

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Danguolės Pažėrienės,
IV kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**ŠIURKŠTAUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMO SAMPRATA PAGAL DK 235
STRAIPSNIO 2 DALIES 11 PUNKTĄ IR JO TAIKYMO PRAKTIKA.**

Vadovas: as. Jurgita Judickienė

Recenzentas: as. Vidmontas Vėgelis

Vilnius 2009

TURINYS

ĮVADAS

1. ŠIURKŠTAUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMO SAMPRATA PAGAL DARBO KODEKSO 235 STRAIPSNIO 2 DALIES 11 PUNKTĄ	5
1.1. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata.....	5
1.2. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.....	15
1.3. Nusižengimų, priskiriamų prie šiurkščių, kvalifikavimo kriterijai.....	19
2. ŠIURKŠTAUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMO PAGAL DARBO KODEKSO 235 STRAIPSNIO 2 DALIES 11 PUNKTĄ TAIKYMO PRAKTIKA.....	36
2.1. Teisminė praktika taikant Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.....	36
2.2. Neteisminė praktika taikant Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.....	40
3. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS ŠIURKŠČIAI PAŽEIDUS DARBO PAREIGAS TAIKYMO TVARKA.....	47
3.1. Darbuotojo pasiaiškinimas dėl darbo pareigų pažeidimo ir išankstinis atitinkamo organo sutikimas skirti drausminę nuobaudą.....	48
3.2. Drausminės nuobaudos skyrimo įforminimas ir darbuotojo supažindinimas su paskirta drausmine nuobauda.....	52
3.3. Drausminių nuobaudų skyrimo terminai, nuobaudų rūšys bei parinkimas.....	53

IŠVADOS

LITERATŪROS SĄRAŠAS

SANTRAUKA

SUMMARY

IVADAS

Gerai teisiniai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo padeda siekti gerų darbo rezultatų. Darbas nebūtų racionalus jiems nesusitarus paklusti tam tikrai veiklos organizacijai ir nustatytai tvarkai. Kitaip tariant, darbas įmonėse, įstaigose, organizacijose neįmanomas nenustačius tam tikros jo atlikimo tvarkos, nereglamentavus darbuotojų ir darbdavio pareigų, nenumačius tų pareigų įgyvendinimo proceso. Itin svarbu griežtai laikytis darbo įstatymų, sprendžiant klausimus, susijusius su darbo sutarties nutraukimu.

Naujojo Darbo kodekso (toliau-DK) tikslas buvo sujungti pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos nuostatas, kad Lietuvoje jos įgautų teisinį pagrindą. Pažymėtina, kad naujame DK, palyginus su galiojusių Darbo sutarties įstatymu, yra nemažai naujovių. Jos ypač susijusios su atleidimu iš darbo. Kiti reikšmingi pakeitimai: pakeista drausminių nuobaudų skyrimo ir materialinės atsakomybės tvarka, papildytas darbo drausmės pažeidimų sąrašas. Iš esmės pasikeitė darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, nustatytos naujos papildomos atostogų lengvatos, DK VII skyriuje įtvirtinta socialinė partnerystė, trišalė ir dvišalės tarybos, informavimas ir konsultavimas, kolektyvinių derybų tvarka ir kita. Darbo sutarties įstatyme darbo sutarties pasibaigimo sąrašas gana ilgas ir baigtinis. Buvo mėginama aprėpti visus atvejus.

Svarbi naujovė, atsiradusi įsigaliojus dabartiniam Lietuvos Respublikos DK - tai šiurkštaus darbo pareigų apibrėžimo bei konkrečių jo sudėčių įtvirtinimas DK 235 straipsnyje, kurių pagrindu galima taikyti vieną iš DK numatytų atsakomybės rūšių - drausminę atsakomybę. Tai naujai sureguliuotas darbo santykis, kadangi sąvokos išaiškinimas ir pavyzdinio pažeidimų sąrašo nurodymas suteikia daugiau aiškumo, leidžia labiau suprasti bei taikyti šį DK institutą.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo bei už jį kylančios atsakomybės tema yra pakankamai nauja, originali bei praktiniu požiūriu ypatingai svarbi. Kadangi šiurkščių darbo pareigų pažeidimo samprata bei atskirų pažeidimo sudėčių sąrašas atsirado tik įsigaliojus naujam DK, nei išsamios mokslinės literatūros, nei gausios teismų praktikos dar nėra. Darbo teisės teorijos šaltiniuose tik bendros šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo charakteristikos, plačiau jų nenagrinėjant. Tai dar vienas aspektas, rodantis, kad šios temos analizė yra naudinga.

Tema reikalauja ypatingo dėmesio nagrinėjant šiurkštaus darbo pareigų pažeidimą pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, kuriame įtvirtinti kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, kriterijų įvardinimo, požymių išskyrimo, siekiant teisėtai atleisti tokią drausminę nuobaudą padariusį darbuotoją, o tuo pačiu išvengti

darbdavio piktnaudžiavimo bei neteisėtų veiksmų, nepagrįstai atleidžiant darbuotoją iš darbo.

Taigi, darbe analizuojama šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, taikymo praktika ir iš šių pažeidimų kylančios drausminės atsakomybės taikymas.

Pagrindinis darbo tikslas – apibrėžti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimą pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, atskleisti esminius šiurkštaus pažeidimo kvalifikavimo kriterijus, reglamentavimo ypatumus bei nustatyti, kokie aktualiausi klausimai teisminėje ir neteisminėje praktikoje dėl šio straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo.

Siekiant įgyvendinti minėtą tikslą reikės išspręsti tokius uždavinius:

- atskleisti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoką pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą;
- išanalizuoti kvalifikavimo kriterijus, priskiriant pažeidimus prie šiurkščių;
- pateikti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau-LAT) formuojamos praktikos kryptis šios kategorijos bylose ir įvertinti LAT praktikos reikšmę;
- išnagrinėti, kokie aktualiausi klausimai praktikoje dėl šio straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo.

Šio darbo tyrimo objektas – kitų nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, samprata bei taikymo ypatumai.

Darbo tikslui pasiekti pasirinkau tokią magistrinio darbo struktūrą: įvadas, trys dėstomosios dalys, išvados ir pasiūlymai.

Pirmoje dalyje pateiksiu šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo apibrėžimą, sąvokos turinį, nagrinėsiu kitų nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, sampratą, reglamentavimo ypatumus. Tirsiu kriterijus bei atskyrimo požymius, kuriais remiantis kitas nusižengimas priskiriamas prie šiurkščių.

Antroje dalyje nurodysiu LAT formuojamas kryptis dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo. Pateiksiu LAT išvadų reikšmę teisiniam reglamentavimui. Trečioje dalyje apibūdinsiu drausminės nuobaudos skyrimo aspektus taikant šio straipsnio 2 dalies 11 punktą. Tai svarbu, nes bus ne tik atskleista kitų nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, samprata, bet ir išsamiai atskleista, kaip reikia tinkamai pritaikyti griežčiausią drausminės nuobaudos rūšį - atleidimą iš darbo - už minėto pažeidimo padarymą.

Siekiant įgyvendinti darbo tikslus, naudosiu šiuos metodus:

- lyginamąjį metodą, kuris bus taikomas lyginant DK ir iki jo galiojusius Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymą, Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodeksą, taip

pat DK lyginant su Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymu, su Rusijos Federacijos Darbo kodeksu.

- loginės analizės metodą, kuriuo bus apibrėžti kriterijai, pagal kuriuos darbo pažeidimas priskiriamas prie šiurkščių;
- sisteminės analizės metodą, kuriuo kiti nusižengimai, kurie priskirtini prie šiurkščių, bus nagrinėjami kaip neatsiejama visų darbo drausmės pažeidimų dalis;
- lingvistinį metodą, kuris bus taikomas analizuojant teisės normos turinį pagal kalbos taisykles;
- semantinį metodą.

Darbo teisės doktrinoje DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto nuostata buvo suvokiama nevienodai. Iki LAT teisėjų Senato 2004-06-18 nutarimo Nr.45 buvo manoma, kad ši nuostata nesuteikia darbdaviui galimybės vien tik savo nuožiūra spręsti apie darbo drausmės pažeidimo priskyrimą prie šiurkščių. Vyravo nuomonė, kad darbdaviui reikėtų remtis norminiais teisės aktais arba vadovautis aprobuota teismų praktika.

Doktrininiu požiūriu tema yra aktuali, kadangi ir po LAT išaiškinimo teismams dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo darbo teisės specialistų nuomonės išsiskiria.

Darbe optimaliai bandoma vadovaujantis esama negausia teorine ir praktine medžiaga analizuoti atitinkamų kitų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėtis.

Darbui parašyti naudojami mokslinė ir metodinė literatūra, darbo įstatymais, poįstatyminiais aktais, internetinėmis mokslinių ir tiriamųjų straipsnių duomenų bazėmis.

I.ŠIURKŠTAUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMO SAMPRATA PAGAL DARBO KODEKSO 235 STRAIPSNIO 2 DALIES 11 PUNKTĄ

1.1. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata

Darbas – tai tikslinga žmogaus veikla, jo fizinių ir protinių sugebėjimų realizavimas siekiant gauti tam tikrų materialinių ar dvasinių gėrybių. Tokia veikla sudaro teisinius darbo santykius tarp darbdavio ir darbuotojo, kuriuos reguliuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48-51 straipsniai¹, darbo teisės įstatymai, Vyriausybės nutarimai bei kiti norminiai teisės aktai.

Darbo santykių reguliavimu paprastai siekiama apsaugoti darbuotojo ir darbdavio teises, o tam reikia juridinio fakto, įrodančio šių santykių buvimą, – darbo sutarties. DK², priimto 2002-06-04, 93 straipsnyje darbo sutartis apibrėžiama kaip darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Darbo sutartis – pagrindinės asmens teisės į darbą įgyvendinimo forma. Atsižvelgiant į socialinę ir ekonominę darbo sutarties svarbą, darbo įstatymai neatsitiktinai tiek daug reikšmės skiria darbo sutarties nutraukimo teisiniam reguliavimui. Lietuvoje įsigaliojo jau trečiasis darbo teisės norminis aktas, reguliuojantis darbo sutarties nutraukimą .

Pirmasis toks norminis aktas buvo dar 1972 metais, kai Lietuva priklausė TSRS, priimtas Darbo įstatymų kodeksas³, kurio 43 straipsnyje buvo pateikti tik 4 darbo drausmės pažeidimai, už kuriuos buvo galima taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Darbo įstatymų kodeksas galiojo iki naujo norminio darbo teisės akto priėmimo 1991 metais. Po Darbo įstatymų kodekso darbo santykių, o taip pat ir darbo sutarties nutraukimą reguliavo Darbo sutarties įstatymas⁴ (toliau-DSĮ), kuris jau buvo giminingas dabartiniam DK.

Vienas iš kertinių darbo santykių institutų – darbo sutarties nutraukimo – reglamentavimas DK (2002 m.) buvo iš esmės pakeistas. DK nuostatomis buvo siekiama sukurti naują darbo santykius reglamentuojančią teisinę bazę, kuri atitiktų Lietuvos rinkos

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios.1992, Nr.33-1014.

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios.2002-06-26,Nr.64-2569.

³ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas// Valstybės žinios. 1972, Nr.18-137.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios.1991, Nr.36-973.

situaciją bei tarptautinius standartus. DK buvo rengiamas vadovaujantis Europos Sąjungos, Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų nuostatomis ir rekomendacijomis, taip pat atskirų užsienio valstybių patirtimi. Šiuo metu galiojančiame norminiame darbo teisės akte buvo papildytas darbo drausmės pažeidimų, už kuriuos galima nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl jo paties kaltės, sąrašas, kuris nėra baigtinis.

DK, kitaip nei galiojusiame Darbo įstatymų kodekse, aiškiai apibrėžiama, kas yra darbo drausmės pažeidimas. Vadovaujantis DK 234 straipsniu ir 264 straipsnio 4 dalimi, darbo drausmės pažeidimas yra dėl darbuotojo kaltės darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas, taip pat darbo, saugos ir sveikatos norminių teisės aktų bei darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas⁵. Darbo kodekso 231 straipsnis numato, jog kai kurių šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų (valstybės tarnautojų, muitinės pareigūnų, geležinkelių transporto darbuotojai ir pan.) darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai. Šių griežtesnių norminių teisės aktų būtinumą lemia tam tikrų kategorijų darbuotojų atliekamų funkcijų visuomeninė reikšmė, kadangi tokių darbuotojų padaryti darbo drausmės pažeidimai gali sukelti sunkių padarinių ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims ar net visuomenei.

Istoriškai nagrinėjant šturkščių darbo pareigų pažeidimo institutą, matyti, kad iki DK galiojusiame DSĮ prie darbo sutarties atleidimo darbdavio iniciatyva pagrindų kaip vienas iš jų buvo nurodytas atvejis, kai darbuotojai, turintys įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus, vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbo pareigas (DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 12 punktas), tačiau įstatyme nebuvo apibrėžta, ką reiškia šturkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka, nebuvo pateikta, kokie konkretūs atvejai galėtų būti laikomi tokio pažeidimu. DSĮ komentare⁶ buvo tik numatyta, kad atleidžiant pagal šį punktą svarbu darbuotojo užimamos pareigos, pasekmės ir padariniai, kuriuos sukėlė asmens neteisėti veiksmai. Komentare paminėta užimamos pareigos, kadangi atleidimas šturkščiai pažeidus darbo pareigas buvo galimas tik labai ribotam asmenų ratui - įmonių, įstaigų, organizacijų, padalinių vadovams, jų pavaduotojams ir kitiems darbuotojams, turintiems įgalinimus duoti privalomus patvarkymus.

Tuo metu galiojusiame DSĮ buvo numatytas išsamus atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva pagrindų sąrašas.

Dabartinis DK įnešė kelias teigiamas naujoves, t.y:

⁵ Cit.op.2

⁶ Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas su komentarais. Kaunas: Smaltija, 2001.

1. Suformulavo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo apibrėžimą bei pateikė tokių pažeidimų sąrašą.
2. Išplėtė asmenų, kuriems gali būti taikoma atsakomybė už šiurkščius pažeidimus, ratą.

Valstybės tarnautojų darbą ir socialines garantijas reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas⁷. Tačiau esant nesureguliuotiems santykiams valstybės tarnyboje, tai yra teisinio reguliavimo spragos atveju yra nukreipiama į darbo santykius reguliuojančius įstatymus, todėl paneigti glaudžios sąsajos tarp valstybės tarnybos ir darbo santykių negalima. Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 5 dalyje⁸ įtvirtinta šiurkštaus tarnybinio nusižengimo samprata, pagal kurią tai: toks nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos valstybės tarnybos bei kitų valstybės tarnautojo veiklą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo veiklos etikos principams. Šio straipsnio 6 dalyje numatomos šiurkščių pažeidimų sudėtys, kurių sąrašas taip pat nebaigtinis.

Doktrinoje vyrauja nuomonė, kad valstybės tarnautojų veikla plačiaja prasme vis tiek yra darbas, ir kiek to nereikia pagal valstybės tarnybos specifiškumą, jų, kaip ir kitų darbuotojų, darbo teisinių santykių klausimai turėtų būti reguliuojami analogiškai.⁹ Atsižvelgiant į tai, jog Valstybės tarnybos įstatymo naujoji redakcija įsigaliojo vėliau nei DK, į pastarojo meto šio įstatymo pataisas, akivaizdu, kad valstybės tarnybos santykių reglamentavimas vis labiau panašėja į darbo santykių teisinį reglamentavimą. Laipsniškai valstybės tarnybos santykiai turi tendenciją tam tikrais aspektais sutapti su darbdavio ir darbuotojo sudaromo susitarimo bruožais.¹⁰

Taikydami sąvokų - šiurkštaus tarnybinio nusižengimo ir šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo apibrėžimo palyginimą, galima daryti prielaidą, kad tikriausiai, šiurkštaus tarnybinio nusižengimo sąvoka buvo "pasiskolinta" iš DK.

Apibrėžiant, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra pažeidžiama darbo drausmė, reiktų išnagrinėti, kas yra laikoma darbo drausmės pažeidimu.

Darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimo rūšių, todėl jam yra būdingi tokie pat sudedamieji elementai: subjektas; objektas; objektyvioji pusė; subjektyvioji pusė.

⁷ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas// Valstybės žinios.2003,Nr.73-3358.

⁸ Ibid.

⁹ Tiažkijus V., Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. Justitia,2004, Nr.1(49), p.47

¹⁰ Ibid

Subjektas – nusižengęs darbuotojas; objektas – įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatyta darbo tvarka; objektyvioji pusė – darbuotojo neteisėtas elgesys, kuris pasireiškia darbo pareigų, nustatytų norminių teisės aktų, nevykdymu ar netinkamu jų vykdymu. DK ir kituose įstatymuose paprastai nenurodomos konkrečios neteisėtos veikos, kurių padarymas laikomas darbo drausmės pažeidimu. Darbuotojų darbo pareigos (funkcijos) yra įvardytos pareigybių aprašymuose, pareiginiuose nuostatuose, darbo tvarkos taisyklėse, statutuose ir kt.

Subjektyvioji pusė – darbuotojo kaltė, kuri gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu.

Darbo drausmės pažeidimo objektyvūs ir subjektyvūs požymiai darbo teisėje dar vadinami darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis. Teismų praktikoje nustatyta, kad darbo drausmės pažeidimas yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas; žalingi padariniai; priežastinis darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų padarinių ryšys; darbuotojo kaltė¹¹.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK 234 straipsnyje darbo drausmės pažeidimas apibrėžiamas kaip darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės, tuo tarpu pagal DK 235 straipsnio 1 dalyje, šiurkštų darbo pareigų pažeidimą galima apibrėžti kaip darbo drausmės pažeidimą, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai¹².

Kyla klausimas, - koks santykis tarp darbo pareigų pažeidimo ir šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo? Atsižvelgiant į tai, kad bet koks šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra laikomas darbo drausmės pažeidimu, tačiau ne bet koks darbo drausmės pažeidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, galima daryti išvadą, kad darbo drausmės pažeidimas yra platesnė sąvoka nei šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo ir kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra laikomas vienu iš darbo drausmės pažeidimo rūšių. Kadangi šiurkščiai pažeidus darbo pareigas gali kilti daug griežtesnė atsakomybė, nei padarius bet kurią kitą darbo drausmės pažeidimą, reiktų labai aiškiai atskirti, kada jau laikoma, kad padarytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, o kada dar “paprastas” pažeidimas.

Siekiant tiksliau apibūdinti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoką, galima apibrėžti, kad tai yra darbo drausmės pažeidimas, kuris reiškiasi: pirma, pažeidimo šiurkštumu, antra, šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėties įtvirtinimu, tiesioginiu jo nurodymu tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančiuose norminiuose aktuose ir

¹¹ Nekorošius I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p.330.

¹² Cit.op.2

trečia, nenurodant konkrečios neteisėtos veikos, bet jų padarymas, įvertinus sunkinančias aplinkybes, laikomas pažeidimu.

LAT vienoje 2006 m. byloje¹³ (nutartis civilinėje byloje Nr. Nr.3K-3-658/2006) nurodė, kad sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyvius ir subjektyvius požymius.

Apibendrintai galima pasakyti, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu bus laikomas toks darbuotojo elgesys, kuris, atsižvelgiant į jo padarymo pobūdį, pasekmes bei darbuotojo kaltę, yra rimtas, labai sunkus darbo pareigų pažeidimas, kuris jokiais būdais neturėtų būti toleruojamas darbovietėje ir į kurį neturėtų būti žiūrima atlidžiai, atskirais atvejais sukeliantis ar galintis sukelti sunkias neigiamas pasekmes tiek darbdavio, tiek kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų teisėms ir (ar) interesams. Todėl darbo pareigų pažeidimo priskyrimas prie šiurkščių yra vertinamasis kriterijus.

Taigi, kad būtų aiškiau, suprantamiau, kas yra laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, reiktų kuo išsamiau atskleisti tokio pažeidimo elementus - subjektą, objektą, subjektyviąją bei objektyviąją puses. Jei nors vieno iš šio elemento nebus, vadinasi, nebus ir šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėties.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo subjektas – kaip nurodyta DK 13,15 straipsniuose: darbuotojas – fizinis asmuo, turintis darbinį veiksnumą ir teisnumą. Svarbūs trys požymiai:

- 1.Fizinis asmuo.
- 2.Turi turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą.
- 3.Toks asmuo turi dirbti pagal darbo sutartį už atlyginimą.

Pagal DK visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas darbuotojui pripažįstamas nuo 16 metų, o tam tikrais atvejais Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo¹⁴ nustatytais atvejais darbuotojas gali pradėti dirbti jau nuo 14 metų. Tuo tarpu, Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas¹⁵ (CK 2.5 straipsnio 1 dalis) numato, kad civilinis veiksnumas atsiranda, kai asmuo sulaukia pilnametystės. Teisinis subjektiškumas reiškia ne tik asmens galimybę turėti teises ir pareigas, bet ir jo gebėjimą savo veiksmais jas įgyvendinti. Kyla klausimas,- ar toks darbuotojas, turėdamas 14 metų gali suprasti savo veiksmų reikšmę ir juos valdyti, ar toks asmuo galėtų atsakyti už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus? Skirtingai nuo civilinės teisės, darbo santykių sferoje teisnumas ir veiksnumas yra neatskiriami, nes darbas yra asmeninė valinė žmogaus veikla. Todėl toks

¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-12-13 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-658/2006, kat. 11.9.10.8.

¹⁴ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr.30-3170.

¹⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios.2002,Nr.124-5626.

asmuo, su kuriuo sudaryta darbo sutartis, kuris dirba darbdavio naudai ar interesams ir turėdamas 14 metų atsakys už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Ar darbinis teisnumas ir veiksnumas gali būti pripažintas psichiškai nesveikiems asmenims, ir, ar jie gali atsakyti už darbo drausmės pažeidimus, jeigu jie yra iš dalies darbingi? Tai tokioje situacijoje remiamės Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.4 straipsniu, pagal kurį teisė pasirinkti užsiėmimo rūšį ir vietą sudaro civilinio teismo turinį. Asmuo, pripažintas neveiksniu, nors iš dalies ir darbingas, negali atlikti jokių juridinių veiksmų, o kiekvienos darbo funkcijos atlikimas neišvengiamai yra susijęs ne tik su fizinių, bet ir su juridinių veiksmų atlikimu, - kad ir darbo sutarties sudarymu.¹⁶

Ribotai veiksnus asmuo yra tada, kai asmens veiksnumas yra apribojamas dėl piktnaudžiavimo alkoholiniais gėrimais, narkotikais, toksinėmis medžiagomis o ne dėl to, kad yra sutrikusi asmens psichika. Todėl ribotai veiksnus asmuo gali būti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo subjektu.

Kai kuriems subjektams yra keliami specialūs reikalavimai, pavyzdžiui Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-07-16 nutarime Nr.1145¹⁷ „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999-05-07 nutarimo Nr.544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti asmenims, tik iš anksto pasitikriniams ir vėliau periodiškai besitikrinantiems sveikatą dėl užkrečiamų ligų, sąrašo ir šių asmenų sveikatos tikrinimo tvarkos“ pakeitimo“, kuriame apibrėžta, kokius darbus dirbantiems asmenims keliami papildomi reikalavimai.

Išanalizavus DK 235 straipsnio pavadinimą šiame darbe, teismų praktiką bei doktriną, objektu reiktų laikyti įstatymuose tiesiogiai ar kituose norminiuose aktuose nustatytus reikalavimus, keliamus darbuotojui atliekant darbinės funkcijas, arba kitus šiurkščius nusižengimus darbo tvarkai ar darbo pareigoms. Darbuotojo pareigos įtvirtintos: DK 228 straipsnyje; tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančiuose įstatymuose; kituose norminiuose aktuose; lokaliniuose teisės aktuose; etikos kodeksuose, taisyklėse. Atkreiptinas dėmesys, kad tam, jog darbuotojas galėtų būti laikomas padaręs šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, darbuotojas turi būti supažindintas su minėtais teisės aktais.

Svarbu ir kaip darbo pareigos yra pažeidžiamos, todėl toliau reikia išanalizuoti šiurkščių darbo pareigų pažeidimo objektyviąją pusę, kurią sudaro neteisėta veika,

¹⁶ 27.Nekrošius I.,Bužinskas G.,[et.al.] Darbo teisė: vadovėlis.Vilnius: Teisinės informacijos centras. 2008, p. 69.

¹⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-07-16 nutarimas Nr.1145 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999-05-07 nutarimo Nr.544 „Dėl darbų ir veiklos sričių,kuriose leidžiama dirbti asmenims,tik iš anksto pasitikriniams ir vėliau periodiškai besitikrinantiems sveikatą dėl užkrečiamų ligų, sąrašo ir šių asmenų sveikatos tikrinimo tvarkos“ pakeitimo“// Valstybės žinios.2002, Nr.73-2137.

neigiamos pasekmės bei priežastinis ryšys tarp veikos ir padarinių. Tam, kad būtų galima laikyti, kad darbuotojas padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, reikia nustatyti, kad tas pažeidimas buvo padarytas neteisėta veika, - tai reiškia, kad minėtuose teisės aktuose numatytos darbuotojo pareigos turi būti pažeidžiamos dėl darbuotojo kaltės. Jei darbuotojas šiurkščiai pažeis darbo pareigas ar darbo tvarką dėl to, kad nebuvo su jomis supažindintas ir darbuotojo pareigos pažeistos nepaisant to, kad darbuotojas buvo pakankamai atidus, tai atsakomybė už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą nekils, nes nebus nei darbuotojo neteisėtos veikos, nei kaltės. Taip pat šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo nebus, jei darbdavys davė neteisėtus nurodymus ar reikalavo atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi, išskyrus tam tikrus DK numatytus atvejus, kaip, pavyzdžiui, DK 120 straipsnio 1,2 dalys, DK 121 straipsnio 2 dalis, DK 123 straipsnio 3 dalis. Tačiau jei darbuotojas pažeis teisėtus darbdavio ar teisės aktų reikalavimus, toks darbuotojo elgesys bus laikomas neteisėta veika. Neteisėta veika gali būti padaroma tiek veikimu, tiek neveikimu. Veikimo požymiai - tai sąmoningų, valingų, aktyvių veiksmų visuma. Neveikimas - tai pasyvus elgesys, teisinės pareigos nevykdymas, kai darbuotojas turėjo ir galėjo tą pareigą įvykdyti.

Kitos objektyviosios pusės elementas - neteisėtos veikos sukeltos pasekmės. Šiurkščių darbo pareigų pažeidimo atveju, paprastai, sukeltos pasekmės būna sunkios, kadangi pasekmės yra vienas iš kriterijų, lemiantis, kad darbo pareigų pažeidimas pripažįstamas šiurkščiu pažeidimu.

Tačiau jei konkretaus pažeidimo konstatavimui būtinos pasekmės, tokiu atveju yra privaloma nustatyti priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir dėl jos atsiradusių pasekmių. Dar viena būtina sudedamoji pažeidimo dalis - subjektyvioji pusė. Tai reiškia, kad darbuotojas laikomas padaręs šiurkštų darbo pareigų pažeidimą tik tada, kai veikė kaltais veiksmais - tyčia arba neatsargiai. Darbo pareigų nevykdymas dėl nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių negali būti laikomas darbo drausmės pažeidimu, kadangi čia nėra darbuotojo kaltės. Darbuotojo kaltė yra esminis darbo drausmės pažeidimo elementas. Kaltė gali pasireikšti įvairiais veiksmais: tiek tyčiais, tiek neatsargumu. Kartais šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai gali būti padaromi tik tyčiais veiksmais, pavyzdžiui, turto sunaikinimas.

Lingvistiškai nagrinėjant šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo fabulą pagal kalbos taisyklės, susiduriame su sąvokos formos pateikimo netikslumu, kuri įtvirtinta 235 straipsnio 1 dalyje. Netikslumas kyla, kad “šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu” laikoma <...>, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama <...>”. Toks sąvokos aiškinimas yra neinformatyvus, nesuteikia aiškumo. Normos formuluotė yra netikslė, paini. Sąvokos aiškinimas “šiurkštus

pažeidimas, kuriuo šiurkščiai <...> “ nesuteikia daug naudos. Žodžių derinys apibrėžiamas tokia pačia žodžio šaknimi tik kita kalbos dalimi. Probleminis aspektas susijęs su sąvokos formuluote.

Kaip gali reikštis “šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka” arba “šiurkščiai nusižengiama” darbo teisės kontekste, tai yra, kaip darbuotojo veiksmai vertinami darbo teisės įstatymų taikymo aspektu ? Galima susidaryti nuomonę, kad kalbama apie labai rimtus, sunkius pažeidimus. Doktrinoje taip pat išsamiai neanalizuojama šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata, o iškart pereinama prie sudėčių sąrašo.

Darbo drausmės pažeidimo sampratos ilgą laiką įstatymų leidėjas neišskirdavo – atsakymo į klausimą “kas tai –darbo drausmės pažeidimas” rasti galima buvo tik teisės teoretikų darbuose. Nei DSĮ, nei Darbo įstatymų kodeksas nepateikė darbo drausmės pažeidimo sampratos. Tik naujajame DK įstatymų leidėjas pateikia ne tik darbo drausmės pažeidimo sampratą, bet ir įtvirtina šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo apibrėžimą. Galima daryti prielaidą, kad dėl šios priežasties ir nėra detalesnės šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos analizės.

DK 235 straipsnio 2 dalyje nustatomos kokios veikos yra šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai. Tokiu pažeidimu gali būti laikoma:

1. Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises.
2. Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei.
3. Dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis.
4. Pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas.
5. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų.
6. Atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomais neteisingos informacijos teikimas.
7. Veiklos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn.

8. Tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai.
9. Neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą).
10. Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi;
11. Kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Siekiant labiau apibūdinti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoką bei šio pažeidimo sudėčių išskyrimą, palyginsime pastarojo pažeidimo reglamentavimą iki DK galiojusiuose darbo įstatymuose bei su vienos užsienio valstybės teisiniu reglamentavimu, tai - Rusijos Federacijos darbo kodeksu. Įstatymų leidėjas naujajame DK išskyrė atskiru straipsniu šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, atsižvelgdamas į darbo sutarčių socialinę ir ekonominę reikšmę, jų nutraukimo galimas pasekmes. DK 136 straipsnio 3 dalis nustato atvejus, kai darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, jeigu jis sistemingai pažeidžia darbo drausmę arba bent vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Tam, kad darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos būtų taikomos teisingai, įstatymų leidėjas įtvirtino šiurkščių darbo pareigų pažeidimo sudėtis viename straipsnyje.

Pirmoje dalyje šio straipsnio įvirtindamas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą, o antroje dalyje nurodydamas šių pažeidimų sudėtis.

Darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą numatė ir DSI 29 straipsnio 1 dalies 12 punktą, Darbo įstatymų kodekso 287 straipsnis kai kurių kategorijų darbininkams ir tarnautojams. Atleidimo pagrindas pagal Darbo įstatymų kodekso nuostatas už šiurkštų darbinių pareigų pažeidimą anksčiau buvo taikomas kaip papildomas pagrindas ir tik kai kurių darbuotojų darbo sutarčiai pasibaigti.

Palyginus šiuos darbo teisės norminius aktus, galima pastebėti, jog DK 235 straipsnis gerokai išplėtė ratą subjektų, kuriems gali būti taikomas atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Dabar gali būti taikomas ne vien vadovaujantiems darbuotojams (turintiems įgalinimus duoti privalomus vykdyti potvarkius), o visiems darbuotojams¹⁸.

Taigi, ne tik naujasis DK išskyrė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo institutą, apibrėždamas šio pažeidimo sampratą, sukonkretindamas šių pažeidimų sudėtis, išplėsdamas asmenų ratą, bet ir įtvirtindamas naujas pažeidimų sudėtis, atsižvelgdamas į pokyčius darbo teisiniuose santykiuose. Iki naujojo DK įsigaliojimo darbo teisės sistemai

¹⁸ Cit.op.11, p. 332.

buvo būdingas griežtas ir detalus darbo santykių reguliavimas, siekiant reguliuoti visus galimus atvejus, buvo nustatytas išsamus darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašas.

Pavyzdžiui, Darbo įstatymų kodekse, DSĮ nebuvo įvardinti tokie atleidimo pagrindai, kaip:

1. Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises.

2. Dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių darbo sutarčių nuostatas nesuderinamos su darbo funkcijomis, tačiau įsigaliojus naujam DK šie pažeidimai įvardinami kaip šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai.

Kitas pavyzdys, DK 235 straipsnio 2 dalyje 4 punkte nurodomas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas - pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas. Tai naujas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, šiek tiek primenantis DSĮ 29 straipsnio 2 dalį, kuriame buvo aptariamas darbo sutarties nutraukimas su darbuotoju dėl pasitikėjimo praradimo.

Dar vienas pavyzdys: veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn, šis DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktas, palyginti su galiojusio DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 7 punktu, sukonkretino teisės pažeidimų sudėtis, dėl kurių gali būti darbdavio iniciatyva nutraukiama darbo sutartis.

Pagrindinis Rusijos Federacijos darbo teisinius santykius reguliuojantis teisės aktas yra Rusijos Federacijos Darbo kodeksas¹⁹. Šiuo metu galioja 2001-12-30 priimta Rusijos Federacijos Darbo kodekso redakcija, kuri taikoma nuo 2002 metų. Šiame kodekse naudojama šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sąvoka ir jos savo turiniu panašios į Lietuvos Respublikos DK reglamentuojamas pažeidimų sudėtis. Rusijos Federacijos Darbo kodekso 81 straipsnio 6 punktas detalizuoja atvejus, kurie pripažįstami šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais, suteikiančiais teisę darbdaviui nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį už vienkartinį tokį pažeidimą. Nurodyti tokie darbo drausmės pažeidimai, kurie gali būti pripažinti šiurkščiais:

- pravaikšta, neatvykus į darbą visą darbo dieną arba 4 valandas iš eilės be svarbių priežasčių darbo dienos metu,

¹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации ,2001, 197-F3 [interaktyvus].[žiūrėta 2009-03-02]. Prieiga per internetą:http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html.

- darbuotojo pasirodymas darbe neblaiviam, apsvaigusiam nuo narkotinių ar kitų medžiagų,
- atskleidimas įstatymo saugomos paslapties, tame tarpe komercinės, valstybinės, tarnybos ir kitos.
- svetimo turto grobimo įvykdymas darbo vietoje, turto išvaistymas,
- darbo saugos komisijos ar įgalioto asmens nustatytos darbuotojo darbo saugos taisyklių nesilaikymas, sukėlęs sunkias pasekmes arba sudaręs realią grėsmę tokioms pasekmėms atsirasti.

Rusijos Federacijos Darbo kodekse pateiktas baigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėčių sąrašas. Šiame kodekse sudėtys yra daug siauresnės ir konkretesnės. To pasekoje mažesnis skaičius darbo drausmės pažeidimų gali būti kvalifikuoti kaip šiurkštūs. Šiurkščių darbo pareigų pažeidimo sudėtys nurodomos, kaip nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindus darbdavio iniciatyva, bet nenaudojant darbo drausmės instituto. Todėl darytina išvada, kad Rusijos Federacijos Darbo kodekso normos, reglamentuojančios panašius santykius prioritetiškai, yra nukreiptos baudimo už padarytą pažeidimą funkcijai, o ne įspėjamai funkcijai vykdyti.

Iš to, kas išdėstyta, galima daryti išvadas, kad sugretinus darbo drausmės pažeidimo ir šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą, matyti, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimo atmaina, nuo bendro darbo drausmės pažeidimo besiskiriantis sunkinančiomis aplinkybėmis, pabrėžtinai - pasekmių laipsniu. Skirtumas dar tame, kad darbo įstatymuose paprastai nenurodomos konkrečios neteisėtos veikos, kurių padarymas laikomas darbo drausmės pažeidimu, tuo tarpu konkretūs šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai nurodyti DK.

Perėjus prie rinkos ekonomikos, susiklosčius naujiems visuomeniniams santykiams toks reguliavimo būdas, kaip darbo drausmės pažeidimo, šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo apibrėžimo, šiurkščių pažeidimų sudėčių sąrašo įtvirtinimas naujajame DK gali padėti užtikrinti darbo kolektyve darbo drausmę, darną.

1.2. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą

Įstatymų leidėjas DK įtvirtino nebaigtinį sąrašą šiurkščių darbo pareigų pažeidimo sudėčių. DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas nurodo, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. DSĮ, kaip jau minėta anksčiau, buvo numatytas išsamus atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva sąrašas, todėl darbdaviui nebuvo galimybės nutraukti darbo sutartį

kitais pagrindais. Tuo tarpu lyginant DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą su Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 6 dalies 8 punktu, matoma, kad pastarajame įstatyme yra numatyta labai panaši nuostata, leidžianti šiurkščiais tarnybiniais nusižengimais laikyti ir kitus atvejus, kuriais šiurkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo etikos principams.

Nors anksčiau galioję darbo įstatymai nenustatė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvokos, neįtvirtino sudėčių sąrašo, tačiau atsižvelgiant į didėjančias pokyčių sąlygas, į teisių suvokimą ir turinį, tiek jų įgyvendinimo būdus, įstatymų leidėjas naujajame DK ne tik įtvirtino šių pažeidimų sąrašą, bet ir suteikė darbdaviui diskrecijos teisę spręsti dėl darbo santykių tęstinumo ar jų nutraukimo pagal šią darbo kodekso normą. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, visų pirma, pažeidžiami darbdavio interesai. Technologijų pažanga, informacinių technologijų naudojimas, nauja, efektyvi vadyba lemia naujus darbo funkcijos atlikimo ypatumus²⁰. Darbuotojo ir darbdavio santykių reglamentavimas įgauna kitą atspalvį, keičiasi teisiniai bei reguliaciniai instrumentai, kurie kartu keičia ir šių santykių reikšmę. Įtvirtindamas nebaigtinį sąrašą šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, įstatymų leidėjas sprendė vieną iš uždavinių: pritaikyti teisinę bazę pokyčiams tiek, kiek tai tiesiog būtina padaryti, kad darbo teisės normos neprarastų savo reikšmės, prasmės ir būtų toliau veiksmingai įgyvendinamos²¹.

DK, kaip vientisas darbo santykius reguliuojantis teisės aktas, negali ir neturi iki smulkmenų sureguliuoti visus darbo santykių nutraukimo atvejus, tame tarpe ir santykių sudarymo, vykdymo aspektus. Visų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejų numatyti DK ne tik , kad neįmanoma, bet ir netikslinga. DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto, leidžiančio šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais laikyti ir kitus atvejus, nurodymas DK yra teisingas.

Tačiau teisės doktrinoje nesutariama, ar tie kiti atvejai yra tik tie, kurie numatyti kituose teisės aktuose, ar tai gali būti bet kokie atvejai, jei darbdavys įrodo, kad darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbo pareigas. Normos “kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka” nekonkretumas sukelia įvairių interpretacijų, problemų, kurios leidžia darbo teisinių santykių subjektams abejoti dėl savo tikslų teisių bei įsipareigojimų turinio. Atsižvelgiant į įstatymo leidėjo poziciją, jo tikslą išskirti šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, šios normos aiškinimas, turinio nustatymas visgi yra labiau susijęs su tais aspektais, kad toks pažeidimas pasižymi ypatingu pobūdžiu, pasekmėmis, kaltės laipsniu ir kitomis reikšmingomis aplinkybėmis.

²⁰ Davulis T., Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. Jurisprudencija. 2008, t. 8(110).

²¹ Ibid

Jei įstatymo leidėjo pozicija išskirti šiuos pažeidimus yra aiški, siekiant pabrėžti savo negatyvų požiūrį į konkrečius darbo drausmės pažeidimus, tai kokiais kriterijais remtis, kad būtų galima minėtus pažeidimus priskirti prie šiurkščių, įstatymų leidėjas nenurodo.

Siekiant kuo tiksliau apibrėžti, atskleisti DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte, įtvirtintų kitų nusižengimų sampratą, bus pasitelktas lingvistinis aiškinimas, taip pat atsižvelgta į panašaus turinio normų sampratą, kuri apibrėžta kituose įstatymuose bei darbo teisės doktrinoje, vadovaujamosi LAT išaiškinimais teismams bei formuojama teismine praktika.

Lingvistiškai aiškindamiesi žodžių derinį “kiti nusižengimai” pasitelkus dabartinį Lietuvių kalbos žodyną²², prieitume prie išvados, kad nusižengimas suprantamas kaip pažeidimas, kuris sukelia atsakomybę ir numato baudžiamumą, nes žodyne pati sąvoka apibrėžiama: “ nusižengimas - padaryti įstatymo pažeidimą, baudžiamą drausmine ar administracine tvarka”.

Lietuvių kalbos žodynas²³ žodį “šiurkštus” apibrėžia kaip neleistas, labai didelis nukrypimas (pažeidimas).

Pasitelkus lingvistinį aiškinimą žodžių derinį “kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama <...>” suprastume, kad kalbama apie labai rimtus, sunkius pažeidimus, už kuriuos numatytas nubaudimas.

Žodynas²⁴ žodį “tvarka” apibūdina taip: tai, kas atitinka darną, sistemą, normą. Taigi, lingvistiškai – semantiškai aiškinant teisės normą “kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka”, prieiname prie apibendrinimo, kad turima omenyje sunkūs, labai dideli nukrypimai, kuriais pažeidžiama darbo vietoje, kolektyve esanti darna, vieninga sistema ir kaip sankcija turi būti taikomas nubaudimas. Tai išties rimti, neleistini darbuotojo kalti veiksmai, nesuderinami su jo pareigomis ir darbdavio atžvilgiu netoleruotinas elgesys.

Doktrininiame aiškinyje vieningos pozicijos dėl kitų nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, nėra. DK komentaro autorių, taip pat kai kurių kitų autorių (Mieliauskas T., publikacinis straipsnis “Kolektyvinė sutartis ne tik darbuotojų teisių garantija”) nuomone - DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas savo esme labiau blanketinė (siunčiamoji) nei dispozityvi nuostata. Teisės norma darbdavį įpareigoja, norint priskirti konkrečius nusižengimus prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, remtis norminiais teisės aktais, kuriuose šie pažeidimai būtų fiksuoti. Šios pozicijos šalininkai

²² Lietuvių kalbos žodynas.2005. [interaktyvus].[žiūrėta 2009-02-27]. Prieiga per internetą:<<http://www.lkz.lt/startas.htm>>.

²³ Ibid

²⁴ Ibid

mano, kad esanti DK nuostata nesuteikia galimybės darbdaviui vien savo nuožiūra spręsti, kokias dar darbuotojo veikas galima priskirti prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų²⁵. Vienintelė galimybė šiuo atveju darbdaviui – tai numatymas kuo platesnio šiurkščių darbo pareigų pažeidimo atvejų sąrašo kolektyvinėje sutartyje ar darbo tvarkos taisyklėse.

Tačiau kitos pozicijos šalininkai mano, kad tai nebūtinai gali būti tik atvejai, numatyti teisės aktuose. Kai kurie darbo teisės specialistai laikosi nuomonės, kad kiekvienu atskiru atveju darbdavys privalės savarankiškai spręsti, ar padarytas pažeidimas gali būti traktuojamas kaip šiurkštus ir ar darbuotoją būtina atleisti. Darbdavys turės atsižvelgti į konkrečias aplinkybes: kokių žalingų padarinių gamybai ar pačiam darbuotojų kolektyvui ir jo interesams turėjo ar galėjo turėti padarytas pažeidimas, į tai, kaip anksčiau pažeidėjas elgėsi bei dirbo²⁶.

Savaime suprantama, kad esant tokiam nevienareikšmiškam teisės normos interpretavimui, lemiamą vaidmenį turi LAT suformuotos kryptys dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo, DK aiškinimo principai, metodai (sisteminis, semantinis metodas), pagrindiniai darbo teisės principai bei darbo teisių įgyvendinimo bei pareigų vykdymo normos.

LAT 2004-06-18 nutarime Nr.45²⁷ išaiškino, kad pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą šiurkščių darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma:

1. Kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščių įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

2. Kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų, kaip šiurkščių, vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka (pavyzdžiui, darbuotojo tyčinis darbdavio turto sunaikinimas; darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, įvykdytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą; ir kt.).

Iš antro punkto aišku, kad šiurkščių darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir tie atvejai, kurie kaip šiurkštūs nėra įvardinti jokiame teisės akte. Kvalifikuoti šiurkščiu

²⁵ Cit.op.11,p.344.

²⁶ Macijauskienė,R.Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.Jurisprudencija. 2003,t. 40(32).

²⁷ LAT teisėjų Senato 2004-06-18 d. Nutarimas Nr.45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 ir 2 p., taikymo teismų praktikoje”.

pažeidimu turi teisę pats darbdavys, skiriantis drausminę nuobaudą. Beje, tokios pozicijos laikosi ir Valstybės tarnybos įstatymo autoriai, kadangi aiškindami įstatymo 29 straipsnio 6 dalies 8 punktą nurodo, kad iš esmės bet kuris tarnybinis nusižengimas, esant tam tikroms sunkinančioms aplinkybėms, gali būti įvertintas kaip šiurkštus²⁸.

Iš to, kas išdėstyta, galima daryti išvadas, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, gali būti laikomi ir tie atvejai, kurie tiesiogiai įvardinti kaip šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai teisės aktuose ir tie atvejai, kurie nėra įvardinti kaip šiurkštūs teisės akte. Šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėčiai konstatuoti svarbią reikšmę turi norminiai ir lokaliniai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojo darbo veiklą. Tačiau darbdaviui sprendžiant klausimą, kokias darbuotojo veikas galima priskirti prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų tiek siekdamas tokias sudėtis įtvirtinti lokalinuose norminiuose aktuose, tiek kvalifikuodamas jau padarytus darbuotojo pažeidimus, kurie nėra fiksuoti jokiam teisės akte, kaip šiurkščius, manytina, turi atsižvelgti į tuos pačius kriterijus, kaip antai, veikslių pobūdį, pasekmes, kaltę ir kitas reikšmingas aplinkybes. Nes šie kriterijai savo teisine prigimtimi panašūs drausminės nuobaudos skyrimo elementams. Kiekvienu atveju darbdaviui, kvalifikavus šiurkštų darbo pareigų pažeidimą ir (ar) skiriant drausminę nuobaudą darbuotojui arba įrodinėjant teisme paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, vis tiek reikės remtis tokiais veiksniais, kaip antai: darbuotojo neteisėtais veiksmais arba neveikimu, kaltės buvimu.

1.3 Nusižengimų, priskiriamų prie šiurkščių, kvalifikavimo kriterijai

2006 m. byloje (nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-59/2006) LAT nurodė, kad sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyvius ir subjektyvius požymius:

- darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį,
- dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokias neigiamas pasekmes,
- darbuotojo kaltę,
- jos formas,
- kitų asmenų veikslių įtaką šiam pažeidimui,
- bei kitas svarbias aplinkybes²⁹.

²⁸ Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004.

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-01-25 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-59/2006, kat.11.9.10.8;15.4(S).

Išvardinti požymiai gali būti ir kvalifikavimo kriterijais vertinant padarytų pažeidimų šiurkštumą. Vertinimo kriterijai savo turiniu giminai DK 238 straipsnyje įtvirtintiems drausminės nuobaudos parinkimo veiksniams. Tai parodo, kad DK turi būti sistemiskai aiškinamas ir taikomas kaip vientisas darbo santykius reguliuojantis teisės aktas, atsižvelgiant į normų tikslus, griežtų atskyrimo ribų, prioriteto suteikimas vienai ar kitai teisinei normai, negalimas.

Aiškindamas 2004-06-18 LAT teisėjų Senato nutarimo Nr.45 9.11. 2 punktą Teismas pabrėžia, kad kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, savo turiniu apima tokius nusižengimus, kurie atitinka įstatymo leidėjo poziciją, išdėstyta 2 dalies 1-10 punktuose, bet jų vertinimui ir priskyrimui prie kitų šiurkščių nusižengimų turi įtakos reikšmingos aplinkybės. Reikšmingos aplinkybės: tyčinis turto sunaikinimas, tyčinis pareigų nevykdymas, išduodant, priimant materialines vertybes; sąmoningas informacijos atskleidimas, komercinė paslaptimi esančios informacijos tyčinis išnešimas, nesilaikymas paslapčių saugojimo sutartimi prisiimtų įsipareigojimų; tyčinis pareigų pažeidimas. Darbo drausmės, tvarkos pažeidimo sudėties turinys atitiks DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose nurodytų sudėčių pobūdį, bet reikšmingų aplinkybių visumos įtakoje šis darbo tvarkos pažeidimas gali būti kvalifikuojamas pagal 11 punktą. Pavyzdžiui, jeigu profesinę paslaptį sudarančios informacijos atskleidimu tiesiogiai pažeidžiamos konstitucinės teisės ir laisvės (informacija apie žmogaus privatų gyvenimą), tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktą, o kitais atvejais profesinės paslapties atskleidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.³⁰

Šią savo poziciją LAT patvirtino dar kitose bylose, analizuodamas kitų nusižengimų, kurie priskiriami prie šiurkščių, turinį. Vienoje 2005 m. byloje³¹ (nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-532/2005) LAT nurodė, kad nors DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas <...> komercinių <...> paslapčių atskleidimas, tačiau aptariamasis straipsnis nenumato, kad kiti su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti pažeidimai negali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Tai yra, kad pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti nusižengimai, nenurodyti DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte. Toks DK 235 straipsnio aiškinimas nereiškia plečiamo šio straipsnio 2 dalies 2 punkto aiškinimo. Nagrinėjamoje byloje ieškovės padarytas darbo drausmės pažeidimas - didelio

³⁰ Cit.op.27.

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-11-2 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-532/2005,kat.11.9.10.6;15.3.2.

kiekio komercine paslaptimi esančios informacijos išnešimas iš darbovietės, nesilaikymas komercinių paslapčių saugojimo sutartimi prisiimtų įsipareigojimų yra kvalifikuotinas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą kaip šturkštus darbo pareigų pažeidimas, o ne pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą. LAT pripažino, kad tokios aplinkybės, kaip tyčinis išnešimas (gražino tik po atsakovo pareikalavimo) informacijos į namus po to, kai buvo ieškovė įspėta dėl būsimo atleidimo iš darbo pagal DK 129 straipsnį, ir dėl ko neteko darbdavio pasitikėjimo dirbti jai pavestą darbą, yra pagrindas šį pažeidimą kvalifikuoti būtent pagal 2 dalies 11 punktą. Reikšmingos aplinkybės tokios kaip: padaryto pažeidimo sunkumas (nevykdymas įsipareigojimo saugoti asmens duomenų paslaptį), sukeltos pasekmės, aplinkybė, kad ieškovė jau anksčiau buvo prašiusi kitų darbuotojų atspausdinti konfidencialios informacijos įvardijami, kaip požymiai, pagal kuriuos šis pažeidimas priskiriamas nagrinėjamai teisės normai.

Taigi, apžvelgiant LAT išaiškinimus dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo, kad dar kartą prieiname prie išvados, kad darbdavys gali bet kokius nusižengimus įvardinti šturkščiais, jei tik tai bus tinkamai pagrįsta ir įrodyta.

Analizuojant kitų pažeidimų, kurie priskiriami prie šturkščių, požymius pagal LAT išaiškinimą, susiduriama su problema, kaip teisingai praktikoje įvertinti darbuotojo veiksmus, sukėlusius tiek realią, tiek potencialią grėsmę. LAT 2005 m.³² (nutartis civilinėje byloje 3K-3-635/2005) byloje nurodęs, kad darbuotojo darbo drausmės pažeidimas, pasireiškęs netinkamu pareigų vykdymu, pažeidžiant Laikinąjį mokėjimų eilės tvarkos įstatymą, ko pasekoje darbdaviui atsirado reali grėsmė (bus priskaičiuota didelė suma delspinigių), o ne tariama grėsmė, kvalifikuotas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, yra teisingas. Nors bylos duomenys neįgalina pripažinti, kad ieškovas padarė atsakovui materialinę žalą, bet LAT konstatavo, kad dėl darbuotojo veiksmų iškilo reali grėsmė, jog bus priskaičiuoti delspinigiai ir juos vertino kaip realią žalą. Teisėjų kolegija šioje nutartyje darbuotojo padarytus nusižengimus, sukėlusius realią grėsmę, pagrįstai laikė šturkščiu darbo pareigų pažeidimu.

Galima teigti, kad šioje byloje teismas vertindamas padarytą nusižengimą kaip šturkštų, sukėlusį realią grėsmę, rėmėsi tuo, kad darbuotojas nesiėmė jokių veiksmų, siekiant išvengti įmonei neigiamų teisinių padarinių, tokių kaip, priskaičiuotų delspinigių, nors tam galimybės ir buvo.

Toliau darbe bus nagrinėjami kriterijai, į kuriuos atsižvelgiant darbo drausmės pažeidimas gali būti priskirtas prie šturkščių ir kvalifikuotas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-12-05 nutartis civilinėje byloje 3K-3-635/2005, kat.15.3.2;114.4.

1. Analizuojant neteisėtą elgesio pobūdį, būtina paminėti elementus: pažeidimo sunkumą, pažeidimo padarymo motyvą, tikslą ir kt. Vertinant nusižengimo sunkumą gali būti atsižvelgta, ar darbuotojo pažeidžiantys darbo drausmę veiksmai buvo šiurkštūs, intensyvūs, nuolat pasikartojantys, grubūs, vienkartiniai ar tęstinio pobūdžio. Kvalifikuoti nusižengimą sunkiu galima ir tada, kai yra pažeidžiama kartu ir viešoji tvarka, nepaisoma vieno ar kelių asmenų teisėtų interesų. Nusižengimo sunkumas yra vertinamasis kriterijus ir priklauso nuo to, kokius pareiginius nuostatus, įstatymus darbuotojas pažeidė.

Kiekvienu konkrečiu atveju, ar tai yra neteisėtas elgesys, priklausys nuo įvairių aplinkybių: nuo veiklos specifikos, nuo ūkinės – gamybinės veiklos, nuo darbuotojo vykdomų funkcijų ar užimamų pareigų. Pirmiausia, ar padarytas darbo pareigų pažeidimas sprendžiama iš to, ar darbuotojas atliko jam pavestas pareigas. Netinkamas pavestų darbo pareigų atlikimas yra neteisėti veiksmai. Darbuotojo pareigas ir jų atlikimo tvarką nustato įstatymai, kiti teisės aktai, vidaus darbo tvarkos taisyklės ir reikalavimai. Pagrindinės darbuotojų pareigos įtvirtintos DK 228 straipsnyje, kuriame nurodoma, kad darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Nurodytas pareigas sukonkretina bei detalizuoja kiti norminiai, taip pat lokaliniai teisės aktai.

Atsižvelgiant į daugelį veiklos sričių, įmonių, organizacijų specifiką, normalią ūkinę -gamybinę riziką darbo santykių subjektui – darbuotojui, vykdam savo pareigas, nustatomi tam tikri objektyvieji elgesio standartai. Įmonės vadovas ar padalinio vadovas dažnai vadovavimo įmonei laikotarpiu turi vadovautis “bonus pater familias” standartais, nes jam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai, nei eiliniam darbuotojui. Darbuotojų, kurių darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita, saugojimu, kurie turi pasižymėti tam tikromis moralinėmis savybėmis (sąžiningumu, pareigingumu) jų kaltiems veiksams kvalifikuoti, atsižvelgiant į įmonės specifiką, gali būti taikomi skirtingi kriterijai. Didelės atsakomybės reikalaujančiose veiklos srityse, tokiose kaip sveikatos apsauga, vaistų gamybos įmonėse lemiamas veiksnys, nulemiantis ar yra neteisėtas elgesys, yra nekonkretizuoti pažeistų pareiginių instrukcijų nuostatas, bet atsižvelgti į pažeidimo sukeltas pasekmes. Pavyzdžiui, medicinos darbuotojos neveikimas gali turėti itin sunkių pasekmių, todėl atsižvelgiant į neteisėto elgesio pobūdį, toks pareigų pažeidimas kvalifikuotinas šiurkščiu. Tokioje situacijoje pareiginių instrukcijų nuostatų netinkamas vykdymas teisėtumui esminės reikšmės neturės.

Atsižvelgiant į nagrinėjamos normos tikslus bei uždavinius, svarbi aplinkybė susijusi su neteisėtais veiksmais yra ta, kad vadovaujančiam asmeniui be pareigos

tinkamai vykdyti savo darbinės funkcijas, yra pareiga tinkamai atstovauti įmonės interesams, siekti įmonės teigiamų rezultatų. Tokiam subjektui taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai. Įmonę ir vadovą sieja fiduciariniai santykiai. Tai reiškia, kad įmonės vadovas privalo ex officio veikti išimtinai įmonės interesais. Administracijos vadovui keliama lojalumo pareiga (duty of loyalty). Jis turi veikti išimtinai įmonės interesais, veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų sutinkamai su įstatymais ir kitais teisės aktais³³.

Kaip vertinti įmonės direktoriaus (ar padalinio vadovo) veiksmus, esant tokiai situacijai, kai įmonė veikia nuostolingai, o vadovas nesiima priemonių, nepriima sprendimų įmonės veiklos gerinimui ? Manytina, kad tokioje situacijoje administracijos vadovo veiksmai turi būti vertinami vadovaujantis “bonus pater familias standartais”, atsižvelgiant į įmonės specifiką, gamybinę riziką, ar vadovas turi galimybę pasirinkti vadovavimo strategiją. Neteisėtų veiksmų pobūdžio išdava – pasyvus vadovo elgesys , nedarymas to, kad būtų sumažinti nuostoliai ar jų būtų išvengta.

Tačiau, jei administracijos vadovas, pasinaudodamas pareigomis, savo įtaka, siekia gauti pajamų sau ar kitiems asmenims, naudojasi įmonės turtu , tokiu atveju neteisėti veiksmai kvalifikuojami kaip savavaliavimas ir jie numatyti DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte. Veiksmai, kai administracijos vadovas įmonės automobilį naudoja savo reikmėms, nors įmonės vidaus darbo tvarkos taisyklėse ir nėra numatyta automobilių naudojimo tvarka, visiškai teisėtai gali būti įvertinti elgesiu, kaip šiurkščiai pažeidusiu darbo pareigas.

Galima teigti, kad vertinant įmonės, administracijos, jos padalinių vadovų, pavaduotojų elgesį, kuriems taikomi aukštesni atsakomybės standartai, nei eiliniam darbuotojui, yra taikomas civilinėje teisėje įtvirtintas “rūpestingos šeimos galvos” principas. Pažymėtina, kad tokių subjektų veikla vertinama pagal tam tikrus objektyvius elgesio standartus. Autorės nuomone, vadovų netoleruotinas, neleistinas, amoralus, nesuderinamas su jo pareigomis elgesys suponuoja neigiamą tam darbo kolektyve darbuotojų požiūrį į darbo tvarką. Todėl pagrįstai tokių subjektų veiksmai vykdant darbinės funkcijas vertinami griežčiau. Bet koks darbo drausmės pažeidimas atskleidžia tokių subjektų savybes ir turi būti vertinamas minėtu standartu, netaikant vertinimo kriterijų, kurie taikomi kitiems darbuotojams. Pačių vadovų daromi drausmės pažeidimai mažins galimybę įtvirtinti ir nustatyti darbo tvarką kolektyve.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-06-19 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-880/2002,kat.2.4.3.12,2.7;2.8;2.11.

2.Kitas kriterijus – kaltė. Ilgą laiką Lietuvos darbo teisės teorijoje buvo laikomasi subjektyvaus kaltės aiškinimo doktrinos, kuri kaltę traktuoja kaip asmens elgesio, veikos (veikimo, neveikimo) ir siekiamų arba galimų žalingų padarinių - žalos atsiradimo psichinį santykį³⁴. Vėliau buvo priimta objektyvaus kaltės aiškinimo samprata, kaltę traktuojanti kaip asmens veiksų išorinį vertinimą pagal objektyvius elgesio standartus. Asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę ir kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina³⁵. Kaltė skirstoma į dvi formas: tyčinę ir neatsargią. Tyčiniu laikomas toks elgesys, kai sąmoningai siekiama padaryti žalą arba sąmoningai leidžiama jai atsirasti. Neatsargumas skirstomas pagal laipsnį: didelį neatsargumą, kai nesilaikoma paprastų, visiems suprantamų elgesio taisyklių, ir paprastą neatsargumą, kai asmens neatsargumas paprasčiausiai pasireiškia kaip atsargumo, atidumo, uolumo ir rūpestingumo stoka³⁶. Kaltė atsiranda pažeidimo padarymo metu, todėl svarbu išsiaiškinti, ar pažeidėjas tada suvokė savo veiką ir jos padarinius.

Kaltės, kaip ir neteisėtos veikos pobūdžio traktavimui, specifiškumui įtakos turi veiklos sritis, veikos objektas. Darbuotojo kaltė yra esminis darbo drausmės pažeidimo elementas, jį turi įrodyti darbdavys, jo nenustačius, drausminė atsakomybė negalima. Tai išplaukia iš drausminės atsakomybės, kaip individualios, asmeniui taikomos teisinės atsakomybės, prigimties ir esmės. Darbo teisės doktrinoje siekiant atskleisti kaltės turinį, įvardinti jos formas, rūšis, laipsnį labiau traktuojama tai materialinės atsakomybės kontekste. Naujausiame darbo teisės vadovėlyje (2008 m.) kaltės samprata plačiau išdėstoma ne prie darbo drausmės pažeidimo instituto, bet materialinės atsakomybės atsiradimo skyriuje.

Į daugelį probleminių taikymo klausimų atsako teismų praktika. Kaltės nustatymo aspektai darbo drausmės pažeidimo atveju bus analizuojami pasiremiant LAT išaiškinimais.

Pavyzdžiui, banko paslaptis yra specifinė paslapties rūšis, kuri nesutampa nė su viena iš DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodytų paslapčių. Ši teisės norma neapima banko paslapties atskleidimo, o jeigu jis yra įvykdomas, nekvalifikuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas pagal 2 dalies 2 punktą, o vertinamas pagal minėtos dalies 11 punktą.

2006 m. vienoje iš bylų (nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-499/2006) LAT nurodė³⁷, kad darbuotojo kaltė yra esminis darbo drausmės pažeidimo elementas ir sprendžiant klausimą dėl banko darbuotojo kaltės, svarstomi ne faktiniai darbuotojo

³⁴ Cit.op.11, p.358.

³⁵ Nekrošius I.,Bužinskas G.,[et.al.] Darbo teisė: vadovėlis.- Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p.353.

³⁶ Cit.op.35, p.354.

³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-09-20 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-499/2006,kat.15.3.2;22.8”(S)”.

veiksmai, tikslai, motyvai, bet tiriant jo veiklą reglamentuojančias teisės normas, nustatančias pageidaujama banko darbuotojo elgesio standartą, t.y. darbuotojo elgesys lyginamas su protingo, apdairaus, pageidaujamo banko darbuotojo elgesio standartu. Nukrypimas nuo šio standarto gali suformuoti darbuotojo kaltę, nes bankų sistemai keliami stabilumo, patikimumo, efektyvumo ir saugumo reikalavimai. Banko darbuotojo veiksmai turi būti tokie, kad padėtų įgyvendinti šiuos tikslus. Jo elgesys turi būti tokio atsargumo laipsnio, kad būtų išsaugota banko paslaptis, kad jos atskleidimas nebūtų galimas dėl subjektyvių nuostatų ar priešasčių. Jeigu bankas parengia tokius lokalinius aktus, su jais supažindina darbuotoją, tai darbuotojo pareiga saugoti banko komercinę paslaptį ir atitinkamai tokiam darbuotojui keliami griežti atidumo ir rūpestingumo reikalavimai, o jų nesilaikymas yra darbuotojo kaltė dėl paslapties neišsaugojimo, ko išdavoje įvardinamas kaip darbo drausmės pažeidimas ir gali būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus. Darbuotojo kaltės laipsniui visiškai neturės įtakos, ar tą informaciją gavęs pašalinis žmogus sugebės panaudoti, ar ne. Tokia darbuotojo kaltė bus preziumuojama, jeigu banko paslaptis bus perduota bent vienam pašaliniam asmeniui.

Ši nutartis rodo, kad LAT formuodamas išaiškinimus dėl kaltės nustatymo darbo teisiniuose santykiuose, pabrėžia, kad vertinant asmens kaltę pirmiausia reikia atsižvelgti į žalą padariusio asmens faktinio elgesio ir tam tikro elgesio standarto santykį. Asmuo pripažįstamas kaltu, jei jo elgesys neatitinka įstatymuose ar kituose teisės aktuose nustatytų veikimo tam tikroje situacijoje, šioje byloje banko veiklos srityje, standartų, nes jis nesugebėjo pasielgti taip, kaip turėtų pasielgti protingas žmogus. Pagal bylos faktines³⁸ aplinkybes ieškovė dirbo banke klientų vadybininke ir kasaciniu skundu argumentavo, kad jos veiksmuose nebuvo privalomo drausmės atsakomybės požymio - kaltės; banko paslaptis, kurios atskleidimu kaltinama ieškovė yra specifinė paslapties rūšis, kuri nesutampa nė su viena iš DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte nurodytų paslapčių. LAT aiškindamas šioje byloje šiurkštaus darbo pareigų pažeidimą, apibrėždamas vieną iš pažeidimo elementų – kaltę, nurodė, kad bankų veikloje be reglamentuojamų bendro pobūdžio draudimų teikti kitoms organizacijoms informaciją, darbuotojas turi vadovautis pageidaujama banko darbuotojo elgesio standartu. Ieškovė žinojo, kad bankas netoleruoja jokių banko paslapties atskleidimo atvejų, neatsižvelgdamas į tai, kokiomis aplinkybėmis ir kokiais motyvais tai buvo padaryta. Ieškovės kaltė - itin didelis nerūpestingumas ir aplaidumas. Ieškovės darbo pareigų netinkamas vykdymas vertinamas kaip šiurkštaus pobūdžio veiksmas, atsižvelgiant į pažeidimo sunkumą, nors jokių pasekmių neatsirado.

³⁸ Cit.op.37.

Analizuojant aspektus dėl darbuotojo kaltų veiksmų kvalifikavimo šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais, pagrįstai galima daryti prielaidą, kad kai kurių veiklos sričių (medicinos, banko veiklos, draudimo, keleivių vežimo ir kt.) darbuotojams, kuriems keliami dar papildomai apdairaus, rūpestingo darbuotojo elgesio standarto reikalavimai, tai jų nesilaikymas ir pastarųjų darbuotojų pareigų netinkamas vykdymas suponuoja darbuotojo kaltą elgesį, o to pasekoje darbdavio dispozicijos teisę tokį darbo drausmės pažeidimą priskirti prie šiurkščių.

Kitas kaltės aspektas bus nagrinėjamas, kuris yra susijęs su pasitikėjimu darbuotojams dirbti jiems pavestą darbą.

Prie kitų nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka galima priskirti tokius nusižengimus darbuotojų, kurių darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, priėmimu, išdavimu, transportavimu ir jie praranda pasitikėjimą dirbti jiems pavestą darbą. Šios teisės normos pagrindu atleidimas iš darbo vykdomas darbdavio iniciatyva ir yra galimas tik esant konkrečioms darbuotojo kaltiems veiksams. Šiuo atveju svarbu nustatyti ne padarytą žalą, o pats neveikimo ar kaltų veiksmų pobūdis bei sunkumo laipsnis turi įtakos. Pasitikėjimas yra būtina sąlyga dirbant šį darbą, todėl tokie kriterijai, kaip kaltės forma – tiesioginė tyčia, didelis nerūpestingumas, aplaidumas yra svarbiausi ir kurių užtenka konstatuoti, kad darbuotojas negali dirbti darbo susijusiu su materialinių vertybių apskaita. Kaip jau minėta, padarinių, neigiamų sukeltų pasekmių gali ir nebūti. Tokį nusižengimą, kurio metu darbuotojas netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą, prilyginamas šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui ir jo konstatavimo adekvatumas lyginamas su vienu iš kriterijų – kalte.

Padaryti pažeidimai gali būti priskirti prie šiurkščių ir patenka į nagrinėjamos temos teisinės normos turinį, kurie padaromi tvarkant įmonių buhalterinę apskaitą, ypačingai - neribotos civilinės atsakomybės juridinio asmens apskaitą. Minėtam juridiniam asmeniui neteisingas buhalterinės apskaitos tvarkymas gali sukelti sunkių finansinių pasekmių, be to, už šias pasekmes kiltų atsakomybė ir nurodyto juridinio asmens dalyviui - savininkui, nes jis, jeigu prievolėms įvykdyti neužtenka įmonės turto, atsako už įmonės prievolės savo turto.

Buhalterio funkcija – tvarkyti tam tikro ūkio subjekto buhalterinę apskaitą (Buhalterinės apskaitos įstatymo 2 straipsnio 24 dalis, 10 straipsnio 1 dalies 1 punktas)³⁹. Buhalterinė apskaita – tai ūkinių operacijų ir ūkinių įvykių, išreikštų pinigais, registravimo, grupavimo ir apibendrinimo sistema, skirta gauti informaciją ekonominiams sprendimams priimti. Buhalterio darbo pareigų esmė – tam tikros įmonės buhalterinės

³⁹ Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas//Valstybės žinios, 2001, Nr.99-3515.

apskaitos tvarkymas pagal įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių buhalterinę apskaitą, nustatytus reikalavimus. Buhalterio atliekamos funkcijos ir jų svarba konkrečios įmonės veiklai lemia tai, kad darbdaviui yra svarbu, jog jis pasitikėtų asmeniu, tvarkančiu įmonės buhalterinę apskaitą. Dėl to, tuo atveju, kai buhalteris netenka darbdavio pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą dėl padarytų įmonės buhalterinės apskaitos pažeidimų, kurie pagal savo pobūdį ir kitas konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes, gali būti įvertinami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, darbdavys turi pagrindą nutraukti darbo sutartį su buhalteriu pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą⁴⁰.

Palyginus materialinių vertybių apskaitos ir juridinio asmens buhalterinės apskaitos specifiką, prieiname prie išvados, kad tiek darbuotojo, dirbančio su materialinėmis vertybėmis, tiek buhalterio veikla, esant netinkamam ir neatsakingam savo darbo pareigų vykdymui, gali būti priskirta prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kai netenkama darbdavio pasitikėjimo. Tačiau skiriasi kvalifikavimo kriterijai, nors neigiamų pasekmių gali neatsirasti tiek vienu atveju, tiek kitu. Darbuotojų, kurių darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, priėmimu, išdavimu, gali būti kvalifikuojamas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą kaip šiurkštus nusižengimas esant kaltiems veiksams. Turima omenyje, kad tokie darbuotojai turi pasižymėti tam tikromis moralinėmis, dalykinėmis savybėmis - sąžiningumu, pareigingumu ir šių darbuotojų padarytas šiurkštus pažeidimas – tai visų pirma tyčiniai veiksmai, kai šiurkščiai pažeidžiami jų darbą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimai arba elgiamasi pažeidžiant sąžiningumo, geros moralės principus. Pagrindinis traktavimo kriterijus tampa kaltų veiksmų pobūdis, sunkumo laipsnis, tuo tarpu atsižvelgiant į buhalterio pareigų esmę ir reikšmę įmonės ūkinei veiklai, užtenka netinkamo pareigų vykdymo, tiesiog aplaidaus įmonės apskaitos tvarkymo. Kaltės vertinimui įtakos turi valinis elementas. Buhalterio pareigų pažeidimų konstatavimo atveju kaltės buvimą galima apibūdinti kaip elgesį, kurio metu sąmoningai nesiekama padaryti žalos, bet leidžiama galimiems padariniams atsirasti. Tuo tarpu tokių darbuotojų, kurių darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, jų padarytiems pažeidimams dažniausiai būdingas tyčinis elgesys, kuris pasižymi valiniais veiksmais, t.y. sąmoningai siekiama padaryti tokį pažeidimą.

Buhalterio darbo pareigų pažeidimai gali būti: permokėtų mokesčių sumų nekontroliavimas; prašymų mokesčių inspekcijai dėl užskaitų neteikimas; neteisingas

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-12-28 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-560/2007,kat.11.9.10.8;11.10.

mokesčių skaičiavimas; neteisingas deklaracijų pildymas ir pateikimas kontroliuojančioms institucijoms. Netinkamas buhalterio pareigų vykdymas, nesusijusiam su kaltės valiniu elementu, priskiriamas prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų ir svarbiausias kvalifikavimo kriterijus tampa darbdavio nepasitikėjimas tokiu asmeniu, tvarkančiu įmonės buhalterinę apskaitą. Tokio buhalterio kaltė pasireiškė abejingumu.

Netinkamų buhalterio pareigų vykdymo išdavoje gali atsirasti reali grėsmė įmonės interesams: esant permokėtoms mokesčių sumoms, įmonė negali dengti kitų nepriemokų, vykdyti kitus finansinius įsipareigojimus, naudoti šių lėšų kaip apyvartinių; neteisingai suskaičiavus mokesčius, ateityje įmonei gali būti priskaičiuoti delspinigiai, baudos. Manytina, kad darbdavio nepasitikėjimas buhalterinę apskaitą tvarkančiu asmeniu pirmiausia turi būti pagrįstas netinkamu buhalterio pareigų vykdymu, kuris gali kelti realią, o ne potencialią grėsmę įmonės interesams.

Galima teigti, kad vertinant padarytus darbuotojų pažeidimus ir priskiriant juos prie šiurkščių pagrįstai reikia kreipti dėmesį į neteisėto elgesio valinius veiksmus, į aplinkybę, ar toks darbuotojas sąmoningai siekė tokių veiksmų.

3. Kitas kriterijus – atsiradę nuostoliai, sukeltos pasekmės. Darbo teisėje nuostolius apibūdiname kaip tam tikro objekto pakenkimą, neigiamą poveikį jam, pasireiškiantį to objekto ekonominės vertės sumažėjimu, jo kokybinių savybių praradimu ar visišku objekto sunaikinimu⁴¹. Patys nuostoliai gali būti tiesioginiai, apimantys realią žalą ir netiesioginiai - tai negautos pajamos, kurias nukentėjęs asmuo būtų gavęs analogiškais aplinkybėmis tęsdamas savo veiklą. Darbuotojas gali padaryti neturtinės žalos darbdaviui, tarkim, paskleisdamas melagingą informaciją apie įmonės gaminamą produkciją, apšmeiždamas darbdavį ir pan.⁴²

Didelės atsakomybės reikalaujančiose veiklos srityse, tokiose kaip sveikatos apsauga, vaistų gamybos įmonėse, keleivių vežimo aptarnavimo įmonėse lemiamas veiksnys, nulemiantis ar darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus, yra nekonkretizuoti pažeistų pareiginių instrukcijų nuostatas, bet atsižvelgti į pažeidimo sukeltas pasekmes. Pavyzdžiui, medicinos darbuotojo veiksmai (neveikimas), neapžiūrint ligonio pirmiausia vertinami pagal teises pasekmes. Vien fakto konstatavimas, jog toks darbuotojas netinkamai vykdė savo pareigas, negali būti pripažintas pakankama teisine argumentacija. Medicinos srities darbuotojų darbas pasižymi ypatinga specifika. Apibrėžtos darbuotojo pareigos gali būti nustatytos darbuotojo pareiginiame instrukcijoje, atskirų darbų, procedūrų nuostatuose, tačiau sveikatos srities darbuotojų darbas pasižymi tuo, kad jis, vykdydamas

⁴¹ Maculevičius J., Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje//Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003-10-16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. - Vilnius, 2004. p. 359-368.

⁴² Cit.op.27.

pareigas, privalo pats, vadovaudamasis savo specialiomis žiniomis, priimti sprendimą dėl būtinų atlikti veiksmų, tokio darbuotojo darbo pareigas reglamentuoti, tiksliai jas detalizuojant, praktiškai sunku, gali būti neįmanoma. Šiai pareigybei keliami tokie reikalavimai: jie privalo sugebėti savarankiškai dirbti ir atsakyti už pasekmes. Konkrečios situacijos įvertinimas, atitinkamo sprendimo priėmimas, kokius veiksmus atlikti yra itin atsakingo darbo reikalaujančioje veiklos sferoje darbuotojo savarankiškumo, tai yra jo gebėjimų klausimas ir negali būti tiksliai sureguliuotas instrukcijoje.

LAT 2004 m. byloje⁴³(nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-208/2004) konstatavo, kad medicinos darbuotojos neveikimas (tinkamas naujagimio neapžiūrėjimas) turėjo itin sunkių pasekmių atsiradimui ir todėl toks pareigų pažeidimas kvalifikuotinas šiurkščiu, pareiginių instrukcijų nuostatų netinkamas vykdymas teisėtumui esminės reikšmės neturėjo. Teismas nurodė, kad ieškovės neveikimas atvykus pas ligonį vertintinas kaip itin sunkus pažeidimas, turėjo įtakos neabejotinai sunkių pasekmių atsiradimui.

Analizuojant nagrinėjamą teisės normą, pagal kurią kvalifikuojamas pažeidimas šiurkščiu, atsižvelgiant kriterijų - sukeltas neigiamas pasekmes, praktikoje dažnai susiduriama su tais atvejais, kai yra dėl aplaidumo ar (ir) suklydimo netinkamai užpildomi dokumentai, kuriuose nurodyti tikrovę neatitinkantys duomenys. Pavyzdžiui, netinkamai užpildytas darbo laiko apskaitos žiniaraštis, dėl ko be pagrindo priskaičiuotas darbo užmokestis; nepilnai surinkti dokumentai dėl nemokamo maitinimo mokykloje, dėl ko neteisėtai paskirtas maitinimas moksleiviams; neteisingų duomenų įrašymas į darbo ataskaitą - analizę ir pateikimas atestavimo komisijai, dėl ko suteikta aukštesnė kvalifikacinė kategorija ir suteikta teisė gauti didesnę atlyginimą ir panašiai. Padaryti nusižengimai vertinami šiurkščiais, pirmiausia pagal jų sukeltas pasekmes.

Autorės nuomone, vertinant darbuotojų padarytų pažeidimų priskyrimo kriterijus prie šiurkščių, vienas iš pagrindinių vertinimo veiksnių – pasekmės. Būtent, neigiamos pasekmės turėtų padėti darbdaviui objektyviau įvertinti kitus likusius kriterijus, pavyzdžiui, nusižengimo sunkumą. Darbuotojo neteisėtu elgesiu sukeltos neigiamos pasekmės palengvintų darbdavio pareigą pagrįsti pačių neteisėtų veiksmų bei kaltės buvimą. Manytina, kad galimos neigiamos pasekmės, padariniai (jų numatymas, padarius konkretų pažeidimą) turėtų darbdavį orientuoti ir nukreipti būsimų konkrečių nusižengimų fiksavimui norminiuose teisės aktuose.

4. Kitas kriterijus - kitų asmenų veiksmų įtaka šiam pažeidimui, bei kitos svarbios aplinkybės.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 –03-22 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-208/2004,kat.2.4.3.12.

DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą leidžia taip pat manyti, kad darbuotojų kiti nusižengimai gali būti susiję ir su tiesioginių savo darbo funkcijų nevykdymu. Tarkime, darbuotojas nedirba jam pavesto darbo, skaito knygą ar žaidžia kompiuterinius žaidimus ir todėl nepriiminėja užsakymų.

Darbo drausmės pažeidimo kvalifikavimui šiurkščiu ypatumus nulemia ir kitos aplinkybės. Kokios tai aplinkybės? Gilesnių darbo teisės specialistų tyrimų, publikacijų, specialios teisinės literatūros šia tema nėra. Detalesnio ir gilesnio išaiškinimo teiginiui, kad darbo drausmės pažeidimas vertinamas šiurkščiu, atsižvelgiant į pažeidimo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes, nėra. Teisminė praktika taip pat yra negausi.

Toliau darbe bus analizuojami LAT pasisakymai dėl kitų reikšmingų aplinkybių turinio atskleidimo, turinčių įtakos darbo pareigų pažeidimo vertinimui.

Kitos reikšmingos aplinkybės - tai vienas iš pažeidimo kvalifikavimo šiurkščiu elementas, kuris interpretuojamas ir vertinamas nevienodai įvairių instancijų teismuose. Kartais teismų sprendimuose pažodžiui atkartojami dalyvaujančių byloje asmenų paaiškinimai, darbuotojo suvoktas elgesio motyvas, bet nepateikiamos teismo išvados ir nenurodoma, kurie faktai, svarbios aplinkybės sudaro pagrindą vienai ar kitai teisės normos taikymui.

Atsižvelgiant į veiklos, srities specifiką, kitos aplinkybės pasižymi savo ypatumais. Galima išskirti tokias aplinkybes, kurios turi svarbią reikšmę, vertinant darbo pareigų pažeidimą. Pavyzdžiui, vertinant buhalterinės apskaitos pažeidimus, svarbi aplinkybė ta, kad atsakovas yra neribotos civilinės atsakomybės privatusis juridinis asmuo, už kurio prievolės atsako ir jo dalyvis (savininkas) savo turtu. Tokiam atsakovui, palyginus su ribotos atsakomybės juridiniu asmeniu, padaryti buhalterio pažeidimai sukelia sunkių finansinių pasekmių. Skirtumas – prievolių įvykdymui tenkantis turtas. Neribotos atsakomybės juridinis asmuo (individuali įmonė) už buhalterio padarytus pažeidimus, jeigu neužtenka prievolėms įvykdyti įmonės turto, atsakys savo turtu (CK 2.50 straipsnio 4 dalis)⁴⁴. Svarbi aplinkybė, nulemianti pažeidimo kvalifikavimą šiurkščiu, ne aplaidus buhalterinės apskaitos tvarkymas, bet atsakovo teisinis juridinis statusas. Nagrinėjant svarbių aplinkybių aspektus ir įtaką pažeidimų vertinimui, galima pažymėti, kad jei individuali įmonė įsteigta santuokos metu, ji savo esme yra šeimos verslas (verslui naudojamas bendras sutuoktinių turtas, iš įmonės veiklos gaunamos pajamos naudojamos visos šeimos poreikiams tenkinti). Kartu tai reiškia tai, kad iš individualios įmonės, įsteigtos santuokos metu, veiklos atsiradusios prievolės laikomos bendromis sutuoktinių prievolėmis ir gali būti tenkinamos iš bendro sutuoktinių turto. Todėl suprantama,

⁴⁴ Cit.op.15.

aplinkybė, kad netinkamas buhalterio pareigų vykdymas kelia realią grėsmę individualios įmonės interesams sudaro pagrindą padarytus pažeidimus kvalifikuoti šiurkščiais ir taikyti materialiąją teisės normą, numatytą DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte.

Vertinant darbo pareigų pažeidimus tokiose srityse, kuriose keliami padidinti reikalavimai darbo drausmės užtikrinimo srityje, svarbią aplinkybę galima įvardinti, kaip nusižengimo vertinimas paties darbuotojo, tam tikrų faktinių aplinkybių žinojimas ar nežinojimas. Pavyzdžiui, pildant dokumentus ir juose nurodant tikrovę neatitinkančius faktus, siekiant, kad darbuotojui: būtų suteikta aukštesnė kategorija; darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju būtų suteikta pirmenybės teisė likti darbe. Faktinė aplinkybė, kad darbuotojas žino, kad jo parašo teisė negalioja tvirtinant dokumentus, yra pakankamas pagrindas tokį nusižengimą priskirti prie šiurkščių.

Kitos kartais galimos aplinkybės, turinčios įtakos vertinimui, kai aptariamasis darbo drausmės pažeidimas yra ir administracinės teisės pažeidimas, o tai patvirtina tokios veikos didesnę pavojingumą. Pavyzdžiui, keleivių vežimo aptarnavimo srityje, vairuotojo-kontrolieriaus veiksmai (bilieto neišdavimas keleiviui) LAT 2004 m. byloje⁴⁵(nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-624/2004) vertinami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, nurodant aplinkybę: toks pažeidimas kelia didesnę pavojų keleivių pervežimo srityje ir šis pažeidimas turi ir administracinės teisės pažeidimo požymių. Tačiau toje pačioje byloje Teismas nurodė, kad jei tokiam pažeidimui atsirasti turi įtakos kitų asmenų (keleivių) veiksmai, tai parenkant drausminę nuobaudą, būtina atsižvelgti.

LAT 2001 m. byloje⁴⁶(nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-135/2001), vėliau dar kitoje 2004 m⁴⁷ byloje (nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-624/2004) yra nurodęs, kokios dar aplinkybės turi įtakos vertinant darbo drausmės pažeidimą ir kvalifikuojant kaip šiurkštą pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą:

- darbuotojo atliekamo darbo pobūdis, veiksmų kryptingumas;
- darbuotoją charakterizuojantys duomenys, kurie apibūdina jį teigiamai ar neigiamai;
- darbuotojo ankstesnis darbas;
- kaip jis pats vertina savo veiksmus.

Kadangi DK kitų pažeidimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, sąrašas nėra pateiktas, teisės norma nėra pakankamai sureguliuota, tad LAT suformuotos taisyklės, aprobuota apibendrinimo apžvalga dėl šių DK teisės normų padeda išvengti klaidų kvalifikuojant darbuotojų veiksmus.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-11-02 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-624/2004, kat.8.2.1;8.2.2.

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-01-31 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-135/2001, kat.8.2.1.

⁴⁷ Cit.op.45.

Tačiau kvalifikuojant šiurkštų darbo pareigų pažeidimą reikėtų vadovautis ne tik LAT išaiškinimais ir formuojama teismine praktika, taip pat reiktų atsižvelgti į panašaus turinio teisės normų sampratą, apibrėžtą kituose įstatymuose bei darbo teisės doktrinoje. Remiantis sisteminiu DK aiškinimu bei atsižvelgiant į teisės normos tikslus ir uždavinius, bei semantiškai suprantant DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, reiktų daryti išvadą, kad darbo pareigų pažeidimas gali būti kvalifikuotinas kaip šiurkštus, jei dėl tokio pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami .

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbuotojo nesugebėjimas atlikti pareigas, neleidžia daryti išvados, kad darbo pareigų pažeidimas yra šiurkštus.

Tokia išvadą LAT padarė 2005 m. byloje⁴⁸ (nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-109/2005), kurioje buvo sprendžiamas klausimas, ar darbuotojas, kuris neremontavo laivo oro šildymo sistemos, netikrino variklio tepalo sistemos techninės būklės, iš tikrųjų pažeidė darbo drausmę ir padarytus pažeidimus galima būtų priskirti prie DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte nurodytų kitų darbo drausmės pažeidimų. Toje pat nutartyje LAT konstatavo, kad šiurkštus darbo drausmės pažeidimas gali būti padarytas ir neveikimu (darbo pareigų nevykdymas), bet tai turi būti šiurkštus, kaltas, tyčinis pareigų nevykdymas normaliomis sąlygomis. Teismas šioje nutartyje nurodė, kad nors darbuotojas – vyr. mechanikas nevykdė savo tiesioginių pareigų, nebuvo itin atsakingas, tačiau toks pažeidimas pagal turinį ir pobūdį negali būti vertinamas kaip šiurkštus DK 235 straipsnio prasme, kadangi pats atsakovas – darbdavys nesudarė tinkamų sąlygų saugiam laivo ir jo įgulos darbui. Teismas tik iš aplinkybių visumos padarė išvadą, kad toks pažeidimas nelaikytas šiurkščiu, kadangi atsakovas, neįrodė, kad vyr.mechanikas yra vienintelis kaltininkas dėl nurodytų aplinkybių.

Pagal galiojančias teismų praktikos suformuluotas įrodinėjimo taisykles darbo bylose dėl drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo ir pagrįstumo pareiga įrodyti, kad drausminė nuobauda skirta teisėtai ir pagrįstai, tenka darbdaviui.

Atsižvelgiant į LAT formuojamos praktikos dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto išaiškinimą Teisėjų Senato nutarimo⁴⁹ antrame punkte (9.11.b)), galima teigti, kad kitų nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka kvalifikavimo pagrįstumui ir teisėtumui turi ne tik anksčiau apibūdinti kriterijai, bet visuma veiksmų. Tokie veiksniai, kaip: paties darbdavio netinkamų sąlygų sudarymas, tinkamam darbuotojo pareigų vykdymui; darbuotojo nesugebėjimas atlikti pareigas; darbuotojo netoleruotinas,

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-02-14 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-109/2005, kat.15.3.2

⁴⁹ Cit.op.27.

grubus elgesys nenormaliomis darbo sąlygomis gali eliminuoti vertinimą darbo pareigų pažeidimą kaip šiurkštų.

Kita kryptis pagal LAT suformuotą praktiką - šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą gali būti laikoma: kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Pažeidimas yra kvalifikuojamas kaip šiurkštus, kai jis atitinka įstatymuose, kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtis. Pažeidimas teisės aktuose turi būti tiesiogiai nurodytas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

Aptariant, kokie teisės aktai reglamentuoja ir gali reglamentuoti darbuotojų pareigas, vertėtų juos plačiau apžvelgti.

Bendrosios visų darbuotojų pareigos įtvirtintos DK 228 straipsnyje, kitas pareigas sukonkretina bei detalizuoja:

1. Kitos DK normos (pavyzdžiui, DK 99 straipsnio 5 dalis nustato darbuotojo pareigą pradėti dirbti kitą po darbo sutarties sudarymo dieną, jeigu šalys nesusitarė kitaip; DK 118 straipsnis reglamentuoja darbuotojo pareigą pačiam atlikti pavestą darbą).
2. Kiti įstatymai (pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (2003 m. liepos 1 d. įstatymo Nr. IX-1672 redakcija) 33 straipsnis reglamentuoja darbuotojų pareigas saugiu ir sveikų darbo sąlygų sudarymo srityje; Švietimo įstatymo (2003 m. birželio 17 d. įstatymo Nr. IX-1630 redakcija) 49 straipsnio 2 dalis reglamentuoja mokytojo pareigas; Mokslo ir studijų įstatymo (2002 m. birželio 11 d. įstatymo Nr. IX-945 redakcija) 39 straipsnio 5 dalis reglamentuoja mokslininkų ir kitų tyrėjų pareigas).
3. Kiti norminiai teisės aktai (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas ir kt.).
4. Lokaliniai teisės aktai: darbo tvarkos taisyklės (DK 230 straipsnis), pareigybės aprašymai ir nuostatai (DK 232 straipsnis), įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai (DK 264 straipsnio 3, 4 dalys 274 straipsnio 2 dalis), kolektyvinė sutartis ir kiti.
5. Profesinės etikos kodeksai, taisyklės (pavyzdžiui, Auditorių profesinės etikos kodeksas, Turto vertintojo profesinės etikos kodeksas ir kt.)⁵⁰.

Kitas aspektas, atrodytų, kad tai visiems žinomas, paprastas, ir suprantamas dalykas: jeigu darbdavys neįvykdo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis, darbo sąlygomis, lokaliniais teisės aktais, tai darbuotojas nors ir būdamas reikiamai

⁵⁰ Cit.op.27.

atidus, būtent dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka pareigas, negali būti kaltu.

Tačiau atidžiau peržvelgus teisminę praktiką, tampa akivaizdu, kad darbuotojas ne visada žino, kokie lokaliniai teisės aktai reglamentuoja jo darbinės funkcijas, darbo sąlygas, kita vertus, kiek pats darbuotojas turi rūpintis tinkamu sutarties vykdymu, dėl to gali kilti įvairių neaiškumų.

Darbo teisės doktrinoje pabrėžiama, aiškinant drausminių nuobaudų skyrimą, kad darbuotojas privalo žinoti darbo pareigų turinį, nustatytas taisykles, įstaigos, organizacijos lokalinius teisės aktus ir jei darbdavys neįvykdo pareigos supažindinti su pastaraisiais, darbuotojo veiksmai dėl netinkamo pareigų atlikimo ne tik kad negali būti kvalifikuojami kaip kalti, bet tai negali būti ir drausminės atsakomybės pagrindas. Tačiau į daugelį probleminių klausimų atsako teisminė praktika, kur LAT ne kartą yra pažymėjęs, kad jei darbuotojo darbas pasižymi tuo, kad jis, vykdydamas pareigas, privalo pats, vadovaudamasis savo specialiomis žiniomis, priimti sprendimą, dėl būtinų atlikti veiksmų, tokio darbuotojo darbo pareigas reglamentuoti sunku, todėl jos gali būti nurodomos lakoniškai.

LAT, aiškindamas DK 235 straipsnio 2 dalies nuostatas dėl kitų pažeidimų, kurie pripažįstami šiurkščiais, kai yra tiesiogiai įvardinti teisės aktuose, nurodo ir sąlygas: pirma, darbdavys privalo darbuotoją su jais supažindinti; jeigu suteikia darbuotojui lengvatinių sąlygų, turi aiškiai apibrėžti tokių sąlygų gavimo tvarką; antra, su įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos (lokaliniais) teisės aktais supažindinti pasirašytinai.

Apibendrinant - remiantis teismų praktika bei užsienio šalių egzistuojančia tvarka, kitais šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais galima būtų laikyti tokius atvejus: darbuotojo tyčinį darbdavio turto sunaikinimą, banko paslapties, profesinės paslapties atskleidimą; informacijos, kuri laikoma komercine paslaptimi, išnešimą iš darbovietės; darbo saugos pažeidimus, jei tai sukėlė sunkias pasekmes (nelaimingą atsitikimą gamyboje, avariją) ar sukėlė realią grėsmę tokioms aplinkybėms atsirasti; kai darbuotojas vykdydamas darbo funkcijas veikė nepaisydamas įstatymų ir dėl to prarado darbdavio pasitikėjimą ir pan. Prie šių pažeidimų priskiriami ir atvejai, kuomet darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, priėmimu, išdavimu, transportavimu ir pažeidimai nustatomi atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją).

Grįžtant prie darbo pradžioje paminėto nevienareikšmiško šios teisės normos doktrininio aiškinimo, atsižvelgiant į tai, kad DK turi būti aiškinamas vadovaujantis in favorem principu, matyt, reiktų teigti, kad kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama tvarka – tie atvejai, kurie šiurkščiais įvardinti ir tiesiogiai nurodyti

norminiuose teisės aktuose (įstatymuose, nutarimuose, kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, etikos kodeksuose, įvairiuose verslo apskaitos standartuose ir pan.), kadangi tai būtų laikoma, kad minėta DK nuostata aiškinama darbuotojo naudai. Tačiau remiantis sisteminiu DK aiškinimu, lyginant analizuojamą punktą su kitais darbo kodekso straipsniais bei lingvistiškai, semantiškai suprantant DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, reiktų daryti išvadą, kad šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais gali būti laikomi ne tik tie atvejai, kurie tiesiogiai nurodyti ir įvardinti šiurkščiais pažeidimais kituose norminiuose teisės aktuose, bet ir tie, kuriuos remdamasis DK 235 straipsniu, kaip šiurkščius kvalifikuoja drausminę nuobaudą turintis teisę skirti asmuo. Toks aiškinimas, manytina, būtų teisingesnis, nei, jei įstatymų leidėjas būtų norėjęs, kad kitais atvejais būtų laikomi tik tie atvejai, kurie numatyti kituose teisės aktuose, tai taip ir būtų nurodęs, kaip yra pasakyta DK 236 ir 237 straipsniuose. DK reikia aiškinti remiantis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais. Atsižvelgiant į šiuos principus, galima teigti, kad kitų nusižengimų priskyrimas prie šiurkščių, kurie ir nėra tiesiogiai įvardinti teisės aktuose yra logiškesnis, kadangi, kaip minėta anksčiau, visų šiurkščių darbo pareigų pažeidimo pagrindų numatyti neįmanoma. O tai patvirtina ir LAT praktika dėl šios normos taikymo.

2. ŠIURKŠTAUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMO PAGAL DARBO KODEKSO 235 STRAIPSNIO 2 DALIES 11 PUNKTĄ TAIKYMO PRAKTIKA

2.1. Teisminė praktika taikant Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą

Įstatymų leidėjui įtvirtinus DK 235 straipsnio 2 dalyje 11 punkte “kiti nusižengimai” – paliekama darbdavio diskrecijos teisei spręsti dėl konkretaus pažeidimo pobūdžio. Manytina, kad šio straipsnio 11 punktu darbdavys turi nepiktnaudžiauti, nes nepagrįstai kvalifikavęs darbuotojo veiksmus kaip šiurkščius darbo drausmės pažeidimus ir dėl to atleidęs darbuotoją iš darbo, gali sukelti neigiamas pasekmes, kadangi darbo teisiniuose santykiuose šiurkštus darbo drausmės pažeidimas kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų. Darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendентаis į darbo vietas.

Priešingai, problemų gali kilti ir tada, kai nepakankama atliekamo darbo kontrolė, nereagavimas į daromus drausmės pažeidimus ar nepakankamai griežtas jų, ypač - šiurkščių pažeidimų vertinimas gali sąlygoti neatsakingą požiūrį į darbą ir aplaidų darbo pareigų atlikimą, galintį sukelti sunkias pasekmes.

Darbdavys, konstatavęs netinkamo darbo pareigų atlikimo faktą, jį išanalizavęs ir nusprendęs, kad pažeidėją reikia nubausti, nustato pareigų pažeidimo pobūdį. Darbdavys turi dispozicijos teisę, bausdamas darbo drausmės pažeidėją. Drausminė nuobauda yra neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Tuo pačiu drausminė nuobauda atlieka ir prevencinės drausminančios priemonės funkcijas pažeidėjo ir kitų tame pačiame kolektyve su pažeidėju dirbančių asmenų atžvilgiu. Būtent, taikydamas drausminio poveikio priemones, darbdavys atkreipia kitų darbuotojų dėmesį į baudžiamų darbuotojų darbą kaip neigiamą darbo pareigų atlikimo pavyzdį.

Lyginant LAT nutarčių skaičių dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo, jų nėra daug lyginant su kitomis darbo ginčo bylomis. Analizė leidžia daryti išvadą, kad teismas, pirmiausia, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar padarytą nusižengimą darbdavys pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštų, ir tik po to spręsti, ar teisingai taikė drausminę atsakomybę. Taip pat iš kasacinė tvarka išnagrinėtų civilinių bylų analizės matyti, kad vertinant darbo pareigų pažeidimą pagal nagrinėjamo straipsnio 2 dalies 11 punktą šios rūšies darbo ginčai yra nevienodai sprendžiami žemesnių instancijų teismuose, galutinai nesusiformavusi teisminė praktika, nes teisės norma yra nauja.

Apžvelgiant LAT nutarčių dėl DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo (DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas) statistiką, apibendrinimo duomenys rodo, kad per metus LAT iš viso gauna iki penkių - šešių šios kategorijos bylų. Ieškovo prašyta išnagrinėti civilines bylas, kuriose darbuotojai buvo atleisti iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Jie ginčijo atleidimo iš darbo teisėtumą ir atleidimo pagrindą. Tik keliose bylose apeliacinės instancijos teismo nutartis panaikinta ir byla perduota iš naujo nagrinėti. Apie 35 procentus ieškinio reikalavimai dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu patenkinti, kuriuose atleidimo pagrindas buvo darbo drausmės pažeidimas kvalifikuotas šiurkščiu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Apibendrinimo duomenys rodo, kad dauguma šios kategorijos bylose atsakovais yra didelės įmonės (didelė įmonė – virš 50 darbuotojų, įstatinis kapitalas virš 100 tūkst. Lt). Palyginus veiklos sritis tokių įmonių, organizacijų (atsakovų), tai dauguma tokių sričių, kuriose reikalaujama didelės darbuotojų atsakomybės, tokios kaip: sveikatos apsauga (pavyzdžiui, ligoninių, sanatorijų); keleivių vežimas (pavyzdžiui, autobusų parkai). Šios kategorijos bylų sprendimas teisės klausimais (o ne fakto) kasaciniame teisme rodo, kad ištis praktikoje dažnai į darbuotojų darbo pareigų turinį, supažindinimą su jo būsimu darbo sąlygomis žiūrima dar gan formaliai.

Siekiant giliau susipažinti kaip teismuose sprendžiami darbo ginčai, susiję su darbuotojų šiurkščių darbo pareigų pažeidimo kvalifikavimu ir darbdavio pareigos įrodyti esant tokiam pažeidimui, teko pabuvoti Kauno Apygardos teisme, adresu Mickevičiaus 17, Kaunas.

Iš išnagrinėtų apeliacine tvarka civilinių bylų dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo, matyti, kad teismai nevienodai sprendžia ginčus. Šios teisinės normos neapibrėžtumas bei naujumas trukdo teismams teisingai konstatuoti šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kuris patenka į DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto reglamentavimą. Pirmosios instancijos teismai kartais ne visada teisingai įvertina visus darbo drausmės pažeidimo elementus : subjektą, objektyviają pusę, objektą, subjektyviają pusę. Sprendžiant klausimą, ar šis pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių, teismai daro klaidas, vertinant pačio darbuotojo veiksmus, darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį.

Vienoje iš bylų⁵¹ (pagal bylos faktines aplinkybes ieškovas buvo atleistas iš darbo už tai, kad nesutiko pasirašyti, kad susipažino su pareiginiiais nuostatais. Darbdavys, pasinaudojęs tuo, kad darbo tvarkos taisyklėse palikta teisė darbdaviui nuspręsti dėl kitų

⁵¹ Kauno Apygardos Teismo 2008-01-23 sprendimas civilineje byloje Nr.2A-75-260/280, procesinio sprendimo kategorija 15.1; 15.3.2; 121.21.

nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, tiesiog atleido tokį darbuotoją) Kauno rajono apylinkės teismas netinkamai aiškino LR DK 235 straipsnio normas, reglamentuojančias šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, ir nepagrįstai padarė išvadą, kad ieškovo veiksmai - atsisakymas pasirašyti, kad susipažino su pareiginiiais nuostatais, yra šiurkštus darbo drausmės pažeidimas ir darbdavys UAB"Z" teisėtai pritaikė drausminio pobūdžio priemonę - atleidimą iš darbo. Kauno apygardos teismas nurodė, kad pareigos įrodyti, kad buvo visi darbo drausmės pažeidimo, sukeliančio drausminę atsakomybę, elementai (subjektas, objektas, objektyvioji pusė, subjektyvioji pusė), atsakovas neįvykdė, o pirmosios instancijos teismas be pagrindo sutapatino dokumentų pasirašymą su darbuotojo darbo pareigomis.

Apeliacinės instancijos teismo išvados: ieškovas atsisakė tik pasirašyti apie susipažinimą su nuostatais, tačiau susipažino su jais.

Apibendrinant darytina išvada, jog darbdavys UAB"Z", taikęs drausminio pobūdžio priemonę - atleidimą iš darbo darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo tvarką (DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą), privalėjo nurodyti, kokius pareiginių nuostatų, patvirtintų UAB"Z" 2006 11 14 įsakymu Nr.104, ar Darbo tvarkos taisyklių punktus pažeidė (nevykdė) darbuotojas. Pažymėtina ir tai, jog teismų praktikoje atsisakymas pasirašyti ar priimti dokumentą prilyginamas pasirašymui ar dokumento gavimui. Supažindinus ieškovą su pareiginiiais nuostatais, tačiau jam atsisakius pasirašyti, kad susipažino, darbdavys pareigą supažindinti darbuotoją su jo pareigomis būtų įvykdęs, todėl turėtų teisę taikyti drausmines nuobaudas darbuotojui nevykdant pareigų, numatytų jo pareiginiuose nuostatuose.

Dar kitose bylose, nagrinėjant DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymą, pastebima kokias klaidas daro darbdaviai tinkamai nesupažindinę darbuotojo su visais jo darbą reglamentuojančiais norminiais teisės aktais ir nepagrįstai vertindami darbuotojo veiksmus kaip darbo pareigų nusižengimus.

Pagal bylos faktines aplinkybes⁵² ieškovas A.K buvo priimtas dirbti UAB „E“ generalinio direktoriaus pavaduotoju. 2006 metų vasario mėnesį ieškovas buvo paskirtas pavaduoti metalų prekybos bare dirbusį darbuotoją, kuris išėjo atostogų. Jokio instruktažo, kaip reikia dirbti su kasos aparatu ieškovui nebuvo pravesta, jokie paaiškinimai neduoti, nesupažindintas su EKA pildymo instrukcijomis. Kauno m. VPK ENNTT pareigūnai atliko kontrolinį patikrinimą UAB"E" ir nustatė kasos operacijų pažeidimus. Ieškovas buvo nubaustas administracine tvarka. Darbdavys tokius ieškovo

⁵² Kauno miesto Apylinkės Teismo 2008-09-28 sprendimas civilinėje byloje Nr.2-1554-638/2008 Proc. sprend. kategorija 11.7.3; 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5; 116.1

veiksmus įvertino kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, motyvuodamas administraciniu nubaudimu. Ieškovas nesijautė padaręs jokio darbo drausmės pažeidimo, nors darbdavys jau reikalavime pasiaiškinti įvardijo pažeidimą kaip šiurkštų ir tokiu reikalavimu pradėjo drausminės nuobaudos skyrimo procedūrą.

Tačiau Kauno apylinkės teismas padarė išvadas: nutarimas administracinėje byloje nėra įrodymas, kad ieškovas padarė darbo drausmės pažeidimą. Administracinės teisės požiūriu ieškovas turėjo atsisakyti dirbti kasos aparatu, nes nebuvo tam parengtas. Jeigu perkeltas ir nesupažindintas su naujomis darbo sąlygomis, joms keliamais reikalavimais darbuotojas savo naująsias pareigas atlieka netinkamai, teismo nuomone, nėra pagrindo jo bausti drausmine tvarka.

Taigi, atkreiptinas dėmesys dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo, kad tam, jog darbuotojas galėtų būti laikomas padaręs šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, pirmiausia, jis turi pažeisti objektą, antra, kad būtų laikomas padaręs objekto pažeidimą, darbuotojas turi būti supažindintas su teisės aktais, darbo tvarka. Nes pagal DK 235 straipsnyje šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo apibrėžimą, teismų praktiką bei doktriną, galima teigti, kad šio pažeidimo objektu reikia laikyti įstatymuose tiesiogiai ar kituose norminiuose aktuose nustatytus reikalavimus, keliamus darbuotojui atliekant darbo funkcijas, arba kitus šiurkščius nusižengimus darbo tvarkai ar darbo pareigoms.

Nagrinęjant kitas Kauno apygardos teismo bylas pastebima tendencija, kad iki LAT išaiškinimo teismams dėl šiurkštaus pareigų pažeidimo vertinimo, kai netenkama darbdavio pasitikėjimo⁵³ ypač buhalterinės apskaitos srityje, sprendžiant darbo ginčus šios kategorijos bylose Apeliacinės instancijos teismas akcentuodavo tokių pažeidimų sukeltas pasekmes, neigiamus padarinius, tiksliau, jiems nesant, nėra ir šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Vienoje iš bylų Kauno Apygardos Teisėjų kolegijos vertinimu:” ieškovės padarytų pažeidimų (buhalterės netinkamas pareigų vykdymas) priskirti prie DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte kitų darbo drausmės pažeidimų negalima, o tuo pačiu negalima konstatuoti, kad ieškovė atlikdama pareigas padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Teisėjų kolegija sprendžia, kad atsakovė neįrodė, jog ieškovės padarytas darbo drausmės pažeidimas atsakovei sukėlė neigiamus padarinius, o atsakovės teiginiai dėl nurodytų pasekmių atsiradimo nepatvirtinti byloje esančiais rašytiniais įrodymais.

Tais pačiais metais LAT keliose nutartyse įtvirtina nuostatą, tam, kad nusižengimą, kuriuo pažeidžiamos darbo pareigos ir tvarka, galima būtų kvalifikuoti, kaip šiurkštų pagal DK

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-12-28 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-560/2007, kat.11.9.10.8; 11.10

235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, nėra būtina nustatyti patyrė darbdavys realios žalos ar ne.

Visgi po tokių LAT išaiškinimų teismams, Kauno apygardos teismo pozicija vertinant šiurkščius darbo pareigų pažeidimus šios kategorijos bylose jau ne tokia griežta.

Apžvelgiant teisminę praktiką, galima pastebėti, kad teismai laikosi LAT išaiškinimų, bei formuojamos praktikos, savo sprendimuose dažnai atkartoja LAT Senato 2004-06-18 nutarimo Nr.45 nuostatas dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto išaiškinimo ir taikymo, dažnai savo sprendimuose pažodžiui atkartoja DK 235 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą šiurkštaus darbo pareigų apibrėžimą, o ne vien tik šį straipsnį nurodydami.

2.2. Neteisminė praktika dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo

Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas nustato atvejį, kai darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, jeigu bent vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Darbdaviai šia teise naudojami, todėl, atsižvelgiant į darbo sutarčių socialinę reikšmę, jų nutraukimo galimas pasekmes svarbu, kad, darbo sutarčių nutraukimo reglamentavimas būtų tinkamas. Svarbu, kad ne tik įstatymų, DK teisės normų, specialių norminių teisės aktų nuostatos būtų teisingai ir vienodai taikomos, bet ir įmonių, organizacijų lokaliniai norminiai aktai būtų teisingai ir tinkamai parengti bei taikomi.

DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymas yra svarbus bei aktualus klausimas ne tik teismų praktikoje, bet ir darbo kolektyve. Pasitaiko klaidų vertinant darbuotojo elgesį šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, parenkant drausminę nuobaudą. Pirmiausia, įmonės lokaliuose norminiuose aktuose nuostatos dėl drausmės pažeidimų turi būti įtvirtintos, o paskui ir taikomos atsižvelgiant, kad šių normų tikslas yra suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio teisių apsaugą⁵⁴.

Įstatymų leidėjui šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašą DK 235 straipsnio 2 dalyje įtvirtinus kaip nebaigtinį sąrašą, darbdaviui paliekamas spresti gan sudėtingas klausimas. Iš esmės labai sunku nurodyti, apibrėžti darbo drausmės, tvarkos pažeidimų kategorijas, dėl kurių gali kilti teisinių ginčų arba prireikti taikyti teisės normą.

Darbdaviui rengti išankstinį sąrašą pažeidimų (aprašant jų sudėtis) lokaliuose teisės aktuose, kuriuos įvardintų kaip šiurkščiais, taip pat nėra priimtina, nes kiekvienu

⁵⁴ Cit.op.27.

konkrečiu atveju darbdavys privalo įvertinti, ar duotoji pražanga gali būti kvalifikuojama kaip darbuotojo šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Iškilus ginčui, teisme tikrinant darbuotojui paskirtos nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti šio darbuotojo neteisėtus veiksmus, neveikimą, kaltę tenka darbdaviui.

Pagal dabar galiojantį DK yra nustatyta, kad darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, kuriose numatytos ir darbuotojų pareigos.⁵⁵ Be darbo tvarkos taisyklių, kai kurių profesijų ar tarnybų darbuotojų pareigos gali būti nustatytos ir pareigybės aprašymuose bei nuostatuose, drausmės statuteose. Tai iš esmės yra elgesio taisyklės, kurios visada turi tikslą, o jų įgyvendinimą nulemia darbuotojų elgesys, veiksmai, kurie yra individualūs. Darbdavys taisyklėse išsamiai išdėsto savo reikalavimus darbuotojui, o šis, susipažinęs su taisyklėmis, turi jų laikytis.

Siekiant tinkamai išnagrinėti DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymą praktikoje, svarbu įvardinti darbuotojų pareigas reglamentuojančius norminius teisės aktus, lokalinius teisės aktus, etikos kodeksus, taisykles.

Kiti norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995-01-24 nutarimu Nr.118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statusas⁵⁶;
2. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1996-11-28 įsakymu Nr.364 patvirtintas Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statusas;⁵⁷
3. Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998-01-12d.įsakymu Nr.12 patvirtintas Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų statusas⁵⁸.

Lokaliniai teisės aktai:

- 1.Darbo tvarkos taisyklės.
- 2.Pareigybės aprašymai.
- 3.Pareigybės nuostatai.
- 4.Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai.
- 5.Kolektyvinė sutartis.
- 6.Komercinių paslapčių saugojimo sutartys.
- 7.Kiti.

⁵⁵ Macijauskienė R.,Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. Jurisprudencija,2004, t56(48),p.97-105

⁵⁶ Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statusas, patvirtintas Vyriausybės 1995-01-24 nutarimu Nr.118// Valstybes žinios.1995,Nr.10-225.

⁵⁷ Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statusas, patvirtintas Susisiekimo ministerijos 1996-11-28 įsakymu Nr.12//Valstybės žinios.1998, Nr.12-283.

⁵⁸ Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statusas, patvirtintas Susisiekimo ministerijos 1998-01-15 įsakymu Nr.12//Valstybės žinios.1998, Nr.12-283.

Etikos kodeksai, taisyklės

1. Įmonėse diegiami EN ISO standartai dėl darbuotojų saugos vadybos sistemų, aplinkos ar kokybės vadybos.
2. Verslo apskaitos standartai (VAS).
3. Kiti.

Specialiaisiais norminiais teisės aktais darbuotojų pareigos bei drausmė reglamentuojama tose ūkio šakose ir veiklos (darbo) srityse, kuriose tikslinga nustatyti griežtesnę darbuotojų drausminę atsakomybę. Jos būtinumą lemia visuomeninis atliekamų funkcijų reikšmingumas, galimybė darbo drausmės pažeidimais sukelti sunkių padarinių ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims ar jų grupėms, o tam tikrais atvejais net visuomenei, aplinkai, gamtai⁵⁹. Minėtuose statuteuose neapibrėžiama šiurkštaus drausmės pažeidimo sąvoka, tik, palyginus su DK, numatyta sugriežtinta atsakomybė už darbo drausmės pažeidimus. Lyginant drausminių nuobaudų taikymo procedūras, tarp DK ir Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų, bei vidaus vandenų laivuose statutų galima pastebėti esant vieną esminį skirtumą – šie statutai, kitaip nei DK, darbdaviui nepalieka pasirinkimo teisės – atleisti, ar ne šiurkštų nusižengimą padariusį darbuotoją, ar skirti jam kitą drausminę nuobaudą⁶⁰.

Bene plačiausiai įmonėse yra naudojamos darbo tvarkos taisyklės ir pareigybės aprašymai. Tačiau kyla klausimas: darbo tvarkos taisyklės būtinybė ar tik norminis aktas, kurio gali ir nebūti?⁶¹ Tai, kad jų reikalauja DK ir tai, kad jose surašomos darbdavio nustatytos elgesio taisyklės darbuotojams, leidžia daryti išvadą, kad darbo tvarkos taisyklės yra būtinybė, kurių nebuvimas traktuotinas kaip darbo įstatymų pažeidimas. Kita problema: jei darbo tvarkos taisyklės patvirtintos iki naujo DK įsigaliojimo, kaip praktiškai jos taikomos? Vadovaujamės senomis darbo tvarkos taisyklėmis tiek, kiek jos neprieštaruoja DK nuostatoms. Iš esmės kai minime darbo pareigų pažeidimus, pirmiausia vadovaujamės DK, po to atitinkamos įmonės darbo tvarkos taisyklėmis, kolektyvine sutartimi ir panašiai.

Kokias teises pasekmes sukelia darbo tvarkos taisyklių nesilaikymas, jų pažeidimas? Tai drausminių nuobaudų taikymas. Bet gali būti taikoma ir materialinė atsakomybė, o esant šiurkštiems darbo pareigų pažeidimams, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį. Pastebėtina, kad už darbo drausmės pažeidimus ar pareigų nevykdymą negalima skirti materialinių sankcijų, tokių kaip pinigine bausme, atlyginimo

⁵⁹ Vėgelis V., Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. Teisė, 2008, Nr.68.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Macijauskienė R., Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. 2004, Jurisprudencija, T56(48), p. 97-105.

sumažinimas ir panašiai. Tokios sankcijos būtų neteisėtos⁶². Tačiau iš kitos pusės kaip vertinti, jei darbuotojas dirbo netinkamai ir darbdavys už tai nemoka premijos? Nėra draudžiama nemokėti premijos. Ar premijos nemokėjimas yra kaip sankcija už blogą darbą, netinkamų pareigų vykdymą? Premijos skyrimo tikslas: skatinti darbuotojus gerai atlikti savo pareigas, siekti teigiamų darbo rezultatų, skiepijant sąmoningą požiūrį į darbą. Tai dar vienas svertas, padedantis stiprinti darbo drausmę, bet tai nėra nubaudimo sankcija už netinkamą pareigų vykdymą.

Būtina pabrėžti, kad vadovaujantis LAT teisėjų Senato 2004-06-18 nutarimo Nr.45 nuostatomis, šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti tik toks, kuris tiesiogiai nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas šiuose minimuose kituose norminiuose arba lokaliuose teisės aktuose arba pagal atitinkamas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip šiurkštus. Iš to galima daryti išvadą, kad darbdavys, siekdamas darbo kolektyve palaikyti drausmę, siekdamas užtikrinti darbo tvarką, darbo tvarkos taisyklėse turi aiškiai, vienareikšmiškai reglamentuoti drausmę. Kai to nėra, kyla neaiškumai, susidaro konfliktinės situacijos.

Svarbu paminėti darbo tvarkos taisyklių rengimo tvarką. Iki nepriklausomybės atkūrimo egzistavo minėtos tipinės taisyklės, kurias reikėdavo tik iš dalies pakoreguoti pagal įmonės veiklos profilį. Tuo daugiau rūpindavosi profsąjungos⁶³. Pagal DK 230 straipsnį darbo tvarkos taisyklės tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Suderinimas- pritarimas darbdavio parengtoms taisyklėms, jų aprobavimas. Nepavykus suderinti-darbo tvarkos taisyklės negalioja.⁶⁴ Vienasmeniškai darbdaviui jų priimti neleidžia įstatymas. Jeigu darbuotojų atstovai ignoruoja darbdavio kreipimąsi, vilkina sprendimo priėmimą arba nesutinka su darbdavio parengtu darbo tvarkos taisyklių projektu, kaip turi elgtis darbdavys? LAT šiuo klausimu yra pažymėjęs, kad tokiu atveju darbdavys turi teisę kreiptis teisminės gynybos, pavyzdžiui, su ieškiniu dėl leidimo patvirtinti jo parengtas darbo tvarkos taisykles. Ir, remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, darbdavys turi teisę patvirtinti darbo tvarkos taisykles⁶⁵.

Praktikoje būdinga tai, apžvelgiant kai kurių įmonių darbo tvarkos taisykles, kad jose dažnai būna perrašytos DK nuostatos. Šiurkščių darbo pareigų pažeidimo sudėčių išvardinimas darbo tvarkos taisyklėse būdingas tik toms įmonėms, organizacijoms, kurioms keliami didesni darbo drausmės užtikrinimo reikalavimai, kurios pasižymi

⁶² Mieliauskas T., Darbuotojų atleidimas iš darbo(I):drausminės nuobaudos skyrimas.2003, [interaktyvus].[ziureta 2009-03-09].Prieiga per internetą:<<http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/3cd6858f9154a.>>

⁶³ Cit.op. 61.

⁶⁴ Cit.op. 11, p.321.

⁶⁵ Cit op.27.

didesne nelaimingų atsitikimų darbe tikimybe, kurių ūkinėje veikloje, gamyboje naudojama sudėtingos techninės priemonės, įrangos, specifinės medžiagos ir kita. Tačiau praktikoje yra tokių įmonių, organizacijų, kurių darbdaviai nėra susipažinę su šiurkščių darbo pareigų pažeidimo sąvoka ir nežino galimybes, kad jie turi diskrecijos teisę juos įvardinti lokaliniuose įmonės teisės aktuose, kaip vieną iš svertų, padedančių stiprinti darbo drausmę. Tokių įmonių darbo tvarkos taisyklėse gana daug „saviveiklos“, prie drausminių nuobaudų priskiriami įvairiausi draudimai, pavyzdžiui, draudžiama darbe valgyti ir gerti, draudžiama ateiti į darbą su brangiais drabužiais ir panašiai.

Todėl, praktikoje dažnai pasitaikantis atvejis, kai darbuotojo pareigos nėra apibūdintos nei darbo sutartyje (pavyzdžiui, nurodomas tik pareigų pavadinimas daugiau nieko nedetalizuojant), taip pat nesant darbuotojo pareigybės aprašymo, ar nuostatų, ar vidaus darbo tvarkos taisyklių, ar tais atvejais, kai darbuotojas nėra su jomis supažindintas pasirašytinai, atitinkamos drausminės nuobaudos skyrimas gali būti pripažintas nepagrįstu.⁶⁶

Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo⁶⁷ straipsnių nuostatos nurodo, kad inspekcijos kompetencijai skiriama ne tik darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir DK, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose, bet ir Valstybinė darbo inspekcija tikrina, ar darbdaviai laikosi darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių nuostatų, teikia darbdaviams reikalavimus bei nurodymus. Tačiau kaip rodo praktika, darbo inspektoriai, atvykę į įmonę, daugiausia domisi darbo sutarčių sudarymu, darbo laiko ir poilsio laiko teisiniu reguliavimu, darbo laiko žiniaraščių užpildymu, o darbo drausmės problemos lyg ir laikomos darbo ginčų objektu⁶⁸.

Šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėčių įtvirtinimas lokaliniuose įmonės aktuose svarbus tuo, kad padeda darbo kolektyve ne tik stiprinti darbo drausmę, bet kartu atlieka ir išpėjamąjį, prevencinį poveikį. Kitas aspektas, įtvirtinant šiurkščius darbo nusižengimus darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje sutartyje ir kituose, svarbus vertinant nusižengimo sunkumą. Nes, nusižengimo sunkumą gali apibūdinti tai, kokius pareiginius nuostatus, kokius darbo tvarkos taisyklių punktus darbuotojas pažeidė, kokios svarbos jam priskirtų pareigų nevykdė, koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas, kelių

⁶⁶ Cit.op.62.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas// Valstybės žinios 2003-10-31, Nr.102-4585.

⁶⁸ Cit.op.61.

lokalinių teisės aktų normas pažeidė, pavyzdžiui vienu nusižengimu gali pažeisti ir darbo tvarkos taisyklių, ir pareigybės aprašymo, ir komercinių paslapčių sutarties nuostatas.

Vertinant darbo nusižengimo pobūdį, atkreiptinas dėmesys, ar darbuotojo pažeidžiantys darbo drausmę veiksmai palyginus, su lokaliniuose teisės aktuose įtvirtintomis pažeidimų sudėčių objektyviaja puse, yra intensyvūs, tęstinio pobūdžio, pasikartojantys, ar tai susiję su vieno ar kelių asmenų teisėtų interesų nepaisymu. Atsižvelgiant į veiksmų pobūdį, šių veiksmų apimtį darbdavys juos gali pagrįstai vertinti kaip šiurkščius, nors jie lokaliniuose teisės aktuose ir nebus įvardinti kaip šiurkštūs nusižengimai. Praktikoje, darbdavys kvalifikuodamas darbuotojo veiksmus pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą ir taikydamas nuobaudą, kadangi nuobauda yra asmeninio pobūdžio - atleidimą iš darbo turi pagrįstai atsižvelgti: į jo ankstesnį darbą, o tai apimtų darbuotojo požiūrį į darbą, darbo drausmę, duomenis apie jo atliekamą darbą, vykdymo kokybę, asmenį charakterizuojančius duomenis, jam skirtus paskatinimus ir nuobaudas bei kitus duomenis, kurie jį apibūdina teigiamai ar neigiamai⁶⁹.

Iš to, kas išdėstyta, seka, kad praktikoje darbdaviai gana nenoriai sudarinėja darbo tvarkos taisykles, kolektyvines sutartis su darbuotojų kolektyvais. Dažnai lokaliniai norminiai įmonės aktai būna tipinės formos, tik atskirų ūkio šakų, specifinių veiklos sričių, gamybinės veiklos įmonėse darbo drausmės reglamentavimui skiriamas didesnis dėmesys, tiksliau ir aiškiau apibrėžiant nusižengimų sudėtis. Ir tai nereikėtų laikyti darbuotojų padėtį bloginančiomis sąlygomis, palyginus, kurias nustato DK, kiti įstatymai, kadangi DK reikia aiškinti remiantis protingumo ir teisingumo, sąžiningumo principais, o taip pat atsižvelgti į teisės normos tikslus bei uždavinius.

Pati DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto norma yra nauja, formuluotė abstrakti, todėl darbdaviai ja naudojami ne dažnai, o tai kaip įrodymas yra negausus bylų skaičius šių darbo ginčų kategorijoje. Pavyzdžiui, dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo Kauno Apygardos teisme per 2008 metus buvo išnagrinėta tik viena byla.

Šio straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo, tiksliau netaikymo aspektas susijęs su tuo, kad pirmiausia, darbdavys turi rengti išankstinį sąrašą pažeidimų (aprašant jų sudėtis) lokaliniuose teisės aktuose, kuriuos įvardintų kaip šiurkščiais, nes kiekvienu konkrečiu atveju darbdavys privalės įvertinti, ar duotoji pražanga gali būti kvalifikuojama kaip darbuotojo šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, antra, sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo supažindinti darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais jo darbą reglamentuojančiais galiojančiais aktais, trečia, teisme tikrinant darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą,

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-01-31 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-135/2001, kat.8.2.1.

pareiga tokio darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui.

Tačiau pastebima tendencija, kad įmonėse, organizacijose, kuriose diegiami EN ISO standartai dėl darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemų, dėl aplinkos ar kokybės vadybos sistemų, pakankamas dėmesys kreipiamas į įmonės lokalinius norminius aktus. Diegiant šiuos standartus, įmonės darbo tvarkos taisyklėse, pareiginiuose nuostatuose, komercinių paslapčių saugojimo sutartyse, darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose, verslo apskaitos standartuose (VAS) įrašomos tos nuostatos, kurios užkirstų kelią galimiems darbo ginčams atsižvelgiant į pastarųjų metų teismų precedentus, LAT išaiškinimus. Nes bet koks kilęs darbo ginčas ir “atsidūręs” teisme, gali pakenkti įmonės geram vardui, prestižui.

3. DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS ŠIURKŠČIAI PAŽEIDUS DARBO PAREIGAS TAIKYMO TVARKA

Tiksliai apibrėžti, kokie atvejai yra laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra labai svarbu dėl to, kad darbuotojui, pripažintam padariusiu tokį pažeidimą, gresia labai neigiamos pasekmės – tai yra darbdavys darbuotoją, vieną kartą šiurkščiai pažeidusį darbo pareigas, turi teisę atleisti iš darbo (DK 136 straipsnio 3 dalis 2 punktas). Taikant atsakomybę, numatytą minėtame DK straipsnyje, būtina nustatyti šių juridinių faktų sudėtį:

1. Darbuotojas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.
2. Darbdavio iniciatyva.

Nepaisant to, kad nustatyta, jog padarytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, dar nereiškia, kad darbuotojas iš karto bus atleistas iš darbo, - tai priklauso tik nuo darbdavio valios, kadangi DK 136 straipsnio 3 dalis yra aiškintina ne kaip imperatyvi norma, o kaip dispozityvi, nes numatyta, kad “darbdavys turi teisę”, kuri suteikia tam tikras garantijas darbdaviui, siekiančiam užtikrinti tinkamą darbo tvarką darbovietėje. Tokios pozicijos laikosi ir Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas, kuris, kalbėdamas apie Valstybės Tarnybos įstatyme⁷⁰ numatytą darbdavio teisę atleisti darbuotoją iš darbo šiam vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, pasakė, kad ši teisės norma neįpareigoja visais atvejais atleisti iš valstybės tarnybos, kai tarnautojas padaro šiurkštų tarnybinį nusižengimą, o tik suteikia tokią galimybę⁷¹.

Reikia atkreipti dėmesį, kad DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas bei DK nuostatos, reglamentuojančios drausminės nuobaudos skyrimo tvarką, yra sistemiškai susijusios. Nors DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas leidžia atleisti darbuotoją iš darbo apie tai neįspėjus, tačiau DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas XVI skyrius imperatyviai įpareigoja laikytis tam tikrų atleidimo teisėtumui užtikrinti numatytų taisyklių, kadangi atleidimas pagal šį straipsnį reiškia atleidimą už darbo pareigų pažeidimą ir toks atleidimas laikytinas drausminės nuobaudos paskyrimu. Reikia pabrėžti, kad atleidžiant iš darbo darbuotoją pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, reikia laikytis ne tik DK XVI skyriaus nuostatų, bet ir bendros atleidimo iš darbo tvarkos, numatytos DK 141 bei kituose straipsniuose (pavyzdžiui, atsiskaityti su darbuotoju iš darbo dieną).

Atsižvelgiant į tai, kad atleidimas iš darbo yra sunkiausia šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo pasekmė, toliau darbe bus atskleista, kokius veiksmus turi atlikti darbdavys,

⁷⁰ Cit.op.7.

⁷¹ Lietuvos Vyriausiasis administracinio teismo 2004-03-31 nutaris administracinėje byloje Nr.A-334-04//Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo biuletenis.2004,Nr.5, p.105-109.

kad atsakomybės taikymas už minėtą pažeidimą būtų teisėtas. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos laikymasis yra ypač svarbus darbdaviui, kadangi teismui pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu, darbdavys privalėtų darbuotojui išmokėti jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo vykdymo dienos. Be to, jei teismas nuspręstų, kad neteisėtai atleistas iš darbo darbuotojas nebegali būti gražinamas į darbą, darbdavys dar privalėtų išmokėti DK 140 straipsnyje numatytą išėitinę išmoką⁷².

Bendriausia drausmės nuobaudų skyrimo tvarka yra numatyta DK 240 straipsnyje. Tačiau yra teisės aktų, numatančių drausminės nuobaudos skyrimo kitokias taisykles nei numato DK. Tokia nuostata buvo ir iki DK galiojusiam Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodekse⁷³. Esant kitiems teisės aktams, turi būti taikoma ne DK numatyta drausmės nuobaudų skyrimo tvarka, o tų kitų teisės aktų, nes jie laikomi specialiaisiais palyginus su DK.

Valstybės tarnautojams skiriamų drausminių nuobaudų skyrimo tvarka iš esmės yra panaši į DK numatytą tvarką. Tačiau Valstybės tarnybos įstatymas tik nustato bendrąsias taisykles, detalesnė tvarka yra numatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-06-25 nutarime Nr.97 “ Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių”⁷⁴. Šios taisyklės detalizuoja nuobaudų skyrimo tvarką ir taip padeda išvengti tam tikrų ginčų dėl drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos, kurių pasitaiko skiriant nuobaudą pagal DK.

Toliau darbe nagrinėjami drausminių nuobaudų skyrimo etapai (veiksmai) ir tuose etapuose kylančios problemos bei stengiamasi pateikti problemų sprendimo variantus.

3.1. Darbuotojo pasiaiškinimas dėl darbo pareigų pažeidimo ir išankstinis atitinkamo organo sutikimas skirti nuobaudą

DK 240 straipsnio 1 dalis imperatyviai nustato, kad darbdavys prieš skirdamas drausminę nuobaudą, privalo pareikalauti, kad darbuotojas pasiaiškintų dėl padaryto pažeidimo. Toks reikalavimas buvo numatytas ir iki DK galiojusio Darbo įstatymų kodekso 160 straipsnio 1 dalyje⁷⁵. Vienoje iš 2002 m.bylių (nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-1298/2002) LAT yra pasisakęs, kad jei konstatuojama, kad įstatyme nustatytas pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo buvo, tai neesminiai darbo sutarties nutraukimo

⁷² Darbuotojų atleidimas iš darbo(I): drausminės nuobaudos skyrimas[interaktyvus].[žiūrėta 2009-02-28].Prieiga per internetą:<<http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/3cd6858f9154a>>.

⁷³ Cit.op.3.

⁷⁴ LR Vyriausybės 2002-06-25 nutarimas Nr.97 “Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių// Valstybės žinios. 2002.,Nr.65-2665.

⁷⁵ Cit.op.3.

procedūros pažeidimai negali turėti įtakos atleidimo teisėtumui. Taigi iš bylos duomenų atsakovas turėjo daugiau nei pakankamą pagrindą atleisti ieškovą iš darbo, ir šiuo atveju procedūriniai pažeidimai – t.y. kad iš ieškovo nebuvo pareikalauta pasiaiškinti ir jis nebuvo supažindintas su įsakymu apie atleidimą iš darbo, nėra pakankamas pagrindas pripažinti buvus ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtą.⁷⁶

Atsižvelgiant į doktrinos autorių nuomonę bei DK formuluotę, reiktų daryti išvadą, kad pareikalauti pasiaiškinti privaloma visada, kadangi DK 241 straipsnio 1 dalis yra imperatyvas, nenumatantis išimčių⁷⁷. Darbuotojo rašytinis pasiaiškintis dėl darbo drausmės pažeidimo yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija⁷⁸. Šios garantijos nepaisymas trukdo tinkamai ištirti darbo drausmės pažeidimą ir drausminės nuobaudos skyrimo sąlygas bei parinkti drausminę nuobaudą.

Dabartiniame DK, skirtingai nei iki jo galiojusiam Darbo įstatymų kodeksu, numatyta pareiga darbdaviui pareikalavimą pasiaiškinti pateikti ne bet kokia forma, o raštu. Todėl iš to galima daryti išvadą, jog jei byla pakliūtų į teismą, tai darbdavys teigini, kad buvo pareikalauta darbuotojo pasiaiškinti, galėtų įrodyti tik rašytiniais įrodymais. Tačiau, jei darbdavys pareikalautų pasiaiškinti ne raštu, o žodžiu ir darbuotojas pateiktų pasiaiškintimą, toks darbdavio poelgis, manytina, nebūtų laikomas esminiu drausminės nuobaudų skyrimo tvarkos pažeidimu, lemiančiu atleidimo iš darbo pripažinimą neteisėtu. Tokią nuostatą patvirtina LAT 2004 m. byloje⁷⁹ (nutartis civilinėje byloje 3K-3-127/2004), kurioje ieškovė reikalavo pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, kaip vieną iš priežasčių nurodydama, kad darbdavys nepareikalavo raštu pasiaiškinti. Teismas pasakė, kad tokiu būdu darytina išvada, kad pasiaiškintis iš kasatorės buvo pareikalautas, o todėl nėra pagrindo teigti, jog buvo pažeistos DK 240 straipsnio 1 dalies nuostatos.

DK tik numato darbdaviui pareigą pareikalauti pasiaiškinti, tačiau nenurodo, kas turėtų būti nurodyta rašytiniame reikalavime. DK komentaro autorių nuomone, tokiam pranešime turi būti nurodyta: kokį darbo drausmės pažeidimą, darbdavio manymu, darbuotojas padarė; padarymo vieta; laikas⁸⁰.

DK nenumatytas ir minimalus laikotarpis, per kurį darbuotojas turi pasiaiškinti. Šiuo atveju remiantis DK 35 straipsnio 1 dalimi turi būti nustatomas protingas laikas, kuris reikštų ne darbdavio formalumo atlikimą, bet suteiktų darbuotojui realią galimybę pasiaiškinti. Terminas pasiaiškintimui pateikti turi būti protingas, tai yra būtina atsižvelgti

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-11-04 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-1298/2002, kat.2.4.3.10.

⁷⁷ Kapočiūtė J., Darbo teisė. Kaunas, 2006, p.249

⁷⁸ Cit.op.11,p.349.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-03-10 nutartis civilinėje byloje 3K-3-127/2004, kat.2.4.3

⁸⁰ Cit.op. 11, p..349.

į įvykį ar aplinkybes, esančias tyrimo objektu ir galinčias sudaryti pagrindą paskirti drausminę nuobaudą. Kiekvienu atveju protingo termino trukmė yra fakto klausimas⁸¹.

Tačiau jei nesant svarbių priežasčių, dėl kurių darbuotojas negalėjo pasiaiškinti, darbuotojas per nustatytą terminą visgi nepateikia rašytinio pasiaiškavimo, DK 240 straipsnio 1 dalis suteikia darbdaviui teisę skirti drausminę nuobaudą be pasiaiškavimo⁸².

Tačiau pasinaudoti tokia teise darbdavys gali tik tada, jei darbuotojas tikrai buvo supažindintas su reikalavimu pasiaiškinti ir be svarbių priežasčių to nepadarė. Kaip įrodyti, kad darbuotojas turėjo tokią galimybę, jei, tarkim, norima pareikalauti pasiaiškinti dėl galimo drausmės pažeidimo, o darbuotojo nėra darbe? DK to nereglamentuoja, tačiau praktikoje paprastai išsiunčiamas registruotas laiškas darbuotojui į namus arba įteikiama jam asmeniškai, arba per antstolius. Jei dėl įteikimo kiltų ginčas teisme, pareiga įrodyti, kad toks reikalavimas buvo tinkamai įteiktas, kiltų darbdaviui. Todėl yra prasminga kiekvieną darbuotojo veiksma (raštiško reikalavimo priėmimą, atsisakymą priimti ir kitus) fiksuoti atitinkamomis priemonėmis. Taip pat kyla neaiškumų, ar pasiaiškimas dėl padaryto nusižengimo, duotas ne darbdaviui, o kitiems subjektams, tarkim, policijos pareigūnams, darbo inspektoriams, yra prilyginamas darbdaviui duotam pasiaiškavimui. Darbdaviai dažnai linkę manyti, kad to visiškai pakanka ir nebereikia iš naujo pareikalauti darbuotojo pasiaiškinti. LAT išaiškino, kad darbdavio pareiga prieš skiriant drausminę nuobaudą raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo⁸³. Tokia pat nuostata yra įtvirtinta ir DK. Be to, darbuotojui pasiaiškavimus tampa aiškios pažeidimo padarymo aplinkybės, motyvai ir kiti svarbūs aspektai, kas turi įtakos parenkant drausminės nuobaudos rūšį.

Be darbdavio reikalavimo pasiaiškinti DK 240 straipsnio 2 dalis numato, kad įstatymų numatytais atvejais prieš skiriant drausminę nuobaudą darbdaviui reikia gauti išankstinę atitinkamo organo sutikimą⁸⁴. Iš šios normos yra aišku, kad:

1. Gauti išankstinį sutikimą skirti drausminę nuobaudą yra reikalinga tik įstatymų numatytais atvejais. Pastebėtina, kad sąvoka "įstatymai" šioje normoje vartojama plačiąja prasme, todėl reikalavimas gauti atitinkamų organų sutikimą gali būti numatytas tiek kodeksuose, tiek įstatymuose siaurąja prasme, tiek Vyriausybės nutarimuose, tiek kituose teisės aktuose.

2. Toks sutikimas gali būti gaunamas prieš skiriant drausminę nuobaudą.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-09-20 nutartis civilinėje byloje 3K-3-499/2006, kat.15.3.2;22.8

⁸² Cit.op 11, p.349.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-01-25 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-59/2006, kat.11.9.10.8;15.4.

⁸⁴ Cit.op. 11, p.349.

Kaip pavyzdžius galima nurodyti, kad pareigą gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą numato:

1. LR Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnis⁸⁵.

2. Europos darbo tarybų įstatymo 13 straipsnio 2 dalis numato, kad su šio straipsnio 1 dalyje nurodytais asmenimis jų narystės Europos darbo taryboje ar specialiajame derybų komitete laikotarpiui darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojų atstovo sutikimo. Tokiu atveju atleidimo iš darbo tvarkai mutatis mutandis taikomas DK 134 straipsnis⁸⁶.

3. DK 134 straipsnio 4 dalis nustato, kad įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti numatyta, kad darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus kitų organų sutikimo DK tik numato, kad įstatymų numatytais atvejais turi būti gaunamas atitinkamų organų sutikimas, tačiau nereglamentuoja, kaip tai turi būti padaryta.

Jei gauti atitinkamo organo sutikimą įpareigoja kolektyvinė sutartis, tai sutikimą reikia gauti pagal kolektyvinėje sutartyje numatytas procedūrinės taisykles.

2004-06-18 LAT teisėjų Senato nutarimo Nr. 45 15.2 punkte numatyta, kad jeigu įstatymuose nėra nustatytas terminas, per kurį kitais atvejais atitinkamas organas turi atsakyti į darbdavio pareiškimą, pagal analogiją taikytinas DK 134 straipsnio 2 dalyje nustatytas 14 kalendorinių dienų terminas (DK 9 straipsnio 1 dalis). Jeigu per šį terminą atitinkamas organas atsakymo darbdaviui neduoda, darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą.⁸⁷

Taigi DK esančią spragą dėl sutikimo davimo procedūrų visiškai užpildo LAT teisėjų Senato nutarimo nuostatos. Reiktų papildomai paaiškinti, kad pareiga darbdavio pareiškime nurodyti, kokią nuobaudą ketinama skirti, yra todėl, kad darbdavys, gavęs atitinkamo organo sutikimą, gali paskirti tik tą drausminę nuobaudą, dėl kurios sutikimas yra duotas. Visgi kyla klausimas, ar darbdavys išvis negali skirti kitokios nuobaudos nei buvo gautas sutikimas, ar negali skirti tik griežtesnės nuobaudos? Atsižvelgiant į protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principus manytina, kad švelnesnė drausmės nuobaudą gali būtų skirti, nepaisant to, kad gautas organo sutikimas tik dėl griežtesnės drausmės nuobaudos skyrimo.

Svarbu yra tai, kad DK 134 straipsnis leidžia ginčyti tik organo atsisakymą leisti skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, tačiau nesuteikia teisės jokiems asmenims ginčyti sutikimą skirti drausminę nuobaudą. Tame pačiame straipsnyje nurodoma, kad toks atsisakymas yra ginčijamas tiesiogiai teisme ir kad teismas panaikina tokį organo

⁸⁵ Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas//Valstybės žinios, 1991, Nr.34-933.

⁸⁶ Europos darbo tarybų įstatymas//Valstybės žinios, 2004, Nr.39-1271.

⁸⁷ Cit.op.27.

sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia darbdavio interesus kyla iš karto problema – o kas laikytina esminiu darbdavio pareigų pažeidimu ?

Literatūroje yra susiformavusi nuomonė, kad interesų esminio pažeidimo faktas nustatomas atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, darbdavio veiklos reikšmingas aplinkybes, padaryto darbo drausmės pažeidimo pobūdį ir padarinius, drausminės nuobaudos konkrečiu atveju taikymo tikslus ir juos pagrindžiančias priežastis bei kitas aplinkybes⁸⁸.

3.2. Drausminės nuobaudos skyrimo įforminimas ir darbuotojo supažindinimas su paskirta drausmine nuobauda

Kai jau gaunamas darbuotojo raštiškas pasiaiškinimas ir darbdavys nusprendžia skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, bei gavęs, jei reikia, atitinkamo organo sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, jis privalo tos nuobaudos skyrimą atitinkamai įforminti.

DK 240 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad drausminė nuobauda skiriama darbdavio ar administracijos įsakymu (nurodymu). Iš tokio reglamentavimo darytina išvada, kad drausminė nuobauda būtinai turi būti įforminama raštu. Todėl iš to seka, kad kilus ginčui teisme, nuobaudos tinkamo įforminimo faktas galės būti grindžiamas tik rašytiniais įrodymais (CPK 177 straipsnis)⁸⁹.

DK tik nurodo, kad drausminės nuobaudos skyrimas įforminamas įsakymu (nurodymu), tačiau nereglementuoja, kas turėtų būti numatyta tokiame įsakyme. Čia galima būtų vadovautis dokumentų rengimo taisyklėmis, kurias patvirtino Lietuvos archyvų departamentas⁹⁰. Tačiau šių taisyklių 1 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad jos nustato valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, įmonių, valstybės įgaliotų asmenų oficialių dokumentų įforminimo ir rengimo bendruosius reikalavimus. Tuo tarpu to paties straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad dokumentų įforminimo ir rengimo reikalavimai nevalstybinėms organizacijoms, privatiems juridiniams asmenims yra rekomendaciniai. Todėl jei tokie darbdaviai ar jų administracija įformins drausminės nuobaudos skyrimą įsakymu, kuris visai neatitiks minėtomis taisyklėmis keliamų reikalavimų, tai nebus laikoma drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimu. Svarbiausia, kad tai būtų įforminta raštu ir kitas svarbus dalykas yra paties įsakymo nurodymas. Atsižvelgiant į DK 35 straipsnio 1 dalį, reiktų įsakyme (nurodyme) nurodyti, kokį darbo pareigų pažeidimą darbuotojas kaltinamas padaręs, kada, kokiomis faktinėmis aplinkybėmis bei kokiais

⁸⁸ Cit.op.77, p.265.

⁸⁹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios.2002, Nr.36-1340

⁹⁰ Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2001-03-30 įsakymas Nr. 19 "Dėl dokumentų rengimo patvirtinimo"//Valstybės žinios.2001.,Nr.30-1009.

įrodymais tai yra pagrįsta, kokia drausminė nuobauda už tai jam yra paskirta. Tačiau LAT yra išaiškinęs, kad jei darbdavys savo įsakymuose dėl drausminių nuobaudų skyrimo konkrečių jo nurodomų darbuotojo padarytų pažeidimų nesuformulavo ir jų turinio neatskleidė, tačiau iš kitos byloje esančios medžiagos matyti, kad pažeidimai buvo padaryti, bylą nagrinėjantis teismas, remdamasis šia medžiaga, privalo išsiaiškinti ir iširti visas su nusižengimų padarymu susijusias aplinkybes ir pasisakyti dėl drausminės atsakomybės darbuotojui pritaikymo teisėtumo ir pagrįstumo.⁹¹

3.3. Drausminių nuobaudų skyrimo terminai, nuobaudų rūšys bei parinkimas

DK 241 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad drausminė nuobauda skiriama tuoj pat paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo paaiškėjimo dienos. Į šį terminą neįskaitomas laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Iškelus baudžiamąją bylą drausminė nuobauda skiriama ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos⁹². LAT teisėjų Senatas 2004 m. nutarime Nr.45 išaiškino, kad pažeidimo paaiškėjimo diena yra laikoma diena, kurią darbdaviui ar jo atstovui (DK 14,16,28 straipsniai) tapo žinoma šių aplinkybių visuma:

1. Pažeidimo faktas.
2. Darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus asmuo⁹³.

Valstybės tarnybos įstatyme numatyti tokie pat terminai, kaip ir DK. LVAT taip pat, kaip ir LAT, išaiškino, kad tarnybinio nusižengimo skyrimo terminas turi būti skaičiuojamas nuo nusižengimo paaiškėjimo dienos, o ne nuo tos dienos, kai padarytas nusižengimas turėjo paaiškėti.⁹⁴ Ką reiškia žodis “paaiškėti”? Lietuvių kalbos žodyne nurodoma, kad tai reiškia pasidaryti aišku, suprantama.⁹⁵

Labai svarbu nustatyti pažeidimo paaiškėjimo dieną, kadangi kitą dieną nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos pradedamas skaičiuoti 1 mėnesio terminas, per kurį galima skirti drausminę nuobaudą. Pažymėtina, kad DK 241 straipsnio 2 dalyje yra nurodyti naikinamieji šešių ir dviejų metų terminai, kurie užkerta kelią drausminės nuobaudos skyrimui.

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-10-13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-503/2004, kat.2.4.3.6; 8.2.1.

⁹² Cit.op. 11, p. 351.

⁹³ Cit.op.27.

⁹⁴ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2003-01-13 nutartis administracinėje byloje Nr.A-17-03//LVAT biuletenis 2003m.,Nr.4,p.213-214.

⁹⁵ Lietuvių kalbos žodynas.2005m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-03-10]. Prieiga per internetą:<<http://www.lkz.lt/drl.php>>.

Apie 6 mėnesių terminą vienoje iš bylų (nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-503/2004) pasisakė LAT. Byloje buvo pabrėžta, kad DK 241 straipsnio 2 dalyje imperatyviai nustatyta, kad negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai nusižengimas buvo padarytas. Sprendžiant, ar drausminė nuobauda darbuotojui už tęstinį darbo drausmės pažeidimą paskirta DK 241 straipsnio 2 dalyje numatyto šešių mėnesių termino ribose, nustatyta, ar darbdavio nurodomas darbuotojo padarytas nusižengimas buvo pašalintas ir kada tai buvo padaryta. Jeigu darbuotojas veiksmais ar neveikimu padaro tęstinį nusižengimą, tai DK 241 straipsnio 2 dalyje numatyto termino drausminei nuobaudai skirti skaičiavimas prasideda nuo tokių veiksmų (neveikimo) nutraukimo arba pabaigimo savo noru⁹⁶.

Jei darbdavys praleido DK 241 straipsnyje numatytus terminus drausminei nuobaudai skirti, atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą bus pripažįstamas neteisėtu (DK 297 straipsnis).

Valstybės tarnybos įstatymo 30 straipsnio 1 dalis nustato, kad negalima skirti tarnybinės nuobaudos, jei praėjo 6 mėnesiai nuo nusižengimo padarymo dienos, išskyrus atvejus, kai tarnybinis nusižengimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją) arba tarnybinį ar kitą kompetentingos institucijos patikrinimą. Šiais atvejais tarnybinė nuobauda turi būti skiriama ne vėliau kaip per trejus metus nuo nusižengimo padarymo dienos. Aiškindamas šioje įstatymo dalyje numatytus terminus, administracinėje byloje Nr.A-657/2004 LVAT teisėjų kolegija konstatavo, jog neįrodžius, kad tarnybinis nusižengimas nustatytas atliekant auditą, piniginių ar kitų vertybių reviziją arba tarnybinį ar kitą kompetetingos institucijos patikrinimą, tai yra pakankamas pagrindas šešių mėnesių terminą skaičiuoti nuo nusižengimo padarymo dienos, o padarius išvadą, jog šis terminas praleistas, - paskirtąją nuobaudą panaikinti⁹⁷.

Per DK nustatytus laikotarpius galima paskirti šias DK 237 straipsnyje numatytas drausminių nuobaudų rūšis: pastabą, papeikimą, atleidimą iš darbo. Pastebėtina, kad iki DK galiojusiame Darbo įstatymų kodekso⁹⁸ buvo numatyta dar viena drausminė nuobauda- griežtas papeikimas. Rengiant DK, viename iš projektų⁹⁹

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-10-13 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-503/2004, kat.2.4.3.6;8.2.1

⁹⁷ Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2004-07-22 nutartis administracineje byloje Nr.A-657-04.

⁹⁸ Cit op.3.

⁹⁹ 2001-12-10 Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas Nr.IXP-1268[interaktyvus][žiūrėta 2009-03-05].Prieiga per internetą:<<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.>>

kaip drausminė nuobauda buvo numatyta pinigine bauda. Tačiau vėliau ši nuobauda buvo panaikinta ir vėlesniuose projektuose¹⁰⁰ buvo paliktos tik minėtos trys nuobaudos.

Svarbu yra tai, kad nepaisant to, jog DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą leidžia atleisti darbuotoją iš darbo, jei šis vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbo drausmę, ar darbdavys atleis tokį darbuotoją iš darbo, ar paskirs jam kitą drausminę nuobaudą, priklauso tik nuo paties darbdavio valios. Tokią poziciją patvirtina ir LAT nurodydamas, kad darbdavys turi dispozicijos teisę, baudamas darbo drausmės pažeidėją, parinkti švelnesnę drausminę nuobaudą, lyginant su ta, kuri atitinka padaryto pažeidimo sunkumą.¹⁰¹ Tačiau, darbdavys naudodamasis šia dispozicijos teise turi įvertinti drausminio poveikio priemonių efektyvumą. Tiek per griežtai, tiek per švelniai vertinant darbo drausmės pažeidimą, nuobaudos taikymas gali nepadaryti reikiamo poveikio darbo drausmei gerinti. Atsižvelgiant į DK 136 straipsnio 3 dalies nuostatas, galima daryti išvadą, kad griežčiausia drausminė nuobauda taikytina, kai darbo drausmės pažeidimo atvejis yra pasikartojantis arba šturkštus, tai yra netoleruotinas. DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą numato, kad šturkščiais pažeidimais gali būti laikomi ir sąrašė nenurodyti atvejai, todėl konkretaus pažeidimo pobūdį sprendžia tik darbdavys.

Viena vertus, drausminė nuobauda yra neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, antra vertus, darbdavys ją skirdamas darbuotojui išreiškia neigiamą požiūrį į tokio darbuotojo veiksmus, kaip neleistinus ir netoleruotinus. Tokios pat pozicijos laikosi ir LVAT, kuris vienoje iš bylų nurodė, kad Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 4 dalis neįpareigoja visais atvejais atleisti iš valstybės tarnybos, kai tarnautojas padaro šturkštų tarnybinį nusižengimą, o tik suteikia tokią galimybę¹⁰².

DK 237 straipsnio 2 dalis numato, kad kai kurių kategorijų darbuotojams įstatymuose ar kituose darbo drausmės reglamentuojančiuose teisės aktuose gali būti numatytos ir kitos drausminės nuobaudos. Pavyzdžiui, Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnyje yra numatytos tokios drausminės nuobaudos:

1. Pastaba.
2. Papeikimas.
3. Griežtas papeikimas.
4. Atleidimas iš pareigų.

¹⁰⁰ 2002-02-20 Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Nr.IXP-1268(2SP)[interaktyvus].[žiūrėta 2009-03-05]. Prieiga per internetą:< <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska>>.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-03-22 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-208/2004, kat.2.4.3.12.

¹⁰² Lietuvos Vyriausiojo administracinio Teismo 2004-03-31 nutartis administracineje byloje Nr.A-334-04//Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo biuletenis.2004m.,Nr.5,105-109.

Pavyzdžiui, geležinkeliečiams – Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statute¹⁰³ numatytos drausminės nuobaudos: mašinistams teisės valdyti lokomotyvą atėmimas ir perkėlimas iki vienerių metų į žemesnes pareigas; pažymėjimų atėmimas ir perkėlimas iki vienerių metų darbą, nesusijusį su traukinių eismu ir kt.

Statutas išvardija pažeidimus, už kuriuos skiriamos minėtos papildomos nuobaudos :

1. Vienkartinis šiurkštus drausmės pažeidimas, keliantis grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ar sveikatai.
2. Keleivių vežimo bei aptarnavimo ir krovinių bei objektų saugumo taisyklių šiurkštus pažeidimas.¹⁰⁴

Deja, minėtas statutas neapibrėžia šiurkštaus drausmės pažeidimo, šiurkštaus keleivių vežimo bei aptarnavimo ir krovinių bei objektų saugumo taisyklių pažeidimo sąvokų. Tačiau atidžiau panagrinėjus specialiaisiais norminiais teisės aktais nustatytą darbo drausmės reglamentavimą galima pastebėti, kad statutai: Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas, Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas; Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas reguliuojantys darbo drausmę yra susieti su DK, visi jie papildo DK nuostatas, atsižvelgiant į reglamentuojamus veiklos ypatumus. Tik statutuose numatoma griežtesnė drausminė atsakomybė už nustatytos darbo drausmės pažeidimus.

Kilus klausimui, ar reikia laikytis drausminių nuobaudų skyrimo eiliškumo, į jį reiktų atsakyti neigiamai. Teiginį, kad reikia skirti drausmines nuobaudas ne pagal jų griežtumą, o įvertinus DK 238 straipsnyje nurodytas aplinkybes, patvirtina ne tik DK, bet ir teismų praktika.

Vienoje byloje (civilinėje byloje Nr. 3K-3-624/2004) ieškovas kreipėsi į teismą dėl per griežtos jam paskirtos drausminės nuobaudos. Darbdavys jam paskyrė papeikimą už tai, kad maršrutiniu autobusu vežė keleivį be bilieta. Apylinkės teismas nusprendė, kad paskirta per griežta drausminė nuobauda. Tuo tarpu Apeliacinis teismas pasakė, kad nėra būtina laikytis nuobaudų skyrimo eiliškumo pagal jų griežtumą. LAT paliko nepakeistą apeliacinės instancijos teismo sprendimą.¹⁰⁵

DK 238 straipsnyje nurodyta, kad skiriant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgta į pažeidimo sunkumą, pažeidimo sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. DK, palyginus su iki jo galiojusių Darbo įstatymų kodeksu, įveda du naujus kriterijus – tai pažeidimo sukeltos pasekmės ir darbuotojo kaltė. Doktrinos nuomone,

¹⁰³ Cit.op.56.

¹⁰⁴ Nekrošius I.[et.al] Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras.2008, p.412

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-11-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-624/2004, kat.8.2.1; 8.2.2

šių faktorių įvedimas turėtų darbdaviui padėti objektyviau įvertinti darbuotojo nusižengimo sunkumą ir parinkti tinkamiausią reagavimo į darbo drausmės pažeidimo būdą¹⁰⁶. Bet tai nereikia, kad tiek iki DK galiojusiam Darbo įstatymų kodekse, tiek DK išvardintos aplinkybės, į kurias reikia atsižvelgti, baigtinis sąrašas. Kiekvienu konkrečiu atveju reikia atsižvelgti ir į kitas svarbias aplinkybes: darbovietėje susiklosčiusią praktiką, darbo pobūdį ir pan. Dar 2001m. byloje (nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-135/2001) LAT yra išaiškinęs, kad nusižengimo sunkumą gali apibūdinti tai, kokios svarbos jam priskirtų pareigų nevykdė, koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas, kaip pasireiškė jo pasekmės ir kt. Skiriant nuobaudą už darbo drausmės pažeidimą gali būti atsižvelgiama į tai, ar pažeidimas padarytas veikimu ar neveikimu, ar darbuotojo pažeidžiantys darbo drausmę veiksmai buvo šiurkštūs, intensyvūs, tęstinio pobūdžio, o gal nuolat pasikartojantys, ar buvo vienkartiniai, ar pažeidimas yra susijęs ne tik su darbdavio nustatytos tvarkos, bet kartu ir viešosios tvarkos, su vieno ar kelių asmenų teisėtų interesų nepaisymu.¹⁰⁷ Kaip jau minėta, šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo vertinimo kriterijai giminingi drausminių nuobaudos skyrimo veiksniams ir minėtą LAT nutartį tikslinga būtų taikyti ir aiškinant DK tiek 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto, tiek 238 straipsnio nuostatas.

Išvadoje - reikia labai gerai išnagrinėti visas kiekvienu konkrečiu atveju svarbias nusižengimo padarymo aplinkybes, kadangi, kaip yra pasakęs teismas, taikydamas drausminio poveikio priemones ar paskatinimus, darbdavys atkreipia kitų darbuotojų dėmesį į skatinamą ar baudžiamą darbuotojų darbą kaip teigiamą arba neigiamą darbo pareigų atlikimo pavyzdžius. Kad toks darbuotojo įvertinimas būtų efektyvus, būtina siekti, kad jis būtų teisingas, tai yra adekvatus vertinamiems darbuotojo veiksams¹⁰⁸.

Palyginimui, Rusijos Federacijos doktrinoje, aiškinant atleidimo iš darbo šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, tvarką, ypač akcentuojama, kad darbdavys turi įrodyti, kad nepaisant to, kad padarytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, darbdavys turi įrodyti, kad pažeidimas buvo pakankamai sunkus, kad būtų galima taikyti kraštutines priemones- tokias kaip atleidimą iš darbo¹⁰⁹.

Kitas svarbus dalykas, kurį reikia išsiaiškinti, - ar gali darbdavys paskirtą drausminę nuobaudą pakeisti kita po to, kai apie ankstesnę drausminę nuobaudą darbuotojas jau buvo pasirašytinai supažindintas? Atsižvelgiant į tai, kad parinkimas drausminės nuobaudos priklauso nuo DK 238 straipsnyje numatytų aplinkybių vertinimo,

¹⁰⁶ Vėgelis.V.Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse//Darbo teisė suvienytoje Europoje:2003-10-16,18. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga.Vilnius, 2004, p.373.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-01-31 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-135/2001,kat.8.2.1.

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-03-22 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-208/2004, kat.2.4.3.12.

¹⁰⁹ Миронов В.,Трудовое право России. Москва, газета Управление персоналом, 2005, с.423

galima daryti išvadą, kad darbdavys turi teisę parinkti ir kitokią drausminę nuobaudą, jei mano, kad paskirta netinkama drausminė nuobauda. Darbdavys gali paskirti kitokią drausminę nuobaudą ir tais atvejais, kai teismas nustato, kad paskirta per griežta drausminė nuobauda. Tačiau svarbu tai, kad darbdavys tokią teisę turi tik tada, jei nesibaigė DK 241 straipsnyje numatyti drausminės nuobaudos skyrimo terminai. Tokią poziciją galima pagrįsti LAT 2004-03-22 civilinėje byloje suformuluotu išaiškinimu: tokiu atveju, kai darbdavys nustato, jog jis paskyrė darbuotojui drausminę nuobaudą neteisėtai, pažeisdamas įstatymo reikalavimus, jis privalo pašalinti neteisėtumą panaikindamas įsakymą ir, jeigu nėra pasibaigęs DK 241 straipsnio 1 dalyje nustatytas terminas skirti nuobaudai už padarytą pažeidimą, gali paskirti nuobaudą laikydamasis įstatymo. Toks drausminės nuobaudos paskyrimas, panaikinus neteisėtai paskirtą nuobaudą, nėra kelių drausminių nuobaudų skyrimas už vieną darbo drausmės pažeidimą¹¹⁰.

Pakeisti drausminę nuobaudą kita turi teisę tik darbdavys. Tokios teisės teismas neturi, nustatęs, kad drausminė nuobauda darbuotojui paskirta nepagrįstai ar nesilaikant drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos, teismas gali ją nebent panaikinti, bet pakeisti kita negali. Tačiau ir darbdavys pakeisti drausminę nuobaudą remdamasis drausminės nuobaudos skyrimo taisyklėmis gali tik tada, jei tarp jo ir darbuotojo dar nėra nutrūkę darbo santykiai, kadangi drausminė atsakomybė yra galima tik jei šalis sieja darbo santykiai.

Jei paskirta drausminė nuobaudą – atleidimas iš darbo, reiškia, kad tarp šalių yra pasibaigę darbo santykiai, tokiu atveju be teismo sprendimo atnaujinti darbo santykius galima tik abiejų šalių laisvu susitarimu. Todėl jei darbdavys nusprendžia pakeisti tokią drausminę nuobaudą švelnesne, darbo santykiai yra atnaujinami, tik jei su tuo sutinka darbuotojas. Jei darbo santykiai bus atnaujinti, darbdavys nebeturės teisės už tą patį pažeidimą paskirti dar kartą drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo.

¹¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-03-22 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-208/2004, kat.2.4.3.12.

IŠVADOS

1. DK 235 straipsnio 1 dalyje pateiktas šiurkštus darbo pareigų pažeidimo išaiškinimas yra neinformatyvus. Išanalizavus darbo teisės doktriną ir teismų praktiką būtų galima sąvokoje esančius žodžius “šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama” keisti, pavyzdžiui į žodžius “elgesys, kuris atsižvelgiant į jo padarymo pobūdį, darbuotojo kaltę bei kitas svarbias aplinkybes, yra rimtas, labai sunkus darbo pareigų pažeidimas, atskirais atvejais sukeliantis neigiamas pasekmes”.
2. DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto, leidžiančio šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais laikyti ir kitus atvejus, nurodymas DK yra vienas iš teisinių reguliacinių instrumentų, padedančių liberalizuoti darbo santykius, kadangi visų šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų numatyti DK yra neįmanoma ir netikslinga. Ši darbo teisės norma sudaro galimybę individualizuoti darbuotojo ir darbdavio santykius, pritaikyti darbo sąlygas atsižvelgiant į besikeičiančias socialines, ekonomines sąlygas.
3. Lingvistiškai-semantiškai aiškinant DK bei remiantis sisteminiu ir lyginamuoju metodais, atsižvelgiant į panašaus turinio teisės normų sampratą (DK 236, 237 straipsnių), turėtų būti laikoma, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte gali būti bet kokie atvejai, jei tik darbdaviui pavyksta įrodyti, kad buvo šiurkščiai pažeistos darbuotojo pareigos. LAT formuojama praktika dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto išaiškinimo ir taikymo labiau įtvirtina, kad toks normos aiškinimas būtų teisingesnis ir labiau atitinkantis įstatymo leidėjo poziciją bei pačios teisės normos uždavinius ir tikslus.
4. Norint darbuotoją, šiurkščiai pažeidusį darbo pareigas, patraukti drausminėm atsakomybėn, turi būti laikomasi drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad neesminiai darbo sutarties nutraukimo procedūros pažeidimai negali turėti įtakos atleidimo teisėtumui. Svarbiausia, kad būtų drausminių nuobaudų skyrimo pagrindas - šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Manytina, kad toks išaiškinimas vertintinas teigiamai, kai kalbama apie tokius neesminius pažeidimus, kaip darbdavio reikalavimas pasiaiškinti ne raštu, o žodžiu, jei paaiškinimas gautas; drausminės nuobaudos skyrimo įforminimas įsakymu, nenurodant, už ką ta nuobauda paskirta ir pan.
5. Analizuojant teisminę praktiką, manoma, kad teismai vengia pasisakyti kitaip dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto teisinės normos ir prisilaiko LAT teisėjų Senato 2004-06-18 nutarimo Nr.45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo Kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų

praktikoje”. LAT suformuotos kryptis dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo suteikė daugiau teisinio aiškumo ir tikrumo, kvalifikuojant darbuotojo elgesį.

6. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo institutas darbo teisėje yra svarbus tuo, kad suteikia teisę darbdaviui už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą paskirti darbuotojui griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Būtina aiškesnė ir išsamesnė teisės doktrinos pozicija dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo.

Taikant praktikoje šią teisės normą, pasiūlymas, kad vertinant darbuotojo padaryto pažeidimo šiurkštumą būtų taikomas protingo ir atidaus darbuotojo rūpestingumo standartas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. Norminiai teisės aktai

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios.1992, Nr.33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas //Valstybės žinios.2002, Nr.36-1340.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas //Valstybės žinios. 2002, Nr.64-2569.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas //Valstybės žinios.2002, Nr.124-5626.
5. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas// Valstybės žinios. 1972, Nr.18-137.
6. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios.1991, Nr.36-973.
7. Europos darbo tarybu įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr.39-1271.
8. Lietuvos Respublikos darbo inspekcijos įstatymas//Valstybės žinios.2003, Nr.102-4585.
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas// Valstybės žinios. 2003, Nr.30-3170.
10. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas// Valstybės žinios.2003, Nr.73-3358.
11. Lietuvos Respublikos buhalterines apskaitos įstatymas//Valstybės žinios, 2001, Nr.99-3515.
12. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas//Valstybės žinios.1991, Nr.34-933.
13. Europos darbo tarybų įstatymas//Valstybės žinios.2004, Nr.39-1271.
14. Lietuvos Respublikos 2002-06-25 nutarimas Nr.97 “Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių”//Valstybės žinios.2002, Nr.65-2665.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995-01-24 nutarimas Nr.118 “Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotoju drausmės statuto patvirtimo”//Valstybės žinios.1995, Nr.10-225.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-07-16 nutarimas Nr.1145 “Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999-05-07 nutarimo Nr.544 “Dėl darbų ir veiklos sričių,kuriose leidžiama dirbti asmenims,tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems sveikata dėl užkrečiamų ligų, sąrašo ir šių asmenų sveikatos tikrinimo tvarkos” pakeitimo”// Valstybės žinios.2002, Nr.73-2137.
17. Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas, patvirtintas Susisiekimo ministerijos 1996-11-28 isakymu Nr.12 //Valstybės žinios.1998, Nr.12-283.
18. Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas, patvirtintas Susisiekimo ministerijos 1998-01-15 įsakymu Nr.12//Valstybės žinios.1998, Nr.12-283.

19. Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2001-03-30 įsakymo Nr.19 “Dėl dokumentų rengimo patvirtinimo//Valstybės žinios, Nr.30-1009.

20. Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2001-03-30 įsakymas Nr. 19 “Dėl dokumentų rengimo patvirtinimo”//Valstybės žinios.2001,Nr.30-1009.

Travaux préparatoires:

21. 2001-12-10 Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas Nr.IXP-1268 [interaktyvus] [žiūrėta 2009-03-05].Prieiga per internetą:<<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska>>

22. 2002-02-20 Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Nr.IXP-1268(2SP) [interaktyvus].[žiūrėta 2009-03-05]. Prieiga per internetą:<<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska>>.

II. Specialioji literatūra:

23. Budbergytė R.,Šakočius A., Žilinskas D.,Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo komentaras.Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004.

24. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas su komentarais. Kaunas: Smaltija, 2001.

25. Nekorošius I.,et.al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai.Vilnius: Justitia, 2004.

26. Nekorošius I.,Bužinskas G.,[et.al.] Darbo teisė: vadovėlis.- Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

27. Dagys M. Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys.Vilnius, 2004.

28. Davulis,T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. Jurisprudencija. 2008, t. 8(110).

29. Darbuotojų atleidimas iš darbo (I):drausminės nuobaudos skyrimas [interaktyvus].[žiūrėta 2009-01-30] prieiga per internetą:<<http://verslas.banga.lt/lt/patark.full//3cd6858f9154a>>.

30. Davidavičius H.,Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas:AB”Aušra”,2006.

31. Macijauskienė,R.Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbo pareigas .Jurisprudencija. 2003,t. 40(32).

32. Macijauskienė R.,Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. Jurisprudencija, 2004, t56(48).

33. Maculevičius J. Neturtinės žalos atlyginimo problema darbo teisėje. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003-10-16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. - Vilnius, 2004.
34. Vėgelis V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. Teisė, 2008, Nr.68.
35. Vėgelis V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Darbo teisė suvienytoje Europoje: 2003-10-16, 18. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
36. Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001, 197-F3 [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-03-02]. Prieiga per internetą: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html>.
37. Миронов В., Трудовое право России. Москва, газета. Управление персоналом, 2005, с.423.
38. Mieliauskas T. Darbuotojų atleidimas iš darbo (I): drausminės nuobaudos skyrimas. 2003, [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/3cd6858f9154a>>.
39. Lietuvių kalbos žodynas. 2005. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-02-27]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>.
40. Капоčiūtė, J. Darbo teisė. Kaunas, 2006.

III. Teismų praktika:

41. LAT teisėjų Senato 2004-06-18 d. Nutarimas Nr.45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 ir 2 p., taikymo teismų praktikoje”.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-12-28 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-560/2007, kat.11.9.10.8;11.10.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-12-13 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-658/2006, kat.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-09-20 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-499/2006, kat.15.3.2;22.8”(S)”.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006-01-25 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-59/2006, kat.11.9.10.8;15.4(S).
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-12-05 nutartis civilinėje byloje 3K-3-635/2005, kat.15.3.2;114.4.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-11-2 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-532/2005, kat.11.9.10.6;15.3.2.

- 48.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005-02-14 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-109/2005, kat.15.3.2.
- 49.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-11-22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-624/2004, kat.8.2.1; 8.2.2.
- 51.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-10-13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-503/2004, kat.2.4.3.6; 8.2.1.
- 52.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-03-22 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-208/2004,kat.2.4.3.12.
- 53.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004-03-10 nutartis civilinėje byloje 3K-3-127/2004, kat.2.4.3.
- 54.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-11-04 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-1298/2002, kat.2.4.3.10.
- 55.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002-06-19 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-880/2002,kat.2.4.3.12,2.7;2.8;2.11.
- 56.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001-01-31 nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-135/2001, kat.8.2.1.
- 57.Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2004-07-22 nutartis administracineje byloje Nr.A-657-04.
- 58.Lietuvos Vyriausiasis administracinio teismo 2004-03-31 nutaris administracineje byloje Nr.A-334-04//Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo biuletenis.2004,Nr.5, P.105-109.
- 59.Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2003-01-13 nutartis administracineje byloje Nr.A-17-03//LVAT biuletenis 2003m.,Nr.4,P.213-214.
- 60.Kauno Apygardos Teismo 2008-01-23 sprendimas civilineje byloje Nr.2A-75-260/280, procesinio sprendimo kategorija 15.1; 15.3.2; 121.21.
- 61.Kauno miesto Apylinkės Teismo 2008-09-28 sprendimas civilinėje byloje Nr.2-1554-638/2008 Proc. sprend. kategorija 11.7.3; 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5; 116.1

SANTRAUKA

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo institutas darbo teisėje atsirado neseniai- tai yra tik įsigaliojus naujam Darbo Kodeksui. Šio pažeidimo sąvoka bei nebaigtinio sąrašo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėčių įtvirtinimas kelia nemažai problemų taikant teisės normas praktikoje. Darbo kodekse esanti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka nėra aiški ir išsami, be to numatytų pažeidimų sąrašas tik pavyzdinis, įstatymo leidėjo pozicija įtvirtinti ir kitus nusižengimus, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka sukelia įvairių vertinimo bei interpretavimo problemų. Darbo teisės doktrinoje bei praktikoje kyla nesutarimų, kas tie kiti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto minimi atvejai? Dėl šių priežasčių darbe pirmiausia, analizuojama šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata, po to atsižvelgiant į sisteminių Darbo kodekso aiškinimą bei LAT suformuotas kryptis bandoma atskleisti, pagal kokius požymius, kriterijus kiti nusižengimai priskiriami prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, kurie nėra išvardinti Darbo kodekse. Darbe svarbu išskirti kokie aktualiausi klausimai dėl šio straipsnio 11 punkto taikymo ir kaip LAT išvados susijusios su teisiniu reglamentavimu, pažymėti kiek tai aktualu.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo institutas darbo teisėje itin svarbus tuo, kad suteikia teisę darbdaviui už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą paskirti darbuotojui griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Todėl šis darbas yra naudingas ir tuo, kad be išsamios kitų nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka analizės, jame taip pat aiškiai ir tiksliai atskleidžiama drausminių nuobaudų skyrimo tvarka, kad būtų tinkamai pritaikyta drausminė atsakomybė, kylanti šiurkščiai pažeidus darbo pareigas.

SUMMARY

The institute of the rude work duty violation just recently has appeared in the Labor Law - when the new Labor Code came into effect. The concept of this violation and the consolidation of the non-finite list of the rude work duty violation cause many problems in applying those rules of law in the practice. The definition of the rude work duty violation given in the Labor Code is not clear and comprehensive; the given list of violations is just an example; the position of legislator to consolidate other violations breaking the working order in a rude way causes various evaluation and interpretation problems. In the Labor Law doctrine and practice emerge the disagreements regarding those other cases mentioned in the Article 235 Section 2 Clause 11 of the Labor Code. Therefore in this work the concept of the rude work duty violation is being analyzed at first and later, regarding the systemic Labor Code explanations and the directions given by the Supreme Court of Lithuania, there are attempts to reveal the features and criterions according which other violations which are not listed in the Labor Code are attributed to the rude work duty violation. In this work it was important to highlight the most actual questions regarding the application of the clause 11 of this article and to explain how the conclusions of the Supreme Court of Lithuania are coherent with legal regulations and to reveal the relevance of it.

The institute of the rude work duty violation is very important in the Labor law because it allows to the employer to apply the most rigorous disciplinary punishment for the single rude work duty violation – to stand off. This work is useful and relevant not only because of given comprehensive analysis of violations breaking the working order, but and because of the clear and precise presentation of the disciplinary punishments in order to apply suitably the disciplinary responsibility rising because of the rude work duty violation.