuvos Respublikos DK, poįstatyminiai teisės aktai dėl įmonių, įstaigų, organizacijų darbo tvarkos, ir vietiniai norminiai teisės aktai, reglamentuojantys darbo tvarką, iš kurių svarbiausios darbo tvarkos taisyklės. Tai - vietinis (lokalus) norminis teisės aktas, nustatantis vidaus darbo tvarką, reglamentuojantis darbuotojų kolektyvo narių ir įmonės, įstaigos, organizacijos tarpusavio santykius darbo procese. Pažeisdamas nustatytą tvarką, darbuotojas pažeidžia ir teisės aktų reikalavimus, toks jo elgesys tampa neteisėtu.

Tačiau tai, koks buvo konkretaus darbuotojo darbo pareigų turinys, objektyviaja prasme leidžia įvertinti darbuotojo veiksmus (neveikimą), taip pat ir jo kaltę. Įstatymas numato drausminę atsakomybę kaip vieną priemonių, padedančių užtikrinti tinkamą darbo pareigų vykdymą. Tai reiškia, kad darbuotojas privalo žinoti savo darbo pareigų turinį, jų realizavimo tvarką ir sąlygas, nustatytas įmonės, įstaigos, organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklėse, kurių pažeidimas yra pagrindas darbuotojo drausminei atsakomybei atsirasti.

Objektyvioji pusė – tai darbuotojo neteisėtas elgesys (neteisėta veika), pasireiškiantis darbo pareigų neatlikimu ar netinkamu jų atlikimu. Neteisėtas elgesys prieštarauja norminių teisės aktų nustatytoms taisyklėms, taip pat nustatytoms darbo tvarkos taisyklėse ir pareiginėse instrukcijose, atskirų darbų, procedūrų atlikimo nuostatuose. Juose darbuotojo pareigos, darbų atlikimo tvarka turėtų būti reglamentuojama kuo aiškiau ir konkrečiau, tačiau tai priklauso nuo atliekamo darbo specifikos. Suprantama, tais atvejais, kai darbuotojo darbas pasižymi tuo, kad jis,

vykdydamas pareigas, privalo pats, vadovaudamasis savo specialiomis žiniomis, priimti sprendimą dėl būtinų atlikti veiksmų, kaip yra pažymėjęs LAT<sup>32</sup>, tokio darbuotojo darbo pareigas reglamentuoti, tiksliai jas detalizuojant, gali būti neįmanoma, todėl jos gali būti nurodomos lakoniškai.

Teisėtas elgesys atitinka teisės nuostatas ir yra teisės normų leidžiamas.<sup>33</sup> Todėl svarbu tai, kad ne darbo pareigų neatlikimas, pvz., atsisakymas būti atšauktam iš atostogų, dalyvauti streike ir kt., ar neteisėtų darbdavio nurodymų nevykdymas nėra darbo drausmės pažeidimas. Neteisėtai veikai paprastai būdinga tai, kad ja ne tik pažeidžiamas norminis teisės aktas, bet ir nukentėjusiojo (tokiu atveju – darbdavio) subjektyvioji teisė, pakenkiama jo tam tikram interesui.

Darbo drausmės pažeidimo subjektyvioji pusė – tai darbo drausmę pažeidusio darbuotojo kaltė, kuri gali pasireikšti tiek tyčios, tiek neatsargumo forma. Pagal objektyvaus kaltės aiškinimo doktriną, kaltė traktuojama kaip asmens veiksmų išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus, t. y. asmuo yra kaltas, jei atsižvelgiant į aplinkybes, nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Kaltės formos ir laipsnio, kurių pakaktų atsakomybei taikyti Lietuvos Respublikos DK nėra įtvirtinti, remiantis LAT praktika, nurodytoje teisės normoje darbuotojo kaltė nesiejama vien su jo tyčiais veiksmais, dėl to aplaidus neveikimas darbe ar nerūpestingai atliekamos darbo funkcijos taip pat reiškia jo kaltę.<sup>34</sup> Vadinasi, kaltės buvimo faktas vertinamas atsižvelgiant į darbuotojo žinojimo ar galėjimo žinoti apie jam privalomas vykdyti pareigas kriterijus. Tačiau siekiant apsaugoti darbuotoją nuo nepagrįstos drausminės nuobaudos skyrimo, darbuotojo kaltė nėra preziumuojama – kaltos veikos buvimą turi įrodyti darbdavys. Darbuotojas yra kaltas tuo atveju, jeigu darbo pareigų jis neatliko darbo laiku, t. y. tada, kai jis privalo dirbti.

Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusės darbo teisėje dar vadinami darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis. Pagal LAT suformuotą drausmės pažeidimo sampratą aiškinimą,<sup>35</sup> darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos šios sąlygos:

- konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas;
- žalingos pasekmės;

---

<sup>32</sup> *Cit. op. 3.*

<sup>33</sup> VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 230.

<sup>34</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8 (S).

<sup>35</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis c. b. I. Č. v. UAB „Kelio restoranai“, Nr. 3K-3-69/2007, kat. 11.9.10.7 (S).

- priežastinis ryšys (sąsaja ir priklausomybė) tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų pasekmių;
- darbuotojo kaltė.

Nors pats teisės pažeidimo faktas atitinkamais atvejais gali paaiškėti ir nežinant, kuris konkrečiai darbuotojas kaltas dėl teisės pažeidimo, tačiau kol konkretus darbo drausmės pažeidimą padaręs darbuotojas nėra nustatytas, drausminės nuobaudos skyrimas yra negalimas. Tai reiškia, kad drausminė atsakomybė gali būti tik individuali ir jos taikymui turi būti nustatyti kalti šio darbuotojo veiksmai, nepriklausomai nuo to, kad jis yra sudaręs visiškos materialinės atsakomybės sutartį; darbuotojo neteisėta veika pasireiškia ne formaliais atliekamo darbo trūkumais, o konkrečių darbo pareigų nevykdymu ar netinkamu vykdymu.

Darbo teisės teorijoje<sup>36</sup> darbo drausmės pažeidimai skirstomi pagal jų sukeltus padarinius į dvi grupes: pirma, sukelti neigiamų padarinių, arba materialūs; ir antra, nesukelti konkrečių neigiamų padarinių, arba formalūs. Teisinėje literatūroje sutinkama nuomonė, kad pagrindas skirti darbuotojui drausminę nuobaudą nepriklauso nuo to, ar darbdavys dėl sukulto pažeidimo patyrė turtinio ar neturtinio pobūdžio neigiamas pasekmes.<sup>37</sup>

Svarbu tai, kad formalūs pažeidimai nors ir yra mažiau žalingi, tačiau yra pagrindas skirti drausminę nuobaudą. Taigi esant materialaus pobūdžio nusižengimui, darbuotojas sukelia darbdaviui žalą, kuriai atlyginti kartu su drausmine atsakomybe gali būti taikoma ir materialinė, t. y. drausminės nuobaudos skyrimas darbuotojui neatleidžia jo nuo pareigos atlyginti padarytą žalą.

Lietuvos Respublikos DK 245 str. numatyta, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kai vienas darbo santykio subjektas (darbuotojas ar darbdavys) padaro žalą kitam subjektui neatlikdamas savo darbo pareigų ar netinkamai jas atlikdamas. Šios atsakomybės darbo teisėje paskirtis – kompensuoti padarytus nuostolius. Drausminės atsakomybės atveju žala, skirtingai nei materialinės atsakomybės atveju, nėra suprantama vien kaip reali žala. Aktualu tai, kad teismų praktika formuojama ta linkme, kad esant šiuurkščiam darbo drausmės pažeidimui, nebūtina nustatyti, kad darbdavys patyrė realios turtinės žalos darbuotojo kaltais neteisėtais veiksmais ar neveikimu – dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo darbdavys gali netekti pasitikėjimo darbuotoju.

Taigi materialinės ir drausminės atsakomybės pagrindas gali būti tas pats pažeidimas, o darbdavys tokiu atveju, užtikrindamas savo pažeistų interesų apsaugą, gali

---

<sup>36</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 348

<sup>37</sup> ОРЛОВСКИЙ Ю.П., et al. *Трудовое право России: учебник*. Москва, 2008., p. 372

spřesti, kokias priemones konkrečiu atveju taikyti: skirti darbuotojui drausminę nuobaudą ar taikyti tik materialinę atsakomybę, ar abi kartu.<sup>38</sup> Nebūtina nustatyti, ar darbdavys patyrė realią turtinę žalą - darbdaviui dėl darbuotojo padaryto pareigų pažeidimo, net ir nepatiriant realios turtinės žalos, galima padaryti neturtinio pobūdžio žalą profesijos, tarnybos ar institucijos prestižui ir geram vardui, esant šiurkščiam darbo drausmės pažeidimui darbdavys paprastai praranda pasitikėjimą darbuotoju.

---

<sup>38</sup> BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 58

## 2. Drausminių nuobaudų rūšys

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtina teisę darbdaviui, vadovaujantis drausminių nuobaudų parinkimo taisyklėmis, darbuotojui skirti pastabą, papeikimą ar griežčiausią drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo. Be to, kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskiroms darbuotojų kategorijoms galimos ir kitos, specialiuose darbo drausmę reglamentuojančiuose teisės aktuose numatytos, drausminės nuobaudos.

Nors Lietuvos Respublikos darbo įstatymų leidėjas įtvirtina darbo santykių subjektų laisvę patiems nusistatyti tarpusavio teises ir pareigas, tačiau užtikrinant minimalių darbo standartų laikymąsi ir siekiant išvengti šalių piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybe, kad nustatytos tarpusavio teisės ir pareigos galiotų, pirmiausia jos gali būti nustatytos tik tais atvejais, kai nusistatyti tokių teisių ir pareigų Lietuvos Respublikos DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia. Tai reiškia, kad esant imperatyviam draudimui, darbo santykių subjektai neturi teisės nustatyti ar keisti įstatymo nustatytų teisių ir pareigų. Taigi nagrinėjamu kontekstu, svarbu akcentuoti, kad kitų rūšių drausminių nuobaudų, nei numato Lietuvos Respublikos DK, įstatymai ar kiti darbo drausmę reglamentuojantys norminiai teisės aktai, darbdavys skirti neturi teisės.

Kita vertus, Europos valstybėse situacija nėra vienoda. Yra užsienio valstybių, kuriose darbuotojams taikomų drausminių nuobaudų sąrašas įtvirtinamas darbo drausmę reglamentuojančiuose įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, o kitų, juose nenumatytų drausminių nuobaudų skyrimas darbuotojui laikytinas neteisėtu, pažeidžiančiu darbuotojo teises.<sup>39</sup> Kitose valstybėse darbdaviui įtvirtinama galimybė drausminių nuobaudų sąrašą plėsti, numatant jas įmonės kolektyvinėse sutartyse ar darbo tvarkos taisyklėse<sup>40</sup>, kas reiškia, kad tokiu atveju konkretų drausminių nuobaudų pobūdį ir jų sąrašą gali lemti tik įmonės vidaus teisės aktai.

Kaip pavyzdį galima paminėti Slovėnijos Respublikos DK nuostatas, kuriose įstatymų leidėjas įtvirtina, kad be pastabos, galimos ir kitos drausminės nuobaudos, tokios kaip bauda ar privilegijų nesuteikimas, jeigu jas numato šakos kolektyvinė sutartis.<sup>41</sup> Tačiau pastebėtina, kad kriterijai, į kuriuos privalo atsižvelgti darbdavys, parinkdamas konkrečią drausminę nuobaudą, yra pakankamai abstraktūs, sąlygojami pažeidimo sunkumo laipsnio, aplinkybių, kuriomis pažeidimas buvo padarytas bei darbuotojo

---

<sup>39</sup> Pvz., Rusijos Federacija, Baltarusijos Respublika, Bulgarijos Respublika, Latvijos Respublika

<sup>40</sup> Pvz., Slovėnijos Respublika

<sup>41</sup> Employment Relationships Act of Slovenia, English translation (consulted on 2010-04-12). 2002, No. 42, 175 str. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61189/61967/F106766740/SVN61189.pdf>>

charakteristikos.<sup>42</sup> Todėl manytina, šiais atvejais atsiranda prielaidos darbdaviui piktnaudžiauti įgyvendinant teisę taikyti darbuotojams drausminio poveikio priemones.

Lietuvos Respublikos įstatymo leidėjas drausmines nuobaudas įvardija nuo švelniausios iki griežčiausios, tačiau nenumato reikalavimo darbdaviui laikytis jų skyrimo eiliškumo. Tai reiškia, kad kiekvienu atveju, remiantis darbo drausmės pažeidimo sudėtimi bei atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kalbę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau, spręsti, kurią drausminę nuobaudą darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui skirti tikslinga, yra darbdavio prerogatyva.

Paminėtina, jog kaip ir Lietuvos Respublikos, pvz., Bulgarijos<sup>43</sup>, Rusijos Federacijos<sup>44</sup>, Baltarusijos<sup>45</sup> valstybių įstatymų leidėjas, išreikšdamas neigiamą poziciją šiurkščiai ar pakartotinai darbo pareigas pažeidusių darbuotojų atžvilgiu, įtvirtina galimybę taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo.

Taigi, siekiant įvertinti, ar Lietuvos Respublikos įstatymo leidėjo įtvirtintas drausminių nuobaudų sąrašas yra tikslingas, prasminga išskirti esminius šių švelniausių drausminių nuobaudų skirtumus, lyginant jas su griežčiausia drausmine nuobauda – atleidimu iš darbo bei pastebėti, kokiais kriterijais remiantis pastaba ir papeikimas galėtų būti atibojamos.

---

<sup>42</sup> *Cit.op.*, 178 str.

<sup>43</sup> Labour Code of Bulgaria, English translation (as amended to 2006). ДВ, 1986 г., Nos. 26-27, pp. 1-32. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.mlsp.government.bg/en/docs/labour/Labour%20code%20consolidated%20en.pdf>>

<sup>44</sup> *Трудовой кодекс Российской Федерации*, 2001 г., N 197-ФЗ. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <[http://www.rhr.ru/text/T1\\_200309.doc](http://www.rhr.ru/text/T1_200309.doc)>

<sup>45</sup> *Трудовой кодекс Республики Беларусь*, 1999 г. № 296-3. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://pravo.by/webnpa/text.asp?RN=HK9900296>>

## 2. 1. Pastaba ir papeikimas

Pastebėtina, kad skirtingai nei drausminės nuobaudos - atleidimo iš darbo atveju, kurią darbdavys gali skirti tik Lietuvos Respublikos DK 136 str. 3 d. numatytais atvejais, Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas nedetalizuoja, darbo drausmės pažeidimų sudėčių, už kuriuos gali būti skiriama pastaba ar papeikimas. Remiantis tuo, pastarąsias drausmines nuobaudas tikslinga analizuoti kartu.

Praktikoje pastaba skirtina, kai darbo drausmės pažeidimas yra nedidelis, darbuotojas darbo drausmę pažeidžia pirmą kartą, suvokia padaryto pažeidimo esmę ir gailisi, kai atsižvelgiant į pažeidimo pobūdį, padarymo aplinkybes bei darbuotojo charakteristiką, skirti griežtesnę drausminę nuobaudą būtų netikslinga. Taigi tuo atveju, kai darbuotojui skiriamas papeikimas, tai leidžia daryti išvadą, kad atitinkamomis aplinkybėmis pažeidimas turėtų būti sunkesnis. Tačiau tiek pastaba, tiek papeikimas sukelia vienodai reikšmingas pasekmes – įvykdžius kitą darbo drausmės pažeidimą, įstatymas suteikia darbdaviui teisę atleisti darbuotoją iš darbo.

Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas, išreikšdamas neigiamą požiūrį į šiurkštų ar sistemingą darbo drausmės pažeidimą, numatė galimybę darbdaviui imtis pačių griežčiausių drausminio poveikio priemonių – nutraukti darbo santykius su tokiu darbuotoju. Atsižvelgiant į tai, kad šios drausminės nuobaudos skyrimas darbuotojui reiškia tarp šalių buvusio darbo santykio pabaigą, darbdavys ją turi teisę skirti tik esant įstatymų leidėjo įtvirtintai juridinių faktų sudėčiai, skirdamas privalo vadovautis ne tik drausminių nuobaudų parinkimo kriterijais, paisyti drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos, bet ir laikytis atleidimo iš darbo taisyklių. Svarbu tai, kad skirtingai nei pastabos ar papeikimo atveju, šią drausminę nuobaudą leidžiama skirti tik esant įstatymo leidėjo nurodytai juridinių faktų sudėčiai, o jos skyrimas reiškia tarp šalių buvusio darbo santykio pabaigą.

Palyginimui galima paminėti, kad anksčiau galiojęs Lietuvos TSR darbo įstatymų kodeksas<sup>46</sup> (toliau - DĮK), be Lietuvos Respublikos DK įtvirtintų drausminių nuobaudų, numatė ir griežtą papeikimą. Tačiau šių drausminių nuobaudų parinkimo kriterijai pakankamai abstraktūs, nedetalizuotos juridinių faktų sudėtys, kurioms esant būtų skiriama viena ar kita drausminė nuobauda, o teisinės pasekmės skyrus bet kurią šių drausminių nuobaudų nebuvo skirtingos, taigi statymų leidėjas, priimant Lietuvos Respublikos DK, šios drausminės nuobaudos atsisakė. Susiaurintas drausminių nuobaudų

---

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

sąrašas leidžia darbdaviui tikslingiau atsižvelgti į kriterijus drausminei nuobaudai parinkti ir įvertinant faktines aplinkybes skirti adekvačią drausminę nuobaudą.

Taigi pastaba ir papeikimas yra švelniausios drausminės nuobaudos, paprastai skiriamos ne už itin sunkius darbo drausmės pažeidimus, nesukeliantius darbdaviui didelių neigiamų padarinių. Kadangi įstatymo leidėjas neišskiria konkrečių darbo drausmės pažeidimo sudėčių, kurioms esant gali būti taikoma pastaba ar papeikimas, šios drausminės nuobaudos nėra aiškiai diferencijuotos, todėl gali būti skiriamos už bet kurį darbo drausmės pažeidimą. Teisinės pasekmės skyrus pastabą ar papeikimą darbuotojui nėra skirtingos: skyrus pastabą ar papeikimą išreiškiamas neigiamas darbdavio požiūris į netinkamą darbuotojo darbo pareigų atlikimą, tuo siekiama sudrausminti darbuotoją, o pakartotinis darbo drausmės pažeidimas, per paskutinius dvylika mėnesių, kai darbuotojas turi galiojančią drausminę nuobaudą – pastabą ar papeikimą – gali sąlygoti griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo skyrimą.



## 2.2. Atleidimas iš darbo

Darbo teisiniuose santykiuose darbuotojas pripažįstamas silpnesniąja darbo santykių šalimi. DK 2 str. 1 d. 8 p. įtvirtintu darbo santykių stabilumo principu siekiama apsaugoti darbuotojus nuo per didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįsto darbo santykių nutraukimo. Tai susiję su konstitucinės asmenų teisės į darbą apsauga. Minėtas principas yra įgyvendinamas nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindus ir tvarką, t. y., nutraukiant darbo santykius, darbdavys privalo paisyti ne tik įstatyme numatytą materialinių ir formaliųjų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, bet ir griežtai laikytis darbo sutarties nutraukimo tvarkos.

Taigi skirti šią drausminę nuobaudą galima tik tuomet, kai objektyviai egzistuoja nors viena iš sąlygų, numatytų DK 136 str. 3 d.:<sup>47</sup> pirma, 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; ir antra, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DK 235 str.). Vadinasi, šios drausminės nuobaudos taikymo esminiai aspektai – darbo drausmės pažeidimo pakartotinumai ar darbo pareigų pažeidimo šiurkštumas.

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, sudarantis pagrindą atleisti darbuotoją iš darbo, be išpėjimo, minimas, pvz., Švedijos<sup>48</sup>, Suomijos<sup>49</sup>, Latvijos<sup>50</sup>, Vengrijos<sup>51</sup>, Bulgarijos, Baltarusijos, Rusijos Federacijos darbo įstatymuose. Skirtingai nei Lietuvos Respublikos DK, šių valstybių darbo įstatymai neapibrėžia šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos ar kaip pvz., Švedijos, Suomijos, Vengrijos įstatymų leidėjas, nepateikia net pavyzdinio sąrašo atvejų, kas laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Tuo tarpu, pvz., Bulgarijos, Rusijos Federacijos, Baltarusijos darbo kodeksai įvardija panašius į Lietuvos Respublikos DK numatytus šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejus, tokius kaip nebuvimas darbe visą darbo dieną (pamainą) be pateisinamų priežasčių, buvimas darbe neblaiviam ar apsvaigus nuo narkotinių medžiagų.

---

<sup>47</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S).

<sup>48</sup> Employment Protection Act of Sweden, English translation (consulted on 2010-03-08). SF, 1982, No. 80. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>>

<sup>49</sup> Employment Contracts Act of Finland, English translation (consulted on 2006-06-21). 2001, No. 55, 22. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>>

<sup>50</sup> Labour Code of Latvia, English translation (consulted on 2009-04-07). 2001, No. 15. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>>

<sup>51</sup> Labour Code of Hungary, English translation (consulted on 2009-10-02). 1992-05-04, no 45, pp. 1613-1642. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>>

Sisteminas darbo pareigų pažeidimas, dėl ko darbuotojas gali būti atleistas iš darbo be išpėjimo, numatytas, pvz., Rusijos Federacijos, Baltarusijos, Bulgarijos valstybių darbo įstatymuose. Paminėtina, kad nė vienoje minėtų valstybių, atleisti iš darbo darbuotoją minėtais pagrindais nėra pareiga.

Neabejotina, tokia praktika patvirtina Lietuvos Respublikos DK numatytos drausminės nuobaudos - atleidimo iš darbo reikšmingumą, siekiant pakankamai apsaugoti darbdavio teises ir teisėtus interesus darbo santykiuose, jeigu pažeidusio darbo drausmę darbuotojo palikimas darbe iš esmės prieštarautų darbdavio interesams. Todėl manytina, kad toks teisinis mechanizmas atitinka darbo santykio šalių interesus ir padeda išlaikyti tinkamą jų interesų pusiausvyrą.

Siekiant atskleisti juridinių faktų sudėtį, kuriems esant ši drausminė nuobauda gali būti taikoma, teoriniais ir praktiniais aspektais pakartotinis darbo drausmės pažeidimas ir šiurkštus darbo pareigų pažeidimas toliau nagrinėjami atskirai.

## 2. 2. 1. Pakartotinis darbo drausmės pažeidimas

Nors įstatymo leidėjas suteikė darbdaviui teisę už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą atleisti darbuotoją iš darbo, tačiau tai nereiškia, kad šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra paremtas vien tik kiekybiniu konstatuotų pažeidimų kriterijumi. Svarbu tai, kad nustatytas pakartotinis darbo drausmės pažeidimas, savaime negali būti pagrindas taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Minėta straipsnio nuostata nurodo, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindą sudaro atvejai, kai darbuotojas nerūpestingai atliko pareigas ar kitaip pažeidė darbo drausmę, jei prieš tai jam nors vieną kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos.

Lietuvos teisės mokslo doktrinoje ir teismų praktikoje DK 136 str. 3 d. 1 p. įvardijamas kaip sistemingas darbo pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės.<sup>52</sup> Darbo drausmės pažeidimai pripažįstami sudarančiais pakankamą darbo sutarties nutraukimo pagrindą ne tik dėl darbo drausmės pažeidimų pasikartojimo, t. y. paprastos pažeidimų sumos, - sistemingas darbo pareigų nevykdymas, darbdavio galimybę atleisti darbuotoją iš darbo sieja su naujo darbo drausmės pažeidimo įvykdymu tik po to, kai už ankstesnį darbo drausmės pažeidimą yra realiai pritaikyta drausminė nuobauda.<sup>53</sup> Be to, atsižvelgiant į minėto straipsnio nuostatų formuluotę, tam, kad būtų galima konstatuoti pakartotinį darbo drausmės pažeidimą, nėra reikalinga, kad padaryti pažeidimai būtų vienaarūšiai.

Vadovaujantis LAT senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45<sup>54</sup>, juridinių faktų sudėtį, kuriai esant leidžiama skirti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo pagal Lietuvos Respublikos DK 136 str. 3 d. 1 p., 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, sudaro:

- darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą;
- darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda;
- darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą;
- pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti;

<sup>52</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 156.

<sup>53</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. birželio 25 d. nutartis c. b. *G. Skokov v. UAB „Geola“*, Nr. 3K-3-740/2001, kat. 2.4.3.6; 8.2.1; 95.1; 107.1.

<sup>54</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, Nr. 45, 2 p.

– darbdavio iniciatyva.

Taigi be pagrindų, būtinų taikyti bet kurią Lietuvos Respublikos DK numatytą drausminę nuobaudą, šiuo atveju, teisiškai reikšmingas momentas – darbo drausmės pažeidimų pakartotinumumas (sistemingumas), t. y. darbuotojas, kuriam jau skirta drausminė nuobauda, per dvylika mėnesių nuo jos paskyrimo, vėl padaro darbo drausmės pažeidimą, už kurį jam gali būti skirta drausminė nuobauda. Į šią sąvoką patenkantys juridiniai faktai nagrinėtini išsamiau.

Pirma, darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda. Svarbu tai, kad net keletą kartų darbo drausmę pažeidęs darbuotojas, jei drausminės nuobaudos už tai jam nebuvo skirtos, šiuo atveju, nelaikomas nuolat pažeidinėjusiu darbo drausmę. Kaip yra pažymėjęs LAT<sup>55</sup>, pakartotinis drausmės pažeidimas, kuris įvyko iki ankstesnės drausminės nuobaudos paskyrimo dienos, nesudaro pagrindo atleisti darbuotoją iš darbo už sistemingą darbo drausmės pažeidimą.

Remiantis DK 240 str. 3 d., be kitų reikalavimų, kurių privalo laikytis darbdavys skirdamas drausminę nuobaudą, numatyta, kad darbuotojui apie paskirtą drausminę nuobaudą pranešama pasirašytinai. Nagrinėjamų klausimų kontekste pažymėtina, kad būtent toks įstatymų leidėjo reikalavimas yra susijęs su šiais reikšmingais aspektais: senaties terminas apskūsti drausminę nuobaudą prasideda sužinojus apie jos skyrimą (DK 296 str.); kilus ginčui aplinkybė, kad darbuotojas pasirašytinai buvo supažindintas su įsakymu, kuriuo jam paskirta drausminė nuobauda, gali būti patvirtinta tik rašytiniais įrodymais (CPK 177 str. 4 d.).<sup>56</sup> Todėl ignoravęs minėtą reikalavimą, darbdavys netenka teisės grįsti darbo sutarties nutraukimą su darbuotoju pagal DK 136 str. 3 d. 1 p., pakartotinai pažeidus darbo drausmę.

Kitas reikšmingas juridinis faktas - pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti. Drausminės nuobaudos galiojimas siejamas su vienerių metų laikotarpiu nuo jos skyrimo dienos. Nuobauda išnyksta savaime, šio fakto atskirai informinti darbdavio įsakymu (nurodymu) nereikalaujama. Jei per šį laikotarpį darbuotojui nebuvo skiriama nauja drausminė nuobauda, laikoma, kad jis nėra turėjęs nuobaudų. Svarbu išsiaiškinti, kaip turi būti skaičiuojamas minimas dvylikos mėnesių laikotarpis.

---

<sup>55</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. sausio 24 d. nutartis c. b. *A. J. Vaišvila v. Kauno miesto valdyba*, Nr. 3K-3-78, kat. 1.

<sup>56</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

Atsižvelgtina į tai, kad LAT senatas, aiškindamas šią nuostatą taip pat nepateikia vieningos nuomonės.<sup>57</sup> LAT senato nutarime dėl Lietuvos Respublikos DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Lietuvos Respublikos DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p., vienu atveju nurodoma, kad viena iš sąlygų, kuriai esant darbo sutartis minėtų pagrindų gali būti nutraukta, yra tai, kad ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną. Kita vertus, nutarime taip pat pažymima, kad teismai, nagrinėdami ieškovo (darbuotojo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, turi patikrinti ir nustatyti, ar drausminė nuobauda buvo galiojanti įsakymo (nurodymo) atleisti darbuotoją iš darbo priėmimo dieną. Taigi tampa neaišku, kaip minimas dvylikos mėnesių laikotarpis teisingai turėtų būti skaičiuojamas.

Principinė nuostata, kuria privalo vadovautis darbdavys – drausminė nuobauda, laikantis jos skyrimo tvarkos, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, skiriama kaip galima greičiau, tačiau tokia galimybė gali būti įgyvendinama tik kai jau nustatytos visos konkretaus darbuotojo drausminės atsakomybės sąlygos.

Tam tikrais atvejais teisės pažeidimo faktas gali paaiškėti ir nežinant, kuris konkrečiai darbuotojas yra dėl jo kaltas, todėl objektyviai galimybė skirti drausminę nuobaudą tuoj pat paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui gali būti realizuojama tik tuo atveju, kai jau yra nustatytos visų konkretaus darbuotojo drausminės atsakomybės sąlygų egzistavimas. Todėl nusižengimo paaiškėjimo momentas aiškintinas kaip diena, kurią paaiškėjo konkretaus darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas (nusižengimas), sukeliantis drausminę atsakomybę, šis pradžios momentas yra reikšmingas nustatant ir sankcijos taikymui skirtą pagal įstatymą termino eigos pradžios momentą.<sup>58</sup>

Pastebėtina, kad LAT savo praktikoje yra pažymėjęs, kad jį DK 136 str. 3 d. 1 p. nustatytas dvylikos mėnesių terminas skaičiuojamas iki tos dienos, kada padarytas darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo, bet ne iki įsakymo apie atleidimą iš darbo paskelbimo dienos. Tokiu atveju darytina išvada, kad Lietuvos Respublikos DK 243 str. teisės norma dėl drausminės nuobaudos galiojimo termino netaikoma, nes Lietuvos Respublikos DK 136 str. 3 d. 1 p. nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas suformuluotas taip, kad dvylikos mėnesių terminas skaičiuojamas nuo tos dienos, kada padarytas darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojas yra

---

<sup>57</sup> *Cit. op.* 8, 2 p., 21.1 p.

<sup>58</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. sausio 23 d. nutartis c. b. *N. Mikalauškienė v. Viešoji įmonė Vilniaus kraujo centras*, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.

atleidžiamas iš darbo, o ne nuo įsakymo dėl darbo sutarties nutraukimo priėmimo dienos.<sup>59</sup>

Manytina, kad tokią teismo išvadą būtų galima pagrįsti argumentais, kad tais atvejais, kai darbo drausmės pažeidimas ir jį padaręs darbuotojas paaiškėja vėliau nei buvo padarytas darbo drausmės pažeidimas, tačiau nustatoma, kad darbo drausmės pažeidimo dieną darbuotojas turėjo galiojančią drausminę nuobaudą, darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo. Taip būtų išvengiama situacijos, kai drausminės nuobaudos galiojimo laikotarpiu kitą pažeidimą padariusiam darbuotojui, už kurį jis gali būti traukiamas drausminėn atsakomybėn, darbdavys praranda teisę skirti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą vien dėl to, kad įsakymo atleisti darbuotoją iš darbo dieną, ankstesnės drausminės nuobaudos galiojimo terminas yra suėjęs. Šiuo atveju svarbu laikytis Lietuvos respublikos DK 241 str. įtvirtintų drausminės nuobaudos skyrimo terminų.

Atsižvelgiant į DK 136 str. 3 d. 1 p. formuluotę, pagrindą atleisti darbuotoją sudaro būtent darbo drausmės pažeidimų sistemingumas (pakartotinumumas) - darbuotojas, kuriam jau skirta drausminė nuobauda, per dvylika mėnesių nuo jos paskyrimo, vėl padaro darbo drausmės pažeidimą, už kurį jam gali būti skirta drausminė nuobauda, pastarąją pozicija vadovautis ir būtų tinkamiausia.

Tačiau darbo teisės teorijoje pastebėtinas šios nuostatos aiškinimas, kad dvylikos mėnesių laikotarpis yra skaičiuojamas būtent nuo darbo sutarties nutraukimo datos.<sup>60</sup> Pasitelkiant lingvistinį aiškinimo metodą, tokia pozicija yra pagrįsta. Pirmiausia atsižvelgtina į tai, kad šios pozicijos atstovai išskiria du teisiškai reikšmingus šio termino skaičiavimo momentus – darbo sutarties nutraukimo faktą ir prieš tai, dvylikos mėnesių laikotarpyje, drausminės nuobaudos taikymą. Tokiu atveju darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo, patenka į minėtų dvylikos mėnesių laikotarpį. Toks aiškinimas sietinas ir su Lietuvos Respublikos DK 243 str. numatytu vienerių metų drausminės nuobaudos galiojimo terminu.

Nagrinėjamu kontekstu prasminga paminėti ir DK 239 str. numatantį, kad už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Tai reiškia, jog darbdaviui yra draudžiama skirti kelias drausmines nuobaudas už tą patį darbo drausmės pažeidimą. Vienu įsakymu už tą patį darbo drausmės pažeidimą skirti, pvz., pastabos ar papeikimo ir kartu atleidimo iš darbo, darbdavys neturi teisės. Suprantama, toks įsakymas savaime nėra laikomas neteisėtu, jeigu faktiškai skirti drausminę nuobaudą

---

<sup>59</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 7 d. nutartis c. b. *V. Kreivėnas v. UAB „Gedimė“* Nr. 3K-3-162/2005, kat. 11.9.10.7; 14.3.2.

<sup>60</sup>NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p. 386

yra pagrindas. Remiantis LAT praktika<sup>61</sup>, tokiais atvejais skirtos drausminės nuobaudos, nagrinėjant ginčą, yra vertintinos kaip viena ir laikytina, kad yra paskirta griežtesnė iš jų drausminė nuobauda. Tuo tarpu, kai už tą patį darbo drausmės pažeidimą skirtingu laiku priimtais įsakymais darbuotojui yra paskiriamos kelios drausminės nuobaudos, vėlesnė iš jų yra pripažįstama neteisėta, kaip paskirta pažeidžiant Lietuvos Respublikos DK 239 str. nustatytą draudimą, net netikrinant jos pagrįstumo.

Tačiau esant tęstiniam darbo drausmės pažeidimui, t. y., kai darbuotojas, kuriam jau paskirta drausminė nuobauda, į tai nereaguoja ir toliau pažeidžia darbo drausmę, darbdavys turi teisę drausminę nuobaudą skirti pakartotinai. Tokiu atveju drausminė nuobauda skiriama už tuos darbuotojo veiksmus ar neveikimą, kurie yra atlikti po tų veiksmų ar neveikimo, už kuriuos jau yra paskirta drausminė nuobauda, t. y. už naujai padarytą darbo drausmės pažeidimą. Suprantama, tęstinių pažeidimų atveju, darbdavys taip pat privalo konkretizuoti, kokie darbuotojo veiksmai ar neveikimas laikytini darbo drausmės pažeidimu. Esant tokiai situacijai, Lietuvos Respublikos DK 239 str. nuostata negali būti aiškintina kaip suteikianti darbdaviui teisę skirti antrą drausminę nuobaudą už vieną tą patį darbo drausmės pažeidimą.

Pažymėtina, kad įstatymo leidėjas nenumato darbdaviui pareigos pakartotinai darbo drausmę pažeidusį darbuotoją atleisti iš darbo. Todėl darbuotojo, turinčio net kelias galiojančias drausmines nuobaudas, palikimas darbe Lietuvos Respublikos DK nepažeidžia. Teismų praktikoje laikomasi vieningos pozicijos, kad nors Lietuvos Respublikos DK 136 str. 3 d. 1 p. nurodyta, kad už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, nereiškia, kad šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra paremtas vien tik kiekybiniu konstatuotų pažeidimų kriterijumi.<sup>62</sup> Vadinasi, nepaisant to, kad darbuotojas, turėdamas galiojančią drausminę nuobaudą, darbo drausmę pažeidžia pakartotinai, atsižvelgiant į nurodytas aplinkybes, darbdavys griežčiausios drausminės nuobaudos - atleidimo iš darbo gali ir neskirti, apsiribodamas pastabos ar papeikimo skyrimu ar savo nuožiūra taikydamas kitas poveikio priemones. Kita vertus, būtina įvertinti ir atsižvelgti į tai, kad drausminė atsakomybė, taigi ir adekvačios drausminės nuobaudos, yra veiksmingiausia priemonė darbo drausmei ir tinkamam darbui užtikrinti.

---

<sup>61</sup> *Cit. op.* 6.

<sup>62</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. balandžio 19 d. nutartis c. b. *A. Montvydas v. AB „Plasta“*, Nr. 3K-3-441, kat. 1.

## 2. 2. 2. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas – 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. DK 136 str. 3 d. 2 p. nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Straipsnio nuostatą „vieną kartą“ reikia suprasti taip, kad pagrindas atleisti darbuotoją už padarytą pažeidimą, priešingai, nei aptartu pakartotinio darbo drausmės pažeidimo atveju, nereikalauja jokio pakartotinumų bei sistemos.<sup>63</sup> Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas gali būti padarytas ir neveikimu (darbo pareigų nevykdymu), bet tai turi būti šiurkštus, kaltas, tyčinis pareigų nevykdymas normaliomis darbo sąlygomis.<sup>64</sup>

Remiantis DK 136 str. 3 d. 2 p., darbdaviui suteikiama teisė nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai šis vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Taigi taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p., leidžiama esant šiai juridinių faktų sudėčiai:<sup>65</sup>

- faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas;
- darbdavio iniciatyva.

Pareigų pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus, jei dėl tokio pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda pasitikėjimą darbuotoju, t. y. jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas.<sup>66</sup> DK 235 str. 2 d. įtvirtina konkrečių šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėčių sąrašą, t. y., pavyzdinį sąrašą, kas laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu:

- neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;
- valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei;
- dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;

<sup>63</sup> MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*. 2003, Nr. 40 (32), p. 47.

<sup>64</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 3 d. nutartis c. b. A. Grikšas v. UAB „Šilalės statyba“, Nr. 3K-3-1168, kat. 2.4.3.13.

<sup>65</sup> *Cit. op.* 8.

<sup>66</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8 (S).



- pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;
- moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;
- atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;
- veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn;
- tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;
- neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamaina);
- atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi;
- kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Paminėtina, kad panašiai, kaip DK 235 str. 1 d., formuluojama ir šiurkštaus tarnybinio nusižengimo definicija VTĮ 29 str. 5 d. Be to, kai kurios pateikiamų šiurkščių pažeidimų sudėtys yra analogiškos įtvirtintoms DK, kas rodo, kad drausminei atsakomybei darbo teisėje ir valstybės tarnautojų tarnybinei atsakomybei būdingos panašios vystymosi tendencijos.

Atsižvelgiant į šio darbo apimtį, nagrinėjamos temos kontekste, visų Lietuvos Respublikos DK pavyzdiniame sąraše įvardytų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejų analizė nėra tikslinga, todėl toliau išsamiau aptartinas vienas iš didesniu problemišku pasižyminčių atvejų – kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo drausmė.

DK 235 str. 2 d. 11 p. nurodyta, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ne tik šio straipsnio sąraše nurodyti pažeidimai, bet ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Vadovaudamiesi 2004 m. birželio 18 d. LAT senato nutarimu<sup>67</sup>, teismai formuoja praktiką, pagal kurią kitais nusižengimais, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, gali būti laikoma: pirma, kituose norminiuose arba teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka; antra, kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 str. 2 d. 1–10 p. išdėstytą įstatymų leidėjo poziciją dėl darbo

---

<sup>67</sup> *Cit. op.* 8, 6 p.

drausmės pažeidimų, kaip šiurkščių, vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka.<sup>68</sup>

Remiantis minėtu LAT senato išaiškinimu, darytina išvada, jog tam, kad pažeidimas galėtų būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus, darbdavys kitų šiurkščių darbo tvarkos nusižengimų sąvokos ir baigtinio sudėčių sąrašo konkretizuoti vietiniuose (lokaliuose) norminiuose aktuose neprivalo – Lietuvos Respublikos DK 235 str. 2 d. 11 p. nuostata, netraktuojama kaip įpareigojanti darbdavį lokaliuose norminiuose teisės aktuose priskirti konkrečius nusižengimus prie kitų šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų.

Taigi tai galėtų būti tokie atvejai, kaip darbuotojo tyčinis darbdavio turto sunaikinimas; darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, reikalaujantis tam tikrų darbuotojo moralinių ir dalykinių savybių, t. y. didesnio pareiagingumo, sąžiningumo ir pan., įvykdytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą. Teisinėje literatūroje yra nuomonių, kad tai galėtų būti ir darbuotojų, atliekančių auklėjimo funkcijas, amoralus ir dėl to nesuderinamas su jų pareigomis elgesys, nors ir ne darbo metu.<sup>69</sup>

Iki minėto LAT senato išaiškinimo darbo teisės doktrinoje nuostata dėl kitų nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, buvo aiškinama skirtingai. Teisinėje literatūroje pastebima keletas nuomonių: teisė kiekvienu atveju savarankiškai spręsti, ar padarytas pažeidimas gali būti traktuojamas kaip šiurkštus, suteikiama darbdaviui;<sup>70</sup> kiti autoriai teigė, kad darbuotojo veikas priskirti prie šiurkščių darbo tvarkos taisyklių pažeidimų, galima remiantis norminiais teisės aktais, kuriuose jie būtų nurodyti, taip pat vadovaujantis aprobuota teismų praktika.<sup>71</sup>

Galimos situacijos, kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas jau turėdamas galiojančią drausminę nuobaudą. Įstatymo leidėjas nenumato, kuriuo iš DK 136 str. 3 d. įtvirtintų pagrindų, darbuotojas tokiu atveju atleidžiamas. Remiantis LAT praktika,<sup>72</sup> jeigu konkrečiu atveju darbo sutartį leidžiama nutraukti tiek pagal DK 136 str. 3 d. 1 p., t. y. už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą, tiek ir pagal šios dalies 2 p., t. y. vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, darbdavys turi teisę pasirinkti, pagal kurią

<sup>68</sup> Pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. nutartis c. b. *V. Tubolcev v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“*, Nr. 3K-3-109/2005, kat. 15.3.2; 114.11.

<sup>69</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 477.

<sup>70</sup> *Cit. op.* 15, p. 48.

<sup>71</sup> *Cit. op.* 6, p. 344.

<sup>72</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 6 d. nutartis c. b. *S. B. v. UAB sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-245/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8.

iš DK 136 str. 3 d. nustatytų pagrindų jis nutraukia darbo sutartį, arba gali darbo sutartį nutraukti abiem šioje teisės normoje nustatytais pagrindais.

Svarbu tai, kad kilus ginčui teisme dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo vienu iš DK 136 str. 3 d. numatytų pagrindų, tikrinant ieškovui (darbuotojui) paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti, kad darbuotojas pažeidė darbo drausmę, t. y. darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo bei jo kaltės buvimą, dėl ko buvo pagrindas skirti drausminę nuobaudą, tenka darbdaviui. Pateikus duomenis, patvirtinančius, jog darbuotoją buvo pagrindas atleisti ir pagal kitą DK 136 str. 3 d. numatytą pagrindą, teismas, nekonstatavęs atleidimo iš darbo neteisėtumo dėl atleidimo tvarkos pažeidimo, atmestų ieškovo (darbuotojo) reikalavimą, pakeisdamas darbo sutarties nutraukimo formuluotę į numatytą atitinkamame DK 136 str. 3 d. punkte. Todėl darbdaviui, siekiant išvengti galimų ginčų teisme ir iš to kylančių neigiamų pasekmių, kiekvienu atveju būtų prasminga konkretizuoti ir įvardyti darbo drausmės pažeidimo faktus įsakyme dėl darbuotojo atleidimo iš darbo.

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, todėl darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendais į darbo vietas. Dėl šios priežasties darbdavys atleisti darbuotoją šiuo pagrindu gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas.<sup>73</sup> Tai reiškia, kad darbdavys kiekvienu atveju privalo nustatyti, kokios aplinkybės rodo darbo pareigų pažeidimo šiurkštumą, t. y. nepakanka apsiriboti vien tik formaliu tam tikros darbuotojo pareigos nevykdymo fakto konstatavimu, o yra būtina nustatyti pažeidimą charakterizuojančius kriterijus ir taip spręsti apie jo šiurkštų pobūdį.

LAT yra pažymėjęs, kad darbo teisės normos, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, turi būti aiškinamos ir taikomos atsižvelgiant į tai, kad jų tikslas – suderinti darbo teisinių santykių subjektų interesus, užtikrinant tiek darbuotojo teisių, tiek ir teisėtų darbdavio interesų apsaugą.<sup>74</sup> Todėl, net ir pripažinus darbo drausmės pažeidimą šiurkščiu, nereiškia, kad darbuotojui vien dėl to gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo.

Taigi manytina, kad tai, ar yra pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo be įspėjimo, kai darbuotojas padaro nusižengimą, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka vertintina

<sup>73</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 22 d. nutartis c. b. *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4 (S).

<sup>74</sup> *Cit. op.* 21.

dviem etapais: pirmiausia nustatytos faktinės aplinkybės turi būti kvalifikuojamos kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas; ir antra, įvertinama ar darbo drausmę pažeidusio darbuotojo palikimas darbe objektyviai nesuderinamas su darbdavio interesais. Akcentuotina, kad tokios pat pozicijos laikomasi ir kitose valstybėse – šiurkščiai darbo pareigas pažeidusio darbuotojo atleidimas iš darbo siejamas su pasitikėjimo tuo darbuotoju praradimu.<sup>75</sup>

Tačiau praktikoje galimi atvejai, kai teisinio darbo santykio šalys, skirtingoms darbo funkcijoms vykdyti sudaro dvi darbo sutartis. Nors Lietuvos Respublikos DK tokiais atvejais įtvirtina teisę susitarti dėl papildomo darbo, o ne forminti atskirą darbo sutartį, tačiau galimi atvejai, kai įvyksta priešingai. Atsižvelgiant į tai, kad naujas darbo teisinis santykis tarp darbuotojo ir darbdavio neatsiranda, manytina, kad tais atvejais, kai darbuotojui yra skiriama griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – dėl darbo drausmės pažeidimo, padaryto pagrindiniame darbe, svarbiausiais kriterijus, į kurių atsižvelgtina – pasitikėjimo darbuotoju praradimas. Todėl darbdavys kiekvienu atveju turėtų spresti, ar teisinio darbo santykio su tokiu darbuotoju išsaugojimas yra suderinamas su darbdavio interesais. Minėtą poziciją patvirtina ir LAT praktika. Nagrinėdamas drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo skyrimą, kai atsakovas (darbdavys) darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo pareigas nutraukė tarp šalių sudarytas dvi darbo sutartis, teismas sprendė, kad atsižvelgiant į ieškovo vykdytas darbo funkcijas, darbo pobūdį ir ieškovo padarytą darbo pareigų pažeidimą, šios bylos atveju tai nevertintina kaip Lietuvos Respublikos DK normų, reglamentuojančių darbuotojų drausminę atsakomybę, pažeidimas.<sup>76</sup>

Taigi net ir esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui, darbdaviui suteikiama teisė taikyti ir švelnesnes drausmines nuobaudas: pastabą ar papeikimą. Be to, atsižvelgiant į tai, kad skirti drausminę nuobaudą yra darbdavio teisė, bet ne pareiga, net ir tuo atveju, kai darbo pareigų nevykdymas kvalifikuojamas kaip šiurkštus, darbdavys gali ne tik neatleisti darbuotojo iš darbo šiuo pagrindu, bet ir apskritai neskirti jokios drausminės nuobaudos, apsiribodamas kitų poveikio priemonių taikymu – darbo drausmės pažeidimo fakto aptarimu su pažeidėju ar darbuotojų kolektyve ir pan.

---

<sup>75</sup> ОРЛОВСКИЙ Ю.П., *et al.* Трудовое право России: учебник. Москва, 2008, p. 374,

<sup>76</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. vasario 8 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-105/2006, kat. 12.13(S)

## 2. 3. Kitos, specialiuose norminiuose teisės aktuose įtvirtintos, drausminės nuobaudos

Teisinėje literatūroje drausminė atsakomybė paprastai skirstoma į dvi rūšis – bendrąją ir specialiąją. Bendroji drausminė atsakomybė nustatoma įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis ir yra taikoma visiems darbuotojams. Kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskiroms darbuotojų kategorijoms, be bendrosios drausminės atsakomybės, gali būti taikoma ir specialioji. Pastarasis atvejis reiškia, kad specialūs įstatymai ir kiti darbo drausmę reglamentuojantys norminiai teisės aktai gali numatyti ir kitus drausminės atsakomybės pagrindus bei drausmines nuobaudas.

Specialiaisiais norminiais teisės aktais darbo drausmę reglamentuojama tose valstybės ūkio šakose ir veiklos srityse, kur tikslinga numatyti griežtesnę darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, drausminę atsakomybę. Pripažįstama, kad tokios atsakomybės būtinumas yra nulemtas šių pagrindinių priežasčių: pirma, darbuotojų atliekamo darbo funkcijų ypatybės; antra, ypač sunkių pasekmių atsiradimo galimybė dėl netinkamo jų atlikimo.<sup>77</sup>

Paprastai išskiriami tokie specialiosios drausminės atsakomybės ypatumai:<sup>78</sup>

- taikoma tik tam tikroms darbuotojų kategorijoms;
- platesnė drausminio nusižengimo samprata;
- platesnė drausminių nuobaudų, kitų poveikio priemonių įvairovė;
- griežtesnis drausminio poveikio priemonių pobūdis;
- specifinė drausminių nuobaudų skyrimo tvarka.

Įsigaliojus VTĮ, valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės santykiai buvo atskirti nuo darbo teisės. Tarnybos ir drausmės statutai, reglamentuojantys statutinių ir nestatutinių tarnautojų tarnybinę atsakomybę, tapo kitos teisės šakos – administracinės teisės sudedamosiomis dalimis.<sup>79</sup> Tokiu būdu, teisės aktų, nustatančių specialiąją drausminę atsakomybę darbo santykių srityje likę nedaug.

Prie specialiųjų teisės aktų, reglamentujančių darbo drausmę DK 231 str. prasme, pirmiausia paminėtini Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas<sup>80</sup> bei Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas.<sup>81</sup>

<sup>77</sup> ОРЛОВСКИЙ Ю.П., НУРТДИНОВА А.Ф. *Трудовое право России: учебник*. Москва: Юриспруденция, 2008, p. 237.

<sup>78</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008, p.383.

<sup>79</sup> VĖGELIS, V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 spalio 16-18*. Vilnius: Forzacas, 2004. p. 372.

<sup>80</sup> Patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118. Valstybės žinios, 1995, 10-225.

<sup>81</sup> Patvirtintas Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2008 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. 3-527. Valstybės žinios, 2009, 4 - 101.

Pastarajame statute išvardijamos jūrų laivuose tarnaujančių asmenų pareigybės, joms priskiriamos funkcijos, laivo įgulos veiksmai esant pavojingoms situacijoms ir tik paskutinis šio statuto skyrius skirtas laivo įgulos narių atsakomybei už statuto nuostatų nevykdymą reglamentuoti. Laivo įgulos nariams numatyta atsakomybė už sąžiningą savo pareigų atlikimą pagal savo pareigines instrukcijas. Statuto 144 p. numato, kad vadovaujantis DK nuostatomis, atleidimo iš darbo pagrindas gali būti:

- kai laivo įgulos narys budėjimo arba darbo metu yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų;
- kai laivo įgulos nario veiksmai (aplaidumas) gali pakenkti arba pakenkė saugiai laivybai, sudarė arba gali sudaryti sąlygas padaryti bet kokią žalą laivui, jame esantiems asmenims bei kroviniams;
- 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 vadovujančių asmenų įsakymų, kilus grėsmei žmonių ar laivo saugumui;
- kai laivo įgulos narys šurkščiau pažeidžia drausmę ir budėjimo tvarką laive, dėl ko gali kilti grėsmė laivybos saugumui, žmonių sveikatai ir gyvybei.

Pabrėžtina, kad skirtingai nei iki 2009 m. sausio 14 d. galiojusi statuto redakcija<sup>82</sup>, numačiusi, kad už minėtus pažeidimus darbo sutartis su laivo įgulos nariais „turi būti“ nutraukta, galiojančios statuto redakcijos 144 p. pateikta formuluotė leidžia teigti, kad įvardyti atvejai atleidimo iš darbo pagrindu „gali būti“. Vadinasi, kaip ir DK, esant minėtiems pagrindams, statutas neįpareigoja šurkščiau darbo drausmę pažeidusių ar kitus minėtus nusižengimus padariusių laivo įgulos narių atleisti iš darbo – teisė spręsti ar taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą, ar skirti kitą, paliekama darbdaviui.

Tarnyba laivuose yra susijusi su ypatingomis sąlygomis, didesniu pavojumi, galinti sukelti grėsmę žmonių ar laivo saugumui, žmonių sveikatai, gyvybei, padaryti žalą aplinkai, griežtesnės drausminės atsakomybės, taigi reikalinga griežčiau vertinti ir laivo įgulos narių nusižengimus. Todėl įstatymų leidėjo ketinimas atsisakyti imperatyvaus pobūdžio nuostatos, tokiu būdu įtvirtinant lankstesnes galimybes vertinant griežčiausios drausminės nuobaudos taikymo galimybę, nėra pakankamai racionalus.

Specifiškumu pasižymi statuto 145 p. numatyta poveikio priemonė – laivo įgulos narys gali būti izoliuotas atskiroje patalpoje ir laikomas joje, jei jo veiksmai kelia grėsmę

<sup>82</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 121-2858.

laivo arba jame esančių žmonių ir turto saugumui. Suprantama, įstatymų leidėjas šios poveikio priemonės pobūdį sieja išimtinai su atliekamo darbo specifika. Statutas nenumato, kad taikyti šią poveikio priemonę esant atitinkamoms aplinkybėms yra pareiga, todėl darytina išvada, kad kiekvienu atveju, spręsti apie jos taikymo tikslingumą ir būtinumą sprendžia laivo įgulos nariui ją taikantis subjektas – laivo kapitonas savo įsakymu (potvarkiu).

Išimtinai pagal darbo sutartis dirbančių asmenų darbo drausmei reglamentuoti skirtas tik Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas.<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodekso<sup>84</sup> 31 str. 3 d. minima, kad geležinkelių transporto darbuotojų darbo drausmę reglamentuoja pastarasis Kodeksas, DK ir Vyriausybės patvirtintas Geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas. Pagal statuto 2 str., šis statutas taikomas ne visiems įmonės „Lietuvos geležinkeliai“ darbuotojams, bet tiems, kurių veikla gali sukelti šios įmonės darbo sutrikimus, susijusius su didelio masto avarijomis, jų sunkiais padariniais žmonėms ir gamtai. Tačiau konkrečių darbuotojų pareigybių sąrašo statutas neįvardija, dėl ko taikyti statutą yra sunkiau.

Darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, tai pat nustatytųjų elgesio tarnybinėse patalpose, geležinkelių transporto įmonių teritorijose, keleiviniuose traukiniuose arba kitoje darbo vietoje taisyklių pažeidimas, laikomas darbuotojo drausmės pažeidimu.<sup>85</sup> Pabrėžtina, kad įvardytos aplinkybės yra pagrindas taikyti drausminę atsakomybę, net jeigu tai įvyksta ne darbo metu.

Skirtingai nei Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas numatantis papildomus atvejus, kada laivo įgulos nariams gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo, Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas įtvirtina ir papildomų drausminių nuobaudų sąrašą.

Statute įvardijamų drausminių nuobaudų rūšys būdingos tik geležinkelio transporto sistemos darbuotojams. Kaip ir Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas, minėtame statute, kas laikytina šiurkščiu pažeidimu, apibrėžta nėra. Taigi spręsti, ar pažeidimas atitinka šią sąvoką, kiekvienu atveju paliekama spręsti vertinant konkrečią situaciją.

---

<sup>83</sup> VĖGELIS, V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. *Teisė*. 2008, t. 68, p. 149.

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas, patvirtintas 2004 m. balandžio 22 d. įstatymu Nr. IX-2152 (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios 2004, Nr. 72-2487.

<sup>85</sup> Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118. Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225, 11 p.

Už vienkartinį šiurkštų drausmės pažeidimą, keliantį grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai, už pasirodymą darbe neblaiviems, apsvaigusiems nuo narkotikų ar nuodingųjų medžiagų, taip pat už keleivių vežimo bei aptarnavimo ir krovinių bei objektų saugumo taisyklių šiurkštų pažeidimą, taikomos drausminės nuobaudos:

- mašinistams atimama teisė valdyti lokomotyvą, perkeliant juos iki vienerių metų mašinistų padėjėjais, šaltkalviais, garvežių kūrėjais;
- nenuimamųjų riedmenų vairuotojams ir lokomotyvų mašinistų padėjėjams atimami pažymėjimai, perkeliant juos iki vienerių metų į darbą, nesusijusį su traukinių eismu;
- darbuotojas perkeliamas iki trijų mėnesių į darbą, nesusijusį su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu arba gabenamų krovinių bei bagažo saugumo užtikrinimu, atsižvelgiant į jo profesiją (specialybę).

Įvardytos drausminės nuobaudos nėra susijusios su darbo santykių nutraukimu. Tuo tarpu, darbuotojų, kurių darbas tiesiogiai susijęs su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu ir krovinių bei objektų saugumo užtikrinimu, vienkartinis šiurkštus drausmės pažeidimas, keliantis grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai bei keleivių vežimo bei aptarnavimo ir krovinių bei objektų saugumo taisyklių šiurkštus pažeidimas sudaro pagrindą įvardytus darbuotojus atleisti iš darbo. Svarbu tai, kad statutas, kaip Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas bei DK, atleisti šiurkštų nusižengimą padariusio darbuotojo neįpareigoja.

Pastebėtina, kad minėti specialieji norminiai teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę, atsižvelgiant kiekvienos aptartos srities ypatumus, papildo DK nuostatas. Atsižvelgiant, jog šiose šalies ūkio šakose dirbančių darbuotojų nusižengimai yra susiję su didesne rizika ir neigiamomis pasekmėmis žmonių saugumui, sveikatai, gyvybei, aplinkai, griežtesnė atitinkamų kategorijų darbuotojų drausminė atsakomybė, taigi ir platesnis skiriamų drausminių nuobaudų ar pagrindų, kada darbuotojams gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, praplėtimas yra tikslingas ir būtinas.



### 3. Drausminės nuobaudos skyrimo tvarka

Tam, kad paskirta drausminė nuobauda darbuotojui atitiktų savo paskirtį ir leistų įgyvendinti jos tikslus, darbdavys privalo nustatyti ir tinkamai įvertinti visas reikšmingas aplinkybes, reikalingas drausminei nuobaudai parinkti bei laikytis kitų drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos taisyklių. Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos, reglamentuojančios bendrą drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą yra pakankamai lakoniškos, todėl jas taikant praktikoje kyla nemažai problemų. Teismų praktika gausi atvejų, kai darbdavys, netinkamai įvertindamas jam įstatymo leidėjo įtvirtintų teisių ir pareigų santykį, darbuotojui drausminę nuobaudą skiria neteisėtai, dėl ko abiems teisinio santykio šalims kyla neigiamų padarinių.

LAT nagrinėtose bylose, aiškinant drausminių nuobaudų skyrimo teisėtumo klausimus, drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos problematika kelta ne kartą. Tačiau pastebėtina, kad tam tikrais aspektais LAT suformuluotos drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos taisyklių aiškinimas nėra vieningas, nėra ištirti visi didesniu problemišku praktikoje pasižymintys atvejai. Taigi atsižvelgiant į tai, kad drausminių nuobaudų skiriamų pagal specialiuosius teisės aktus skyrimo esminiai skyrimo ypatumai lyginant su Lietuvos Respublikos DK buvo aptarti nagrinėjant specialiųjų drausminių nuobaudų rūšis, nagrinėjamų klausimų kontekste, svarbu išnagrinėti Lietuvos Respublikos DK, numatytą drausminių nuobaudų skyrimo tvarką reglamentuojančias nuostatas bei, atsižvelgiant į praktikoje dažniausiai pasitaikančius neaiškumus, ištirti probleminius aspektus.

### 3. 1. Faktinių aplinkybių konstatavimo apimtis ir įvertinimo išsamumas

Nagrindamas klausimus dėl darbdavio diskrecijos ribų parenkant drausminę nuobaudą darbuotojui ir rašytinio reikalavimo pasiaiškinti raštu reikšmę, LAT yra pažymėjęs, kad Lietuvos Respublikos DK 240 str. 1 d. nustatyta darbdavio pareiga prieš skiriant drausminę nuobaudą raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija, o jos nepaisymas trukdo tinkamai iširti darbo drausmės pažeidimą ir drausminės nuobaudos skyrimo sąlygas bei parinkti drausminę nuobaudą.<sup>86</sup>

Kita vertus, pastebėtinas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos formavimas ta linkme, kad aplinkybė, jog iš darbuotojo nebuvo raštu pareikalauta pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, paskirtos drausminės nuobaudos nedaro neteisėta, jeigu darbo drausmės pažeidimas, už kurį paskirta drausminė nuobauda buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą.

Teisingai parinkta drausminė nuobauda atitinka nusižengimo pobūdį ir išsaugo auklėjamąją bei prevencinę reikšmę visų pirma pačiam pažeidėjui.<sup>87</sup> Tuo tikslu, įstatymo leidėjas numatė, kad skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys privalo atsižvelgti į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, jo sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis pažeidimas buvo padarytas bei tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau, t. y. jo darbo funkcijų vykdymą.

Suprantama, šie kriterijai nėra vieninteliai. Kadangi drausminė nuobauda yra asmeninio pobūdžio, tai pagrįstai turi būti atsižvelgiama ir į kitus darbuotoją charakterizuojančius duomenis. Manytina, jog tai apimtų darbuotojo požiūrį į darbo drausmę, duomenis apie darbuotojo atliekamo darbo pobūdį ir apimtį, darbo pareigų vykdymo kokybę, darbuotojui skirtus paskatinimus ir nuobaudas bei kitus duomenis, kurie darbuotoją apibūdina teigiamai ar neigiamai. Be to, teismų praktikoje pastebėtina pozicija, kad parenkant drausminę nuobaudą, gali, ir tam tikrais atvejais, turi būti atsižvelgiama į tai, ar pažeidimas padarytas veikimu ar neveikimu, ar darbuotojo pažeidžiantys darbo drausmę veiksmai buvo šturkštūs, intensyvūs, tęstinio pobūdžio, nuolat pasikartojantys ar vienkartiniai, ar pažeidimas yra susijęs ne tik su darbovietėje nustatytos darbo tvarkos, bet kartu ir viešosios tvarkos, taip pat su vieno ar kelių asmenų teisėtų interesų nepaisymu ir pan.

---

<sup>86</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 25 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, byla Nr. 3K-3-59/2006, kat. 1.19(S).

<sup>87</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: MRU, 2007, p. 275

Aiškindamas Lietuvos Respublikos DK 240 str. 1 d. įtvirtinto rašytinio reikalavimo pasiaiškinti raštu reikšmę, LAT yra pabrėžęs, kad minėta įstatymo nuostata siekiama dvejopo tikslo – ne tik garantuoti darbuotojo teisę pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, bet ir maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, žinotų visas aplinkybes, reikšmingas drausminei atsakomybei taikyti ir drausminei nuobaudai parinkti.<sup>88</sup>

Atsižvelgtina į tai, kad įstatymo leidėjas minėtą darbdavio pareigą reglamentuoja pakankamai abstrakčiai. Pirma, iš straipsnio nuostatų nėra aišku, ar nustatydamas terminą pasiaiškinimui pateikti darbdavys, sprenddamas, koks terminas kiekvienu konkrečiu atveju yra pakankamas darbuotojo pasiaiškinimui pateikti, turi teisę vadovautis vien savo nuožiūra. Antra, nėra aišku, kokios pasiaiškavimo nepateikimo priežastys vertintinos kaip nesvarbios bei, trečia, kaip darbdaviui traktuoti tuos atvejus, kai raštu pareikalavus pasiaiškinti, darbuotojas aiškintis raštu atsisako.

Paminėtina, kad ne visose valstybėse, kurių darbo įstatymuose numatyta analogiška pareiga darbdaviui, reikalavimo pasiaiškinti raštu terminas nėra nurodomas konkrečia trukme. Palyginimui paminėtinas Rusijos Federacijos DK, kuriame numatyta, kad darbuotojui pateikti pasiaiškinimą darbdavys privalo suteikti ne trumpesnę kaip dviejų darbo dienų terminą. Manytina, šį klausimą Rusijos Federacijos įstatymų leidėjas yra suregulavęs aiškiau, nepaliekant darbdaviui teisės dėl teisinio neišsprusimo ar sąmoningai riboti ar pažeisti darbuotojo teises.

Pateikiant atsakymą į pirmąjį klausimą derėtų remtis Lietuvos Respublikos DK 10 str., pagal kurį, minėta įstatymo nuostata aiškintina sistemiškai su kitomis XVI skyriaus „Darbo drausmė“ įtvirtintomis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos taisyklėmis bei atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 str. įtvirtintus sąžiningumo, protingumo bei teisingumo principus. Iš to seka, kad kiekvienu atveju nustatydamas konkretų terminą, darbdavys turi vadovautis tais pačiais kriterijais kaip ir parinkdamas drausminę nuobaudą, t. y. termino trukmė turėtų būti adekvati pažeidimo sunkumui, jo pobūdžiui, darbuotojo kaltei, sukeltoms pasekmėms bei kitų reikalingų nustatyti reikšmingų aplinkybių apimčiai ir jų sudėtingumui. Kartu tai reiškia, kad nustatytas terminas turi būti pakankamas ne tik aplinkybėms faktiškai raštu išdėstyti, bet suteikti darbuotojui realiai įgyvendinamą galimybę surinkti bei pateikti darbdaviui reikšmingas aplinkybes pagrindžiančius duomenis. Minėtą poziciją patvirtina ir LAT praktika, kurioje minimalus terminas pasiaiškinti siejamas su protingumo kategorija.

---

<sup>88</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *L. V. v. UAB „Žvėryno klinika“*, bylos Nr. 3K-3-153/2009, kat. (S)

Kita vertus, rašytinio darbuotojo pasiaiškavimo reikšmė skiriant drausminę nuobaudą negali būti suabsoliutinama. Pirmiausia atsižvelgtina į tai, kad pateiktas pasiaiškavimas tam tikrais aspektais gali būti neišsamus ar nepakankamas, jog darbdavys, remdamasis juo galėtų tinkamai nuspręsti dėl drausminės nuobaudos skyrimo. Be to, galimos situacijos, kai darbuotojas, siekdamas išvengti atsakomybės, sąmoningai nurodo klaidingas aplinkybes ar neigia savo kaltę.

Tokiomis aplinkybėmis aktualus klausimas, ar darbdavys turi teisę pakartotinai raštu reikalauti, kad darbuotojas raštu pateiktų papildomą pasiaiškavimą. Pastebėtina, kad Įstatymas nenumato papildomo pasiaiškavimo galimybės, tačiau atsižvelgiant į aukščiau aptartą rašytinio reikalavimo pasiaiškinti raštu paskirtį, darbdavys prieš skirdamas drausminę nuobaudą, turi būti maksimaliai suinteresuotas objektyviai įvertinti susidariusią situaciją. Todėl manytina, kad minėtais atvejais, nepraleisdamas Lietuvos Respublikos DK įtvirtintų drausminės nuobaudos skyrimo terminų, darbdavys turi teisę reikalauti darbuotoją pateikti trūkstamą būtiną informaciją ar pasiaiškavime nurodytas aplinkybes pagrindžiančius duomenis.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos DK 240 str. 1 d. numato, kad tais atvejais, kai per darbdavio ar administracijos nustatytą terminą darbuotojas be svarbių priežasčių nepateikia pasiaiškavimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be jo. Tačiau tai nereiškia, kad darbdavys tokiu būdu yra atleidžiamas nuo pareigos prieš skiriant konkrečią drausminę nuobaudą darbo drausmę pažeidusiam darbuotojui, konstatuoti darbo drausmės pažeidimo subjektyviusius ir objektyviusius požymius (drausminės nuobaudos skyrimo sąlygas). Todėl faktas, kad darbuotojas be svarbių priežasčių per darbdavio arba administracijos nustatytą terminą rašytinio pasiaiškavimo nepateikia ar atsisako jį pateikti, nesuteikia darbdaviui teisės skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, kadangi darbuotojo kaltė nėra preziumuojama. Darytina išvada, kad tais atvejais, kai darbuotojui be svarbių priežasčių nepateikus pasiaiškavimo, kitais būdais nustatytų duomenų objektyviai nepakanka kaltei įrodyti, drausminės nuobaudos skyrimas yra negalimas.

Įstatymas nepateikia aplinkybių, kurios šiuo atveju traktuotinos svarbiomis priežastimis, tačiau manytina, kad sąvoka „be svarbių priežasčių“ aiškintina kaip atvejai, kai darbuotojas minėto darbdavio reikalavimo nevykdo gera valia, t. y., kai susiklosčiusios aplinkybės objektyviai leidžia darbuotojui pateikti pasiaiškavimą, tačiau jis to nepadaro. Priešingai vertintinos situacijos, susiklosčiusios dėl *force majeure* aplinkybių. Kita vertus, šalims susitarus, darbdavio nustatytas terminas pasiaiškinti gali būti bet kada pratęstas.

Įstatymas nereglamentuoja, kad darbdavio rašytinis reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti turi būti įteiktas pasirašytinai. DK taip pat nenumato darbdavio reikalavimo pasiaiškinti įteikimo darbuotojui būdo, todėl darytina išvada, kad toks reikalavimas darbuotojui gali būti įteiktas kaip rašytinis dokumentas, jį perduodant asmeniškai darbuotojui, siunčiant paštu ir panašiai. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenumato, kad darbuotojo atsisakymo pateikti pasiaiškinimą faktas yra įforminamas darbdavio įsakymu (nurodymu). Tačiau tuo atveju, jeigu darbuotojui atsisakius pateikti pasiaiškinimą, darbdavys, atsižvelgdamas į reikšmingas aplinkybes, kurios yra pakankamos darbuotojui taikyti drausminę atsakomybę, skirtą drausminę nuobaudą darbuotojui, kurią šis apskųstų darbo ginčus nagrinėjančiam organui, darbdavys turėtų įrodymą, kad elgdamasis kaip sąžiningas ir protingas darbo teisinių santykių subjektas, laikėsi įstatyme numatytos drausminei nuobaudai skirti procedūros, o darbuotojas elgiasi nesąžiningai piktnaudžiaudamas savo teisėmis.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad pateikti paaiškinimą darbuotojas gali, tačiau neprivalo, todėl atsisakymas pasiaiškinti į darbdavio reikalavimą nevertintinas kaip privalomų darbdavio nurodymų nevykdymas.<sup>89</sup> Taigi darbdavys neturi teisės traktuoti to kaip atskiro darbo drausmės pažeidimo. LAT praktikoje pastebėtina pozicija, jog nepareikalaudamas darbuotojo pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, ar neužtikrindamas tinkamo termino, per kurį darbuotojas galėtų realiai įgyvendinti savo teisę į pasiaiškinimą, darbdavys ne tik apriboja darbuotojo teisę į teisėtą ir pagrįstą darbo drausmės poveikio priemonių taikymą, bet ir prisiima galimų neigiamų padarinių riziką.

Tokia teismo pozicija atrodo pagrįsta ir teisinga dėl šių priežasčių: pirma, darbuotojas, nesutikdamas su paskirta drausmine nuobauda gali ją ginčyti kreipdamasis į darbo ginčus nagrinėjančią organą. Ginčydamas drausminę nuobaudą, darbuotojas gali nurodyti aplinkybes, kurios eliminuoja galimybę taikyti jam drausminę atsakomybę arba skirti tam tikros rūšies nuobaudą ir kurias žinodamas darbdavys būtų kitaip išsprendęs drausminės atsakomybės klausimą. Tai suteikia darbo ginčą nagrinėjančiam organui teisę paskirtą drausminę nuobaudą panaikinti. Nors esant drausminės atsakomybės pagrindui, ir nepraleidus įstatyme numatyto termino drausminei nuobaudai skirti, jeigu drausminė nuobauda nėra susijusi su atleidimu iš darbo, darbdavys gali iš naujo svarstyti darbuotojo drausminės atsakomybės klausimą, tačiau ji yra sąlygojama drausminės nuobaudos skyrimo terminų.

---

<sup>89</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. SB „Volungėlė“*, bylos Nr. 3K-3-448/2009, kat. 1.

Antra, materialinės teisės normose numatyta darbdavio pareiga prieš skiriant drausminę nuobaudą raštu pareikalauti darbuotoją raštiškai pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, lemia jo įrodinėjimo pareigos atsiradimą darbo ginčų komisijoje ar teismo proceso metu, aiškinantis šios aplinkybės buvimą ar nebuvimą.

Taigi aptariamos teisės nuostatos apie darbuotojo pasiaiškavimo reikalavimą vykdymas atitinka abiejų darbo teisinio santykio šalių – darbuotojo ir darbdavio – interesus.

Nuspręsti, kokią konkrečiai drausminio poveikio priemonę skirti darbo drausmę pažeidusiam darbuotojui, darbdavys privalo ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos, o iškėlus baudžiamąją bylą, – ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos.

Minėta, kad atsižvelgiant į individualų drausminės atsakomybės pobūdį, teismų praktikoje laikomasi nuomonės, kad paaiškėjimo diena yra laikoma ta, kai nustatomas darbo drausmės pažeidimo faktas ir konkretus darbo drausmės pažeidimą padaręs darbuotojas. Svarbu tai, kad pagal LR darbo kodekso 241 str. 1 d., į laikotarpį drausminei nuobaudai skirti neįskaitomas laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, komandiruotėje ar atostogavo. Sprendžiant iš įstatymo nuostatų, tai apima visas atostogų rūšis bei laikinojo nedarbingumo laikotarpį, kuris nepriklauso nuo ligos pobūdžio, kai darbuotojui yra išduodamas laikinojo nedarbingumo pažymėjimas. Tuo tarpu darbuotojo nebuvimas darbe dėl kitų priežasčių, pvz., dėl įmonės darbo laiko organizavimo ypatumų, į minėtus laikotarpius nepatenka ir termino drausminei nuobaudai skirti nesustabdo.

Taigi iš minėto straipsnio nuostatos turinio darytina išvada, kad drausminė nuobauda darbuotojui turėtų būti skiriama pasibaigus laikinojo nedarbingumo laikotarpiui, grįžus iš atostogų ar komandiruotės. Atsižvelgiant į įstatymo leidėjo pateiktą formuluotę, jog ligos, atostogų ar komandiruotės laikotarpis neįskaitomas į terminą drausminei nuobaudai skirti, faktiškai kalendorinis laikas nuo pažeidimo paaiškėjimo iki drausminės nuobaudos skyrimo gali būti ilgesnis nei vienas mėnuo. Teisinėje literatūroje teigiama, kad minėti drausminių nuobaudų skyrimo terminai priskirtini naikinamiesiems,<sup>90</sup> kas reiškia, kad nei darbdavys, nei darbo ginčus nagrinėjantis organas jų negali stabdyti, pratęsti ar atnaujinti, išskyrus, jei darbo įstatymų leidėjas numato to išimtis.

Šiuo atveju aktualu sieti šio straipsnio pirmos dalies nuostatas su šio straipsnio antros dalies nuostata, nurodančia, jog drausminė nuobauda negali būti skiriama praėjus šešiams mėnesiams po to, kai pažeidimas buvo padarytas, o jei darbo drausmės

---

<sup>90</sup> NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 352.

pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos. Manytina, kad nuostatos, reglamentuojančios minėtus terminus yra imperatyvios, todėl tais atvejais, kai drausminė nuobauda yra skiriama praleidus numatytą terminą, tai sudaro darbo ginčus nagrinėjančiam organui besąlygiškai panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą.

Pastebėtina, kad praktikoje dauguma neaiškumų kyla, kaip tinkamai turėtų būti traktuojami tie atvejai, kai darbuotojui gali būti skiriama griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Lietuvos Respublikos DK 131 str. 1 d. 1 p. nustatyta, kad draudžiama įspėti ir atleisti darbuotoją iš darbo jo laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat darbuotojo atostogų metu, išskyrus Lietuvos Respublikos DK 136 str. 1 d. nustatytus atvejus. Teisinėje literatūroje teigiama, kad minėto straipsnio nuostatų tikslas - uždrausti darbdaviui priimti sprendimą „už akių“, suteikti darbuotojui teisę tiesiogiai dalyvauti priimant sprendimą, neleisti darbdaviui piktnaudžiauti galimybe nutraukti darbo sutartį.<sup>91</sup>

Tačiau minėta įstatymo nuostata aiškiai nepasako, ar ši garantija taikoma darbuotojams juos atleidžiant iš darbo, kai darbuotojui skiriama griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Vadovaujantis pažodiniu LR darbo kodekso 131 str. 1 d. aiškinimu, ši garantija taikoma tais atvejais, kada nutraukiant darbo sutartį, darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Tuo tarpu atleidžiant darbuotoją iš darbo drausminės nuobaudos taikymo tvarka, įspėjimas nenumatytas.

LAT praktika šiuo klausimu nėra vieninga. LAT praktikoje, aiškinant 131 str. 1 d. 1 p. numatytą apribojimą darbdaviui terminuotos darbo sutarties kontekste, teismas formavo praktiką, kad Lietuvos Respublikos DK 131 str. 1 d. kalba apie draudimą darbdaviui **įspėti** nutraukiant darbo sutartį apie būsimą atleidimą iš darbo.<sup>92</sup> Kita vertus, paraleliai buvo formuojamas ir priešingas aiškinimas, pagal kurį atleidimas iš darbo pagal 136 str. 3 d. nuostatas, kurios taip pat nereikalauja atleidžiant darbuotoją įspėjimo, aiškintinos kaip patenkančios į atvejus, kai darbdavys privalo laikytis įstatymo numatytų apribojimų.<sup>93</sup> Vėliau teismo praktikoje pastebimas vieningas aiškinimas, jog minėta garantija darbuotojui taikoma atleidžiant darbuotoją bet kuriuo Lietuvos Respublikos DK nustatytu darbo sutarties nutraukimo pagrindu, išskyrus 136 str. 1 d. numatytus atvejus, kada darbo sutartis su darbuotoju be įspėjimo turi būti nutraukta.

---

<sup>91</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 447.

<sup>92</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c.b. *M.Jakaitė v. UAB "Vokė III"*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 1

<sup>93</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 22 d. nutartis c.b. *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, Nr. 3K-3-351/2006, kat 11.2 (S)

Taigi LAT suformavo praktiką, kad darbuotojo ligos ar atostogų atveju darbuotojas yra ginamas tiek taikant drausminę atsakomybę, tiek nustatant teises darbo santykių tęstinumo garantijas. Kartu darytina išvada, kad įtvirtinta garantija, draudžianti darbdaviui tam tikrą laiką įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo tokį darbuotoją, taikytina jam esant laikinai nedarbingam dėl bendro pobūdžio sveikatos sutrikimų, t. y. ne dėl DK 133 str. 1 d. nustatytų priežasčių – sužalojimo darbe arba profesinės ligos. Šis laikas prasideda nuo tos dienos, kai darbdavys informuojamas apie tai, kad darbuotojas turi nedarbingumo pažymėjimą ir baigiasi tą dieną, kurią jis sugrįžta į darbą arba sueina šimto dvidešimties kalendorinių dienų iš eilės ar šimto keturiasdešimties dienų per paskutinius dvylika mėnesių terminas. Per šį laikotarpį darbo sutartis gali būti nutraukta tik DK 136 str. 1 d. nustatytais darbo sutarties pasibaigimo atvejais. Tuo tarpu, kaip yra pažymėjęs LAT<sup>94</sup>, kol nesibaigia DK 133 str. nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, negalimas ne tik darbo sutarties darbdavio iniciatyva nutraukimas, bet ir draudžiama imtis kokių nors su atleidimu iš darbo susijusių procedūrų. Toks šios normos turinio aiškinimas pagrįstas ir DK 241 str. 1 d. įtvirtinta nuostata, kad laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, laikinojo nedarbingumo ar komandiruotėje, neįskaitomas į terminą drausminei nuobaudai skirti.

Todėl apibendrinant darytina išvada, kad skiriant darbuotojui griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, darbdavys privalo paisyti darbo sutarties nutraukimo apribojimų, nesiejant šių darbuotojui numatytų garantijų vien su tais atvejais, kai įstatyme įtvirtinamas imperatyvus reikalavimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą. Teisę imtis reikiamų drausminės nuobaudos skyrimo procedūrų, tame tarpe ir raštu pareikalauti raštiškai pasiaiškinti, darbdavys turi teisę tik pasibaigus minėtiems laikotarpiams.

Tačiau darbdaviui pažeidus minėtus apribojimus ir darbuotojui ginant savo teises teisme, LAT praktika taip pat nėra vieninga. Aiškinant šiuos atvejus logiška remtis LAT suformuota praktika pažeidžiant darbdaviui numatytą reikalavimą prieš skiriant drausminę nuobaudą pareikalauti darbuotojo pasiaiškinti raštu. Minėta, kad tokiais atvejais teismas daro išvadą, jog darbo drausmės pažeidimui tikrai esant padarytam ir skirtos drausminės nuobaudos pobūdžiui atitinkant jo sunkumą, pagrindo naikinti paskirtą drausminę nuobaudą nėra, nes tokiu atveju būtų ginamas nesąžiningas darbuotojas. Vadinasi ir šiais būtų protinga laikytis pozicijos, kad tai nėra besąlyginis pagrindas paskirtą drausminę nuobaudą primažti neteisėta, tačiau atsižvelgiant į tai, kad šiuo atveju

---

<sup>94</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. *Lietuvos žemės ūkio universitetas v. K.V.*, Nr. 3k-3-466/2010, kat 11.2



būtų pažeidžiamos darbuotojui taikomos garantijos, galimos ir kitos gynybos sąlygos, tokios, kaip atleidimo iš darbo dienos perkėlimas į pirmąją darbo dieną po laikino nedarbingumo ir už ją apmokama kaip už priverstinę pravaikštą.

Nagrinėjamu kontekstu prasminga aptarti dar vieną atvejį, kai darbdavys privalo laikytis įstatymo leidejo numatytų atleidimo iš darbo apribojimų. LR DK 132 str. 1 d. nėščioms moterims įtvirtinta garantija, draudžianti nutraukti darbo sutartį su darbuotoja nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą iki kol baigiasi dar vienas mėnuo po nėštumo ir gimdymo atostogų, išskyrus LR DK 136 str. 1 ir 2 d. nustatytus atvejus. Atsižvelgiant į aptariamą nuostatą turinį, darbdaviui minėtas apribojimas tampa privalomu tik tuo atveju, kai ketindama šia garantija pasinaudoti, darbuotoja informuoja darbdavį apie įstatyme numatytą faktą – nėštumą. Tačiau skirtingai nei prieš tai aptartu atveju, į terminą drausminei nuobaudai skirti yra įskaitomas tik nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpis. Tuo tarpu, kai darbuotoja, pateikusi darbdaviui medicinos pažymą apie nėštumą, pažeidžia darbo drausmę, pagal įstatymo nuostatas darbdaviui draudžiama nutraukti darbo santykius su tokia darbuotoja, t. y. skirti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, tačiau nedraudžia darbdaviui imtis kitų drausminio poveikio priemonių.

Kaip yra pažymėjęs LAT<sup>95</sup>, teisės aktuose nėra reikalaujama, kad darbdaviai būtų informuojami kiekvienu atveju apie tokius darbuotojų gyvenimo faktus vos tik šiems paaiškėjus. Garantija turi būti taikoma nuo pažymėjimo pateikimo, jei tik darbuotoja neatleista. Taigi, ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai, o darbuotojos teisiškai reikšmingi veiksmai garantijai gauti yra atitinkamo turinio pažymėjimo pateikimas siekiant šią garantiją gauti.

Tačiau tai nereiškia, medicininės pažymos apie nėštumą pateikimas darbdaviui eliminuoja darbuotojos pareigas laikytis darbo drausmės. Principinė nuostata, kuria privalo vadovautis darbo sutarties šalys - įgyvendindami darbo teises ir vykdydami pareigas, neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų, draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Todėl tais atvejais, kai yra padaromas darbo drausmės pažeidimas, darbdavys turi teisę, vadovaudamasis drausminių nuobaudų parinkimo kriterijais, laikydamas drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos, skirti kitą, švelnesnę nei atleidimas iš darbo drausminę nuobaudą. Suprantama, darbuotojoms, kurių darbo drausmę reglamentuoja specialūs teisės aktai, t. y. taikoma specialioji drausminė atsakomybė, be drausminių nuobaudų, įtvirtintų DK 237 str. 1 d., gali būti skiriamos ir

---

<sup>95</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis c.b. *A.Mateikienė v. UAB "Elektrolux"*, Nr. 3K-3-92/2005, kat 1.1

kitokios drausminės nuobaudos, jeigu jos nustatytos šių darbuotojų darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose.

Be to, įstatymas nedraudžia, esant numatytiems pagrindams taikyti ir kitą drausminio poveikio priemonę – nušalinimą nuo darbo. Minėta, kad nušalinimas nėra drausminė nuobauda, todėl gali būti skiriama tiek kartu su drausminėmis nuobaudomis, tiek atskirai. Tačiau nušalinti darbuotoją nuo darbo darbdavys gali tik įstatymų numatytais pagrindais. Nušalinimu paprastai siekiama išvengti neigiamų pasekmių, kurios galėtų kilti, jei darbuotoja nebūtų nušalinta. Tokios pasekmės, nenušalinus darbuotojos nuo darbo, gali kilti tiek įmonei, įstaigai ar organizacijai, kurioje dirba nušalintina darbuotoja, tiek kitiems darbuotojams ar net pačiai nušalintinai darbuotojai. Šie argumentai suponuoja išvadą, kad medicininės pažymos apie nėštumą pateikimas darbdaviui, savaime neeliminuoja drausminio poveikio priemonių taikymo tokiai darbuotojai galimybės, tačiau skirti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo darbdavys neturi teisės laikotarpyje nuo pažymos apie nėštumą pateikimo ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms.

Apibendrinant šį aukščiau aptartą atvejį, pastebėtina, kad praktikoje pasitaikius tokiam atvejui, kai pažeidžiat nustatytą garantiją darbdavys skirtų griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, teismui būtų pakankamas pagrindas taikyti net patį palankiausią Lietuvos Respublikos DK 297 str. 3 d. numatytą darbuotojos teisių gynimo būdą, t. y. teismas grąžintų ją į pirmesnę darbą priteisdamas vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

Šiuo atveju paminėtina apeliacinės instancijos teismo nutartis, kurioje sprendžiant drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo nėščiai darbuotojai šiurkščiai pažeidus darbo pareigas teisėtumo klausimą, teisėjų kolegija sprendė, jog nors darbuotoja ir nebuvo pateikusi jos nėštumo faktą įrodančių dokumentų, tačiau skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys pirmiausia turėjo pareigą išsiaiškinti visas jos skyrimui reikšmingas aplinkybes, o tai reiškia, kad darbuotojai raštu nurodžius nėštumu grindžiamas pažeidimo aplinkybes, darbdavys privalėjo į tai atsižvelgti kaip į eliminuojančias darbuotojos kaltę.<sup>96</sup>

Tokia nėščių moterų apsauga sąlygota darbo teisė principo užtikrinti papildomas garantijas labiausiai socialiai pažeidžiamiems asmenims. Tai pagrindžiama ypatinga šio statuso darbuotojams taikoma darbo santykių tęstinumo apsauga, numatyta ne tik TDO konvencijoje Nr. 183 „Dėl motinystės apsaugos“ (su pakeitimais) ir nacionaliniu

---

<sup>96</sup> Vilniaus apygardos teismo 2011 vasario 8 d. sprendimas c.b. Nr.2A-726-516/2010 .

reguliuojimu, bet ir įstatymų leidėjo joms suteikta galimybe pasinaudoti įstatymo suteiktomis socialinėmis garantijomis ateityje.

Kita vertus, aptariant drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo šiurkščiai pažeidus darbo drausmę paskirtį, buvo minėta, kad šios drausminės nuobaudos skyrimą pateisinanti esminė aplinkybė – kaltas darbuotojo elgesys, kuriuo pažeidžiama darbo drausmė, lėmė darbdavio pasitikėjimo darbuotoju praradimą, dėl ko darbuotojo tolesnis darbas tokiam darbdaviui yra nesuderinamas su šalių interesais. Todėl šiuo iš įstatymo nuostatų nėra aišku, kaip turėtų elgtis darbdavys, kai darbuotoja piktnaudžiaudama įstatymo leidėjo jai suteiktomis garantijomis elgiasi nesąžiningai. Teismų praktika minėtu klausimu atsakymo taip pat nepateikia, kas, manytina, patvirtina jog šios garantijos, darbuotojai pateikus jos egzistavimą įrodantį faktą – medicininę pažymą apie nėštumą - darbdaviai kvestionuoti nesiryžta.

Darytina išvada, kad galimybę parinkti adekvačią drausminio poveikio priemonę sąlygoja ne tik įstatymo leidėjo nurodytų ir kitų objektyviai reikšmingų aplinkybių drausminei nuobaudai parinkti nustatymas, bet ir tinkamas jų įvertinimas. Formalus drausminės nuobaudos skyrimo procedūros laikymasis atitinka ne vien darbuotojo teises - tai atitinka abiejų darbo teisinio santykio šalių interesus ir leidžia darbdaviui išvengti ta, tikrais atvejais netgi nepagrįstų neigiamų padarinių.

### 3. 2. Įforminimas ir tinkamas supažindinimas

Darbdaviui keliamas reikalavimas savo įsakymuose dėl drausminių nuobaudų skyrimo suformuluoti konkretų darbuotojo padarytą pažeidimą, atskleisti jų turinį tam, kad darbuotojas, nesutikdamas su jam paskirta drausmine nuobauda, galėtų tinkamai įgyvendinti savo teisę į gynybą, jei mano, kad buvo pažeistos jo teisės ir įstatymų saugomi interesai. Ieškinio senaties terminas apskūsti drausminę nuobaudą prasideda nuo sužinojimo apie drausminės nuobaudos skyrimą.

Pagal Lietuvos Respublikos DK 240 str. 3 d., drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai. Supažindintas su įsakymu apie drausminės nuobaudos skyrimą darbuotojas, gali apsispręsti, ar drausminė nuobauda jam skirta pagrįstai. Nesutikdamas su ja, kai paskirta drausminė nuobauda nesusijusi su atleidimu iš darbo, darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją. Svarbu tai, kad tiek darbo ginčų komisijoje, tiek ir teisme, minėta aplinkybė, jog darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su įsakymu (nurodymu), gali būti įrodinėjama tik rašytiniais įrodymais, kuriuose tokia aplinkybė užfiksuota. Tuo tarpu darbuotojo atsisakymas būti supažindintam, prilyginamas tinkamam supažindinimui su paskirta drausmine nuobauda. Praktikoje paprastai pasitelkiami liudytojai, kurie darbdavio surašomame akte dėl darbuotojo atsisakymo būti supažindintam su paskirta drausmine, patvirtina minėtą aplinkybę.

Kita vertus ir tuo atveju pareiga įrodyti, jog darbuotojas atsisakė ar vengė susipažinti su įsakymu (nurodymu), pasirašyti apie supažindinimą arba priimti atitinkamą dokumentą, tenka darbdaviui. Įrodinėjant minėtą aplinkybę galėtų paliudyti asmuo, supažindinantis pažeidėją su dokumentu apie nuobaudos paskyrimą, padarydamas apie tai prierašą tame dokumente, nors tai aplinkybei patvirtinti gali būti surašytas ir atskiras aktas.

Tinkamas supažindinimas reikšmingas dar ir dėl to, kad faktas, jog darbuotojui buvo tinkamai pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą, įeina į juridinių faktų sudėtį, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos DK 136 str. 1 d., t. y. esant pakartotiniam darbo drausmės pažeidimui. Todėl darbdavys, tinkamai neįvykdes šios pareigos, skirti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, kai darbuotojas sistemingai pažeidžia darbo drausmę, neturi teisės, kaip nesant būtinos juridinių faktų sudėties.

### 3. 3. Garantijos darbuotojų atstovams

Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>97</sup> 35 str., TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ bei TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ siekiama, kad, esant kolektyviniams darbo santykiams, darbuotojai būtų tinkamai atstovaujami ir ginami jų interesai.

Pagal DK 240 straipsnio 2 dalį išankstinis atitinkamo organo sutikimas drausminės nuobaudos skyrimui yra reikalingas tik įstatymų nustatytais atvejais. Analizuojant Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatas, paminėtini šie:

Pirma, Europos darbo tarybų įstatymo<sup>98</sup> 13 str. 2 d., pagal kurią su Lietuvos Respublikoje veikiančių Europos Bendrijos įmonės padaliniu ar su Lietuvos Respublikoje buveinę turinčia Europos Bendrijos įmonių grupės įmone darbo santykiais susiję, Europos darbo tarybos ar specialiojo derybų komiteto nariai jų narystės Europos darbo taryboje ar specialiajame derybų komitete laikotarpiu negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojų atstovo sutikimo, o jeigu jie buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, sutikimą juos atleisti iš darbo turi teisę duoti Valstybinės darbo inspekcijos teritorinis skyrius;

Antra, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtinto Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 16 p., pagal kurią darbuotojų, kurie yra profesinės sąjungos nariai, atleidimas iš darbo dėl šio punkto pirmojoje pastraipoje 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 suderinto su Lietuvos geležinkelininkų profsąjungomis;

Trečia, profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu negali būti atleisti iš darbo pagal Lietuvos Respublikos DK 136 str. 3 d. 1 p. be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo;

Ketvirta, Lietuvos Respublikos DK 134 str. 4 d., pagal kurią kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus kitų organų sutikimo.

<sup>97</sup> Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>98</sup> Valstybės žinios, 2004-, Nr. 39-1271

Pagal Lietuvos Respublikos DK 240 str. 2 d., prieš skiriant drausminę nuobaudą, įstatymų numatytais atvejais, darbdavys privalo gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą. Minėta nuostata aiškintina sistemiškai su šio kodekso 134 str., reglamentuojančiu apribojimus darbdaviui atleisti iš darbo profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininką jų kadencijos laikotarpiu sistemingo darbo drausmės pažeidimo atveju be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo, bei Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo<sup>99</sup> (toliau - PSĮ) 21 str., reglamentuojančiu profesinių sąjungų narių darbo teisių garantijas.

Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymų leidėjas nesuderino PSĮ 21 str. 1 d. nuostatų su įvykusiais darbo įstatymų pasikeitimais, t. y. nuo 2003 m. sausio 1 d., įsigaliojus Lietuvos Respublikos DK, Darbo sutarties įstatymas neteko galios, o aptariamą garantiją atitinkantys atleidimo iš darbo atvejai bei garantija renkamojo profesinės sąjungos organo nariams suformuluota bei įtvirtinta DK 134 str. 1 d.

Draudžiama darbdaviui atleisti iš darbo darbuotoją – įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo narį – negavus tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo išankstinio sutikimo. Šios garantijos tikslas - užtikrinti tiems nariams atitinkamą laisvę, nepriklausomumą nuo darbdavio, išvengti galimų darbdavio teisės atleisti darbuotojus iš darbo piktnaudžiavimų, taip pašalinant darbdaviui nepalankius ir su juo konfliktuojančius profesinių sąjungų lyderius. Taigi aptariamos normos yra papildomos profesinių sąjungų renkamųjų organų narių teisių garantijos už prisiimtą papildomą riziką.

Reikšminga tai, kad aptariama garantija nereiškia, kad darbdavys negali tokių darbuotojų atleisti iš darbo. Įstatyme darbdaviui suteikta teisė teismo tvarka ginčyti atitinkamo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo narį. Teismas gali panaikinti tokį sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis iš esmės pažeidžia jo interesus. Tačiau įstatymas šios sąvokos turinio nepateikia, darbdavio interesų esminis pažeidimas yra vertinamoji sąvoka, kuri kiekvienu konkrečiu priklauso nuo konkrečios bylos aplinkybių.

Teismas gali panaikinti atsisakymą duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, jeigu darbdavys įrodo, kad šis atsisakymas iš esmės pažeidžia darbdavio interesus. darbdavio interesų esminio pažeidimo faktas nustatomas atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, darbdavio veiklos aplinkybes, nurodomo padaryto darbo

---

<sup>99</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

drausmės pažeidimo (pažeidimų) pobūdį ir pasekmes, drausminės nuobaudos konkrečiu atveju taikymo tikslus ir juos pagrindžiančias priežastis bei kitas reikšmingas aplinkybes. Tik remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, kuriuo panaikintas atitinkamo organo atsisakymas duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, darbdavys turi teisę skirti šiam darbuotojui tik tą drausminę nuobaudą, dėl kurios skyrimo kreipėsi išankstinio sutikimo, arba švelnesnę.

LAT yra pažymėjęs, kad PSĮ 21 str. 2 d. įtvirtintos garantijos, pagal kurias darbuotojui – įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariui – skiriant drausmines nuobaudas (išskyrus atleidimą iš darbo) reikalingas išankstinis tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo sutikimas, taikymą įstatymas sieja tik su darbuotojų statusu, t. y. buvimu profesinės sąjungos renkamojo organo nariu ir nesieja su jų ir (arba) įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo, kurio nariais jie yra išrinkti, kompetencija.<sup>100</sup>

Ši garantija skiriasi nuo DK 134 str. 1 d. nustatytos garantijos darbuotojų atstovams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus, jų atleidimo iš darbo pagal DK 129 str. atvejais, kurios taikymas yra nulemtas ne tik profesinės sąjungos organo renkamumo, bet ir organo atstovavimo darbuotojams.

Pastebėtina, kad Darbo tarybų įstatymo<sup>101</sup> (toliau - DTĮ) 18 str. 3 d. numatyta, kad darbo tarybos narius atleidžiant iš darbo, jiems taikomos Darbo kodekse darbuotojų atstovams nustatytos garantijos. Aptariamam atveju, reikšminga, kad esant sistemingam darbo drausmės pažeidimui, darbo tarybos pirmininko darbdavys neturi teisės atleisti be darbo tarybos sutikimo. Tačiau šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atveju toks sutikimas nėra reikalingas. Šiuo atveju darytina prielaida, kad įstatymų leidėjo pozicija yra sąlygota tikslo apsaugoti profesinių sąjungų ir darbo tarybų pirmininkus jų kadencijos laikotarpiu nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo už tariamus darbo drausmės pažeidimus, siekiant susidoroti su darbuotojų atstovais ir yra paremtas socialinių partnerių kompromiso. Tačiau skirtingai nei PSĮ, DTĮ ir Lietuvos Respublikos DK aiškiai nepasako, ar skiriant drausminę nuobaudą darbo tarybos nariui minėtos garantijos yra taikomos. Manytina, kad šios garantijos turėtų būti aiškinamos pagal analogiją su numatytomis profesinių sąjungų nariams, tačiau šių atvejų aiškinimas kol kas lieka teismų praktikai.

---

<sup>100</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 2 d. nutartis c.b. „Sandrauga“ v. UAB „Svarinta“, trečiasis asmuo R. R, Nr. 3k-3-426/2010, kat. 27.7(S)

<sup>101</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

#### 4. Drausminės nuobaudos apskundimas ir galiojimas

Darbuotojui nesutikus su paskirta drausmine nuobauda ir siekiant, kad jos teisėtumas ir pagrįstumas būtų nešališkai įvertintas, darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą. Todėl siekiant nustatyti, kokia apimtimi yra ginami darbo teisinio santykio šalių interesai, nagrinėjant ginčus dėl darbo drausmės, prasminga atskleisti, kokios yra darbo ginčų komisijos bei teismo diskrecijos ribos naikinant paskirtą drausminę nuobaudą ar teismui sprendžiant klausimą dėl alternatyvaus darbuotojo teisių gynimo būdo.

Darbuotojas, nesutiktas su paskirta drausmine nuobauda, nesusijusia su atleidimu iš darbo, turi teisę per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės, kreiptis į darbo ginčų komisiją. Tuo tarpu darbuotojo reikalavimams pripažinti neteisėtu atleidimą iš darbo taikoma vieno mėnesio ieškinio senatis. Numatyta vieno mėnesio ieškinio senaties pradžia siejama su objektyviu kriterijumi – atitinkamo dokumento, patvirtinančio darbuotojo atleidimo faktą, gavimo diena. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos DK 297 str. 1 d., reglamentuojančia ginčus dėl darbo sutarties, įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui, t. y. darbdaviui. Būtent jis privalo įrodyti atleidimo iš darbo pagrįstumą, būtinumą ir teisėtumą.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjas nenumato, kad formalus Įstatyme reglamentuojamos procedūros drausminei nuobaudai skirti pažeidimas - aptariamam atveju rašytinio reikalavimo darbuotojui pasiaiškinti - savaime būtų pagrindas drausminę nuobaudą pripažinti neteisėta.

Palyginimui galima paminėti, kad skirtinga situacija įtvirtinta, pvz., Bulgarijos Respublikos DK<sup>102</sup>, kuriame numatyta, jog vien tik darbdavio nepareikalavimas darbuotojo pasiaiškinti, yra pakankamas pagrindas darbo ginčą nagrinėjančiam organui panaikinti darbdavio paskirtą drausminę nuobaudą, nesprendžiant ginčo iš esmės.<sup>103</sup>

Priešinga pozicija įtvirtinta LAT praktikoje, kai teisėjų kolegija *inter alia* konstatavo, kad aplinkybė, jog iš darbuotojo nebuvo raštu pareikalauta pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, paskirtos drausminės nuobaudos nedaro neteisėta ir nėra pagrindas ją panaikinti, jeigu darbo drausmės pažeidimas, už kurį paskirta drausminė nuobauda, buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo

---

<sup>102</sup> Labour Code of Hungary, English translation (consulted on 2009-10-02). 1992-05-04, no 45. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>>



sunkumą.<sup>104</sup> Iš to seka išvada, kad LAT laikosi pozicijos, jog darbo ginčų komisijai ar teismui sprendžiant klausimą dėl drausminės nuobaudos panaikinimo, keltinas klausimas, ar darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o skiriama drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą, tuo tarpu formalios procedūros skiriant drausminę nuobaudą nesilaikymas yra tik papildomas vertinimo kriterijus. Tai reiškia, kad vien formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai, nesudaro pagrindo naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, jei pažeidimas buvo padarytas, o jo sunkumas atitinka paskirtos drausminės nuobaudos pobūdį.

Pvz., 2005 m. spalio 5 d. nutartyje *M.B.B. v. Lietuvos veterinarijos akademijos gyvulininkystės institutas* pažymėjo, kad nors atsakovas (darbdavys) raštu nepareikalavo ieškovės (darbuotojos) pateikti pasiaiškinimo, tačiau drausminę nuobaudą skyrė žinodamas ieškovės poziciją dėl nustatytų pažeidimų, nes ieškovė savo paaiškinimus dėl nustatytų pažeidimų buvo pateikusi anksčiau, todėl nėra pagrindo pripažinti paskirtą drausminę nuobaudą neteisėta. Taigi visapusiškas reikšmingų aplinkybių nustatymas ir išsamus jų įvertinimas, būtinas parinkti adekvačią drausminę nuobaudą, kuriam konstatuoti įstatymas numato rašytinio reikalavimo pasiaiškinti raštu formą.

Iš Lietuvos Respublikos DK 242 str. 2 d. seka, kad tikrindamas darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos teisėtumą, darbo ginčus nagrinėjantis organas drausminę nuobaudą gali tik panaikinti arba pripažinti ją esant paskirtą teisėtai, bet negali jos pakeisti, parinkdamas kitą adekvačią nuobaudą. Teismas taip pat negali darbo drausmės pažeidimą, kurį darbdavys nelaikė šiurkščiu, kvalifikuoti kaip šiurkštų.

Suprantama, darbdavio veiksmų skiriant drausminę nuobaudą teisėtumo apskundimas teismui pats savaime nereiškia šių veiksmų neteisėtumo pripažinimo, jis savaime paskirtos drausminės nuobaudos galiojimo nepanaikina ir nesustabdo. Tik įsiteisėjusiu teismo sprendimu nustatytas drausminės nuobaudos neteisėtumas gali panaikinti minėtų darbdavio veiksmų sukeltas teises pasekmes – drausminės nuobaudos galiojimą. Iki teismo sprendimo, kuriuo drausminė nuobauda pripažįstama paskirta neteisėtai ir dėl to negaliojančia, įsiteisėjimo drausminė nuobauda yra laikoma galiojančia, todėl sukelia visas galiojančios drausminės nuobaudos teises pasekmes.

Per trijų mėnesių terminą, kai darbuotojas sužinojo apie jam paskirtą drausminę nuobaudą, darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją. Šis terminas savo pobūdžiu panašus į ieškinio senaties terminus, tačiau pastarasis siejamas tik su teismine pažeistų darbo teisės subjektų gynyba, tuo tarpu trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją

---

<sup>104</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. balandžio 2 d. nutartis civilinėje byloje *V. Kriaučiūnienė v. V. Sadlauskienės individuali įmonė „Sadarna“*, Nr. 3K-3-446/2003. kat (S); 2002 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje *V. Metelica v. UAB „Pašventupio Baltutė“*, Nr. 3K-3-1298/2002, kat 2.

terminas yra procedūrinis. Pagal Lietuvos Respublikos DK 289 str., darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu Lietuvos Respublikos DK ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos. Darbuotojas, nesutikdamas su jam paskirta drausmine nuobauda – pastaba ar papeikimu – pirmiausia privalo kreiptis į darbo ginčų komisiją. Tik tais atvejais, kai darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per keturiolika dienų nuo prašymo padavimo dienos, ir tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, darbuotojas per vieną mėnesį gali kreiptis su ieškiniu į teismą.

Taigi darbuotojas, kreipdamasis dėl darbo ginčo išnagrinėjimo į darbo ginčų komisiją, pradeda privalomą darbo ginčo nagrinėjimo procedūrą. Tačiau minėtas procedūrinis terminas tiesiogiai susijęs su veiksmų atlikimu neteisminėse procedūrose ir nepanaikina darbuotojo teisės į valstybės prievarta užtikrinamą jo pažeistų darbo teisių gynimą teisme.

Todėl net tais atvejais, kai darbuotojas teisme ginčija atleidimą iš darbo Lietuvos Respublikos DK 136 str. 3 d. 1 p. numatytais pagrindais, t. y. pakartotinio darbo drausmės pažeidimo atveju, ir ankstesnė drausminė nuobauda yra vienas iš darbo sutarties nutraukimo, dėl kurio teisėtumo kilęs ginčas, pagrindo sudėties elementų, tai pareikštas reikalavimas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu apima ir reikalavimą dėl ankstesnės drausminės nuobaudos teisėtumo ir pagrįstumo patikrinimo. Jeigu darbuotojas dėl ankstesnės drausminės nuobaudos nebuvo kreipęsis į darbo ginčų komisiją ir iki jo atleidimo iš darbo dienos DK 296 straipsnyje nustatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas nėra pasibaigęs, tai reikalavimui dėl jos teisme pareikšti taikomas vieno mėnesio ieškinio senaties terminas. Tuo tarpu LAT senatas yra pažymėjęs, kad tais atvejais, kai darbuotojas dėl ankstesnės (ankstesnių) drausminės nuobaudos (drausminių nuobaudų) nebuvo kreipęsis į darbo ginčų komisiją ir iki jo atleidimo iš darbo dienos DK 296 straipsnyje nustatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas yra pasibaigęs, tai teismas, tikrindamas tokios drausminės nuobaudos (tokių drausminių nuobaudų) teisėtumą ir pagrįstumą, DK 296 straipsnyje nustatytą terminą taiko pagal ieškinio senaties taisykles, nustatytas LR CK<sup>105</sup> 1.126, 1.128-1.131 str.

Nagrinėjant griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo skyrimo atvejus, darbdaviui pažeidus šios drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos reikalavimus, minėta, kad LAT praktika sprendžiant Lietuvos Respublikos DK 297 str. 3 d., 4 d. numatytų darbuotojo teisių alternatyvių gynimo būdų parinkimą nėra vieninga.

---

<sup>105</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

Darbdavys turi teisę panaikinti drausminę nuobaudą anksčiau nei pasibaigia jos galiojimas. Tai galima padaryti atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas gerai vykdo darbo pareigas, paties darbdavio ar darbuotojo iniciatyva, darbuotojo tiesioginio vadovo ar darbuotojus atstovaujančio organo nurodymu. Kadangi įstatymų leidėjas minimalaus termino po kurio darbdaviui yra suteikiama teisė panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą nenustatė, kiekvienu atveju, turi būti vadovaujama konkrečiomis aplinkybėmis. Tačiau šiuo atveju, skirtingai nei pasibaigus drausminės nuobaudos galiojimui, darbdavys privalo šį faktą įforminti įsakymu (nurodymu), kuriame turėtų būti nurodomi motyvai, paskatinę darbdavį panaikinti drausminę nuobaudą anksčiau laiko. Tai svarbu dėl to, kad panaikinus drausminę nuobaudą, darbuotojas laikomas drausminių nuobaudų neturėjęs ir jam negali kilti jokių papildomų neigiamų padarinių. Šiuo atveju atsižvelgtina ir į tai, kad kaip yra pažymėjęs LAT, tuo atveju, kai darbuotojas turi galiojančią drausminę nuobaudą, darbdavys turi teisę taikyti ir kitas papildomas drausminio poveikio priemones.

Svarbu tai, kad drausminės atsakomybės santykiai galimi tik kai šalis sieja teisinis darbo santykis. Tai reiškia, kad drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimas reiškia tarp šalių buvusių darbo santykių pasibaigimą. Darbo santykių atnaujinimas be teismo sprendimo yra galimas tik esant suderintai abiejų šalių valiai, todėl, nesant teismo sprendimo dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, darbdavio panaikinimas įsakymo, kuriuo darbuotojas buvo atleistas iš darbo, sukelia teises pasekmes tik tada, jeigu dėl tolimesnio darbo santykių tęsimo darbdavys su darbuotoju susitaria.

Minėta poziciją nuosekliai formuoja LAT, nagrinėdamas bylas dėl drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo skyrimo. Nutraukus darbo sutartį pasibaigia ir darbo įstatymuose, darbo sutartyje, lokaliniuose norminiuose teisės aktuose įtvirtintos darbuotojo darbo pareigos, t. y. vykdyti darbo funkcijas, laikytis darbo drausmės ir kt., taip pat pasibaigia ir atitinkama darbdavio teisė reikalauti iš darbuotojo pirmiau nurodytų pareigų vykdymo dar daugiau – taikyti drausminę atsakomybę už jų nevykdymą ar netinkamą vykdymą.<sup>106</sup> Taigi po to, kai darbo sutartis yra nutraukta ir šalių nebesieja darbo teisiniai santykiai, bet kokios drausminės nuobaudos taikymas yra neteisėtas, nesukeliantis teisinių pasekmių darbo teisinių santykių aspektu, o darbdavio įsakymai aptartomis sąlygomis yra niekiniai.

---

<sup>106</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *M. P. v. UAB „Vevira“*, bylos Nr. 3K-3-464/2009, kat 1.

## Išvados

- 1) Drausminės nuobaudos - pagrindinės darbo drausmės poveikio priemonės, kurios gali būti taikomos tiek kartu su kitomis drausminio poveikio priemonėmis tiek atskirai, tačiau prevencinė ir baudimo funkcijos yra tie kriterijai, kurie sąlygoja, jog praktikoje būtent šios drausminio poveikio priemonės yra efektyviausios.
- 2) Įstatymas nenumato reikalavimo darbdaviui skiriant drausmines nuobaudas laikytis jų skyrimo eiliškumo, todėl kiekvienu atveju atsižvelgiant į atitinkamų juridinių faktų sudėtį bei vadovaujantis drausminių nuobaudų parinkimo kriterijais, spręsti, kurią minėtų drausminių nuobaudų skirti tikslinga, yra darbdavio prerogatyva.
- 3) Darbo drausmės pažeidimų sudėtys, kurioms esant darbuotojui gali būti skiriama pastaba ar papeikimas nedetalizuojamos, todėl šios dvi drausminės nuobaudos nėra aiškiai diferencijuotos. Manytina, kad Lietuvos Respublikos DK numatytų drausminių nuobaudų sąrašą būtų tikslinga siaurinti, paliekant tik vieną iš minėtų drausminių nuobaudų bei griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo.
- 4) Atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda, reiškia tarp šalių buvusio darbo santykio pabaigą, todėl jos skyrimas gali būti pateisinamas siekiant pakankamai apsaugoti darbdavio teises ir teisėtus interesus darbo santykiuose, jeigu pažeidusio darbo drausmę darbuotojo palikimas darbe iš esmės prieštarautų darbdavio interesams.
- 5) Drausminių nuobaudų rūšių skiriamų darbuotojams numatymas išimtinai įstatyme ar darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose atitinka įstatymo leidėjo tikslą kuo labiau apriboti darbdavio savivalę nuo neteisėtų ir nepagrįstų drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojams.
- 6) Specialieji teisės aktai, įtvirtinantys ir kitas atitinkamoms darbuotojų kategorijoms taikomas drausmines nuobaudas, papildo Lietuvos Respublikos DK pateiktą drausminių nuobaudų sąrašą. Darbo pareigų specifika ir didesnė darbo rizika sąlygoja galimas sunkesnes neigiamas pasekmes tretiesiems asmenims bei aplinkai, todėl kitų rūšių drausminių nuobaudų skyrimas tokiems darbuotojams yra tikslingas.
- 7) Bendrosios drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos taisyklės Lietuvos Respublikos DK reglamentuojamos pakankamai lakoniškai, dėl to drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos problematika, apibrėžiant darbdavio diskrecijos ribas drausminių nuobaudų skyrimo klausimais atskleidžiama teismų praktikos.
- 8) Sistemine Lietuvos Respublikos DK nuostatų analize ir LAT praktika pagrindžia, jog griežtas drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos laikymasis atitinka abiejų darbo

teisinio santykio šalių interesus, tačiau drausminės nuobaudos tikslai ir paskirtis supponuoja darbo ginčus nagrinėjančiam organui naikinant drausminę nuobaudą pareigą vadovautis ne drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos formaliais pažeidimais, bet darbo drausmės pažeidimo ir jo sunkumo kriterijais.

## Santrauka

Magistro darbe teoriniais ir praktiniais aspektais analizuojamos drausminių nuobaudų, taikomų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, rūšys ir jų skyrimo tvarka. Darbe atskleidžiamas Lietuvos Respublikos DK ir specialiųjų teisės aktų, reglamentuojančių darbo drausmę normų turinys, pateikiami užsienio valstybių darbo įstatymų reglamentavimo pavyzdžiai bei LAT formuojama praktika, aiškinant ir taikant drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos taisykles.

Temai atskleisti, analizė skaidoma į keturias pagrindines dalis: drausminės nuobaudos kaip darbo drausmės poveikio priemonės tyrimą; drausminių nuobaudų rūšių analizę; jų skyrimo tvarką; bei drausminių nuobaudų galiojimo ir apskundimo nagrinėjimą. Kiekvienoje jų keliamos pagrindinės praktinės problemos, nagrinėjamų klausimų kontekste, atkreipiamas dėmesys, kuriais aspektais teismų praktika nėra vieninga.

Reziumuojant pasakytina, kad drausminės nuobaudos kaip veiksmingiausios drausminio poveikio priemonės padeda užtikrinti darbo drausmę, t. y. atlieka ne tik baudimo bet ir prevencinę funkcijas. Kita vertus, neteisėtai pritaikyta drausminė nuobauda sukelia neigiamas pasekmes ne tik darbuotojui, bet ir darbdaviui. Kiekvienu atveju, parenkant drausminę nuobaudą darbdavys privalo analizuoti reikšmingas faktines aplinkybes, laikytis visų drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos taisyklių. Kita vertus, gausi LAT praktika patvirtina, kad vien formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nesudaro pagrindo pripažinti drausminės nuobaudos neteisėtai.

## Summary

The Master's thesis analyses theoretical and practical aspects of the disciplinary sanctions for employees under an employment contract, their types and the procedures of imposing them. The paper reveals the content of labor discipline rules of the Labor Code of the Republic of Lithuania, the special laws, the foreign labor laws and examples of regulatory practice of Supreme Court of Lithuania.

To reveal relevant questions, the analysis is divided into four main parts: disciplinary sanction as the effective measure to ensure labour discipline; the types of disciplinary sanctions; the procedure of imposing them; and the validity and the appeal procedures. Each of the major practical problems in the context of the issues, points out that some aspects of the case law is not unanimous.

To sum up, it may be emphasized that disciplinary sanctions as the most effective disciplinary measures help to ensure labor discipline. It means that they act not only punishment but also preventive role. On the other hand, illegally imposed disciplinary sanction has negative consequences not only for employees but also for employers. In each case, the choice of disciplinary sanction by the employer must analyse the relevant facts, comply the procedure of imposing them. The case law of Supreme Court of Lithuania confirms that the only formal violation of disciplinary procedure does not constitute the grounds to declare that the disciplinary action is unlawful.

**Literatūros sąrašas**  
I. Teisės norminiai aktai

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
- 3) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
- 4) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
- 5) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972;
- 6) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914; 2003, Nr. 123-5574;
- 7) Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 68-1633; 2004, Nr. 25-752;
- 8) Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 104-2322; 2010, Nr. 15-699;
- 9) Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įmonių įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 102-2049; 2004, Nr. 4-24.
- 10) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708;
- 11) Profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933;
- 12) Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios 2004, Nr. 72-2487;
- 13) Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas, patvirtintas Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118. Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225;
- 14) Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodeksas, patvirtintas Muitinės departamento generalinio direktoriaus 2006 m. gruodžio 27 d. įsakymu Nr. 1B-888. Valstybės žinios, 2007, Nr. 1-45;



- 15) Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statusas, patvirtintas Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2008 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. 3-527. Valstybės žinios, 2009, Nr. 4-101;
- 16) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973;
- 17) Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

## II. Specialioji literatūra

- 1) BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008.
- 2) DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990;
- 3) DAMBRAUSKIENĖ, G., et al. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: MRU, 2007.
- 4) DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006;
- 5) NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: TIC, 2008;
- 6) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004;
- 7) TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005;
- 8) VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2004;
- 9) MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*. 2003, Nr. 40 (32), p. 46-55;
- 10) VĖGELIS, V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. *Teisė*. 2008, t. 68, p. 148-154;
- 11) VĖGELIS, V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje : tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 spalio 16-18*. Vilnius: Forzacas, 2004. p. 369-375;
- 12) ОРЛОВСКИЙ Ю.П., НУРТДИНОВА А.Ф. Трудовое право России: учебник. Москва: Юриспруденция, 2008;
- 13) ОРЛОВСКИЙ Ю.П., et al. Трудовое право России: учебник. Москва, 2008.
- 14) ГУСОВ К.Н., ПОЛЕТАЕВ Ю.Н. *Ответственность по Российскому трудовому праву*. Москва: Юристъ, 2008.
- 15) ГУСОВ К.Н., ТОЛКУНОВА В.Н. *Трудовое право России: учебник*. Москва: Юристъ, 2004.
- 16) А. М. КУРЕННОЙ, et al. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Москва, 2007.

### III. Teismų praktika

- 1) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 2 d. nutartis c.b. „*Sandrauga*“ v. *UAB „Švarinta“*, *trečiasis asmuo R. R.*, Nr. 3K-3-426/2010, kat. 27.7(S);
- 2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19 d. nutartis c. b. *A. N. v. Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija*, Nr. 3K-3-233/2009, kat. 15.3.1 (S);
- 3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 6 d. nutartis c. b. *S. B. v. UAB sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-245/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8;
- 4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis, c. b. *J. Ch. v. Individuali L. Š. įmonė „Meškėnas“*, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 11.10 (S);
- 5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis c. b. *V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8 (S);
- 6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 22 d. nutartis c. b. *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4 (S);
- 7) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S);
- 8) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 7 d. nutartis c. b. *V. Kreivėnas v. UAB „Gedime“* Nr. 3K-3-162/2005, kat. 11.9.10.7; 14.3.2;
- 9) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. nutartis c. b. *V. Tubolcev v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“*, Nr. 3K-3-109/2005, kat. 15.3.2; 114.11;
- 10) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas „*Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje*“, Nr. 45;
- 11) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gruodžio 3 d. nutartis c. b. *A. Grikšas v. UAB „Šilalės statyba“*, Nr. 3K-3-1168/2003, kat. 2.4.3.13;

- 12) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. sausio 23 d. nutartis c. b. *N. Mikalauskienė v. Viešoji įmonė Vilniaus kraujo centras*, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1;
- 13) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. birželio 25 d. nutartis c. b. *G. Skokov v. UAB „Geola“*, Nr. 3K-3-740/2001, kat. 2.4.3.6; 8.2.1; 95.1; 107.1;
- 14) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. balandžio 19 d. nutartis c. b. *A. Montvydas v. AB „Plasta“*, Nr. 3K-3-441/2000, kat. 1;
- 15) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. sausio 24 d. nutartis c. b. *A.J.Vaišvila v. Kauno miesto valdyba*, Nr. 3K-3-78/2000, kat. 1.
- 16) Vilniaus apygardos teismo 2011 vasario 8 d. sprendimas c. b. Nr.2A-726-516/2010 .

#### IV. Elektroniniai dokumentai

- 1) Трудовой кодекс Республики Беларусь, 1999 г., № 296-З. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://pravo.by/webnpa/text.asp?RN=HK9900296>>;
- 2) Labour Code of Bulgaria, English translation (as amended to 2006). ДВ, 1986 г., Nos. 26-27, pp. 1-32. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.mlsp.government.bg/en/docs/labour/Labour%20code%20consolidated%20en.pdf>> [žiūrėta 2010-12-01];
- 3) Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001 г., N 197-ФЗ. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: < [http://www.rhr.ru/text/T1\\_200309.doc](http://www.rhr.ru/text/T1_200309.doc) > [žiūrėta 2010-12-01];
- 4) Employment Protection Act of Sweden, English translation (consulted on 2010-03-08). SF, 1982, No. 80. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf> > [žiūrėta 2010-12-01];
- 5) Labour Code of Hungary, English translation (consulted on 2009-10-02). 1992-05-04, no 45. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>> [žiūrėta 2010-12-01];
- 6) Employment Contracts Act of Finland, English translation (consulted on 2006-06-21). 2001, No. 55, 22. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf> > [žiūrėta 2010-12-01];
- 7) Labour Code of Latvia, English translation (consulted on 2009-04-07). 2001, No. 15. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>> [žiūrėta 2010-12-01];
- 8) Employment Relationships Act of Slovenia, English translation (consulted on 2010-04-12). 2002, No. 42. [interaktyvus]. [žiūrėta 2010-12-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61189/61967/F106766740/SVN61189.pdf>> [žiūrėta 2010-12-01].