

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA**

Rasos Urbanavičienės,
IV kurso, darbo teisės studijų atšakos

Magistro darbas

Drausminės atsakomybės sąvoka ir principai

Vadovas: asist. B. Martišienė
Recenzentas: lekt. A. Šuminas

Vilnius 2009

TURINYS

IŽANGA.....	2
1. Teisinė atsakomybė ir jos bendrieji požymiai.....	4
2. Drausminė atsakomybė kaip teisinės atsakomybės rūšis.....	9
2.1. Drausminės atsakomybės pagrindai ir sąlygos.....	18
2.2. Drausminės atsakomybės sąvoka.....	26
3. Drausminės atsakomybės atribojimas nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.....	29
4. Drausminės atsakomybės principai.....	36
IŠVADOS.....	57
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	59
SANTRAUKA.....	64
SUMMARY.....	65

IŽANGA

Įvairiais teisės suvokimo ir pripažinimo laikais, skirtingais įvairių valstybių gyvavimo laikais, įvairių ir labai skirtingų teorinių doktrinų atstovai, filosofai, mokslininkai teisinę atsakomybę, jos sampratą aiškino labai skirtingai. Atsakomybė kaip požiūris į visuomenės, valstybės ar atskirų asmenų veiksmus, buvo suprantama per filosofinę prizmę. Atskleidžiant ir atskirai analizuojant atsakomybės, kaip reiškinio, bendruosius ir kartu būtinus bruožus, teisinė atsakomybė pristatoma kaip atskira teisinė kategorija. Bendrai teisinės atsakomybės įgyvendinimas vyksta, kai tam tikram teisės pažeidėjui taikomos valstybės teisinio poveikio priemonės. Siekiant atskleisti kuo aiškiau drausminės atsakomybės sampratą, kaip vieną iš teisinės atsakomybės rūšių, pirmiausiai būtina išanalizuoti drausminės atsakomybės pagrindus, o prieš tai apžvelgti ir atsakomybei darbo teisėje būdingus bruožus.

Temos aktualumas, originalumas bei naujumas. Drausminė atsakomybė kaip atskiras darbo teisės institutas Lietuvos teisės literatūroje nagrinėjamas pakankamai siaurai. Norminiai teisės aktai konkrečiai neapibrėžia drausminės atsakomybės sąvokos, bet nurodo būtinus jos požymius. Todėl magistrinio darbo temos aktualumas grindžiamas tuo, kad drausminės atsakomybės sąvokos turinio atskleidimas, jos požymių analizavimas, atribojimas nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių yra labai svarbus praktiniu ir teoriniu požiūriu, taikant konkrečias teisės normas ir siekiant, kad įmonės, įstaigos ar organizacijos veikla būtų racionali, darbo teisiniai santykiai tarp darbuotojų ir darbdavių būtų aiškūs. Teismų praktika pateikia tik bendruosius darbo santykių principus, todėl drausminės atsakomybės principai šiame darbe formuluojami originaliai. Darbo teisiniuose santykiuose teisės normos, kurios reglamentuoja drausminę atsakomybę, yra suprantamos nevienodai, taikomos ir aiškinamos taip pat nevienodai. Teisės normos turi būti aiškinamos sistemiškai, vadovaujantis teisės principais, nes jų tikslas yra suderinti darbo santykių subjektų interesus ir garantuoti darbuotojo bei darbdavio teisių apsaugą bei efektyvią įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklą.

Magistrinio darbo tyrimo objektas – drausminės atsakomybės sąvoka ir jos pagrindų analizė pagal įstaigos, įmonės ar organizacijos darbo tvarkos taisykles bei drausminės atsakomybės principų teorinis analizavimas. Šiame darbe analizuojama bendroji drausminė atsakomybė, nustatoma įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis, ir dėl darbo apimties nebus nagrinėjama specialioji drausminė atsakomybė, taikoma kai kuriose ūkio šakose ar tam tikrose darbo srityse, kur darbuotojams taikomi drausmės statutai, nuostatai, specialūs teisės aktai, kurių darbo drausmę reglamentuoja specialūs įstatymai.

Darbo tikslas – ištirti ir įvertinti drausminės atsakomybės, kaip atskiros teisinės atsakomybės rūšies, sąvoką, išanalizuoti drausminės atsakomybės principus. Darbo tikslas įgyvendinamas, iškeliant šiuos uždavinius: 1) ištirti ir įvertinti drausminės atsakomybės vietą ir svarbą bendrame teisinės atsakomybės kontekste; 2) išnagrinėti drausminės atsakomybės pagrindus, sąlygas; 3) palyginti drausminės atsakomybę su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, atibojant ją nuo kitų rūšių pagal pasirinktus kriterijus; 4) principų, taikomų drausminės atsakomybės tikslui pasiekti, formulavimas, jų teorinis analizavimas.

Įvykdyti aukščiau išvardintiems uždaviniams buvo pasitelkta keletas taikomų mokslinio tyrimo **metodų**. Loginės analizės metodas taikytas, tiriant norminę ir specialiąją literatūrą, darant apibendrinimus. Analizės ir sisteminis metodai panaudoti bendrai teisinės atsakomybės požymių analizei, drausminės atsakomybės ir jos pagrindų analizavimui. Lyginamosios analizės būdu nagrinėjamas drausminės atsakomybės atibojimas nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių pagal pasirinktus kriterijus. Minėti metodai derinami tarpusavyje, siekiant išsamiai atskleisti magistrinio darbo temą.

Pagrindiniai magistro darbo **šaltiniai**. Lietuvos darbo teisės literatūroje drausminės atsakomybės sąvoka, principai nėra plačiai išnagrinėta tema. Todėl rašant darbą daugiausiai naudojamos teisės aktais, reglamentuojančiais drausminę bei kitas teisinės atsakomybės rūšis (Lietuvos Respublikos Konstitucija, darbo kodeksu, kitų teisės šakų kodeksais, įstatymais). Tyrimui panaudota ir kai kurios mokomosios priemonės, vadovėliai. Specialiosios literatūros drausminės atsakomybės tema nėra daug, todėl tyrimui pasinaudota Lietuvos teisės periodikoje išspausdintais mokslininkų straipsniais ne tik drausminės atsakomybės klausimo tema, bet paliečiant kitas teisinės atsakomybės rūšis. Rašant darbą naudojamos S. Vansevičiaus, T. Davulio, V. Tiažkijaus, D. Petrylaitės, V. Vėgelio, I. Nekrošiaus, S. Šedbaro ir kitų Lietuvos bei užsienio autorių darbais bei teismų praktika.

Darbo struktūrą sudaro keturios dalys. Pirmojoje dalyje analizuojama teisinė atsakomybė kaip atskira teisinė kategorija, jos sąvoka ir bendrieji požymiai, būdingi visoms arba beveik visoms teisinės atsakomybės rūšims. Antroji darbo dalis skirta drausminės atsakomybės, vienos iš teisinės atsakomybės rūšių sąvokai atskleisti, analizuojami jos pagrindai bei sąlygos. Trečioje darbo dalyje siekiama išsiaiškinti drausminės atsakomybės atibojimą nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių. Ketvirtoje magistrinio darbo dalyje formuluojami ir analizuojami drausminės atsakomybės specifiniai principai, kurie yra išvestiniai, originalūs bei svarbūs darbo teisės teorijoje bei praktikoje.

1. Teisinė atsakomybė ir jos bendrieji požymiai

Visuomenėje teisinę atsakomybę įprasta tapatinti su įpareigojimu elgtis tam tikru būdu, buvimu atsakingam. Susiklostę teisiniai socialiniai santykiai asmenį įpareigoja elgtis teisėtai, o už neteisėtą elgesį įpareigotas asmuo gali užsitraukti sankciją. Teisinė atsakomybė sukuria, garantuoja tam tikrą socialinę tvarką visuomenėje, žmonių kasdieniniame gyvenime, įvairiose visuomeninio gyvenimo srityse. Visuomenė teisę dažnai suvokia kaip prievartinę tvarką. Todėl laikantis minėtos tvarkos, priešingą teisei elgesį teisės norma susieja su prievartos aktu kaip sankcija¹. Teisinėje literatūroje atsakomybės sąvoka vartojama dažniau retrospektyvine reikšme, kuomet atsakomybė yra už tai, kas padaryta praeityje. Žmogus yra laisvas nuspręsti, kaip jam elgtis, tačiau teisine prasme, asmens elgesiui yra nustatomos tam tikros ribos tarp teisėtumo ir neteisėtumo. Kiekvieno asmens elgesio pasirinkimo laisvė galima tiek, kiek ji neriboja aplink esančių asmenų pasirinkimo laisvės, tuo nepažeidžiant ar nevaržant kitų asmenų teisių bei laisvių. Asmuo laisvai pasirinkęs savo elgesio variantą, supranta ir savo veiksmų ar neveikimo prasmę². Teisinė atsakomybė yra sudedamoji teisinės sistemos dalis. Ji blokuoja priešingą teisei elgesį bei skatina visuomenei naudingą veiklą ir laikoma teisine priemone³. Asmuo laikomas teisiškai atsakingu, kai jis suvokia savo atliekamus veiksmus ir sukeltus padarinius. Teisinė atsakomybė turi du pagrindus, kurie yra būtini apibūdinti atsakomybę, t.y. norminis pagrindas ir faktinis pagrindas. Norminis pagrindas numato atsakomybę galiojančiuose teisės aktuose, o faktinis pagrindas nurodo teisės pažeidimą. Teisinė literatūra pateikia daug ir įvairių teisinės atsakomybės požymių, kuriuos suponuoja teisinės atsakomybės pagrindai ir kurie yra būdingi visoms arba beveik visoms teisinės atsakomybės rūšims:

1. teisinę atsakomybę numato tik teisės normos;
2. faktinį pagrindą apibrėžia teisės pažeidimas;
3. teisinė atsakomybė yra vienas iš valstybės prievartos išraiškos būdų;
4. teisinės atsakomybės subjektas yra kaltas teisę pažeidęs asmuo;
5. priklausomai nuo atsakomybės rūšies, teisinė atsakomybė gali būti taikoma vykdant valstybės institucijų ar pareigūnų procesinę veiklą bei valstybės institucijų ar pareigūnų galiojančiu norminiu aktu, tačiau ją gali taikyti ir dabdavys (drausminės atsakomybės atveju);
6. teisinės atsakomybės esmė yra teisinių sankcijų (atsakomybės priemonių) taikymas teisės pažeidėjui;

¹ Kelsen H. Grynoji teisės teorija. – Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 122.

² Mikelėnas, V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. – Vilnius: Justitia, 1995, p. 6.

³ Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija.- Vilnius: Justitia, 2000, p. 225.

7. teisinė atsakomybė teisės normų pagalba užtikrina teisinę tvarką, išsaugomos teisinės vertybės, užtikrinamas įvairių visuomeninių socialinių santykių dalyvių teisių ir pareigų įgyvendinimas bei pusiausvyra⁴.

Teisinę atsakomybę galima taikyti tik tuomet, kai padaryti veiksmai uždrausti teisės norma arba kai nevykdomas teisės normos imperatyvas. Teisinė atsakomybė suprantama kaip valstybės, visuomenės reakcija į padarytą teisės pažeidimą⁵. Teisės pažeidimas yra fizinių ar juridinių asmenų veika, priešinga teisei ir šia veika pažeidžiama tam tikra tvarka valstybėje arba pažeidžiamos tam tikros teisinės vertybės⁶. Ta subjektų priešinga teisei veika pasireiškia išoriškai asmenų tam tikru elgesiu, o šis elgesys gali pasireikšti aktyviu veikimu ar neveikimu. Kiekvienam žmogui, siekiančiam nevaržomai naudotis jam suteiktomis teisėmis, Konstitucija numato ir tam tikrą pareigų vykdymą. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 28 straipsnis nustato „įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis, žmogus privalo laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų, nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių“⁷. Tai reikštų, kad asmuo, atsisakęs vykdyti teises atitinkančias pareigas, pažeidžia teisių ir pareigų pusiausvyrą, tokiu pagrindu šiam asmeniui įstatymų ir kitų teisės aktų numatytais atvejais gali būti apribotos jam suteiktos teisės, taikomos teisinės atsakomybės priemonės. Kaip teigia teisės mokslininkas A. Vaišvila, teisės pažeidimas suprantamas kaip asmens naudojimasis subjektinėmis teisėmis, kai atsisakoma vykdyti pareigas, kurių vykdymą įstatymas laiko būtina sąlyga legalizuoti asmens naudojamąsi subjektinėmis teisėmis visuomenėje⁸. Asmens veika, kuri yra priešinga teisei, pažeidžia kitų asmenų teises bei teisėtus interesus, o taip pat nustatytą teisinę tvarką. Toks suvokimas apie asmens elgesį, priešingą teisei bei valstybės nustatytai tvarkai, taisyklėms suponuoja mintį, jog apskritai asmuo pažeidžia teisę tik tada, kai jis naudojasi jam suteikta teise ir kai tą naudojamąsi įstatymas sieja su būtinybe vykdyti teisę realizuojančias pareigas. Vertinant teisiškai įvairiais gyvenimo atvejais žmonės visada turi galimybę pasirinkti kaip jiems elgtis, t.y. turi progą pagalvoti apie pasekmes ir nuspręsti kaip elgtis. Teisinės atsakomybės faktinį pagrindą sudarantis teisės pažeidimas apibūdinamas pagal bendrą teisės pažeidimų požymių sistemą, kurią

⁴ Šedbaras S. Administracinė atsakomybė. Vadovėlis. – Vilnius: Justitia, 2005, p. 65.

⁵ Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija.- Vilnius: Justiti, 2000, p. 225.

⁶ Šedbaras S. Administracinė atsakomybė. Vadovėlis. – Vilnius: Justitia, 2005, p. 169.

⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014).

⁸ Vaišvila A. Teisės teorija. Vadovėlis. – Vilnius: Justitia, 2004, p. 432.

sudaro: 1) teisės pažeidimo objektas; 2) objektyvioji pusė; 3) teisės pažeidimo subjektas; 4) subjektyvioji pusė⁹.

Minima požymių sistema parodo priešingą teisei ir pavojingą visuomenei veiką. Pats teisės pažeidimas yra sąmoninga asmens ar asmenų grupių (teisės pažeidimo subjektų) veika. Kuomet asmuo nesuvokia savo veiksmų dėl savo psichinės būklės ar nėra reikiamo amžiaus taikyti atsakomybę, tuomet jo padaryti veiksmai nebus laikomi kaltais ir priešingais teisei. Teisės pažeidimo objektu galime laikyti visuomeninius santykius, kuomet padarytas teisės pažeidimas ir pasikėsinta į tam tikrus žmogaus ar visuomenės turimus gėrius, vertybes. Objektyviają pusę sudaro subjekto padaryta neteisėta veika, kuri yra priešinga teisei ir pavojinga visuomenei, veikos sukelti padariniai bei veikos ir padarytos žalos tiesioginis ryšys. Subjektas tai asmuo, savo veikimu ar neveikimu pažeidęs teisės normų reikalavimus. Kai kalbame apie subjektyviają teisės pažeidimo pusę, turime kalbėti apie neteisėtos veikos motyvus, tikslus bei asmens, padariusio teisės pažeidimą kaltę. Pažymėtina, kad galimi atvejai, kuomet teisinė atsakomybė atsiranda ir taikoma be kaltės (kai kuriais civilinės atsakomybės atvejais). Skirtingose teisės šakose teisinės atsakomybės požymiai pasireiškia įvairiai. Pavyzdžiui, civilinės teisės normos numato savanorišką pareigą atlyginti žalą, priešingu atveju atsakomybė įgyvendinama teisminiu būdu. Administracinėje, baudžiamojoje teisėje atsakomybę įgyvendina tam tikros institucijos, turinčios įgaliojimus taikyti poveikio priemones. Tokiais atvejais įgyvendinant teisinę atsakomybę galimi asmeninio pobūdžio negatyvūs padariniai (laisvės atėmimas, pataisos darbai, atėmimas teisės eiti tam tikras pareigas ir kt.). Teisinio poveikio priemonių pagalba yra skatinama visuomenei naudinga veikla. Valstybės teisinį poveikį gali vykdyti teismas, arbitražas, kiti prievartos organai, kurių veikla ir parodo visuomenės atsaką į priešingus teisei ir kaltus veiksmus. Tuo pačiu pažeidėjui taikomos teisinio poveikio priemonės, sukeliančios asmeniui negatyvius padarinius, o tai ir yra atsakas į jo padarytą žalą¹⁰. Drausminės atsakomybės atveju, į drausminių nuobaudų skyrimą valstybės institucijos nesikiša. Nuobaudų skyrimo procedūras atlieka darbdavys. Taikytina drausminė atsakomybė nesukelia anksčiau minėtų negatyvių padarinių. Tačiau griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo sukelia darbuotojui sveikatos sutrikimus, moralines, psichologines, dvasines, emocines, socialines, ekonomines ir kt. pasekmes.

⁹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 384.

¹⁰ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 344.

Vilniaus Universiteto Darbo teisės vadovėlio autoriai mano, kad teisinę atsakomybę galima apibūdinti kaip tam tikrą prievolę, kuri atsiranda pažeidus teisės saugomą viešąjį ar privatų interesą¹¹. Šios atsiradusios prievolės viena šalis – pažeidėjas, o kita šalis yra valstybė, nukentėjusysis. Pažeidėjas už padarytą teisės pažeidimą privalo atsakyti įstatymo numatyta tvarka, jam gali būti taikomos sankcijos. Tuo tarpu kita prievolės šalis (valstybė, nukentėjusysis) turi teisę taikyti sankcijas už padarytus teisės pažeidimus arba reikalauti, kad jas taikytų atitinkamos institucijos (teismas, arbitražas ir kitos). Teisinė atsakomybė tapatinama su sankcijų taikymu, su neigiamais padariniais teisės pažeidėjui. Žiūrint sistemiškai, pati atsakomybė kildinama, pradedama nuo teisės pažeidimo, o baigiama atitinkamų pažeidimui teisės pažeidėjo teisių suvaržymu. Todėl teisės mokslininkai laikosi tradicinio požiūrio į teisinę atsakomybę kaip į teisinių sankcijų taikymą už padarytus teisės pažeidimus. Priklausomai nuo teisinės atsakomybės rūšies yra labai įvairūs ir platus teisinių santykių subjektų ratas. Šiuose teisiniuose santykiuose gali dalyvauti valstybė, valstybiniai organai, organizacijos, įstaigos ir įmonės bei fiziniai asmenys. Pati atsakomybė įgyvendinama remiantis teisiniu santykiu, kuris atsirado dėl vienokio ar kitokio teisės pažeidimo. Pažymėtina, jog teisinės atsakomybės taikymas yra kaip prevencinė priemonė, išpėjanti naujus pažeidėjus, kaip auklėjamoji priemonė, kuri skatina laikytis įstatymų, gerbti piliečių teises ir teisėtus interesus¹². Atsižvelgiant į teisinės atsakomybės taikymo prasmę, daromą poveikį ir siektiną rezultatą, atsakomybės sąvoką būtų teisinga vartoti ne tik į praeitį, bet ir kaip prevencinę, išpėjamąją bei auklėjamąją priemonę į ateitį. Asmuo, suvokdamas ir vykdydamas jam priklausančias pareigas, privalo suvokti pareigą kaip išpreigojimą kitiems asmenims, nuolat galvoti apie kitų asmenų subjektines teises ir siekti jų nepažeisti. Lietuvos Respublikos Konstitucija 28 straipsnyje įtvirtina suteiktų teisių ir įgyvendinamų pareigų vykdymą. Laikantis Konstitucijos, įstatymų ir nevaržant kitų asmenų teisių ir laisvių, užtikrinama asmenų teisių ir pareigų pusiausvyra¹³. Darytina išvada, jog pažeidus minėtą teisių ir pareigų pusiausvyrą, asmenims atsiranda neigiami padariniai. Kiek ir kokių padarinių atsiras priklausys nuo to, kiek buvo nevykdomos pareigos, pažeidžiamas įstatymas ar kiti teisės aktai. Būtent šiuo atveju bus taikomos konkrečios teisinės atsakomybės priemonės už padarytus teisės pažeidimus, o taip pat tam tikru mastu apribojamos ar susiaurinamos teisės, kurias jiems garantuoja vykdomos pareigos¹⁴.

¹¹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 344.

¹² Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija.- Vilnius: Justitia, 2000, p. 226.

¹³ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014).

¹⁴ Šedbaras S. Administracinė atsakomybė. Vadovėlis. – Vilnius: Justitia, 2005, p. 66.

Teisės literatūroje atsakomybė, kaip atskiras teisės institutas, aiškinama gana plačiai. Teisiškai ji apibūdinama kaip valstybės reakcija į tam tikrą teisės pažeidimą. Atsakomybės tikslas yra išsaugoti teisės nustatytus, sureguliuotus visuomeninius santykius, užtikrinti įstatymų laikymąsi. Kaip minėta anksčiau, atsakomybės taikymo pagrindas yra teisės pažeidimas, kuris apima neteisėtą veiką, kai pažeidžiama tam tikra per ilgą laiką nusistovėjusi ar teisės aktais nustatyta tvarka, nepriimtina bei pavojinga visuomenei. Teisinė atsakomybė apima asmens pareigą atsakyti už padarytą teisės pažeidimą. Atsakomybė taikoma griežtai laikantis teisės normų. Taikant atsakomybę yra daromas teisės aktais numatytas poveikis teisės pažeidėjui, kuriam teisinės atsakomybės priemonių taikymas sukelia moralinio, psichologinio, asmeninio, socialinio ir kitokio pobūdžio padarinius. Teisinės atsakomybės taikomų priemonių pagalba siekiama, kad teisės pažeidėjams tai būtų ne tik prievartos, bet kartu ir prevencinė, auklėjamoji priemonė. Siekiama, kad būtų užkirstas kelias naujiems pažeidimams ir būtų gerbiamos kitų asmenų teisės bei teisėti interesai.

Kiekviena šiuolaikinė demokratinė valstybė siekia sureguliuoti teisinius santykius teisės normomis, įtvirtinant atsakomybę, kaip garantą, kad būtų išaiškintas ir nubaustas teisės pažeidėjas. Visuomenė negali taikytis su teisės normų pažeidimu, negali būti abejinga prigimtinių žmogaus teisių ir laisvių bei įstatymo saugomų interesų pažeidimui. Todėl, nepriklausomai kas taiko teisinę atsakomybę, jos ribas nustato įstatymas, o atsakomybės priemonių taikymas turi būti proporcingas padarytam teisės pažeidimui.

2. Drausminė atsakomybė kaip teisinės atsakomybės rūšis

Teisinės atsakomybės pagalba yra ginamos įmonių, įstaigų, organizacijų, o taip pat ir atskirų piliečių asmeninės ir turtinės teisės. Šiuo laikmečiu svyruojant šalies ekonomikos, finansų pokyčiams, mažėjant darbuotojų užimtumui įstatymų leidėjas bei teisės praktikai privalo derinti galiojančias darbo santykius reguliuojančias teisės normas ne tik su valstybės, bet ir su darbdavių ir darbuotojų interesais. Visuomeniniai darbo santykiai yra darbo teisės objektas. Darbo santykiai atsiranda, kai darbuotojas ir darbdavys sudaro darbo sutartį. Šiuo susitarimu darbuotojui nustatomos darbo funkcijos ir nurodoma paklusti nustatytai darbo tvarkai darbovietėje (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnis). Atsiradus darbo teisiniams santykiams tarp darbuotojo ir darbdavio dažnai iškyla praktinė problema – kaip elgtis, kokią teisės normą taikyti, kai padaromas teisės pažeidimas, atliekant darbinės pareigas. Normos, reguliuojančios darbo teisinius santykius, nustato darbuotojų atsakomybę už padarytus pažeidimus. Pažymėtina, kad kai kuriose ūkio šakose ir kai kurių kategorijų darbuotojams, jų darbo drausmės reglamentavimui taikomi specialieji teisės aktai. Drausminė atsakomybė tokiuose teisiniuose santykiuose taikoma ir už kitokias pražangas. Todėl teisės mokslininkai pagal subjektą ir objektą išskiria dviejų rūšių drausminę atsakomybę: 1) bendroji ir 2) specialioji¹⁵. Bendrąją atsakomybę nustato įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklės. Specialiąją atsakomybę reglamentuoja įstatymai, kiti specialieji norminiai teisės aktai, drausmės statutai bei nuostatai atskirų kategorijų darbuotojams (Darbo kodekso 231 straipsnis). Specialioji drausminė atsakomybė taikoma tam tikrose ūkio šakose, kur darbuotojams keliami didesni ir griežtesni reikalavimai dėl tam tikros specifinės veiklos. Todėl darbuotojams taikomos drausminio poveikio priemonės yra įvairesnės, jų sąrašas platesnis, jų pobūdis griežtesnis. Reikia pažymėti, kad specialiosios drausminės atsakomybės asmenų, kuriems taikomos drausminio poveikio priemonės, ratas nurodytas specialiuose teisės aktuose. Tai tam tikros ūkio šakos, tam tikrų kategorijų darbuotojai, pavyzdžiui, geležinkelių transporto, jūrų, vidaus vandenių laivų darbuotojai, valstybės ar savivaldybių institucijose dirbantys valstybės tarnautojai ir kt. Nuo darbo teisės reguliavimo yra atriboti prokuratūros, muitinės, vidaus tarnybos statutiniai ir karjeros valstybės tarnautojai, todėl norminių teisės aktų, reguliuojančių specialiąją drausminę atsakomybę yra nedaug¹⁶. Atkreiptinas dėmesys, kad specialioji drausminė atsakomybė yra taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems asmenims, kai tuo tarpu, valstybės

¹⁵ Bagdanskis T., Dambrauskienė G., ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008, p. 268.

¹⁶ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. Ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis, individualūs darbo santykiai. II tomas. - Vilnius: Justitia, 2004, p. 325.

tarnautojams darbo įstatymai taikomi tiek, kiek jų santykių nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas¹⁷. Bendroji drausminė atsakomybė yra taikoma visiems darbuotojams, padariusiems darbo drausmės pažeidimą, o taip pat ir tiems, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė¹⁸. Kai kurių profesijų ar tarnybų darbuotojams darbinės pareigas reglamentuoja ne tik įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklės. Darbinės funkcijos detaliau aprašomos pareiginiuose nuostatuose. Jie taip pat laikomi lokaliniu teisės aktu, kuriame be darbuotojo teisių ir pareigų numatoma atsakomybė (Darbo kodekso 232 straipsnis). Drausminės atsakomybės sąvokos supratimas, jos taikymas praktikoje ir aiškumas teorijoje yra labai svarbus. Drausminės atsakomybės, kaip pagrindinės nagrinėjamos šio darbo temos, apibrėžimas įstatyme nėra pateiktas. Svarbiausi teisės aktai, kurie reglamentuoja darbo santykius ir su jais susijusią teisinę atsakomybę, nagrinėjamu atveju drausminę atsakomybę, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹⁹ ir įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklės. Sistemiskai analizuojant Darbo kodekso normas XVI skyrius pateikia drausminės atsakomybės pagrindą sudarančius elementus, drausminės atsakomybės rūšis, įvardija drausminės atsakomybės subjektą, atsakomybės priemones, jų taikymo tvarką, ribas.

Kiekviena įstaiga, įmonė, organizacija siekia darbo našumo, efektyvumo, kokybės rezultatų, nori užtikrinti darbo drausmę darbovietėje, išvengti nelaimingų atsitikimų darbo procese. Todėl būtina reglamentuoti darbuotojų ir darbdavių pareigas, nustatyti darbo organizavimo tvarką, o darbuotojai, atlikdami savo darbo pareigas, privalo paklusti nustatytai tvarkai. Darbo tvarka darbovietėje suprantama kaip darbuotojų ir darbdavių, atskirų kolektyvo narių ar jų grupių darbiniai tarpusavio santykiai, kuriuos reglamentuoja teisės aktai²⁰. Įmonių, įstaigų ir organizacijų darbo tvarką numato bendrieji teisės aktai (Darbo kodeksas, kiti įstatymai, Vyriausybės nutarimai, įvairių valdžios bei valdymo institucijų norminiai aktai). Konkrečios įstaigos darbo tvarką reglamentuoja tos įstaigos darbo tvarkos taisyklės. Ši lokalinę norminę teisės aktą tvirtina įstaigos, įmonės ar organizacijos darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. Be šių taisyklių darbuotojai, dalyvaudami darbo procese ir atlikdami savo darbinės pareigas, turi laikytis ir įstaigos vidaus tvarkos taisyklių, įstaigoje patvirtintų instrukcijų, pareiginių nuostatų, reglamentų bei kitų lokalinių teisės aktų.

¹⁷ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130).

¹⁸ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383.

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

²⁰ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 378.

Darbo tvarkos taisyklėse darbdavys išdėsto savo reikalavimus darbuotojams, siekdamas užtikrinti darbo drausmę darbovietėje. Vilniaus Universiteto docento V. Tiažkijaus pastebėjimu, vyrauja tokia tendencija, kad darbuotojai siekia, kad jiems būtų pavesta atlikti kuo mažiau darbinių funkcijų, o darbdavys siekia kuo daugiau ir sudaro nebaigtinį funkcijų sąrašą²¹. Darbuotojo darbinių funkcijų sąrašas baigiamas žodžiais „ir atlieka kitas jam pavestas funkcijas“. Darbdavys taip elgiasi tenkindamas savo interesus, kadangi jis negali reikalauti darbuotojo atlikti darbo, kuris nereglamentuotas norminiu teisės aktu. Iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo Darbo įstatymų kodekso 151 straipsnis numatė, kad darbo tvarką įmonėse, įstaigose ar organizacijose reglamentuoja vidaus darbo tvarkos taisyklės, paruoštos pagal tipines taisykles²². Šiuo metu įstatymas nenumato pavyzdinių darbo tvarkos taisyklių. Todėl įmonės, įstaigos ar organizacijos šias taisykles ruošia remiantis įvairiomis metodikomis, rekomendacijomis. Teisės mokslininkai pateikia įvairių rekomendacijų išplėsdami ar susiaurindami darbo tvarkos taisyklių turinį. Šiose taisyklėse darbdavys detaliai turi išdėstyti darbuotojų bei administracijos teises ir pareigas. Taisyklėse taip pat turi būti numatyta darbo sutarčių sudarymo, nutraukimo tvarka, darbo ir poilsio laikas, atostogų suteikimo tvarka, darbo užmokesčio, kompensacijų išmokėjimas, darbuotojų kvalifikacijos kėlimas, skatinimas, už darbo drausmės pažeidimus numatoma atsakomybė, ginčų nagrinėjimo tvarka. Kiekvienos darbovietės darbo tvarkos taisyklėse gali būti numatyta ir kitokios darbo proceso reglamentavimo nuostatos. Tai priklausys nuo to, kaip detaliai darbdavys siekia apibrėžti darbo tvarkos reglamentavimą. Kiekviena įmonė, įstaiga ar organizacija darbo tvarkos taisykles rengia pagal savo darbo specifiką. Taisyklių normų turinys turi atitikti darbo teisinius santykius reglamentuojančias normas. Svarbu, kad darbo tvarkos taisyklėse numatytos normos neprieštarautų įstatymams, Vyriausybės nutarimams ir kitų institucijų teisės aktams. Anksčiau minėtas Darbo įstatymų kodekso 151 straipsnis numatė, kad vidaus darbo tvarkos taisykles tvirtina darbo kolektyvas administracijos ir profsąjungos komiteto teikimu, remdamasis tipinėmis taisyklėmis. Darytina išvada, jog darbo tvarkos taisyklių rengimu turėjo rūpintis ne tik administracija, bet profsąjunga. Pagal dabar galiojantį Darbo kodeksą įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisykles tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais (Darbo kodekso 230 straipsnis). Tai reiškia, kad darbo tvarkos taisyklių parengimas yra darbdavio pareiga. Jis privalo laikytis įstatymų ir darbovietėje patvirtinti darbo tvarkos taisykles (Darbo kodekso 229 ir 230 straipsniai). Bet kyla klausimas, kaip elgtis darbdaviui, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra

²¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija. - Vilnius: Justitia, 2005, p. 340.

²² Darbo teisė. Darbo įstatymų ir poįstatyminių aktų rinkinys.- Vilnius, 1996, p. 257.

veikiančios profesinės sąjungos. Darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalis numato, kad jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, tuomet darbuotojams atstovauja darbo taryba. Tačiau pagal įstatymą darbo tarybos sukūrimas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbdavio pareiga. Darbo taryba renkama darbuotojų kolektyvo susirinkime. Todėl galima tokia situacija, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra nei veikiančios profesinės sąjungos, nei darbo tarybos. Tuomet darbdavys, turėdamas pareigą tvirtinti parengtas darbo tvarkos taisykles, neturi galimybės jų suderinti su darbuotojų atstovais. Manytina, kad tokios darbdavio paruoštos darbo tvarkos taisyklės turėtų būti laikomos galiojančiomis, nes tai būtinas teisės aktas, kuris garantuoja darbo tvarką darbovietėje. Be to, Darbo kodekso 230 straipsnis yra imperatyvi teisės norma, nurodanti, kad darbo tvarkos taisyklės privalo būti darbovietėje, kadangi šios taisyklės apibrėžia darbo tvarką įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Nesant įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbo atstovų, darbdavys, vadovaudamasis Darbo kodekso 47 straipsnio 10 dalies nuostatomis, visuotiniame darbuotojų susirinkime supažindina darbuotojus su patvirtintomis darbo tvarkos taisyklėmis. Galimas dar kitas variantas, kai darbuotojų atstovai nesutinka su darbdavio paruoštomis darbo tvarkos taisyklėmis, jose išdėstytais sąlygomis. Šiuo atveju darbuotojų atstovai, gindami darbuotojų teises bei teisėtus interesus, turi galimybę pateikti savo pasiūlymus dėl jiems nepriimtinių darbo tvarkos taisyklių atskirų sąlygų (Darbo kodekso 20 ir 22 straipsniai). Darbo kodekso 230 straipsnis pasako, kad darbo tvarkos taisyklės darbdavys turi suderinti su darbuotojų atstovais. Darbo kodekso komentaro autoriai mano, kad nepavykus suderinti šių taisyklių, jos negalioja²³. Manytina, kad darbdavys ir darbuotojų atstovai privalo vieningai sutarti dėl bendros įstaigos darbo tvarkos, rast pusiausvyrą tarp nesutarimų ir priimti tokį sprendimą, kuris tenkintų abiejų pusių reikalavimus. Galimi atvejai, kai įmonės, įstaigos, organizacijos viduje daromi galiojančių norminių teisės aktų pakeitimai, tuomet darbdaviui privaloma supažindinti darbuotojus su pakeitimais (Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis). Tokiu atveju darbdaviui vėl atsiranda pareiga - suderinti pakeitimus su darbuotojų atstovais, o šie gali nesutikti su pakeitimais. Tiek darbdavys, tiek darbuotojų atstovai, nepažeisdami įstatymų turi siekti užsibrėžtų tikslų ir didinti darbo našumą, racionalumą bei garantuoti darbo drausmę. Tokiu atveju, kuomet darbuotojų atstovai kategoriškai atsisako pritarti - suderinti darbdavio paruoštoms darbo tvarkos taisyklėms ar atskiriems pakeitimams, manytina, kad

²³ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. Ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.III dalis , individualūs darbo santykiai.II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 321.

tokios įmonės, įstaigos ar organizacijos taisyklės turi būti galiojančios, jeigu jos neprieštarauja įstatymams, nepažeidžia darbuotojų teisių ir teisėtų interesų.

Darbo tvarkos taisyklės tai įmonės, įstaigos ar organizacijos lokalinis teisės aktas, kuris numato privalomas darbuotojų elgesio taisykles, kurias jie turi vykdyti, siekiant užtikrinti darbovietėje darbo drausmę. Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti darbuotoją su darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais lokaliniais teisės aktais, kurie reglamentuoja jo darbą (Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalis). Darbo kodeksas nenumato susipažinimo formos, neaišku kaip supažindinti darbuotoją su gausybe lokalinių teisės aktų. Bet praktikoje toks supažindinimo fakto buvimas tenka įrodinėti darbdaviui. Jeigu šalys nesusitaria kitaip, tai darbuotojas dirbti pradeda kitą dieną po darbo sutarties pasirašymo ir jis jau turi būti susipažinęs su įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje galiojančiais lokaliniais teisės aktais, kurie reglamentuoja jo darbą (Darbo kodekso 99 straipsnio 5 dalis). Manytina, kad darbuotojo nežinojimas darbo tvarkos, t.y. nesusipažinus su darbovietėje galiojančiais teisės aktais, būtų traktuojamas kaip darbdavio pareigų neatlikimas ar netinkamas atlikimas. Įstatymas imperatyviai nurodo, kad sudarant darbo sutartį darbdavys privalo supažindinti priimamą dirbti asmenį pasirašytinai su darbo tvarkos taisyklėmis. Būtų tikslinga pačiose darbo tvarkos taisyklėse numatyti, kad darbuotojas darbą pradeda tik po to, kai yra pasirašytinai supažindinamas su visais tuo metu galiojančiais lokaliniais teisės aktais darbovietėje. Aišku, kad darbuotojas darbo sutarties pasirašymo dieną kažin ar suspės perskaityti visus pateiktus jam lokalinius aktus. Kita vertus, įstatymas imperatyviai nurodo darbdaviui darbo sutarties pasirašymo dieną supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi (jeigu yra įstaigoje), darbo tvarkos taisyklėmis, kitais galiojančiais lokaliniais aktais (Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalis). Darbo kodekso 99 straipsnio 3 dalis numato, kad darbdavys atsako už tinkamą darbo sutarties sudarymą. Pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalį darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl darbo sutarties būtinųjų sąlygų. Minėto straipsnio 4 dalis pasako, kad su darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais lokaliniais teisės aktais darbdavys privalo supažindinti darbuotoją sudarydamas darbo sutartį. Iš esmės neaišku, kiek gali užsitęsti darbo sutarties sudarymas, per kokį laiko tarpą sutarties šalys privalo susitarti dėl darbo sutarties sąlygų. Įstatymas tokio termino nenurodo. Darytina išvada, kad įstatymų leidėjas sąmoningai nenurodė termino, per kurį darbo sutarties šalys turi susitarti dėl darbo sutarties sąlygų (Darbo kodekso 95 straipsnis), palikdamas šalims teisę numatyti darbo pradžią. Manytina, kad darbo sutarties sudarymas gali tęstis ne vieną dieną. Vertinant minėtą problematišką situaciją ir vadovaujantis Darbo kodekso 99 straipsnio 5 dalimi, kuri nurodo, kad darbuotojas privalo

pradėti dirbti kitą dieną po darbo sutarties sudarymo, jeigu šalys nesutaria kitaip, siūlytina šalims darbo sutartyje numatyti konkrečią darbo pradžios dieną. Būtina suteikti laiko darbuotojui susipažinti su anksčiau minėtais norminiais aktais, atidžiai perskaityti, išanalizuoti pateiktus dokumentus, o dėl iškilusių klausimų kreiptis pas darbdavį ar administraciją. Tokiu atveju laikytina, jog šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, t.y. darbdavys bus tinkamai supažindinęs darbuotoją su darbo tvarkos taisyklėmis bei kitais lokaliniais teisės aktais, o darbuotojas tinkamai susipažinęs su galiojančiais teisės aktais. Įstatymas nenumato susipažinimo pasirašytinai formos. Todėl būtų tikslinga, kad darbdavys pasirašymo formą numatytų darbo tvarkos taisyklėse ir minėtus susipažinimo faktus įformintų raštiškai ir tai taptų įrodymu (Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 178 straipsnis)²⁴.

Darbo tvarkos taisyklės privalomos tik darbo teisinių santykių subjektams. Darbuotojas, atlikdamas darbo funkcijas, privalo paklusti nustatytai darbo tvarkai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Darbo tvarkos taisyklių pagalba užtikrinama darbo drausmė darbovietėje. Darbuotojai turi žinoti kokias pareigas turi atlikti ir kokia atsakomybė bus taikoma už teisės normų pažeidimą. Darbdaviui ar jo administracijai taip pat būtina laikytis įstatymų ir kitų norminių teisės aktų reikalavimų, sudaryti tinkamas organizacines bei ekonomines, darbo ir poilsio sąlygas, rūpintis darbuotojų poreikiais. Prieš Darbo kodeksą buvusiam Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse²⁵ buvo numatyta, kad darbininkai ir tarnautojai privalo dirbti sąžiningai, dorai, jie turi laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti administracijos nurodymus, kelti darbo našumą, gerinti produkcijos kokybę, laikytis darbo drausmės, saugos ir technikos reikalavimų, tausoti ir gausinti socialinę nuosavybę (Darbo įstatymų kodekso 148 straipsnis). Dabartiniame galiojančiame Darbo kodekse darbuotojai savo ruožtu privalo dirbti sąžiningai, dorai, laikytis norminių teisės aktų reikalavimų, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, laikytis nustatytos technologinės, darbo drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą (Darbo kodekso 228 straipsnis)²⁶. Palyginus šių dviejų įstatymų nuostatas, pastebėta, kad darbuotojų pareigos teoriškai tokios pačios (dirbti sąžiningai, dorai, laikytis darbo drausmės ir t.t.). Naujajame Darbo kodekse kalbama apie teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus. Vadinasi, bet koks lokalinis įmonės, įstaigos ar organizacijos teisės aktas turi būti neprieštaraujantis įstatymų normoms, teisės principams. Darbo tvarkos taisyklėse negali būti įtrauktos tokios

²⁴ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340).

²⁵ Darbo teisė. Darbo įstatymų ir poįstatyminių aktų rinkinys.- Vilnius, 1996, p. 256.

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, jį lydintys teisės aktai, komentaras. II dalis. – Vilnius: UAB Nacionalinis strategijų tyrimo centras. 2005, p. 69.

darbuotojų elgesio taisyklės, kurios prieštarautų įstatymams ir pažeistų darbuotojų teises ar teisėtus interesus. Manytina, kad įstatymų leidėjas tikslingai Darbo kodekso 228 straipsnyje numatė darbuotojų pareigas, kurios vykdytinos vadovaujantis tik teisėtomis nuostatomis. Darbo įstatymų kodesas ir Darbo kodeksas numato ir aiškias administracijos pareigas, turinčias vienodą tikslą - užtikrinti darbo drausmę įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Darbdavys ir administracija privalo tinkamai organizuoti darbą, laikytis įstatymų, rūpintis darbuotojų poreikiais ir pan. (Darbo įstatymų kodekso 150 staripsnis, Darbo kodekso 229 staripsnis). Darbo įstatymų kodeksas išskiria dvi dirbančiųjų kategorijas, t.y darbininkai ir tarnautojai. Darbo įstatymų kodeksas numatė, kad ir darbininkams, ir tarnautojams, pažeidus darbo drausmę, taikomos Darbo įstatymų kodekso normos. Darbo įstatymų kodekso 152 straipsnis nurodo, kad atskiroms darbininkų ir tarnautojų kategorijoms galioja drausmės statutai²⁷. Darytina išvada, kad visi darbuotojai privalo vykdyti jiems įstatymu numatytas pareigas, nepažeisti darbo drausmės. Darbuotojai, nevykdydami neteisėtų nurodymų, nebus laikomi pažeidę darbo drausmę.

Darbo drausmės laikymasis yra viena iš pagrindinių darbuotojų pareigų, kurių nevykdant, negalima užtikrinti normalių darbo teisinių santykių įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, pasiekti užsibrėžtų efektyvaus ir našaus darbo rezultatų. Darbo teisinių santykių subjektų abipusis supratimas, aiškus teisių ir pareigų derinimas padeda užtikrinti darbovietėje darbo drausmę.

Darbo drausmė gali būti suprantama objektyviaja ir subjektyviaja prasme²⁸.

Objektyviaja prasme suprantama kaip visuma teisės normų, kurios ir nustato darbo tvarką įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Šios teisės normos reglamentuoja tam tikrus visuomeninius santykius, nustato darbuotojų ir darbdavių pareigas, drausminės atsakomybės pagrindus, drausminių nuobaudų taikymą, darbuotojų skatinimo priemones. Darbo teisės normos, kurios reglamentuoja drausminės atsakomybės taikymą turi būti aiškinamos sistemiškai, nes jų tikslas yra teisingai suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus. Šių normų pagalba garantuojama darbuotojų ir darbdavių darbo teisių apsauga²⁹.

Darbo drausmė subjektyviaja prasme suprantama kaip konkrečių darbuotojų pareigos, tam tikrų nustatytų nurodymų, reikalavimų vykdymas. Minėtus darbdavio ar administracijos tvirtintus nurodymus darbuotojai vykdo sudarytos darbo sutarties

²⁷ Nekrošius I., Nekrašas V., Dambrauskas A. ir kt. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: „Mintis“, 1988, p. 251.

²⁸ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 382.

²⁹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 382.

pagrindu. Darbuotojo pareiga laikytis įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje patvirtintų darbo tvarkos taisyklių, vykdyti pareiginiuose nuostatuose (Darbo kodekso 232 straipsnis), saugos ir sveikatos instrukcijose nurodytus reikalavimus, tausoti darbdavio turta, vykdyti kitus teisėtus darbdavio ar administracijos nurodymus (Darbo kodekso 228). Darbdavys ar administracijos įgaliotas asmuo negali reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, dėl kurio nėra sudaryta darbo sutartis (Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalis) arba negali versti darbuotojo dirbti darbo, kurio jis neišmano, neinstrukuotas dėl saugaus darbo (Darbo kodekso 270 straipsnis). Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnis taip pat numato darbuotojų pareigą laikytis saugos ir sveikatos reikalavimų³⁰. Pažymėtina, kad darbuotojai tinkamai vykdydami savo darbineis pareigas ir laikydamiesi galiojančių norminių teisės aktų reikalavimų, privalo nepažeidinėti numatytos darbo tvarkos, bet ir saugoti savo bei kitų darbuotojų sveikatą bei gyvybę (Darbo kodekso 274 straipsnis). Todėl darbo drausmė teisės mokslininkų nuomone laikytina teisės normų visuma arba konkretaus darbuotojo elgesys³¹.

Darbuotojams, esantiems darbo teisiniuose santykiuose, svarbu įstaigos, įmonės ar organizacijos gamybinio technologinio proceso lygis, jiems labai svarbu jų darbo ir poilsio sąlygos, laiku ir teisingai mokamas darbo užmokestis. Darbo kodekso 229 straipsnis numato darbdaviui pareigą tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, sudaryti jiems saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas, o Darbo kodekso 264 straipsnis įpareigoja darbą organizuoti vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais. Pažymėtina, kad darbo drausmės pažeidimai dažnai padaromi ir būna susiję su blogu darbo organizavimu, planavimu, materialinių išteklių trūkumu ir pan. Manytina, jog darbo drausmės palaikymui didelę įtaką daro ir darbdavio ar administracijos elgesys. Be Darbo kodekse išvardintų privalomų darbdaviui ir administracijai pareigų, jie turėtų siekti palaikyti gerą darbinę atmosferą kolektyve, stengtis sumažinti iškilusią psichologinę įtampą, ugdyti darbuotojų sąmoningumą, ūkiškumą, pagarbą kolektyvo nariams bei administracijai, sudaryti sąlygas kelti kvalifikaciją, laiku ir teisingai sumokėti darbo užmokestį. Darbo teisiniai santykiai turi pavaldumo aspektą. Teisingas ir sąmoningas supratimas vykdyti darbdavio ir administracijos nurodymus padeda stiprinti darbo drausmę. Tinkamam racionaliam darbui užtikrinti yra labai svarbu sistemiškai kontroliuoti kaip darbuotojai tinkamai, sąžiningai, pareigingai atlieka savo pareigas, kad būtų galima išvengti ar bent jau sumažinti darbo drausmės pažeidimus įstaigoje, įmonėje bei

³⁰ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir pildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170).

³¹ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. Ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.III dalis, individualūs darbo santykiai.II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 317.

organizacijoje, galinčius sukelti sunkias pasekmes. Manytina, jog tinkamai reglamentuotos darbdavių ir administracijos darbinės pareigos, teisėtas elgesys palaiko darbo drausmę darbovietėje, o darbuotojams sudarytos normalios darbo sąlygos mažina darbo drausmės pažeidimus.

Darbo kodekso 4 straipsnio 1 dalies 10 punktą nurodo, kad darbo drausmės užtikrinimo pagrindus nustato darbo įstatymai³². Šio kodekso 227 straipsnio 1 dalis numato, kad normalus našus darbas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje užtikrinama, sukuriama tinkamas organizacines bei ekonomines darbo sąlygas bei skatinant darbuotojus už gerą darbą. Tai patvirtina ir Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas, kad darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą, sudaryti tinkamas darbui sąlygas, supažindinti darbuotojus su įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis, pareiginiiais nuostatais³³. Darytina išvada, kad jeigu darbdavys netinkamai organizuoja darbą, pažeidžia jam privalomas darbinės funkcijas ar jų nevykdo, tuomet neužtikrinama darbo drausmė darbovietėje ir tokiu atveju darbuotojui netaikoma drausminė atsakomybė. Darbuotojų teisinė pareiga laikytis darbovietėje nustatytos darbo drausmės kyla iš teisiškai nustatytų reikalavimų. Darbdavys turi teisę kontroliuoti, kaip darbuotojas vykdo jam pavestus darbus³⁴. Įvertindamas savo darbuotojų pareigų atlikimą, iniciatyvą, sąžiningą ir nepriekaištingą darbą, rūpindamasis jais ir jų poreikiais, darbdavys gali darbuotojus paskatinti. Darbuotojų skatinimo tvarka numatyta Darbo kodekso 233 straipsnyje. Darbdavys gali paskatinti savo darbuotojus, išmokėdamas jiems premijas, teikdamas jiems dovanas, reikšdamas jiems padėkas ir kitaip skatindamas juos. Šis praktikoje nudojamas darbo drausmės užtikrinimo būdas daro psichologinį, moralinį, materialinį, ekonominį ir kt. poveikį darbuotojams, tačiau nepadedą visiškai išvengti darbo drausmės pažeidimų. Kitas darbo drausmės užtikrinimo būdas, kurį nurodo Darbo kodeksas, tai yra drausminio poveikio priemonių taikymas (Darbo kodekso 227 straipsnio 2 dalis). Darbo kodekso komentaro autoriai mano, kad darbo drausmės užtikrinimas darbovietėje turi įtakos bendrajam darbo santykių teisiniui reguliavimui, nors šis užtikrinimas ir nėra numatytas Darbo kodekso 2 straipsnyje kaip darbo santykių teisinio reglamentavimo principas³⁵. Kai darbuotojai dirba nesąžiningai, laiku ir tiksliai nevykdo jiems pavestų nurodymų, nesilaiko privalomų techninių, saugos ir sveikatos bei kitų privalomų instrukcijų, nesaugo darbdavio

³² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

³³ 2008 m. spalio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. R. B. v. VšĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, bylos Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 11.4.11.

³⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija.- Vilnius: Justitia, 2005, p. 334.

³⁵ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. Ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis, individualūs darbo santykiai. II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 317.

turto, nesilaiko darbo drausmės, darbdavys jiems gali taikyti drausminę atsakomybę ir skirti drausmines nuobaudas, numatytas Darbo kodekso 237 straipsnyje. Drausminės atsakomybės taikymas atlieka dvejopą funkciją: nubaudžia pažeidėją ir užkerta kelią kitiems pažeidimams.

2.1. Drausminės atsakomybės pagrindai ir sąlygos

Drausminės atsakomybės taikymo pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, todėl drausminės atsakomybės tikslas – nubausti darbo drausmę pažeidusį asmenį už netinkamą darbo funkcijų atlikimą ir vykdyti prevenciją. Darbo drausmės pažeidimą apibūdina Darbo kodekso 234 straipsnis, kuris numato, kad „Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės“³⁶. Darbo drausmės pažeidimu laikomas ir darbuotojo saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, lokalinių įmonės, įstaigos ar organizacijos darbų organizavimo, jų vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas (Darbo kodekso 264 straipsnio 4 dalis). Įstatymuose ar kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose gali būti numatytos ir kitos pražangos, kai už jas yra taikoma atitinkama drausminė atsakomybė. Teisės teorijoje bendrąja prasme darbo teisės pažeidimu yra laikoma kalta neteisėta darbo teisės subjektų veikla³⁷.

Darbo drausmės pažeidimui konstatuoti, būtina nustatyti visus teisės pažeidimo elementus: subjektą, objektą, subjektyviąją ir objektyviąją puses. Darbuotojui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą, atitinkantį visus teisės pažeidimo sudėties elementus, bus taikoma drausminė atsakomybė.

Darbo drausmės pažeidimo subjektas yra darbo drausmę pažeidęs asmuo. Drausminės atsakomybės taikymas galimas tik darbo teisinių santykių subjektui. Drausminė atsakomybė gali būti tik individuali, taikoma tik konkrečiam darbo drausmę pažeidusiam asmeniui. Toks asmuo negali savo teisių ir pareigų perduoti kitam ar jas įgyvendinti per kitą asmenį. Drausminės atsakomybės subjektu gali būti tik asmuo, atitinkantis Darbo kodekso 13 ir 15 straipsnio nuostatas, kur numatyta, kad asmuo turi dirbti pagal darbo sutartį ir turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbinis teisnumas tai asmens galėjimas turėti darbo teises ir pareigas. Galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas yra darbinis veiksnumas. Taip pat šiuose darbo teisiniuose santykiuose labai svarbu asmens amžius. Įstatymu numatyta, kad visiškas darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui, sulaukusiam 16 metų. Toks asmuo jau gali sudaryti darbo sutartį ir pradėti dirbti sulygtą darbą, nepakenkti savo ir kitų asmenų

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

³⁷ Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p. 225.

sveikatai, nedaryti žalos. Tačiau Darbo kodeksas arba kiti įstatymai gali numatyti ir šios nuostatos išimtis. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 277 straipsnio 1 dalis išvardija darbus, kurių negali dirbti asmenys neturintys 18 metų. Darbo teisinio santykio subjekto teisnumas yra socialinis asmens ir valstybės santykis³⁸. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties nurodo, kad užsienio valstybių piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai turi tokį patį darbinį teisnumą kaip Lietuvos piliečiai³⁹. Darbuotojo teisnumas ir veiksnumas yra glaudžiai susiję. Asmeniui darbinis teisnumas atsiranda ne nuo gimimo, o nuo tam tikro amžiaus, kuomet atsiranda veiksnumas, kai asmuo savo fiziniiais, intelektiniais sugebėjimais geba sukurti teises, įgyvendindamas atitinkamas pareigas. Todėl teigtina, kad darbuotojas turi teisnumą tik tada, kai turi ir veiksnumą, t.y. kai sugeba suvokti savo veiksmus, juos valdyti. Tokiu atveju, kai nustatoma, kad asmuo neveiksnus, jis negali būti darbo teisinių santykių subjektu ir drausminė atsakomybė tokiam asmeniui netaikoma. Darbinis teisnumas ir veiksnumas suteikiamas asmenims, nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, kilmės, pilietybės, tikėjimo, santuokinės ar šeimyninės padėties, įsitikinimų, pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms bei visuomeninėms organizacijoms ir kitų aplinkybių⁴⁰. Apibendrintai galima teigti, kad darbuotojas, sudaręs darbo sutartį, pradėjęs įgyvendinti savo darbinį teisinį subjektiškumą ir pažeidęs darbo drausmę, tampa darbo drausmės pažeidimo subjektu, kuriam taikoma drausminė atsakomybė numatyta įstatymu. Kai analizuojama darbo drausmės pažeidimas, tuomet kalbama apie įmonės, įstaigos ar organizacijos konkretaus darbuotojo elgesį. Toks elgesys turi būti susijęs su darbuotojo darbine veikla. Darbuotojas, netinkamai vykdęs savo darbinės pareigas, savo neteisėtais ir kaltais veiksmais ar neveikimu pažeidžia galiojantį tos įmonės, įstaigos ar organizacijos lokalinį teisinį aktą, kuris numato darbo tvarką darbovietėje. Darbo kodeksas numato, kad darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės (Darbo kodekso 230 straipsnis). Vilniaus Universiteto mokslininkai teigia, jog įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarką reguliuoja ne tik vietiniai, bet ir bendrieji norminiai teisės aktai (įstatymai, Darbo kodeksas, Vyriausybės nutarimai, kitų valdžios ir valdymo institucijų norminiai teisės aktai)⁴¹. Manytina, kad darbo tvarkos taisyklėse turi būti kiek įmanoma detaliau išdėstoma darbuotojų ir administracijos pareigos, darbo tvarka darbovietėje. Svarbiausia,

³⁸ Bagdanskis T., Dambrauskienė G., ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008, p. 48.

³⁹ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539).

⁴⁰ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Metodinė mokymo priemonė.-Vilnius: Žaltvyklė, 2007, p. 33.

⁴¹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 378.

kad šis lokalinis teisės aktas turi neprieštarauti bendriesiems teisės aktams. Todėl darbo drausmės pažeidimo objektas yra įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatyta darbo tvarka.

Darbo drausmės pažeidimui būdinga tai, kad jis visada susijęs su darbo tvarką reglamentuojančio teisės akto pažeidimu. Apie darbo drausmės pažeidimą sprendžiama iš to, ar darbuotojas atliko jam pavestas pareigas, kurios numatytos teisės aktuose⁴². Jeigu pažeidžiamas teisės aktas, vadinasi darbuotojo elgesys buvo priešingas numatytam norminiam teisės aktui. Toks darbuotojo neteisėtas elgesys yra darbo drausmės pažeidimo objektyvioji pusė. Teisės aktų nuostatomis prieštaraujantis darbuotojo elgesys yra neteisėta darbuotojo veika. Tokia veika pasireiškia darbuotojui privalomų pareigų nevykdymu ar netinkamu vykdymu. Svarbu tai, kad darbuotojas, būdamas darbo teisiniuose santykiuose, privalo žinoti savo darbines pareigas, jų turinį. Darbuotojas taip pat turi žinoti ir savo darbinių funkcijų vykdymo tvarką. Darbdavys turi pareigą supažindinti darbuotoją su įmonėje, įstaigoje, organizacijoje galiojančiais norminiais teisės aktais⁴³. Darbuotojo informavimą numato Europos Bendrijos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. Direktyva 91/ 533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie sutarties arba darbo santykių sąlygas“⁴⁴. Jeigu darbdavys nevykdo jam privalomos pareigos, darbuotojas, nors ir būdamas reikiamai atidus, dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka savo darbines funkcijas, tokie darbuotojo veiksmai negali būti laikomi drausminės atsakomybės pagrindu⁴⁵. Darbuotojas darbo drausmės nepažeidžia, jeigu jis nežino taisyklių, nustatančių jo darbo atlikimo sąlygas ir tvarką⁴⁶.

Darbo kodeksas nenumato neteisėtos veikos apibrėžimo. Ši darbo drausmės pažeidimo būtina sąlyga įvardijama kaip darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas (Darbo kodekso 234 straipsnis). Pažeisdamas darbo tvarką, numatytą įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklėse, tokiu elgesiu darbuotojas pažeidžia teisinę pareigą. Ši teisinė pareiga lokaliniame teisės akte, t.y. darbo tvarkos taisyklėse, įvardijama kaip tam tikrų veiksmų privalomas atlikimas arba tam tikrų veiksmų draudimas. Tokiu atveju, kai darbuotojas atlieka veiksmus, kurie jam draudžiami teisės aktu, laikytina, kad toks darbuotojas elgiasi neteisėtai. Kai darbuotojas yra tinkamai

⁴² 2007 m. gruodžio 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. V. A. v. VšĮ Alytaus poliklinika, bylos Nr. 3K-3-544/2007, kat. 11.9.10.7.

⁴³ 2004 m. gegužės 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. I. T. v. Šiaulių lopšelio- darželio „Trys nykštukai“, bylos Nr. 3K-3-314/2004, kat. 11.9.10.7.

⁴⁴ Davulis T. Usonis J. Europos Sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys. – Vilnius: teisinės informacijos centras, 2004, p. 383.

⁴⁵ 2004 m. gegužės 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. I. T. v. Šiaulių lopšelio- darželio „Trys nykštukai“, bylos Nr. 3K-3-314/2004, kat. 11.9.10.7.

⁴⁶ 2006 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. G. Z. v. AB „Parex bankas“, bylos Nr. 3K-3-499/2006., kat. 15.3.2.

supažindintas su darbo tvarkos taisyklėmis ir darbo procese neatlieka jam privalomų pareigų, laikytina, kad toks darbuotojas nevykdė savo pareigų. Darbuotojo elgesys, kai yra pažeidžiamos jo darbinės pareigos, nustatytos darbo tvarkos taisyklėse ir kituose aktuose, įvardijama kaip darbuotojo neteisėta veika⁴⁷. Darbo kodekso 119 straipsnis numato draudimą darbdaviui ar jo administracijai reikalauti, kad darbuotojas vykdytų darbus, dėl kurių nėra susitarta darbo sutartyje, išskyrus atvejus, numatytus pačiame darbo kodekse. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbdavys ir darbuotojas, sudarydami darbo sutartį, privalo sulgyti dėl darbo funkcijų. Darbo kodekso 95 straipsnis darbo funkcijas įvardija kaip darbuotojo tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba tam tikros pareigos. Darbo kodekso komentaro autorių nuomone pareigos yra nustatytas darbas⁴⁸. Todėl darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas dirbtų kitokius darbus nei buvo sulgyta darbo sutartimi t.y. negali versti darbuotojo dirbti darbų, kurie neįeina į jo pareigas. Tokių darbuotojo veiksmų (veikimo ar neveikimo) negalima laikyti pažeidusiais darbo drausmę ir drausminė atsakomybė tokiu atveju netaikytina. Darbo kodeksas nevardija darbo drausmės pažeidimų. Dauguma konkrečių darbinių pareigų, funkcijų, kurių nevykdymas tampa darbo drausmės pažeidimu, yra numatyta įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklėse. Tačiau Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalis pateikia šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sąvoką. Tai toks darbo drausmės pažeidimas, kai šiurkščiai pažeidžiama tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojantys teisės aktai arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Šio straipsnio 2 dalyje nurodoma dešimt šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejų. Tačiau šis sąrašas nėra baigtinis. Minėto straipsnio 2 dalies 11 punktą numato, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu galima laikyti ir kitus nusižengimus, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 9.11 punkte Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą išaiškino, kad šiurkščiu nusižengimu laikytini: 1. kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas nusižengimas, kai šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka; 2. kiti nusižengimai, kurie atsižvelgiant į Darbo kodekso 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, kvalifikuojami kaip nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Atkreiptinas dėmesys, kad šiurkštus darbo drausmės

⁴⁷ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Monografija.- Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 98.

⁴⁸ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. Ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.III dalis , individualūs darbo santykiai.II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 49.

pažeidimas gali būti padaromas ir neveikimu, nes neveikimas yra viena iš darbo pareigų pažeidimo formų⁴⁹. Tokiu atveju darbuotojas įmonės, įstaigos ar organizacijos norminius teisės aktus pažeidžia ne aktyviais veiksmais, bet priešingai, neatlieka jam privalomų atlikti pareigų. Ar tokie darbuotojo veiksmai (neveikimas), pažeidus darbo tvarkos taisyklių nuostatas, bus pripažinti kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, kiekvienu konkrečiu atveju sprendžia darbdavys. Sprendžiant klausimą dėl drausminės atsakomybės taikymo būtina įvertinti ne tik darbuotojo pareigą atlikti veiksmus, numatytus darbo tvarkos taisyklėse, bet svarbu įvertinti darbuotojo gebėjimus atlikti norminiam teisės akte numatytus veiksmus. Galimas variantas, kai darbuotojas dėl savo sugebėjimų, kvalifikacijos, darbo patirties trūkumo gali nesugebėti praktiškai atlikti jam pavestų pareigų. Toks nesugebėjimas atlikti pavestas pareigas manytina, kad negali būti įvardijamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Tam tikrų darbuotojo veiksmų neatlikimą (neveikimą) laikyti darbo drausmės pažeidimu tikslinga tik nustačius darbuotojo kaltę. Darytina išvada, kad vertinti reikia visas aplinkybes, kurios yra būtinos drausminės atsakomybės taikymui.

Subjektyvioji darbo drausmės pažeidimo pusė yra darbuotojo, kuris savo neteisėtais veiksmais pažeidė darbo drausmę, kaltė. Plačiąja prasme kaltė suprantama kaip nesilaikymas teisės reikalaujamo elgesio. Jau Romėnų teisės šaltiniu laikomuose digestuose buvo sakoma, kad nėra kaltės, jeigu laikytasi visko, ko reikalaujama⁵⁰. Darbo kodekso 234 straipsnis įvardina kaltę kaip būtiną drausminės atsakomybės sąlygą, bet kaltės sąvokos neapibrėžia. Darbo kodekso komentaro autoriai kaltę apibūdina kaip teisės pažeidėjo psichinį santykį su jo padaryta priešinga teisei veika⁵¹. Tai subjektyvus kaltės supratimas. Todėl kiekvieno konkretaus darbo drausmės pažeidimo atveju nustatant darbuotojo kaltę, būtina įvertinti darbuotojo elgesį darant teisės pažeidimą. Teisės mokslininkų nuomone, asmuo gali būti pripažintas kaltu, kai jis nesugeba elgtis taip, kaip elgtųsi jo vietoje protingas žmogus⁵². Konkrečioje situacijoje darbuotojo elgesys turi atitikti norminiuose teisės aktuose numatytus reikalavimus. Pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės reiškia, „kad darbuotojas privalo žinoti darbo pareigų turinį, jų realizavimo tvarką ir sąlygas, nustatytas įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklėse, kurių pažeidimas yra pagrindas darbuotojo drausminei

⁴⁹ 2003 m. gruodžio 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. V. P. v. Jonavos rajono savivaldybės administracija, bylos Nr. 3K-3-1154/2003, kat. 2.4.3.12.

⁵⁰ Nekrošius I., Nekrošius V., Vėlyvis S. Romėnų teisė. Antras pataisytas ir papildytas leidimas.- Vilnius: Justitia, 1999, p. 232.

⁵¹ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. Ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.III dalis , individualūs darbo santykiai.II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 358.

⁵² Ambrasienė D., Baranauskas E., Bublienė D ir kt. Civilinė teisė. Prievolių teisė.Vadovėlis.- Vilnius: Lietuvos teisės Universitetas, 2004, p. 188.

atsakomybei atsirasti⁵³. Darbuotojo pareigos, jų atlikimo tvarka didžiaja dalimi įmonėje būna apibrėžtos darbuotojo pareiginiuose nuostatuose. Todėl juose pareigų atlikimo tvarka turi būti aiški, konkreti kiekvienam darbuotojui. Pažymėtina, kad yra tam tikri darbai, kur darbuotojas konkrečiu atveju turi priimti sprendimus, vadovaudamasis savo žiniomis, kompetencija, kai tokie veiksmai nenumatyti pareiginiuose nuostatuose. Sureglamentuoti viską yra neįmanoma, todėl kai kurios darbo pareigos gali būti nurodomos siaurai, lakoniškai. Dažnai pasikartojančius, problematiškus darbinius santykius darbdavys ar administracija galėtų spręsti, keisdami ar papildydami įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisykles, suderinus su darbuotojų atstovais. Kasdien kinta ekonominiai socialiniai santykiai, išnyksta ar atsiranda nauji. Darbo santykius kiekvienu konkrečiu atveju nulemia tam tikros susiklosčiusios aplinkybės. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo teisėjų nuomone ir įstatymais neįmanoma sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų⁵⁴. Galima situacija, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje keičiant gamybos mastą, diegiant naujas technologijas ar iš esmės keičiant darbo organizavimo tvarką, pasikeičia darbuotojų darbo funkcijos. Pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalį darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Svarbu tai, ar pasikeitus darbo sąlygoms, pasikeičia darbuotojo darbo funkcijos, t.y. atliekamas darbas. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalį, kai keičiamos darbo sąlygos būtina gauti išankstinį raštišką darbuotojo sutikimą, išskyrus ypatingus atvejus, numatytus šio kodekso 121 straipsnyje. Darytina išvada, kad jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje padaryti darbo organizavimo pakeitimai iš esmės nekeičia darbuotojo darbinių funkcijų, dėl kurių buvo sulygta darbo sutartimi, papildomas susitarimas nėra būtinas. Galimas atvejis, kai darbuotojas sutinka būti perkeliamas į kitas pareigas toje pačioje darbovietėje. Darbdaviui atsiranda pareiga supažindinti darbuotoją su darbo tvarka konkrečiame darbo sektoriuje ir konkrečių naujų pareigų vykdymu. Manytina, kad toks darbuotojas gali pradėti darbą naujose pareigose tik pasirašytinai susipažinęs su pateiktais norminiais teisės aktais. Tačiau pasikeitus tam tikriems darbo santykiams darbdavys privalo pakeisti naujų santykių reglamentavimo tvarką, laikydamasis įstatymų. Nepakeitus lokalinių norminių aktų, nesupažindus su jais darbuotojų, drausminės atsakomybės taikymas negalimas. Darytina išvada, kad sunku sureguliuoti detaliai visus darbo teisinius santykius įstatymais, tačiau, siekiant užtikrinti darbo tvarką įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kelti darbo našumą, būtina lokaliniais teisinių aktais reglamentuoti kuo

⁵³ 2004m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. I. J. v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, bylos Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

⁵⁴ 2008 m. birželio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. I. S. v. Vilniaus etinės veiklos centras, bylos Nr. 3K-3-306/2008, kat. 11.6.4; 11.9.10.8.

įvairesnius darbo teisinius santykius. Toks lokalinis teisės aktų reglamentavimas padėtų užtikrinti tinkamą pareigų vykdymą bei sumažintų darbo drausmės pažeidimų skaičių. Darbo drausmės pažeidimo atveju, analizuojant vieną iš būtinųjų drausminės atsakomybės sąlygų – kaltę, tikslinga analizuoti ir svarstyti ne tik faktinius darbuotojo veiksmus, bet labai svarbu detaliai analizuoti teisės normas, kurios reglamentuoja darbo tvarką įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Nenustačius darbuotojo veiksmuose kaltės, negalima taikyti drausminės atsakomybės⁵⁵. Darbuotojo kaltė gali pasireikšti tyčia ir neatsargumu. Darbuotojo kaltė nėra preziumuojama, ją turi įrodyti darbdavys. Jeigu negalėsime įvardinti bent vienos būtinos drausminės atsakomybės sąlygos (neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kaltės), negalėsime taikyti drausminės atsakomybės ir visa įrodinėjimo našta procese tenka darbdaviui. Teisme tikrinama darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumas bei teisėtumas. Darbdavio įrodinėjamos konkrečios aplinkybės turi būti pagrįstos ne formaliais darbuotojo darbo trūkumais, o konkrečiu darbo drausmės pažeidimu⁵⁶. Todėl darbdavio pareiga - įrodyti neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kaltės buvimą. Teismų praktikoje akcentuojama, kad drausminės atsakomybės taikymui yra būtinos visos darbo drausmės pažeidimo sąlygos (neteisėti veiksmai ar neveikimas, kaltė, pasekmės ir priežastinis ryšys tarp neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir atsiradusių pasekmių)⁵⁷. Nesant nors vienos iš jų, drausminės atsakomybės taikyti negalima. Darbdavio teisė patraukti darbuotoją drausminėn atsakomybėn egzistuoja tik tuomet, kai paties darbdavio įvykdytas pažeidimas nėra darbo drausmės nesilaikymo priežastis⁵⁸. Svarbu ir tai, kuomet darbuotojas sąmoningai nevykdo savo darbinių pareigų, toks elgesys (neveikimas) gali būti pripažįstamas kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, bet tai turi būti šiurkštus, kaltas, tyčinis pareigų nevykdymas normaliomis darbo sąlygomis⁵⁹. Neteisėti darbuotojo veiksmai visada yra susiję su norminio teisinio akto pažeidimu. Toks teisės normos pažeidimas yra susijęs su darbuotojo kaltės nustatymu. Darbuotojo kaltė yra laikoma esminiu darbo drausmės pažeidimo elementu. Drausminė atsakomybė kaip teisinės atsakomybės rūšis laikoma individualia atsakomybe. Ji taikytina tik konkrečiam teisės

⁵⁵ 2006 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. G. Z. v. AB „Parex bankas“, bylos Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8.

⁵⁶ 2006 m. sausio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, bylos Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.

⁵⁷ 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. N. M. v. VŠ Vilniaus kraujo centras, bylos Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.; 2008 m. spalio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. R. B. v. VŠ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, bylos Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1.; 11.4.11.; 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. A. Č. v. VŠ Vilniaus kraujo centras, bylos Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13.

⁵⁸ 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. A. Čuprinskas v. VŠĮ „Vilniaus kraujo centras“, bylos Nr. 3K-3-694/2001.

⁵⁹ 2005 m. vasario 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. V. T. v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“, bylos Nr. 3K-3-109/2005, kat. 15.3.2.

normos pažeidėjui. Todėl, nenustačius konkretaus darbuotojo kaltės, drausminės atsakomybės taikymas negalimas.

Darbdavys, nustatęs netinkamą darbo pareigų atlikimo faktą, išsamiai išanalizavęs svarbias pažeidimo padarymo aplinkybes, nusprendžia dėl drausminės nuobaudos skyrimo, atsižvelgdamas į darbo drausmės pažeidimo sunkumą, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis padarytas darbo drausmės pažeidimas bei darbuotojo požiūrį į darbą⁶⁰. Nustačius darbo drausmės pažeidimą ir jį padariusį pažeidėją, drausminio poveikio priemonės, numatytos įstatymu taikomos tuoj pat. Darbdavys skirdamas drausminę nuobaudą privalo vadovautis tik įstatymu. Pasibaigus darbo teisiniams santykiams, kai darbuotojas jau neatlieka savo darbinių funkcijų, drausminė atsakomybė netaikoma. Drausminių nuobaudų skyrimo tikslas yra užtikrinti darbo drausmę darbovietėje bei prevencinė priemonė kitiems toje darbovietėje dirbantiems asmenims. Darbo drausmės pažeidimas gali būti padaromas vieną kartą, tačiau praktikoje pasitaiko, kad tas pats darbuotojas sistemiskai pažeidinėja darbo drausmę, daro tęstinius pažeidimus, t.y. tokius, kurie padaromi per tam tikrą ilgesnį ar trumpesnį laiką (Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktas)⁶¹. Bet kokie tokio darbuotojo aplaidumo darbe, netinkamo jam pavestų pareigų atlikimo pasikartojantys atvejai gali sukelti nepasitikėjimą konkrečia institucija, kurioje tas darbuotojas dirba bei jos vykdoma veikla. Sistemingas darbų vykdymą reglamentuojančių įstatymų ir kitų teisės aktų pažeidimas gali sutrikdyti kitų asmenų darbą bei iš esmės pažeisti jų teises ir teisėtus interesus⁶².

Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalis numato tris ir skirtingo griežtumo nuobaudų rūšis: 1) pastabą; 2) papeikimą; 3) atleidimą iš darbo. Griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, taikoma, kai padaromas šiurkštus darbo drausmės pažeidimas arba, kai darbo drausmės pažeidimas yra pasikartojantis (tęstinis) (Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalis). Darbo kodekse išdėstytas nuobaudų eiliškumas visiškai neįpareigoja darbdavio bausti darbuotoją pradėdant nuo pirmosios nuobaudos (pastabos). Galimas variantas, kai darbdavys darbuotojui, pažeidusiam darbo drausmę, neskirs nuobaudos. Tai yra darbdavio diskrecijos reikalas. Manytina, kad tai apsunkina darbo drausmės užtikrinimą darbovietėje ateityje ir toks darbdavio priimtas sprendimas nepasiekia prevencinio atsakomybės tikslo kitų kolektyvo narių atžvilgiu. Manytina, kad tokiu atveju darbdaviui nereikėtų daryti išimčių, žinant, kad drausminės atsakomybės tikslas yra

⁶⁰ 2004m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. I. J. v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, bylos Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

⁶¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁶² 2004 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. b. E. Ch. v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas, bylos Nr. 3K-3-503/2004.

nubausti darbo drausmę pažeidusį darbuotoją. Drausminė atsakomybė yra viena iš priemonių, padedančių užtikrinti tinkamą darbo pareigų vykdymą. Įvertinus darbo drausmės pažeidimą, skiriama drausminė nuobauda turi neigiamą, bet kartu ir prevencinį poveikį pažeidėjui bei jo bendradarbiams.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo tvarkos užtikrinimui įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra būtinos darbdavio patvirtintos darbo tvarkos taisyklės. Darbuotojas, sudaręs darbo sutartį ir susipažinęs su darbo tvarkos taisyklėmis, privalo paklusti nustatyta darbo tvarkai. Pažeidus darbovietėje nustatytą darbo drausmę taikoma drausminė atsakomybė. Šios atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriam būdingi visi teisės pažeidimo elementai (objektas, subjektas, objektyvioji pusė, subjektyvioji pusė). Drausminė atsakomybė kaip atskira teisinės atsakomybės rūšis taikytina tik esant darbo teisiniams santykiams ir visoms būtinoms drausminės atsakomybės sąlygoms.

2.2. Drausminės atsakomybės sąvoka

Darbo kodekso XVI skyriaus nuostatos nenumato drausminės atsakomybės sąvokos apibrėžimo. Šio kodekso 236 straipsnis nurodo drausminės atsakomybės pagrindus. Drausminei atsakomybei taikyti būtinas darbo drausmės pažeidimas, kurio apibrėžimas pateiktas LR darbo kodekso 234 straipsnyje. Svarstyтина, ar pakanka suvokti kas yra drausminė atsakomybė, nepateikus jos sąvokos įstatyme. Analizuojant sistemiškai Darbo kodekso 236 ir 234 straipsnius, atskleidžiama drausminės atsakomybės taikymo esmė. Įstatymas tiksliai nurodo, kad ši atsakomybė taikoma tik padarius darbo drausmės pažeidimą už darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą dėl darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 234 straipsnis). Teisės literatūroje yra pateikiama atskirų mokslininkų nuomonė apie šią teisinės atsakomybės rūšį. Pavyzdžiui, teisės mokslininkas S. Šedbaras drausminę atsakomybę apibūdina kaip drausminio poveikio priemonių taikymą tam tikro kolektyvo nariui, teisės pažeidėjui, kuris darbo teisiniuose santykiuose yra pavaldus⁶³. Vilniaus Universiteto mokslininkų nuomone, drausminė atsakomybė yra viena iš priemonių drausmei ir tinkamam darbui užtikrinti, kurios tikslas yra nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų atlikimą, taip pat darbo drausmės pažeidimų prevencija⁶⁴. Rusijos mokslininkai K. N. Gusovas ir V. N. Tolkunova drausminę atsakomybę įvardija, kaip darbuotojui taikoma sankcija, numatyta darbo teisės normomis už kaltą ir priešingą teisei savo darbinių pareigų nevykdymą. Rusijos teisės

⁶³ Šedbaras S. Administracinė atsakomybė. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2005, p. 76.

⁶⁴ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383.

mokslininkas V. S. Andrejevas teigia, kad darbuotojas, padaręs drausmės pažeidimą privalo atsakyti už savo veiksmus ir būti nubaustas, taikant darbo teisės numatytas sankcijas. Romerio Universiteto teisės mokslininkų nuomone, drausminė atsakomybė yra viena iš individualios teisinės atsakomybės rūšių, taikoma tik darbuotojams ir tik tada, kai darbdavys ir konkretus darbuotojas yra susiję darbo teisiniais santykiais, ir kai yra darbo drausmės pažeidimas⁶⁵.

Pastebėta, kad drausminė atsakomybė apibūdinama per požymius, kurie yra svarbūs ir būtini konstatuoti bei taikyti tokią atsakomybę. Drausminė atsakomybė turi tik jai būdingų išskirtinų požymių, kurie padeda išsamiai atskleisti jos esmę:

1) drausminė atsakomybė yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis;

2) drausminė atsakomybė taikoma tik tada, kai yra darbo teisiniai santykiai. Tokių santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis, kai darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl būtinųjų darbo sąlygų. Darbo teisiniams santykiams būdingas pavaldumas, todėl darbuotojui, pažeidusiam šį įsipareigojimą, taikoma drausminė atsakomybė;

3) drausminės atsakomybės subjektu gali būti darbuotojas, turintis darbinį teisingumą bei veiksnumą, numatytą įstatymu, ir dirbantis pagal darbo sutartį ir už atlyginimą. Darbinės funkcijos, dėl kurių atlikimo susitaria darbo sutarties šalys, gali būti atliekamos tik asmeniškai darbuotojo. Tik jis privalo atlikti jam pavestas pareigas. Todėl darbuotojas yra tas subjektas, kuriam taikoma drausminė atsakomybė. Darbdavys darbo teisiniuose santykiuose yra vienintelis subjektas, galintis taikyti drausminę atsakomybę darbuotojui;

4) kiekvienas asmuo, sudaręs darbo sutartį, privalo tiksliai vykdyti nurodytas darbinės funkcijas. Drausminę atsakomybę reglamentuoja Darbo kodeksas ir kiti norminiai teisės aktai. Darbo tvarką darbovietėje nustato darbo tvarkos taisyklės, kurioms darbuotojas privalo paklusti. Todėl darbuotojams taikoma drausminė atsakomybė dar vadinama atsakomybe pagal įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisykles⁶⁶;

5) drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriam konstatuoti būtina nustatyti būtinąsias sąlygas (neteisėtą veiką ar neveikimą ir darbuotojo kaltę);

6) drausminė atsakomybė laikoma individualia atsakomybe, kadangi nustačius darbo drausmės pažeidimą, ne visada aišku, kas jį padarė. Todėl, kol nėra nustatytas konkretus darbuotojas, padaręs darbo drausmės pažeidimą, drausminės

⁶⁵ Bagdanskis T., Dambrasienė G., Macijauskienė R. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis.- Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008, p. 267.

⁶⁶ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 382.

atsakomybės nėra kam taikyti. Nustačius darbuotoją, kuris yra kaltas dėl teisės normų pažeidimo, jam taikoma drausminė nuobauda;

7) baigtinis drausminių nuobaudų sąrašas pateikiamas Darbo kodekso 237 straipsnyje. Už vieną darbo drausmės pažeidimą taikoma tik viena iš pasirinktų nuobaudų. Drausminės nuobaudas galima apskųsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (Darbo kodekso XIX skyrius (individualus darbo ginčas)), išskyrus vienintelę nuobaudą - atleidimą iš darbo. Pastaroji nuobauda skundžiama teismui, kadangi tokiu atveju darbdavio ir darbuotojo darbiniai teisiniai santykiai yra nutrūkę;

8) drausminės atsakomybės taikymo tikslas yra nubausti darbo drausmę pažeidusį darbuotoją, o taip pat daryti prevencinę įtaką pažeidėjui bei kitiems kolektyvo nariams.

Apibendrinant galima formuluoti drausminės atsakomybės sąvoką, kuri išskirtų ją kaip atskirą teisinės atsakomybės rūšį. Drausminė atsakomybė - tai darbo teisinių santykių subjektui, savo kaltais veiksmais ar neveikimu pažeidusiam darbo drausmę reglamentuojančias teisės normas, teisinių prievartos priemonių individualus taikymas, vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis. Manytina, kad tokia sąvoka atskleidžia drausminės atsakomybės, egzistuojančios darbo teisiniuose santykiuose būtinumą, privalomumą, individualumą bei jos taikymo pagrįstumą. Be to, toks sąvokos formulavimas padeda šią savarankišką teisinės atsakomybės rūšį atriboti nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių.

3. Drausminės atsakomybės atribojimas nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių

Drausminė atsakomybė, kaip viena iš teisinės atsakomybės rūšių, turi bendrų bruožų su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, tačiau tuo pačiu pasižymi ir specifiniais požymiais, kurie leidžia ją atskirti nuo kitų, net gi savo esme, tikslais, taikomomis poveikio priemonėmis giminingų teisinės atsakomybės rūšių. Drausminės atsakomybės specifinių bruožų išskyrimas, jos palyginimas su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis ir atribojimas nuo kitų atsakomybių padeda labiau atskleisti drausminės atsakomybės esmę, jos požymius. Teisės teorijoje įprasta skirti keturias teisinės atsakomybės rūšis: 1) civilinę; 2) baudžiamąją; 3) administracinę; 4) drausminę. Šis teisės teorijoje pateikiamas teisinės atsakomybės rūšių sąrašas nėra išsamus, todėl drausminę atsakomybę atribojant nuo kitų, paminėtinos ir kitos į šį sąrašą nepatekusios teisinės atsakomybės rūšys, kurios gal būt savo esme ir yra panašios į aukščiau nurodytas, tačiau dėl savo specifinių bruožų išskirtinos kaip atskiros teisinės atsakomybės. Paminėtina įmonių, įstaigų darbuotojų ir valstybės tarnautojų materialinė atsakomybė, kuri taikoma drausminio ar tarnybinio pavaldumo tvarka. Taigi, teisinės atsakomybės rūšių, kurios apžvelgtinos šiame darbe atribojant drausminės atsakomybės požymius nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių, klasifikacija būtų tokia: 1) civilinė atsakomybė; 2) administracinė atsakomybė; 3) baudžiamoji atsakomybė; 4) materialinė atsakomybė. Teorijoje kaip savarankiška teisinės atsakomybės rūšis išskiriama ir konstitucinė atsakomybė, kuri yra taikoma tik riboto asmenų rato atžvilgiu, jos taikymui yra nustatyta ypatinga tvarka, iš kitų teisinės atsakomybės rūšių išsiskiria ir taikomomis atsakomybės priemonėmis bei atsakomybę taikančia institucija. Darbe plačiau analizuojamos tradicinės teisinės atsakomybės rūšys, kurių klasifikacija yra pateikta aukščiau.

Drausminę atsakomybę atribojant nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių, tikslinga pasirinkti konkrečius kriterijus, kuriais vadovaujantis detaliau analizuotinos atskiros teisinės atsakomybės rūšys, jas lyginant su drausmine atsakomybe. Tačiau siekiant detaliai išanalizuoti atskirų teisinės atsakomybės rūšių specifiką ir drausminę atsakomybę atribojant nuo kitų, išskirtinos konkrečios teisinės atsakomybės požymių grupės, kurios leidžia atskirti vieną teisinės atsakomybės rūšį nuo kitos, tai: atsakomybės taikymo pagrindas; objektas; subjektas; atsakomybės objektyvūs ir subjektyvūs požymiai. Analizuojant teisinės atsakomybės taikymo pagrindą, drausminę atsakomybę reglamentuoja teisės normos, sukcentruotos darbo kodekse ir kituose specialiuose teisės aktuose. Civilinė atsakomybė taikoma civilinio kodekso, kitų civilinius teisinius santykius reglamentuojančių įstatymų, poįstatyminių bei kitų teisės aktų nustatytais sąlygomis ir

tvarka. Faktinis civilinis atsakomybės atsiradimo pagrindas, skirtingai nuo drausminės atsakomybės faktinio pagrindo yra sutarties sąlygų nevykdymas ar civilinės teisės deliktas. Taigi, civilinė atsakomybė yra dviejų rūšių: sutartinė ir deliktinė (Civilinio kodekso 6.245 straipsnio 2 dalis). Civilinė atsakomybė faktiniu atsiradimo pagrindu iš pirmo žvilgsnio lyg ir panaši į drausminės atsakomybės faktinį pagrindą tuo, kad tiek civilinė, tiek drausminė atsakomybė atsiranda pažeidus privatų interesą: civilinė atsakomybė iškyla pažeidus sutartį ar padarius civilinį deliktą, drausminė – pažeidus darbo drausmę, kas pasireiškia darbo sutarties sąlygų ir norminių darbo teisės aktų reikalavimų pažeidimu. Tačiau kiek gilesnė šių teisinės atsakomybės rūšių požymių analizė išryškina jų skirtumus, padedančius pagal šį kriterijų civilinę ir drausminę atsakomybę vieną nuo kitos atriboti. Civilinės sutartinės atsakomybės atveju, subjektus sieja sutartinės prievolės, tačiau tarp sutarties šalių nėra pavaldumo, kai tuo tarpu drausminėje atsakomybėje viena darbo sutarties šalis (darbuotojas) darbo teisiniuose santykiuose yra pavaldi kitai darbo sutarties šaliai (darbdaviui). Deliktinėje civilinėje atsakomybėje subjektai apskritai nėra siejami jokiais sutartiniais įsipareigojimais ar vienas kito pavaldumu. Materialinę, taip pat kaip ir drausminę atsakomybę, reglamentuoja darbo teisės normos, kurių pagrindinės yra sukoncentruotos Darbo kodekse. Kalbant apie materialinės atsakomybės reguliavimą, būtina pažymėti, jog materialinės atsakomybės institutas darbo teisėje apima du poįstatyčius, t.y. darbuotojų materialinę atsakomybę, kuri reguliuojama darbo teisės normų, išskyrus įstatymų numatytas išimtis, ir darbdavio materialinę atsakomybę, kuri persipina su kitų teisės šakų – civilinės teisės ir socialinės apsaugos teisės – normų reguliavimo sritimi. Darbo kodekso 249 straipsnis nustato, jog darbdavys pagal civilinio kodekso normas privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, taip pat dėl darbuotojo turto sugadinimo, sunaikinimo arba praradimo bei jo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimo. Tuo tarpu, žalos atlyginimas sužalojus darbuotojo sveikatą, kai asmuo yra draudžiamas socialiniu draudimu, laikomas socialinės apsaugos teisės dalyku. Materialinės atsakomybės faktinis pagrindas yra vieno iš darbo teisinių santykių subjektų padarytas teisės pažeidimas, kuriuo kitam darbo teisinių santykių subjektui yra padaroma žala. Šios atsakomybės panašumu su drausmine atsakomybe išvelgtina tai, kad abiejų teisinės atsakomybės rūšių atveju šalys (pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis) teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo santykiais, o žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Administracinės atsakomybės teisinis pagrindas yra administracinės teisės normos, kuriose išvardytas išsamus administracinės teisės pažeidimų, nuobaudų ir jas skiriančių

institucijų (pareigūnų) sąrašas. Pagrindinis teisės aktas, skirtas reglamentuoti administracinę atsakomybę, yra Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas⁶⁷. Tačiau ir kituose įstatymuose yra normų, nustatančių tiek fizinių, tiek juridinių asmenų administracinę atsakomybę⁶⁸. Skirtumas su drausminės atsakomybės teisiniu pagrindu yra tas, kad taisyklės, už kurių pažeidimą atsiranda drausminė atsakomybė, yra nustatomos pačioje darbovietėje ir tvirtinamos darbdavio, suderinus su darbuotojų atstovais, tuo tarpu administracinės atsakomybės taikymo pagrindas yra žymiai platesnis, apimantis įstatymais ir kitais norminiais aktais įtvirtintas bendro elgesio taisyklės valstybinės ar viešosios tvarkos srityse, susijusias su nuosavybės teisiniais santykiais, asmenų teisėmis ir laisvėmis ir pan. Faktinis administracinis atsakomybės pagrindas yra administracinės teisės pažeidimas, kuriuo yra laikomas priešingas teisei, kaltas veikimas arba neveikimas, kuriuo kėsiniama į valstybinę arba viešąją tvarką, nuosavybę, piliečių teises ir laisves, į nustatytą valdymo tvarką. Baudžiamąją atsakomybę reglamentuojančios normos yra sukoncentruotos viename teisės akte. Baudžiamosios atsakomybės poveikio priemonių skyrimo pagrindai ir taisyklės yra numatytos Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse⁶⁹. Baudžiamosios atsakomybės faktinis pagrindas yra asmens kaltai padaryta nusikalstama veika (nusikaltimas ar baudžiamasis nusižengimas), kurios požymiai yra detalizuojami Baudžiamojo kodekso specialiojoje dalyje. Baudžiamajai atsakomybei atsirasti yra privalomi visi nusikaltimo sudėties elementai: subjektas, objektas, objektyvioji, subjektyvioji pusė. Atribojant drausminės atsakomybės faktinį pagrindą nuo nusikalstamos veikos pažymėtina, jog pagrindinis skirtumas yra analogiškas kaip ir administraciniam teisės pažeidimui, t.y. drausminis nusižengimas yra tik įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos pažeidimas, tuo tarpu nusikalstama veika yra valstybės teisės normomis įtvirtintų bendro elgesio taisyklių, reguliuojančių pagrindines žmogaus teises ir laisves, nuosavybės bei turtinius teisinius santykius, valstybės interesus ir pan. pažeidimas.

Kitas nagrinėtinas kriterijus yra teisinės atsakomybės subjektas. Civilinės atsakomybės subjektas, skirtingai nei drausminės atsakomybės atveju, gali būti tiek fizinis, tiek juridinis asmuo. Atskirais atvejais civilinės atsakomybės subjektu gali būti ir valstybė. Kaip ir drausminės atsakomybės subjektas, taip ir civilinės atsakomybės subjektas privalo turėti teisingumą ir veiksnumą. Tuo tarpu drausminė atsakomybė yra išskirtinai asmeninio pobūdžio ir taikoma tik tam asmeniui, kuris savo elgesiu pažeidė teisės aktais įtvirtintą

⁶⁷ Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1985, Nr.1-1).

⁶⁸ Šedbaras S. Administracinė atsakomybė. Vadovėlis. - Vilnius: Justitia, 2005, p. 70.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741).

darbo drausmę. Pažymėtina ir tai, kad civilinės atsakomybės atveju subjektai, tarp kurių susiklosto civilinės atsakomybės teisiniai santykiai, nėra vienas kitam pavaldūs. Civilinės atsakomybės teisiniai santykiai atsiranda tarp lygiateisių sutarties šalių (sutartinės atsakomybės atveju) arba tarp asmenų, kurių nesieja sutartiniai teisiniai santykiai (civilinio delikto atveju). Materialinės atsakomybės subjektu, priklausomai nuo materialinės atsakomybės rūšies (darbuotojo materialinė atsakomybė darbdaviui ar darbdavio atsakomybė darbuotojui) gali būti tiek darbuotojas, tiek ir pats darbdavys. Esant darbuotojo materialinei atsakomybei, atsakomybės subjektas yra tas pats darbuotojas, kaip ir drausminės atsakomybės atveju. Tuo tarpu, darbdavio atsakomybės darbuotojui atveju atsakomybės subjektas yra pats darbdavys, t.y. įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio. Lyginant su drausmine atsakomybe administracinės atsakomybės subjektų ratas yra žymiai platesnis jau vien tuo, kad administracinė atsakomybė neapsiriboja vien tik vienoje organizacijoje susiklosčiusiais vidiniais darbo teisiniais santykiais. Administracinė atsakomybė taikoma fiziniams asmenims, atskirai išskiriant specialiuosius individualius subjektus, ir juridiniams asmenims. Pažymėtina, kad skirtingai nuo drausminės atsakomybės, kuri gali būti tik individuali ir siejama su konkrečiu asmeniu, administracinės atsakomybės atveju, už kai kuriuos asmenų, neturinčio reikiamo amžiaus, administracinės teisės pažeidimus gali atsakyti nepilnamečių įstatyminiai atstovai (tėvai, globėjai, rūpintojai). Baudžiamosios atsakomybės subjektu, skirtingai nuo drausminės atsakomybės subjekto, gali būti tiek fizinis asmuo, sulaukęs šešiolikos metų amžiaus (atskirų nusikalstamų veikų kategorijose – sulaukęs keturiolikos metų), tiek juridinis asmuo.

Taikant tam tikrą teisinę atsakomybę svarbu nustatyti atsakomybės objektą. Civilinės atsakomybės objektas yra turiniai arba asmeniniai santykiai, kurie dažniausiai yra ginami teismo tvarka, pateikus ieškinį civilinio proceso normų reikalavimus⁷⁰. Čia civilinės atsakomybės skirtumas nuo drausminės atsakomybės išvelgtinas tas, jog drausminės atsakomybės objektas yra gana siauras. Darbo drausmės pažeidimo objektas yra pačioje darbovietėje, t.y. įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, nustatyta darbo tvarka, kai tuo tarpu, civilinės atsakomybės objektas yra sutarties ar įstatymo pažeidimas. Materialinės atsakomybės objektas yra darbdavio ar darbuotojo materialinės vertybės, turiniai interesai ar neturtinės vertybės. Pagal objektą materialinė atsakomybė panaši į drausminę atsakomybę tuo, kad šių atsakomybių objektai yra susiję su įmonės, įstaigos ar organizacijos vidine darbo drausme, darbuotojo ir darbdavio interesais bei pareigomis

⁷⁰ Šedbaras S. Administracinė atsakomybė. Vadovėlis. - Vilnius: Justitia, 2005. p.77.

vienas kitam, tačiau pagrindinis skirtumas yra tas, kad drausminės atsakomybės objektas yra pati darbo drausmė, tuo tarpu materialinės atsakomybės objektas – darbuotojo ar darbdavio turtiniai interesai, materialinės ar neturtinės vertybės. Administracinės atsakomybės objektas yra administracinės teisės normomis įtvirtintos teisinės vertybės, reikšmingos įgyvendinant valstybinę valdžią, tenkinant žmonių poreikius šioje srityje, užtikrinant tinkamą valstybės reikalų tvarkymą ir žmonių saugumą. Administracinės atsakomybės priemonėmis ginamų vertybių sąrašą galima surasti Administracinių teisės pažeidimų kodekse bei kituose administracinę atsakomybę nustatančiuose įstatymuose. Tai – žmonių teisės ir laisvės, viešoji tvarka, nuosavybė, nustatyta valdymo tvarka ir kita⁷¹. Baudžiamosios atsakomybės objektas – yra baudžiamojo įstatymo saugomos vertybės, teisiniai gėriai, į kuriuos yra kėsinama nusikaltimu. Baudžiamasis kodeksas saugo gana platų teisinių vertybių ratą, tačiau kai kurios yra išimtinai baudžiamųjų įstatymų saugomos vertybės ir jų pažeidimas užtraukia tik baudžiamąją atsakomybę. Joks kitas įstatymas neapima jų apsaugos. Antai gyvybė, sveikata, lytinė laisvė, valstybės konstitucinė tvarka ir valstybės saugumas yra išimtinai baudžiamojo įstatymo saugomos vertybės⁷².

Civilinės atsakomybės objektyvūs požymiai kaip ir drausminės atsakomybės atveju yra neteisėta veika. Sutartinės atsakomybės atveju vienos iš sutarties šalių neteisėta veika pasireiškia sutarties pažeidimu, t.y. sutartinių prievolių nevykdymu ar netinkamu jų vykdymu. Esant deliktinei atsakomybei, šalių nesieja sutartiniai santykiai. Deliktinė civilinė atsakomybė atsiranda, kai egzistuojant tam tikrai teisinei pareigai, įpareigotas asmuo jos neįvykdo ar įvykdo netinkamai ir tokiu pažeidimu padaro žalą kitam asmeniui⁷³. Drausminė atsakomybė pagal objektyvius požymius – neteisėtą veiką yra kiek artimesnė sutartinei atsakomybei, kadangi drausminės atsakomybės atveju atsakomybės subjektas su darbdaviu yra susijęs darbo teisiniais santykiais, kurie kyla iš darbo sutarties. Civilinės atsakomybės atveju šalių santykiai yra taip pat reguliuojami civilinių sutarčių, tačiau skirtumas būtų tas, jog drausminės atsakomybės atveju egzistuoja tarp šalių pavaldumas, tuo tarpu civiliniuose sutartiniuose santykiuose sutarties šalys yra lygiateisios. Pagrindinis deliktinės atsakomybės skirtumas nuo drausminės atsakomybės yra jų apimtyje, t.y., kaip minėta deliktinė atsakomybė iškyla šalims iki žalos atsiradimo apskritai nebūnant sutartiniuose santykiuose, tuo tarpu drausminė atsakomybė taikoma

⁷¹ Šedbaras S. Administracinė atsakomybė. Vadovėlis. - Vilnius: Justitia, 2005, p. 183-184.

⁷² Piesliakas V. Lietuvos baudžiamoji teisė. Pirmoji knyga. Baudžiamasis įstatymas ir baudžiamosios atsakomybės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2006, p. 216.

⁷³ Mikelėnas V. Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai. – Vilnius: Justitia, 1995, p.124.

šalims (darbuotojui ir darbdaviui) dalyvaujant sutartiniuose darbo teisiniuose santykiuose. Pažymėtina, kad, skirtingai nuo drausminės atsakomybės, civilinės atsakomybės atveju, yra būtinos ir dar dvi atsakomybės atsiradimo sąlygos, t.y. pasekmės (žala) ir priežastinis ryšys tarp neteisėtų veiksmų ir atsiradusios žalos. Nesant šioms sąlygoms civilinė atsakomybė negali atsirasti. Tuo tarpu drausminei atsakomybei atsirasti pasekmės nėra būtinos, pakanka tik paties darbo drausmės pažeidimo. Materialinės atsakomybės objektyvūs požymiai, kaip ir drausminės atsakomybės atveju, yra neteisėta veika, t.y. toks asmens elgesys (veikimas ar neveikimas), kuris prieštarauja norminių teisės aktų (įstatymų, poįstatyminių ir vietinių (lokalių) teisės aktų) nustatytoms taisyklėms, tačiau skirtingai nuo drausminės atsakomybės materialinei atsakomybei atsirasti yra būtinos pasekmės (žala), ir priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir pasekmių (žalos) atsiradimo. Administracinės atsakomybės objektyvūs požymiai – neteisėta veika (veikimas ar neveikimas), kuria yra pažeidžiamos administracinės teisės normos ir kuria yra kėsiniama į administracinės teisės normomis įtvirtintas teises vertybes. Administracinei atsakomybei atsirasti ne visuomet yra būtinos pasekmės (žala), dažnai užtenka tik paties teisės pažeidimo fakto (teisės aktais nustatytų atitinkamų taisyklių reikalavimų pažeidimas). Tačiau tam tikrais atvejais administracinei atsakomybei atsirasti yra būtinos pasekmės (pavyzdžiui smulkiosios vagystės, svetimo turto sužalojimo atvejais) bei priežastinis ryšys tarp atsiradusios žalos ir kaltininko neteisėtos veikos. Baudžiamosios atsakomybės objektyvūs požymiai – tai išorinė pavojingo kėsiniamosi, kuriuo pažeidžiami baudžiamojo įstatymo saugomi teisiniai gėriai, pasireiškimo pusė⁷⁴. Prie objektyviosios pusės požymių yra priskiriama pavojinga veika (veikimas ar neveikimas), nusikalstamos pasekmės, priežastinis ryšys tarp veikos ir atsiradusių pasekmių. Pažymėtina, kad iš šių objektyviosios pusės požymių visų konkrečių nusikalstamų veikų sudėčių būtinasis požymis yra tik veika. Taigi, lyginant su drausmine atsakomybe, baudžiamosios atsakomybės objektyvioji pusė, visų nusikalstamų veikų apimtimi, apima žymiai didesnę požymių ratą. Tai paaiškintina tuo, kad baudžiamoji atsakomybė yra platesnė ir savo objektu, tai yra baudžiamojo įstatymo saugomais teisiniais gėriais.

Dar vienas nagrinėtinas kriterijus yra atsakomybės subjektyvūs požymiai, kur svarbiausias ir būtinas yra kaltė. Civilinės atsakomybės subjektyvūs požymiai – kaltė (tyčia arba neatsargumas), kaip ir drausminės atsakomybės atveju yra būtina atsakomybės atsiradimo sąlyga. Tačiau civiliniuose įstatymuose, priešingai nei drausminėje atsakomybėje, yra išskiriami atvejai, kuomet civilinė atsakomybė gali atsirasti ir be kaltės

⁷⁴ Abramavičius A. ir kt. Baudžiamoji teisė. Bendroji dalis. Antrasis papildytas leidimas -Vilnius:Eugrimas, 1998, p. 170.

(pavyzdžiui didesnio pavojaus šaltinių valdytojų atsakomybė, samdančio darbuotojos asmens atsakomybė už žalą, atsiradusią dėl jo darbuotojų kaltės). Darbuotojo kaltę materialinės atsakomybės, kaip ir drausminės atsakomybės atveju, privalo įrodyti darbdavys, t.y. darbuotojui, padariusiam žalą darbdaviui, kaltė nėra preziumuojama (kaltę privalo įrodyti nukentėjusioji šalis – darbdavys). Tuo tarpu, esant darbdavio materialinei atsakomybei, darbdavio kaltė yra preziumuojama, t.y. darbdavys yra laikomas kaltu, kol jis neįrodo savo nekaltumo. Administracinėje atsakomybėje kaltė yra būtinas administracinio teisės pažeidimo subjektyviosios pusės elementas. Taikant administracinę atsakomybę, taip pat kaip ir drausminės atsakomybės taikymo atveju, kaltė nėra preziumuojama, o turi būti įrodyta, tačiau skirtingai nei drausminėje atsakomybėje, kaltės įrodinėjimo pareiga tenka valstybės pareigūnui ar valstybės institucijai, įgaliotai nagrinėti ir priimti sprendimus atitinkamos kategorijos administracinių teisės pažeidimų bylose. Baudžiamosios atsakomybės atveju prie subjektyviosios pusės požymių yra priskiriami kaltė, nusikaltimo padarymo motyvas ir tikslas. Baudžiamojoje teisėje galioja nekaltumo prezumpcija, kuri reiškia, kad asmuo yra nekaltas, kol jo kaltė neįrodyta baudžiamojo proceso nustatyta tvarka ir nepripažinta įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu.

Apibendrinant pastebėtina, kad nepaisant to, jog išanalizavus atskiras teisinės atsakomybės rūšis, randami drausminės atsakomybės panašumai bei bendri bruožai su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, tačiau iš kitų drausminė atsakomybė išsiskiria savo taikymo pagrindu, teisės pažeidimo pobūdžiu, atsakomybės bei atsakomybę taikančiais subjektais, taikomomis poveikio priemonėmis, procedūrine taikymo bei įgyvendinimo tvarka. Nors ir būdama savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, drausminė atsakomybė nėra ir negali būti izoliuota nuo kitų teisinių atsakomybių. Kartu su drausmine atsakomybe dėl teisės pažeidimo, kuriuo yra kėsiamasi į kitų teisės normomis saugomą objektą, ar pažeidžiamos kitų teisės šakų normos, gali kilti ir kitos atsakomybės rūšys – materialinė, civilinė, administracinė ar baudžiamoji atsakomybė.

4. Drausminės atsakomybės principai

Žodis principas yra kilęs iš lotyniško žodžio *principium* ir jis reiškia pradžia, pagrindą, kilmę⁷⁵. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas žodį *principas* paaiškina kaip „kokios nors teorijos, mokslinės sistemos, politikos ir kt. pagrindinis pradinis teiginys“⁷⁶. Tarptautinių žodžių žodynas *principą* apibūdina kaip „pagrindinę kokios nors teorijos, koncepcijos idėją, pradinį teiginį“⁷⁷. Bendrai teisės principai suvokiami kaip pamatinės nuostatos, pradai, idėjos. Stebint teisės sistemos pokyčius, kreipiant dėmesį į įstatymų ir kitų norminių teisės aktų neišvengiamą kaitą, suprantama, kad teisės principų pagalba yra grindžiamas teisinis reguliavimas, jais remiasi ir teisinė praktika. Teisės principų privalo laikytis visi teisinių santykių subjektai. Valstybė įstatymais nustatydamą principus taip pat privalo jų laikytis⁷⁸. Teisės principai kaip vadovaujantis pradai, padeda sukurti teisės normų vieningą visumą. Jų pagalba aiškinamas ir taikomas teisės normų turinys. Rusijos teisės mokslininkai teigia, kad teisės principų formavimui didelę įtaką daro valstybės socialinė - ekonominė politika ir laisvė darbo sferoje⁷⁹. Pagrindiniai Rusijos Konstitucijos ir darbo teisės aktuose suformuluoti principai prasideda žodžiu „aprūpinimas“, atitinkančiu darbo teisių ir pareigų įgyvendinimą. Principai suprantami kaip tam tikros garantijos, suteikiančios teisinių santykių subjektams Konstitucijos garantuojamas teises, pavyzdžiui „aprūpinimas teise į darbą ir poilsį, aprūpinimas teise turėti saugias darbo sąlygas, aprūpinimas teise turėti nustatytą darbo ir poilsio laiką“ ir pan. Todėl mokslininkai tokias normas, kuriose įtvirtinti teisės principai, vadina „normomis – garantijomis“⁸⁰. Toks principų formulavimas atskleidžia ne tik subjektines teises ir pareigas, bet principų turinys atskleidžia ir teises garantijas. Toks požiūris ir įvardijimas suponuoja mintį, kad teisės principai teisinių santykių subjektams yra garantija teisių įgyvendinimui. Bet kuris teisinių santykių subjektas turi teisę ginti savo pažeistas teises ir teisėtus interesus, kuriuos jam garantuoja Konstitucija. Vilniaus Universiteto docentas V. Tiažkijus teisės principą apibūdina kaip vadovaujantį pradą, kuris išreiškia esminius visuomeninių santykių bruožus, atskleidžia minėtų santykių raidą bei bendro teisinio reguliavimo turinį ir tikslus⁸¹. Vilniaus Universiteto teisės mokslininkų nuomone,

⁷⁵ Lotynų – lietuvių kalbų žodynas. Antras pataisytas ir papildytas leidimas.- Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1958, p. 498.

⁷⁶ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. II papildytas leidimas.- Vilnius: Leidykla „Mintis“, 1972, p. 620.

⁷⁷ Tarptautinių žodžių žodynas.- Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985, p. 399.

⁷⁸ Vileita A., Aviža S., Mikelėnas V. ir kt. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2009, p. 29.

⁷⁹ Алексеев С. С. Общая теория права. Том II.- Москва: Юридическая литература, 1982, с. 50-52.

⁸⁰ Гусов К. Н. Толкунова В. Н. Трудовое право России.- Москва: Юристъ, 1997, с. 54.

⁸¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija.-Vilnius: Justitia, 2005, p.63.

teisės principai yra ne tik idėjos, pradai, bet jie laikytini ir teisės normomis⁸². Tačiau principai neturi normai būdingų elementų (hipotezės, dispozicijos, sankcijos). Vilniaus Universiteto Darbo teisės vadovėlio autorių nuomone normos - principai netinka reguliuoti konkretų visuomeninį santykį. Bet vis dėlto tokios normos daro įtaką teisiniam reguliavimui tokiais atvejais, kai nesureglamentuoti darbo teisės reguliavimo sferai priklausantys visuomeniniai santykiai ir jiems negalima pritaikyti kitų teisės šakų norminių aktų⁸³. Tokiais atvejais būtina vadovautis Darbo kodekse pateiktais darbo teisės principais.

Pagal taikymą principai skirstomi į bendruosius, tarpšakinius, šakinius ir atskirų teisės institutų. Bendrieji teisės principai galioja visai teisės sistemai. Jų privaloma laikytis ne tik taikant teisės normas, bet ir kuriant naujus įstatymus. Kiekviena teisės norma turi atitikti teisingumo, sąžiningumo, proporcingumo principus⁸⁴. Taip pat paminėtini ir kiti bendrieji teisės principai – humanizmo, teisinės lygybės įstatymui ir teismui, demokratiškumo, įstatymo viršenybės ir kiti. Svarbu ir tai, kad iškilus prieštaravimui tarp dviejų teisės principų pirmenybė skiriama bendrajam teisės principui. Tarpšakiniai principai būdingi keletui teisės šakų. Dažniausiai tai procesinių teisės šakų principai (bylų nagrinėjimo teisme viešumas, šalių rungimosi). Šakiniai principai būdingi tik vienai kuriai nors teisės šakai (baudžiamajai, darbo ar kt.).

Teisės normos, reglamentuojančios darbo teisinius santykius turi būti aiškinamos sistemiškai ir taikomos remiantis teisės principais. Todėl teigtina, kad reglamentuojant visuomeninius teisinius santykius teisės principai atlieka keletą svarbių funkcijų: reglamentavimo, teisės spragų užpildymo, teisės normų kolizijų šalinimo bei teisės taikymo ir aiškinimo. Kai konstatuojama teisinė spraga ir nėra galimybės jos užpildyti darbo teisės norma, kuri reglamentuoja panašius teisinius santykius ar kitų teisės šakų normomis, reglamentuojančiomis panašius teisinius santykius, tuomet taikoma darbo teisinius santykius reglamentuojantys principai, nurodyti Darbo kodekso 2 straipsnyje. Tais atvejais, kai susiduriama su teisės normų kolizija (kai teisės norma prieštarauja viena kitai) ir nėra galimybės jos pašalinti, pasirenkama ir taikoma teisės norma, kuri savo turinio prasme labiausiai artima principo esmei. Darytina išvada, kad teisės principai, kurių privaloma laikytis, tiesiogiai išvardijami arba pačiame įstatyme, arba aiškinami per teisės normų visumą.

⁸² Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 25.

⁸³ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 25.

⁸⁴ Vileita A., Aviža S., Mikelėnas V. ir kt. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vadovėlis. - Vilnius: Justitia, 2009, p. 29.

Docentas V. Tiažkijus darbo teisės principus pagal taikymo sritį skirsto į dar smulkesnes rūšis: 1) pasauliniai ir regioniniai; 2) nacionaliniai⁸⁵. Pasauliniai ir regioniniai darbo teisės principai suformuluoti vadovaujantis tarptautiniais teisės aktais bei kitais dokumentais. Pagrindiniai šių principų šaltiniai yra Visuotinė žmogaus teisių deklaracija⁸⁶, Europos socialinė chartija⁸⁷, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija⁸⁸, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, rekomendacijos ir kiti dokumentai. Pagrindiniai nacionaliniai darbo teisės principai išdėstyti Konstitucijoje. Šie principai atskleidžia darbo teisinių santykių subjektų teises ir pareigas, o taip pat užtikrina jų įgyvendinimą. Konstituciniai teisės principai suteikia asmenims teisę laisvai pasirinkti darbą, turėti tinkamas darbo sąlygas, suteikia teisę į poilsį, teisę laisvai jungtis į politines partijas, asociacijas (Konstitucijos 35, 48, 49 straipsnis)⁸⁹. Darbo teisinių santykių subjektams Konstitucija garantuoja saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, teisingą apmokėjimą už darbą, visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimą, darbo santykių stabilumą, kolektyvinių derybų laisvę ir kt. Minėti konstituciniai principai yra perkelti į Darbo kodekso 2 straipsnį, todėl darbo teisinių santykių subjektai, taikantys darbo įstatymus, privalo jų laikytis. Darbo kodeksas nustato ir atskiriems darbo teisės institutams taikytinus principus (pvz., Darbo kodekso II dalies 40 straipsnis išskiria kolektyvinių darbo santykių institutą ir nurodo socialinės partnerystės principus)⁹⁰. Darbo kodekso 2 straipsnis įvardija bendrus darbo santykių reglamentavimo principus ir jie yra pagrindinės visos darbo teisės nuostatos. Be šiame straipsnyje įvardintų principų darbo teisinių santykių reglamentavimui taikytini principai yra apibrėžti kituose darbo kodekso straipsniuose (Darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalis, 35, 40 straipsnis ir kt.) ir jie taikomi bei aiškinami sistemiškai su Darbo kodekso 2 straipsnyje įvardintais principais. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 4 straipsnio 3 dalis suteikia teisę įmonėse, įstaigose ar organizacijose įstatymų nustatyta tvarka priimti lokalinius teisės aktus savo kompetencijos ribose. Atkreiptinas dėmesys, jog priimami teisės aktai turi neprieštarauti darbo teisės principams. Svarbu ir tai, kad priimti lokaliniai teisės aktai turi būti aiškinami ir taikomi, remiantis ne tik darbo kodekse numatytais principais, bet ir aukštesnę galią turinčiais konstituciniais principais, o taip pat ir bendraisiais teisės principais. Teigtina, kad visi principai tarpusavyje yra susiję ir jais privalo vadovautis visi darbo teisinių santykių subjektai (tiek priimantys lokalinius teisės norminius aktus, tiek aiškinantys ar taikantys juos).

⁸⁵ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija.-Vilnius: Justitia, 2005, p. 64.

⁸⁶ Valstybės žinios. 2006, Nr. 68-2497.

⁸⁷ Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

⁸⁸ Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.

⁸⁹ Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

⁹⁰ Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

Analizuojant drausminės atsakomybės, kaip atskiro darbo teisės instituto svarbą, pažymėtina, kad šios atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, kuris padaromas pažeidžiant jau priimtus įmonės, įstaigos ar organizacijos lokalius teisės aktus. Todėl bendrosios drausminės atsakomybės nuostatų aiškinimas ir taikymas neatsiejamas nuo šiai atsakomybei taikytinų principinių nuostatų.

Drausminės atsakomybės taikymo apimtis pakankamai plati ir įvairi. Drausminė atsakomybė taikoma tik esant darbo teisiniams santykiams ir tik darbuotojui, todėl taikant darbo įstatymus ar kitus teisės aktus būtina vadovautis ne tik bendraisiais (teisingumo, sąžiningumo, proporcingumo ir kt.) principais, bet ir darbo santykius reglamentuojančiais principais. Darbo santykių įteisinimo pagrindas yra darbo sutartis. Kiekvienas asmuo turi teisę laisvai pasirinkti darbą (Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 2 punktas) ir sudaryti su darbdaviu susitarimą. Sudarydamas darbo sutartį, darbuotojas įsipareigoja atlikti sutartimi sulgytas darbo funkcijas ir paklusti nustatytai darbo tvarkai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Darbo pareigų pažeidimas yra lokaliųjų bei kitų teisės aktų pažeidimas, o taip pat darbo sutarties pažeidimas. Darbuotojui pažeidus darbo drausmę, t.y. nevykdžius ar netinkamai vykdžius darbinės pareigas, kurias darbuotojas įsipareigojo vykdyti – pažeidžiama darbo sutartis. Už įsipareigojimų nevykdymą taikoma teisinė atsakomybė. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad sudarant darbo sutartį darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais lokaliniais teisės aktais. Pažeisdamas darbo tvarkos taisykles, netinkamai atlikdamas darbinės pareigas darbuotojas kartu pažeidžia ir darbo sutartį. Darbuotojui, kuris pažeidžia darbo drausmę, o kartu ir darbo sutartį gali būti taikoma drausminės atsakomybės priemonės.

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintas asociacijų laisvės principas yra konstitucinis principas (Konstitucijos 35 straipsnis). Šis principas įtvirtintas ir tarptautiniuose teisės aktuose (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnyje, Europos socialinės chartijos 5 straipsnyje). Šis principas suteikia teisę darbuotojams ir darbdaviams jungtis į bendrijas, politines partijas, asociacijas, jeigu jų tikslai ir veikla neprieštarauja Konstitucijai ir kitiems įstatymams. Darbo teisėje šis principas svarbus dėl darbuotojų socialinių - ekonominių teisių bei interesų įgyvendinimo. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ įtvirtinta nevaržoma laisvė kurti, jungtis į vietines organizacijas, turėti darbuotojų atstovus įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje ir ginti darbuotojų teises bei teisėtus interesus. Darbuotojų atstovams suteikiama galimybė efektyviai vykdyti savo funkcijas. Kitas šio principo aspektas, kad darbdavys negali priversti darbuotojo stoti į kokią nors asociaciją.

Pažymėtina, kad vienas iš Darbo kodekso tikslų yra socialinės partnerystės įtvirtinimas (Darbo kodekso 39, 40 straipsnis). Darbo teisiniuose santykiuose neribojant asociacijų laisvės principo darbuotojai ir darbdavys tampa socialiniais partneriais. Laisvų kolektyvinių derybų (Darbo kodekso 48 straipsnis) pagalba derina visus iškilusius klausimus. Asociacijų laisvė nėra absoliuti. Darbo kodekso komentaro autoriai mano, kad naudojantis asociacijų laisvės teikiamomis garantijomis, darbo teisės subjektai turi gerbti ir laikytis įstatymų⁹¹. Darbuotojų atstovai, gindami įmonės darbuotojų teises ir teisėtus interesus, negali kelti nepagrįstų reikalavimų darbdaviui. Siekdamas užtikrinti darbo drausmę įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbdavys tvirtina paruoštas darbo tvarkos taisykles, suderinęs su darbuotojų atstovais. Šioje procedūroje profesinės sąjungos turi galimybę įtakoti darbdavio paruošto lokalinio teisės akto (darbo tvarkos taisyklių) turinį. Kyla klausimas, koku būdu darbdavys turėtų atlikti šią derinimo procedūrą, jeigu įmonė, įstaiga ar organizacija naujai kuriama, priimami darbuotojai ir t.t. Tokioje darbovietėje dar nėra susikūrusios profesinės sąjungos, nėra darbuotojų atstovų. Darbo kodekso 99 straipsnis numato pareigą darbdaviui sudarant darbo sutartį supažindinti darbuotoją su darbo tvarkos taisyklėmis. Kadangi įmonė naujai kuriasi ir nėra darbuotojų atstovų, derinimo procedūra neįmanoma. Manytina, kad tokiu atveju darbdavys gali tvirtinti darbo tvarkos taisykles vienašališkai ir, vadovaudamasis Darbo kodekso 47 straipsnio 10 dalies nuostata, visuotiniame darbuotojų susirinkime su jomis supažindinti visus darbuotojus. Darbo teisiniuose santykiuose asociacijų laisvės principas daro įtaką, sprendžiant atsakomybės klausimą darbuotojų atstovų renkamų organų nariams. Taikant drausminę atsakomybę darbuotojui, kuris yra išrinktas renkamo organo nariu, darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą, turi gauti išankstinį renkamo organo sutikimą. Darytina išvada, kad asociacijų laisvės bei kolektyvinių derybų principai labiau artimi aiškinant ir taikant kolektyvinius darbo santykius reglamentuojančias teisės normas, bet šie abu principai neatsiejamai taikytini aiškinant ir taikant drausminės atsakomybės teises nuostatas.

Drausminės atsakomybės taikymo prasme svarbus dar vienas darbo santykių teisinio reglamentavimo principas – saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas (Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 5 punktas). Pagrindinis šio konstitucinio principo tikslas yra darbuotojų sveikatos, gyvybės, darbingumo išsaugojimas sudarant saugias ir sveikatai nepavojingas darbo sąlygas. Šis principas turi būti įgyvendinamas visose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, neatsižvelgiant į veiklos rūšį, sudarytos darbo sutarties rūšį ir pan. Įgyvendinant šį principą darbdavys privalo imtis visų įmanomų

⁹¹ Bužinska G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas.- Vilnius: Justitia, 2003, p. 23.

priemonių ir sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Visa tai būtina įforminti lokaliniais teisės aktais ir kontroliuoti šių teisės aktų įgyvendinimą. Saugos ir sveikatos vietiniai norminiai teisės aktai yra privalomi visiems darbuotojams. Supažindinimo pasirašytinai faktas įforminamas saugos ir sveikatos instrukcijų registravimo žurnale. Labai svarbi įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje sukurta kontrolės sistema, kurios pagalba tikrinama darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymasis. Tokie reikalavimai padeda mažinti darbuotojų profesinę riziką bei išvengti nelaimingų atsitikimų darbe ir pan. Tačiau šis principas yra svarbus darbuotojų ir darbdavių atsakomybės prasme. Sudarydamas darbo sutartį darbuotojas supažindinamas su galiojančiais lokaliniais teisės aktais, taip pat saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais, taisyklėmis, instrukcijomis (Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalis, 264 straipsnio 2 dalies 4 punktas). Vilniaus Universiteto teisės mokslininkų nuomone, darbuotojo supažindinimas su galiojančiais darbovietėje norminiais aktais yra darbdavio pareiga. Tai turi būti padaryta prieš pradėdant darbuotojui dirbti⁹². Darbuotojas turi būti išsamiai susipažinęs su jam privalomomis atlikti darbo funkcijomis ir darbo sąlygomis. Jis turi žinoti kokios saugos ir sveikatos taisyklės jam privalomos ir kokios pasekmės už minėtų lokaliųjų norminių teisės aktų pažeidimus. Atlikdamas darbinę pareigą darbuotojas privalo šių norminių aktų laikytis. Minėtų saugos ir sveikatos reikalavimų nesilaikymas yra darbuotojo darbo drausmės pažeidimas, kuris yra pagrindas taikyti drausminę atsakomybę (Darbo kodekso 264 straipsnio 4 dalis). Saugos ir sveikatos norminių teisės aktų nesilaikymas konstatuojamas ir tada, kai darbuotojas atsisako tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra būtinas ir numatytas tam tikru teisės aktu. Šiuo atveju darbuotojo atsisakymas traktuojamas kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas (Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 10 punktas). Darbuotojui už tokius teisės aktų pažeidimus taikoma drausminė atsakomybė. Nustačius visas būtinas darbo drausmės pažeidimo sąlygas, už saugos ir sveikatos vietinių norminių teisės aktų pažeidimus darbuotojui gali būti taikoma pati griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 3 punktą. Siekiant įgyvendinti teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas, reikalavimai keliami ne tik darbdaviui, kurio pareiga garantuoti šios teisės įgyvendinimą, bet ir visiems darbuotojams, kurie privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas įvardija dar vieną darbo teisinius santykius reglamentuojantį principą. Tai darbo teisės subjektų lygybės principas, kuris parodo valstybės požiūrį į kiekvieną asmenį ir nustato vienodus subjektiškumo

⁹² Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.- Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 193.

reikalavimus⁹³. Visi darbuotojai yra lygūs turėti teises ir pareigas, o už darbo drausmės pažeidimus jiems gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Tačiau kiekvienas subjektas yra savarankiškas ir niekas negali apriboti jo darbo teisių ar laisvių. Lygybę garantuoja Konstitucijos 29 straipsnis, kuris nurodo, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Negalima varžyti ir teikti privilegijų ar pirmumo teisės dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimo ar pažiūrų. Manytina, kad darbo drausmės instituto normų taikymo ir aiškinimo prasme šis principo įgyvendinimas pasireiškia už darbo drausmės pažeidimus skiriant darbuotojams drausmines nuobaudas. Pagal Darbo kodekso 237 straipsnį už darbo drausmės pažeidimą darbdavys gali skirti drausminę nuobaudą, tačiau gali ir neskirti. Galimas atvejis, kai darbdavys dėl savo privačių interesų neskiria drausminės nuobaudos darbuotojai (moteriai), bet už tokį patį darbo pareigų pažeidimą panašiomis aplinkybėmis skiria drausminę nuobaudą darbuotojui (vyrui). Kiekvienas darbuotojas turi lygią galimybę su kitais darbuotojais ginti savo pažeistas teises vadovaujantis įstatymu. Manytina, kad tokiu atveju nubaustas darbuotojas galėtų kreiptis dėl drausminės nuobaudos paskyrimo, pažeidus lygybės principą jo atžvilgiu. Darbo teisinių santykių subjektų lygybės principas draudžia darbdaviui diskriminuoti darbuotojus, taikant jiems drausminę atsakomybę. Diskriminacijos draudimas pagal lytį numatytas Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme⁹⁴. Taikydamas darbuotojams drausminę atsakomybę keliems darbuotojams už analogiškus darbo drausmės pažeidimus, darbdavys turi vadovautis lygybės principu ir skirti kiekvienam darbuotojui atskirai tokią pačią drausminę nuobaudą. Vilniaus Universiteto docentas V. Tiažkijus mano, kad lygiateisiškumo principas draudžia diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti skirtingas darbo sąlygas ar tapačius santykius vertinti skirtingai⁹⁵.

Darbo kodeksas kai kurių kategorijų asmenims (neįgaliesiems, darbuotojams, auginantiems vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbuotojams, neturintiems 18 metų numato padidintas įstatymu jiems numatytas garantijas darbo teisiniuose santykiuose (Darbo kodekso 277, 278, 279 straipsnis). Tačiau šios garantijos įgyvendinamos darbo sąlygų suteikimo, keitimo, darbo sutarties sudarymo, vykdymo ar pasibaigimo ir kitais įstatyme numatytais aspektais. Drausminės atsakomybės taikymo prasme tokios išskirtinės garantijos, manytina, nesuteikia galimybės išvengti atsakomybės minėtiems darbo santykių subjektams. Darbo sutarties privalo laikytis abi sutarties šalys. Todėl aukščiau

⁹³ Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis.- Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008, p. 32.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100).

⁹⁵ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Monografija.-Vilnius: Justitia, 2005, p. 74.

išvardinti subjektai, kuriems įstatymas suteikia padidintą apsaugą, taip pat privalo laikytis sutarties. Neatsižvelgiant nei į amžių, nei į socialinę padėtį ar kt., už padarytus darbo drausmės pažeidimus tokiems darbuotojams taip pat taikoma drausminė atsakomybė. TDO konvencijos Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ 1 straipsnio 1 dalis diskriminaciją įvardija kaip „bet kokią lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį arba panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę...“⁹⁶. Darbo kodekso komentaro autoriai mano, kad diskriminacija neturi būti laikoma bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, jeigu tai yra susiję su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais. Lygiateisiškumo principas teisinių santykių subjektams turi būti įgyvendinamas visais darbo teisinių santykių etapais (sudarant darbo sutartį, atliekant darbinės pareigas, taikant drausminę atsakomybę už darbo drausmės pažeidimus ir kitais atvejais). Kiekvienas darbo teisinių santykių subjektas yra laisvas pasirinkti darbą. Šis asmens pasirinkimas yra nesuderinamas su priverstiniu darbu. Subjektų lygybės principo įgyvendinimas praktikoje yra svarbus. Jis glaudžiai susijęs ir su kitais darbo santykius reglamentuojančiais principais.

Konstitucijos 48 straipsnis numato priverstinio darbo draudimą. Taip pat numato ir išimtis, kas nelaikoma priverčiamu darbu (tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvi tarnyba, darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais). Priverstinio darbo draudimo principas įtvirtintas ir tarptautiniuose dokumentuose (TDO konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“⁹⁷, TDO konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“⁹⁸). Priverstinis darbas yra bet koks darbas, kurį dirbti verčiamas darbuotojas ir dėl kurio nebuvo susitarta. Manytina, kad darbuotojo vertimas dirbti darbo sutartimi nesulygtą darbą yra priverstinio darbo draudimo ir sutarties laikymosi principų pažeidimas, taip pat ir bendrųjų teisingumo bei teisėtumo principų pažeidimas. Romerio Universiteto teisės mokslininkų nuomone, laisvas darbas, tai toks darbas, kai jis atliekamas laikantis reikalavimų, nustatytų Darbo kodekse ir kituose darbo teisės aktuose⁹⁹. Sudarant darbo sutartį darbuotojas supažindinamas kokią darbą turės atlikti. Jis supažindinamas su įmonėje, įstaigoje, organizacijoje patvirtintomis darbo tvarkos taisyklėmis, pareiginiiais nuostatais ir kitais galiojančiais lokaliniais norminiais teisės aktais. Galimas atvejis, kai darbo tvarkos taisyklėse randamas punktas, kuris numato „...ir vykdyti kitus nurodytus reikalavimus“. Tokiais atvejais kyla klausimas,

⁹⁶ Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-677.

⁹⁷ Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-648.

⁹⁸ Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-676.

⁹⁹ Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis.- Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008, p. 35.

kas tie kiti reikalavimai ar nurodymai. Manytina, kad darbuotojui gali būti liepiama dirbti ne bet kokį darbą, bet tik labiausiai artimą pagal jo pareigas arba tiesiogiai išplaukiantį iš darbinių pareigų. Draudžiama versti darbuotoją dirbti darbą, kurio jis nesugeba, neturi tam reikiamos kvalifikacijos, išsilavinimo ar pan. Pavyzdžiui, darbdavys negali versti darbuotojo, atliekančio mūrininko pareigas, dirbti suvirinimo elektra darbus. Šiam darbui atlikti yra būtina suvirintojo kvalifikacija, pažymėjimas, suteikiantis teisę dirbti tokį darbą. Be to manytina, kad mūrininkas nors ir turėdamas gyvenimišką patirtį ir sugebėdamas atlikti suvirinimo darbus elektra, rizikuoja pažeisti saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, taisyklių bei instrukcijų reikalavimus. Šiuo atveju darbdavys negali reikalauti dirbti darbo, kuris reikalauja tam tikrų žinių, o taip pat darbuotojas turi būti susipažinęs su tokį darbą reglamentuojančiomis teisės normomis. Jis gali dirbti tik tokį darbą, kuris priskiriamas jo profesijai, specialybei ir kvalifikacijai. Darbo kodekso 119 straipsnio nuostatos numato darbdaviui draudimą reikalauti atlikti darbą, dėl kurio nebuvo susitarta darbo sutartimi. Darbo sutartimi sulygstama ne dėl konkrečių darbų, bet dėl tam tikros rūšies darbų atlikimo¹⁰⁰. Priverstinis darbas suprantamas kaip prievarta reikalaujamas darbas ir darbuotojas nesutinka jo atlikti. Kita vertus, darbuotojas be darbdavio sutikimo negali savo darbo pavesti kitam darbuotojui (Darbo kodekso 118 straipsnis). Darbo funkcijų perleidimas kitam darbuotojui be darbdavio žinios yra darbo drausmės pažeidimas, kuris yra pagrindas taikyti drausminę atsakomybę. Darbuotojo atsisakymas paklusti darbdavio nurodymui dirbti darbo sutartimi nesulygtą darbą, nebus laikoma darbo drausmės pažeidimu ir drausminė atsakomybė tokiu atveju nebus taikoma.

Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 9 punkte numatytas darbo įstatymų bendrumo principas darbo teisiniuose santykiuose pasireiškia tuo, kad visiems darbo subjektams suteikiamos vienodos teisės ir pareigos, visiems darbuotojams galioja tie patys darbo įstatymai ir jų teikiamos garantijos. Todėl manytina, kad drausminės atsakomybės taikymo prasme šis principas visais atvejais yra taikytinas ir abi darbo sutarties šalys privalo laikytis ne tik darbo sutarties, darbo tvarkos taisyklių, saugos ir sveikatos norminių teisės aktų ir kitų galiojančių lokalinių norminių aktų, bet neturi pažeisti ir bendrųjų darbo įstatymų reikalavimų. Drausminė atsakomybė turi būti taikoma laikantis ne tik šiam teisės institutui taikytinų specifinių teisės principų, bet ir bendrųjų darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės principų. Drausminė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių. Lietuvos darbo teisės normose nėra išskirti drausminės atsakomybės, kaip atskiro teisės instituto, principai. Drausminė atsakomybė yra specifinė atsakomybės

¹⁰⁰ Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. Ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.III dalis , individualūs darbo santykiai.II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 114.

rūšis. Ji išsiskiria savo teisės pažeidimo pobūdžiu, atsakomybę taikančiais subjektais, drausminės atsakomybės taikymo pagrindu, taikomomis priemonėmis, atsakomybės taikymo procedūra. Todėl taikant drausminę atsakomybę reglamentuojančias teisės normas, būtina užtikrinti šiai atsakomybės rūšiai taikytinų principų laikymąsi. Kadangi Darbo kodekso normos atskirai neįvardija drausminės atsakomybės principų, todėl jie formuluojami remiantis šio darbo teisės instituto normų visuma. Manytina, kad drausminės atsakomybės vieningam ir teisingam taikymui bei aiškinimui galima formuluoti principus, kurie išskirtų ją iš kitų teisinės atsakomybės rūšių bei padėtų pasiekti atsakomybės taikymo tikslus:

- 1) drausminės atsakomybės taikymo teisingumo principas;
- 2) drausminės atsakomybės taikymo teisėtumo principas;
- 3) drausminės atsakomybės taikymo savarankiškumo principas;
- 4) drausminė atsakomybė tik už kaltą ir priešingą teisei veiką;
- 5) atsakomybės individualumo principas;
- 6) darbdavio diskrecijos principas;
- 7) vienos drausminės nuobaudos skyrimas už vieną darbo drausmės pažeidimą.

Drausminės atsakomybės taikymo teisingumo principas. Bendrasis teisingumo principas yra kildinamas iš konstitucinės nuostatos, kuri draudžia nustatyti tokias bausmes, kurios žemintų žmogaus orumą (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 21 straipsnis)¹⁰¹. Teisingumo svarba ir įgyvendinimas nustatytas ir Konstitucijos 109 straipsnyje, kuris pasako, kad teisingumą vykdo tik teismai. Tačiau Vilniaus Universiteto teisės mokslininkai teigia, kad teisingumą privalo vykdyti ne tik teismai, bet visi teisinių santykių dalyviai¹⁰². Teisininkų nuomone, konkreti teisės norma turi būti taikoma konkrečiam atvejui, atsižvelgiant į teisingumo reikalavimus. Šis principas labai svarbus parenkant tinkamą drausminės atsakomybės priemonę. Darbdavys, bausdamas darbuotoją, turi atsižvelgti į visas reikšmingas aplinkybes, kad taikoma drausminės atsakomybės priemonė nebūtų nei per griežta, nei per švelni. Prieš skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys turi atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis buvo padarytas darbo drausmės pažeidimas, darbuotojo kaltę, pažeidimo sukeltus žalingus padarinius, ankstesnį darbuotojo darbą (Darbo kodekso 238 straipsnis), o taip pat ir veiksnius, kurie, darbdavio nuomone, reikšmingi (motyvus, tikslus ar pan.). Parinkdamas drausminę nuobaudą darbdavys reikšmingas aplinkybes turi įvertinti objektyviai, kiekvienu pažeidimo atveju individualiai.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir pildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014).

¹⁰² Vileita A., Aviža S., Mikelėnas V. ir kt. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2009, p. 30.

Darbdaviui svarbu surinkti kuo daugiau informacijos apie padarytą pažeidimą. Darbo kodekso 240 straipsnis nurodo, kad darbuotojas, pažeidęs darbo drausmę, turi pasiaiškinti raštu dėl padaryto pažeidimo. Manytina, kad darbdavys gali raštu paprašyti ir kitų darbuotojų paaiškinti apie jau padarytą drausmės pažeidimą, jeigu jie matė ar galėjo matyti jį darant. Tikslinga surinkti tokius paaiškinimus būtų ir tuomet, kai padarytas pažeidimas akivaizdus, tačiau nėra nustatytas pažeidėjas. Darbuotojų paaiškinimai raštu padėtų darbdaviui nustatyti daugiau aplinkybių, o taip pat ir konkretų teisės pažeidėją, jo neteisėtus veiksmus ar neveikimą. Darbdavys, nustatęs darbo drausmę pažeidusį darbuotoją, gali jam skirti vieną iš drausminių nuobaudų, numatytų Darbo kodekso 237 straipnyje (pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo). Drausminės nuobaudos skyrimas turi du aspektus. Pirma, darbdavys, taikydamas drausminę atsakomybę, drausminę nuobaudą turi parinkti tik iš įstatyme numatyto baigtinio sąrašo. Jokios kitos nuobaudos savo nuožiūra jis skirti negali. Kitas aspektas, Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje pasakoma, kad drausminės nuobaudos „gali būti“ skiriamos. Tai reiškia, kad darbdaviui paliekama teisė spresti ar skirti drausminę nuobaudą, ar ne. Darbdavys gali tiesiog pasikalbėti su darbuotoju, žodžiu jį įspėti. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad darbdavys drausminę nuobaudą gali skirti arba ne, bet drausminių nuobaudų skyrimo procedūros jis privalo laikytis. Tai yra jo pareiga. Tačiau drausminės nuobaudos skyrimas yra viena iš darbo drausmės užtikrinimo priemonių, o drausmės užtikrinimas darbovietėje yra darbdavio pareiga. Neabejotina, jog nustačius būtinas darbo drausmės pažeidimo sąlygas, darbuotojas neturėtų išvengti teisinės atsakomybės. Tačiau darbdaviui, taikančiam drausminę atsakomybę iškyla klausimas – koks rezultatas bus pasiektas, ar nuobaudos paskyrimas padės užtikrinti darbo drausmę darbovietėje, ar nubaudimas nepadarys blogos įtakos darbiniam santykiams ir t.t. Darbo drausmės užtikrinimas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje turi įtakos darbo teisiniams santykiams. Manytina, kad darbdavys turi būti teisingas ir kitų darbuotojų atžvilgiu, kai už panašų pažeidimą, panašiom aplinkybėm darbuotojas nebaudžiamas. Drausminės atsakomybės taikymo tikslas yra ne tik darbo drausmę pažeidusio darbuotojo nubaudimas, bet ir prevencija. Drausminė nuobauda galioja vienerius metus nuo paskyrimo dienos (Darbo kodekso 243 straipsnis). Tačiau jeigu yra pasiekiamas drausminės atsakomybės taikymo tikslas ir darbuotojas po drausminės nuobaudos paskyrimo padaro teisingas išvadas, suvokia drausminės nuobaudos paskyrimo būtinumą, toliau dirbdamas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbines pareigas atlieka gerai, elgiasi sąžiningai, nepažeidinėja darbo drausmės, įstatymas suteikia galimybę sutrumpinti drausminės nuobaudos galiojimo terminą. Darbo kodekso 244 straipsnis numato, kad darbdavys paskyręs darbuotojui drausminę nuobaudą, gali ją panaikinti. Dėl drausminės nuobaudos panaikinimo nepasibaigus jos galiojimo terminui pas darbdavį su prašymu gali kreiptis pats darbuotojas, darbuotojų atstovai

(profesinė sąjunga, darbo taryba) ar darbo kolektyvas. Drausminę nuobaudą panaikinti gali tik ją skyręs darbo teisnių santykių subjektas. Kiekvienu individualiu atveju diskutuotina, ar darbdaviui, paskyrusiam drausminę nuobaudą, reikėtų ją naikinti, ar tokiu atveju bus pasiektas atsakomybės taikymo tikslas, ar darbuotojai šia įstatymo nuostata nepradės piktnaudžiauti ateityje. Manytina, kad drausminės nuobaudos panaikinimas nepasibaigus jos galiojimo terminui turėtų būti išimtiniai atvejai, kad tai netaptų tradicija praėjus tam tikram laikui po nuobaudos paskyrimo prašyti ją naikinti. Tokiu atveju nebus pasiektas atsakomybės taikymo prevencinis tikslas – sudrausminti patį pažeidėją ir kitus darbuotojus ateityje. Jeigu po drausminės nuobaudos paskyrimo darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba, nepažeidinėja darbo drausmės, darbdavys gali panaikinti drausminę nuobaudą, nepasibaigus drausminės nuobaudos galiojimo terminui. Bet galimas atvejis, kai darbdavys panaikina drausminę nuobaudą nepasibaigus jos galiojimo terminui, o tas pats darbuotojas greitai vėl tokiomis pačiomis aplinkybėmis pažeidžia darbo drausmę. Tokiu atveju darbdavys patenka į keblią situaciją ir manytina, kad tokioje padėtyje neabejotinai darbuotojas turi būti nubaustas. Minėtu atveju susidaro situacija, kai vieną nuobaudą panaikinus, greitai skiriama kita. Kyla klausimas, ar naujos nuobaudos paskyrimas tam pačiam darbuotojui bus laikytinas nubaudimu antrą kartą. Darytina išvada, kad toks darbuotojas toliau pažeidinėja darbo drausmę ir būtų tikslinga skirti jam griežtesnę drausminę nuobaudą. O darbdaviui atsakingai ir atsargiai vertinti Darbo kodekso 244 straipsnio nuostatų taikymą.

Pažymėtina, kad šio principo darbdavys turi laikytis ir organizuodamas darbo ginčų komisijos darbą, kuomet jai yra apskundžiama drausminė nuobauda (inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą, laikytis įstatymo nustatytų terminų ir pan.). Darbo ginčų komisija nagrinėdama skundą taip pat turėtų laikytis teisingumo, proporcingumo ir kitų teisės principų, kad objektyviai įvertintų paskirtos ir ginčijamos drausminės nuobaudos teisingumą bei proporcingumą. Savo kompetencijos ribose išnagrinėjusi svarbias darbo drausmės pažeidimo aplinkybes, darbo ginčų komisija turi teisę paskirtą drausminę nuobaudą panaikinti, o komisijos sprendimai darbdaviui yra privalomi.

Drausminės atsakomybės taikymo teisingumo principas reikalauja, kad pažeidėjas būtų ne tik nubaustas, bet būtų nubaustas teisingai. Tai reiškia, kad atsakomybės siekiami tikslai ir taikoma drausminė atsakomybė turi išlaikyti pusiausvyrą. Taikomos atsakomybės teisinės priemonės yra būtinos darbo drausmei užtikrinti įstaigos, įmonės ar organizacijos siekiamiesiems tikslams pasiekti. Lygiagrečiai su šiuo principu galima tapatinti bendrąjį teisės principą – proporcingumo principą. Darbdavys, parinkdamas drausminės atsakomybės priemonę, turi atsižvelgti į tai, kokio sunkumo darbo drausmės pažeidimas padarytas, ar skiriama drausminė nuobauda bus proporcinga padarytam pažeidimui, ar bus

pasiekti atsakomybės tikslai. Darbdavio drausminės nuobaudos paskyrimo teisingumas ir proporcingumas turi įtakos tolimesniam darbo drausmės užtikrinimui darbovietėje. Darbo teisiniuose santykiuose labai svarbu ne tik tinkamas, teisingas bei proporcingas drausminės nuobaudos parinkimas, bet ir pasekmės, atsakomybės įgyvendinimo rezultatas. Svarbu tai, kokią įtaką padaro paskirta drausminė nuobauda darbuotojui, kaip tai atsilieps tolimesniam jo ir kitų kolektyvo narių darbui.

Drausminės atsakomybės taikymo teisėtumo principas kildinamas iš Lietuvos Respublikos Konstitucijos 31 straipsnio, kuris nurodo, kad bausmė gali būti skiriama ar taikoma tik remiantis įstatymu¹⁰³. Negalioja joks įstatymas ar kitas teisės aktas, kuris prieštarauja Konstitucijai ir galioja tik paskelbti įstatymai (Konstitucijos 7 straipsnis). Subjektas, taikantis drausminę atsakomybę, privalo laikytis atsakomybės teisėtumo principo, kai baudžiamas darbuotojas už darbo drausmės pažeidimą, numatytą įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose, įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklėse ar lokaliniuose aktuose. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 7 straipsnio pats pavadinimas „nėra bausmės be įstatymo“ formuluoja atsakomybės teisėtumo principą¹⁰⁴. Darbuotojas gali būti nubaustas tik už neteisėtus veiksmus ar neveikimą ir tik pagal galiojančius įstatymus. Konstitucijos 26 straipsnis įtvirtina minties, tikėjimo ir sąžinės laisvės garantiją. Ši laisvė gali būti apribojama tik tiek, kiek nustato įstatymas ir tik tiek, kiek yra būtina visuomenės interesams apsaugoti, viešajai tvarkai palaikyti, kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti¹⁰⁵. Ši nuostata nedraudžia darbuotojui įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje laisvai reikšti savo mintis, o darbdavys neturėtų tokios teisės riboti. Atsakomybės teisėtumo principas reiškia, kad atsakomybė asmeniui taikoma ne už jo įsitikinimus ar išreikštas mintis, bet už įstatymų ar jiems neprieštaraujančių norminių teisės aktų pažeidimus, t.y. už darbo pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą. Tačiau įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklės gali numatyti darbuotojų etikos, elgesio reikalavimus, kurie nurodytų kaip darbuotojai turi elgtis savo darbo vietoje, kaip turi bendrauti su kolegomis, darbdaviu, administracijos darbuotojais ir pan. Todėl garsiai reiškiant pavyzdžiui, nepasitenkinimą darbdaviu ar administracijos darbuotojais, rodant nepagarbą, šmeižiant ar kitaip įžeidinėjant, manytina, kad tokiais veiksmais pažeidžiama darbo drausmė ir darbuotojui gali būti taikoma drausminė atsakomybė.

Darbdavys įpareigojamas laikytis įstatymų ir atsakomybę taikyti tik vadovaujantis įstatymu. Atsakomybės teisėtumo principas draudžia darbdaviui skirti

¹⁰³ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir pildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014).

¹⁰⁴ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987).

¹⁰⁵ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987).

drausminę nuobaudą, nenumatytą Darbo kodekse ar kituose norminiuose teisės aktuose. Būtent šiuo principu nustatomos darbdavio kompetencijos ribos. Darbo kodekso 240 straipsnyje numatytas drausminių nuobaudų sąrašas yra baigtinis. Tik iš šio sąrašo parinkta drausminė nuobauda bus laikoma teisėta. Darbdavys negali pats sugalvoti nuobaudos ir paskirti jos darbuotojui (pavyzdžiui, griežto papeikimo). Toks drausminės nuobaudos paskyrimas laikytinas neteisėtu ir gali būti skundžiamas įstatyme numatyta tvarka. Darbdavys negali savavališkai bausti darbuotojo už jo padarytus veiksmus, kai nėra nustatytos būtinos sąlygos drausminei atsakomybei taikyti, negali pažeisti drausminės atsakomybės taikymo terminų, įstatymu ar kitu norminiu teisės aktu nustatytos nuobaudų skyrimo tvarkos. Pažymėtina, kad visais atvejais darbdavys privalo laikytis įstatymu numatytos procedūrinės drausminės atsakomybės taikymo tvarkos. Kiekvienu konkrečiu atveju paskyrus drausminę nuobaudą, pažeidžiant įstatymo numatytas nuostatas, tokia nuobauda bus neteisėta ir darbuotojas ją gali skųsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

Viena iš drausminės atsakomybės taikymo teisėtumo garantijų yra darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo. Tai yra darbdavio pareiga – prieš skiriant drausminę nuobaudą, raštu pareikalauti, kad darbuotojas pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo (Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalis). Tai reiškia, kad darbdavys negali žodžiu įsakyti darbuotojui pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo. Tokį reikalavimą darbdavys turėtų įforminti įsakymu. Šios darbdavio pareigos nevykdymas apsunkina darbo drausmės pažeidimo ištyrimą, o taip pat ir teisingą bei proporcingą drausminės nuobaudos parinkimą. Galimas atvejis, kai nepaprašoma darbuotojo pasiaiškinti raštu dėl darbo drausmės pažeidimo ir paskiriama drausminė nuobauda. Manytina, kad tokia drausminė nuobauda bus pripažinta kaip neteisėta, nes prieš skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys turi pareikalauti pasiaiškavimo iš darbuotojo. Šiuo atveju pažeidžiama darbuotojo teisė apsiginti, paaiškinti visas darbo drausmės pažeidimo aplinkybes. Tokią teisę darbuotojui suteikia Darbo kodekso 35 straipsnis. Įstatymas darbdaviui suteikia teisę pačiam nustatyti terminą, per kurį prasižengęs darbuotojas turi pateikti pasiaiškinimą raštu. Darbo kodeksas nenurodo nei minimalaus, nei maksimalaus termino pasiaiškavimui parašyti. Manytina, kad nurodomas terminas turi būti pakankamas darbuotojui apgalvoti visas aplinkybes, susijusias su darbo drausmės pažeidimo padarymu, o taip pat pateikti reikiamus dokumentus kaip įrodymus ar pateisinimus. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad pasiaiškinimą darbuotojas turi pateikti tik darbdaviui, kuris pagal įstatymą gali taikyti drausminę atsakomybę. Pasiaiškavimo pateikimas kitiems administracijos darbuotojams negali būti laikomas kaip darbuotojo pasiaiškavimas darbdaviui. Jeigu darbuotojas nepateikia pasiaiškavimo raštu per jam

nustatytą terminą arba atsisako jį pateikti, tai darbdaviui netrukdo taikyti drausminę atsakomybę.

Skirdamas drausminę nuobaudą, įstatymų nustatytais atvejais darbdavys turi gauti išankstinį kitų subjektų sutikimą (Darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalis)¹⁰⁶. Pavyzdžiui, skiriant drausminę nuobaudą profesinės sąjungos renkamo organo nariui, būtinas išankstinis profesinės sąjungos renkamo organo sutikimas. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnyje numatyta, kad profesinės sąjungos atstovauja profesinės sąjungos nariams santykiuose su darbdaviu, o taip pat gina savo narių teises ir teisėtus interesus¹⁰⁷. Tokiu atveju, kai darbuotojui paskiriama drausminė nuobauda, pažeidžiant Darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalies nuostatas, profesinė sąjunga vadovaudamasi Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnio 1 dalies nuostatomis, gali reikalauti panaikinti darbdavio įsakymą dėl drausminės nuobaudos paskyrimo. Darbdavys tokį reikalavimą turi išnagrinėti per dešimt dienų. Jeigu tokio profesinės sąjungos reikalavimo neišnagrinėja laiku arba atsisako tokį įsakymą panaikinti, tuomet profesinė sąjunga gali tiesiogiai kreiptis į teismą. Išankstinis profesinės sąjungos renkamo organo sutikimas dėl drausminės nuobaudos paskyrimo darbuotojui, išrinktam renkamo organo nariu, yra pakankama ir teisėta tokio darbuotojo teisių apsauga. Atsakomybės teisėtumo principo įtvirtinimas reiškia, kad teisės normų privalu laikytis tiksliai ir neperžengiant suteiktų kompetencijos ribų¹⁰⁸. Todėl manytina, kad darbdavys, pažeisdamas Darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalies, Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalies nuostatas ir paskirdamas drausminę nuobaudą, pažeidžia teisėtumo principą, kuris reikalauja laikytis įstatymų ir juos vykdyti. Darbo kodekso 35 ir 36 straipsnis garantuoja darbuotojui teisę ginti savo pažeistas teises ir ginčyti drausminės nuobaudos paskyrimą. Galimas variantas, kad profesinės sąjungos renkamas organas gali atsisakyti duoti sutikimą dėl drausminės nuobaudos paskyrimo. Tokiu atveju siūlytina, kad profesinės sąjungos renkamas organas savo atsisakymą duoti sutikimą pateiktų darbdaviui raštiškai išdėstant motyvus, nurodant tokio atsisakymo priežastis.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavys, paskyręs darbuotojui drausminę nuobaudą, šį drausminės atsakomybės taikymo juridinį faktą privalo įforminti įsakymu ir darbuotojui apie tai pranešti pasirašytinai (Darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalis). Manytina, kad darbdavys, paskyręs drausminę nuobaudą, privalo kuo greičiau apie tai pranešti darbuotojui, kad šis galėtų kreiptis dėl pažeistų teisių, drausminės nuobaudos

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).

¹⁰⁷ Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.

¹⁰⁸ Šedbaras S. Administracinė atsakomybė. Vadovėlis. – Vilnius: Justitia, 2005, p. 80.

apskundimo. Įstatymas nenurodo termino, per kurį darbdavys privalo pranešti darbuotojui apie jam paskirtą drausminę nuobaudą. Siūlytina tai padaryti nuobaudos paskyrimo dieną arba po jos einančią darbo dieną. Tokiu būdu darbdavys nepažeis Darbo kodekso 27 ir 296 straipsnio nuostatų, o darbuotojas galės kreiptis dėl pažeistų teisių gynimo. Tačiau darbuotojas gali atsisakyti susipažinti su įsakymu¹⁰⁹. Tokiu atveju darbo kodeksas nenurodo darbdaviui kaip pranešti ir per kokį terminą apie drausminės atsakomybės paskyrimą darbuotojui. Darbo kodekso komentaro autoriai siūlo tokį atsisakymą įforminti aktu, dalyvaujant liudytojams¹¹⁰. Kita vertus, būtų tikslinga įsakymo kopiją nusiųsti darbuotojui registruotu laišku ir tai būtų fiksuojama kaip susipažinimo faktas. Reglamentavimą dėl šios problemos įmonė, įstaiga ar organizacija turėtų numatyti lokaliuose aktuose.

Svarbus teisėtumo principo užtikrinimas taikant drausminę atsakomybę – įstatymu nustatytų terminų laikymasis. Drausminės nuobaudos paskyrimas pažeidžiant įstatyme numatytus terminus laikytinas neteisėtu. Drausminės nuobaudos skyrimo terminus nurodo Darbo kodekso 241 straipsnis. Šis straipsnis nurodo, kad yra keletas momentų, kurie svarbūs drausminės nuobaudos paskyrimui: 1) paaiškėjęs darbo pažeidimas; 2) pažeidimo padarymo momentas; 3) pažeidimo nustatymo momentas. Analizuojant pateiktas įstatymo nuostatas logiškai išsidėliojami nuobaudų skyrimo terminai. Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalis nurodo, kad paaiškėjęs darbo drausmės pažeidimui, drausminė nuobauda skiriama tuoj pat, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo. Į šį terminą neįskaičiuojama laikas praleistas komandiruotėje, atostogose. Darbo kodekso komentaro autoriai mano, kad skirti nuobaudą tuoj pat, paaiškėjęs darbo drausmės pažeidimui, įmanoma tik nustatius visas drausminės atsakomybės sąlygas¹¹¹. Kitų teisės mokslininkų nuomone, yra svarbi pažeidimo paaiškėjimo diena, t.y. nustatytas konkretus darbo drausmės pažeidimo faktas ir darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas¹¹². Pritartina abiems nuomonėms, nes drausminė atsakomybė yra individuali, skiriama tik konkrečiam darbo drausmę pažeidusiam darbuotojui. Todėl yra būtina nustatyti ne tik pažeidėją, bet ir jo neteisėtus veiksmus ar neveikimą, kaltę. Skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys privalo

¹⁰⁹ Bužinskas G., Dambrauskienė G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo ginčai. II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 350.

¹¹⁰ Bužinskas G., Dambrauskienė G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo ginčai. II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 350.

¹¹¹ Bužinskas G., Dambrauskienė G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo ginčai. II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 351.

¹¹² Vileita A., Aviža S., Mikelėnas V. ir kt. Civilinė teisė. Bendroji dalis. Vadovėlis.- Vilnius: Justitia, 2009, p. 269.

vadovautis Darbo kodekso 241 straipsnio nuostatomis. Taikant drausminę atsakomybę yra nustatyta drausminės nuobaudos skyrimo termino viršutinė riba – šeši mėnesiai nuo pažeidimo padarymo. Šis terminas su išimtimis yra prailginamas iki dviejų metų, kuomet pažeidimas yra nustatomas atliekant auditą, inventorizaciją. Dar vienas aspektas, kai apie darbo drausmės pažeidimą sužino ne darbdavys, o kiti administracijos darbuotojai, neturintys teisės skirti drausminės nuobaudos darbo drausmę pažeidusiam darbuotojui. Teisės mokslininkai rekomenduoja pranešti darbdaviui nedelsiant¹¹³. Manytina, kad įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklėse tui būti numatyta konkretus terminas tokiam pranešimui pateikti. Siūlytina pranešti darbdaviui apie padarytą darbo drausmės pažeidimą ne vėliau kaip tą pačią dieną, kai administracijos darbuotojas pats sužinojo apie pažeidimą. Darbdaviui suteikta operatyvi informacija, turi įtakos tolimesnių sprendimų priėmimui ir darbo darusmės užtikrinimui. Darytina išvada, kad nustačius darbo drausmės pažeidimą, visi vykdomi tolimesni darbdavio veiksmai turi būti atliekami laikantis įstatymo normų. Praleidus įstatymo numatytus terminus drausminei nuobaudai skirti, drausminės atsakomybės taikyti negalima, o paskirta nuobauda bus laikoma neteisėta. Visais atvejais pažeidus drausminės atsakomybės teisėtumo principą, darbuotojui yra galimybė ginti savo teises neteisiminiu ir teisiminiu būdu. Kiekvienu konkrečiu atveju nustačius darbo drausmės pažeidimo faktą, būtina išsamiai išanalizuoti kokiais darbuotojo veiksmais ar neveikimu padarytas pažeidimas, ar darbuotojo veiksmai pripažintini kaltais. Šių sąlygų nustatymas yra būtinas drausminės atsakomybės taikymui.

Drausminės atsakomybės taikymo savarankiškumo principas. Drausminė nuobauda yra neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Darbo kodekso 237 straipsnis numato tris drausminių nuobaudų rūšis, būdingas tik šiai teisinės atsakomybės rūšiai. Gali būti skiriama: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) atleidimas iš darbo. Pažymėtina, kad drausminės atsakomybės taikymo atveju nenumatyta turtinio pobūdžio (piniginių baudų) nuobaudų. Netaikomos ir asmeninio pobūdžio nuobaudos (laisvės apribojimas, areštas). Galimi atvejai, kai drausminės nuobaudos paskyrimas įtakoja darbuotojo turtinius interesus. Pavyzdžiui, įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklės numato neskirti piniginių premijų darbuotojams, per dvylika paskutinių mėnesių padariusiems darbo drausmės pažeidimą ir gavusiems drausmines nuobaudas (pastabą, papeikimą). Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą nurodo šiuurškčius darbo drausmės pažeidimus, padarytus tik tyčiniiais veiksmais. Tai veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto

¹¹³ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 408.

pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių. Nesvarbu, kur padarytos šios veikos ir kam priklausė turtas, kuris yra šių veikų dalykas¹¹⁴. Darbuotojas, atlikdamas darbo funkcijas ir tuo pačiu padarydamas minėtas veikas, šiurkščiai pažeidžia darbo drausmę. Drausminės atsakomybės savarankiškumo principas pasireiškia tuo, kad nepriklausomai ar buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas dėl padarytos darbuotojo neteisėtos veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, drausminė atsakomybė gali būti taikoma visais išvardintais atvejais. Tai reiškia, kad darbuotojas nors ir nebuvo traukiamas baudžiamajon atsakomybėn dėl vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo ar iššvaistymo, o taip pat administracinėn atsakomybėn (dėl neteisėto atlyginimo paėmimo), drausminė atsakomybė už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą taikytina.

Drausminė atsakomybė tik už kaltą ir priešingą teisei veiką principas. Drausminė atsakomybė atsiranda tik dėl darbo teisinių santykių subjektų neteisėtos veikos (veikimo ar neveikimo). Neteisėta veika konstatuojama tuomet, kai darbuotojo elgesys prieštarauja įstatymams, poįstatyminiams teisės aktams, administracijos įsakymams, darbo tvarkos taisyklėms ir panašiai¹¹⁵. Konstitucijos 28 straipsnis įpareigoja asmenis laikytis Konstitucijos ir įstatymų¹¹⁶. Darbo kodekso 234 straipsnis nurodo, kad darbuotojo kaltė būtina sąlyga drausminei atsakomybei taikyti. Drausminė atsakomybė kaip viena iš teisinės atsakomybės rūšių pasižymi savo individualumu. Darbdavys, nustatęs darbo drausmės pažeidimo faktą, bet nenustatęs pažeidėjo, drausminės atsakomybės taikyti negali. Šios atsakomybės naštos jis negali užkrauti bet kuriam darbuotojui, dirbančiam įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Tokiu savo elgesiu darbdavys nepasiektų darbo drausmės užtikrinimo darbovietėje, o taip pat iškyla darbo ginčų grėsmė. Kiekvienu panašiu atveju darbuotojas turi teisę ginti savo pažeistas teises ir siekti panaikinti be pagrindo paskirtą drausminę nuobaudą. Įgyvendinant šį principą (drausminė atsakomybė tik už kaltą ir priešingą teisei veiką), įrodinėjimo našta tenka darbdaviui. Darbdavio iniciatyva turi būti išsiaiškinama darbuotojo veiksmų neteisėtumas, surinkti reikalingi įrodymai, padedantys konstatuoti darbuotojo kaltę, o svarbiausia darbuotojo elgesio prieštaravimas galiojančiai teisės normai. Kaip minėta, drausminės atsakomybės taikymas galimas tik įrodžius darbuotojo kaltus veiksmus. Darbuotojas neprivalo įrodinėti savo nekaltumo. Pareigą įrodyti darbuotojo kaltę turi darbdavys. Tuo apsaugojamas darbuotojas nuo nepagrįstų kaltinimų, kai darbdavys peržengia savo kompetencijos ribas. Pažymėtina,

¹¹⁴ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P. A., Davulis T. ir kt. Darbo teisė. Vadovėlis. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 399.

¹¹⁵ Bužinskas G., Dambrauskienė G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo ginčai. II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 357.

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir pildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014).

kad įgyvendinant šį principą, drausminė atsakomybė netaikytina darbuotojams, kurie darydami priešingą teisei veiką, negalėjo suprasti savo veiksmų esmės, negalėjo jų valdyti dėl ligos ar laikino psichinės būsenos sutrikimo. Tokiu atveju nebus konstatuota darbuotojo kaltė. Tik sąmoningi, prieštaraujantys nustatytaim įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkai, aiškiai pažeidžiantys darbo tvarkos taisyklių nuostatas darbuotojo veiksmai ar sąmoningas neveikimas, laikytini kaltais veiksmais. Tai sudaro pagrindą taikyti drausminę atsakomybę. Tačiau jeigu darbuotojas padaro darbo drausmės pažeidimą nesuvokdamas savo neteisėtų veiksmų, būdamas apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių ar psichotropinių medžiagų, laikytina, kad jis taip elgėsi sąmoningai ir pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą laikoma šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Apibendrinant teigtina, kad darbo drausmės pažeidimas, sukeltis drausminę atsakomybę, konstatuojamas tik esant būtinoms principinėms sąlygoms – neteisėtiems veiksmais ir kaltei. Jeigu nenustatomas konkretus darbuotojas, padaręs darbo drausmės pažeidimą, nenustatoma darbuotojo kaltė - drausminės atsakomybės taikyti negalima. Šis principas labai svarbus, nes jo nesilaikant pažeidžiami ir kiti anksčiau minėti principai (drausminės atsakomybės taikymo teisingumo, teisėtumo principai).

Drausminės atsakomybės individualumo principas. Drausminės atsakomybės subjektas ir drausminę atsakomybę taikantis subjektas turi būti susiję darbo teisiniais santykiais. Jeigu šių subjektų nesieja darbo teisiniai santykiai, drausminio poveikio priemonės negali būti taikomos. Tarp darbo drausmę pažeidusio darbuotojo ir drausminę atsakomybę taikančio subjekto yra darbinis pavaldumas. Pažymėtina, kad darbą, sulygta darbo sutartimi, gali atlikti tik pats darbuotojas. Tai yra jo pareiga. Todėl pažeisdamas darbo tvarką, numatyta įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklėse, sudaro pagrindą jam taikyti drausminę atsakomybę. Galima situacija, kai keli įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojai tuo pačiu metu, toje pačioje darbo vietoje padaro tam tikrą drausmės pažeidimą. Kyla klausimas, kaip bus nubausti darbuotojai, ar visiems pažeidėjams bus skirta viena drausminė nuobauda. Šiuo atveju kiekvienam darbuotojui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą, drausminė atsakomybė bus taikoma individualiai. Drausminės atsakomybės individualumo principas pasireiškia tuo, kad ši teisinė atsakomybės rūšis taikoma tik konkrečiam darbuotojui, esančiam darbo teisiniuose santykiuose ir pažeidusiam darbo drausmę. Drausminę nuobaudą darbuotojui gali skirti tik darbdavys ir tik už darbo drausmės pažeidimą.

Darbdavio diskrecijos principas. Darbuotojams, kuriems taikoma bendroji drausminė atsakomybė, darbdavys gali skirti drausmines nuobaudas, numatytas Darbo kodekso 237 straipsnyje. Įstatymas darbdaviui suteikia diskreciją taikant drausminio

poveikio priemonės. Darbo kodeksas nenumato imperatyvo darbdaviui, kad už kiekvieną nustatytą darbo drausmės pažeidimą būtų taikoma drausminė nuobauda. Darbdavys pasinaudodamas jam suteikta diskrecijos teise, darbuotojui, pažeidusiam darbinės funkcijas gali skirti drausminę nuobaudą, o gali ir neskirti. Darbdavys, siekdamas užtikrinti darbo drausmę darbovietėje ir pagal savo vidinį įsitikinimą gali netaikyti darbuotojui drausminės atsakomybės, o apsiriboti tik pokalbiu, žodiniu įspėjimu ar kt. Taikant drausminę atsakomybę darbdavio diskrecijos principas taip pat įgyvendinamas taikant Darbo kodekso 244 straipsnio nuostatas. Ši įstatymo norma suteikia darbdaviui galimybę, paskyrus darbuotojui drausminę nuobaudą, ją panaikinti nepasibaigus drausminės nuobaudos galiojimo terminui. Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, drausminės nuobaudos panaikinimas turi tokią pačią teisinę reikšmę kaip ir nuobaudos išnykimas, t.y. laikoma, kad darbuotojas neturėjo drausminių nuobaudų¹¹⁷.

Vienos drausminės nuobaudos skyrimas už vieną darbo drausmės pažeidimą principas. Darbo kodekso 239 straipsnis įtvirtina normą, kuri nurodo draudimą už vieną darbo drausmės pažeidimą skirti darbuotojui kelias drausmines nuobaudas. Šis draudimas turi kelis aspektus. Darbuotojui, kuris pažeidė įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles ir savo kaltais veiksmais ar neveikimu padarė darbo drausmės pažeidimą, skiriama tik viena drausminė nuobauda iš Darbo kodekso 237 straipsnyje pateikto drausminių nuobaudų sąrašo. Darbdavys neturi teisės skirti kelių nuobaudų už tą patį pažeidimą (pavyzdžiui, skirti papeikimą ir atleisti iš darbo). Galimas variantas, kai darbuotojas po drausminės nuobaudos paskyrimo vėl pažeidžia darbo tvarką. Tokiu atveju darbdavys nepažeidžia šio nurodyto draudimo, paskirdamas drausminę nuobaudą pakartotinai, kai darbuotojas, turintis paskirtą galiojančią drausminę nuobaudą, visiškai nereaguoja ir toliau pažeidinėja darbo drausmę¹¹⁸. Jeigu darbuotojo darbo tvarkos pažeidimas toks pats, kaip ir prieš tai buvęs, už kurį jam taikyta drausminė nuobauda, toks pažeidimas laikytinas ne tokiu pačiu, bet analogišku ir pasikartojančiu. Tai nebus nubaudimas už tą patį pažeidimą, o taikoma drausminė nuobauda bus už tęstinius darbo drausmės pažeidimus. Praktikoje dažnas atvejis, kai darbuotojas padaręs darbo drausmės pažeidimą, padaro žalą. Žala nėra būtinoji drausminės atsakomybės sąlyga. Tačiau tuo atveju, kai darbuotojo padaryta žala yra materialaus pobūdžio, tokiu atveju darbuotojui gali būti taikoma ir drausminė, ir materialinė atsakomybė. Toks atsakomybės taikymas

¹¹⁷ Bužinskas G., Dambrauskienė G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo ginčai. II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 242.

¹¹⁸ Bužinskas G., Dambrauskienė G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo ginčai. II tomas.- Vilnius: Justitia, 2004, p. 348.

darbuotojui nebus laikomas pažeidusiu analizuojamą principą. Drausminė nuobauda bus taikoma už darbo drausmės pažeidimą, o materialinė atsakomybė bus taikoma dėl žalos atlyginimo. Galima situacija, kai darbdavys, pažeisdamas įstatymo nuostatas, neteisėtai paskiria drausminę nuobaudą. Tokią nuobaudą įsakymu darbdavys gali panaikinti ir jeigu yra nustatytas darbo drausmės pažeidėjas bei visos darbo drausmės pažeidimo būtinosios sąlygos, darbdavys gali skirti drausminę nuobaudą. Šiuo atveju darbdaviui svarbu nepažeisti įstatyme numatytų drausminių nuobaudų skyrimo terminų (Darbo kodekso 241 straipsnis). Paskirta nauja drausminė nuobauda nebus laikoma antrąja nuobauda už tą patį pažeidimą.

Visi principai tarpusavyje glaudžiai susiję, vienas papildo kitą arba taikomi kartu. Įgyvendinant drausminės atsakomybės taikymo tikslus, analizuoti principai yra neginčijamai atsakomybės taikymo pamatinės nuostatos. Šių principų laikymasis leidžia nenukrypti nuo galiojančių norminių teisės aktų, spręsti iškilusias problemas tarp darbdavio ir darbuotojo. Manytina, kad drausminės atsakomybės taikymo prasme visi minėti ir taikytini drausminės atsakomybės principai yra svarbūs. Darbo teisinių santykių subjektai privalo suprasti jų turinį ir jais vadovautis. Pažeisdamas drausminei atsakomybei taikytinus principus, darbdavys praranda galimybę ją taikyti, padaugėja darbo ginčų darbovietėje, o tai trukdo užtikrinti darbo tvarką įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, sutrinka darbo organizavimas, krenta darbo našumas ir iniciatyva dirbti. Darbuotojai įgyvendindami savo teises ir atlikdami darbines pareigas privalo paklusti įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatytai darbo tvarkai, laikytis įstatymų ir kitų teisės norminių aktų bei principų.

IŠVADOS

Atlikta bendrosios drausminės atsakomybės pagal įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklės teorinė analizė, leidžia daryti tokias išvadas:

1) Tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai pripažįsta asmenų teisę laisvai pasirinkti darbą. Darbo teisinių santykių atsiradimą lemia sudaryta darbo sutartis, o jos pagrindu nustatomos darbuotojo darbo funkcijos. Darbą organizuoja darbdavys. Jo pareiga yra užtikrinti darbo drausmę įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, vadovaujantis įstatymu. Todėl darbo teisiniuose santykiuose būtina detalai suregulmentuoti darbuotojų pareigas vietiniais norminiais teisės aktais, kad darbuotojas konkrečiai žinotų kokį darbą turi dirbti ir kokia atsakomybė gali būti taikoma už darbinių pareigų pažeidimą.

2) Darbdavio patvirtintos ir suderintos su darbuotojų atstovais darbo tvarkos taisyklės yra pagrindinis įmonės, įstaigos ar organizacijos vietinis norminis aktas, nustatantis darbo tvarką įmonėje. Išanalizavus įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklių tvirtinimo procedūrą galima teigti, kad darbdavio pareiga suderinti darbo tvarkos taisyklės su darbuotojų atstovais iškelia keletą svarstytinų ir problemišku klausimų. Profesinės sąjungos, gindamos darbuotojų teises ir teisėtus interesus, gali įtakoti darbdavio sprendimus ir pritarti arba nepritarti siūlomoms darbo tvarkos taisyklėms. Nesant įmonėje darbuotojų atstovų (profesinės sąjungos ar darbo tarybos), siūlytina darbdaviui pasinaudoti nauja Darbo kodekso 47 straipsnio 10 dalies nuostata ir informuoti darbuotojus apie galiojančias darbo tvarkos taisyklės visuotiniame darbuotojų susirinkime.

3) Taikytinos bendrosios drausminės atsakomybės tikslas yra ne tik darbo drausmės pažeidimų prevencija, bet ir darbuotojo nubaudimas už netinkamą darbo funkcijų atlikimą. Drausminės atsakomybės taikymo pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas. Darbo kodeksas numato, kad darbo drausmės pažeidimui konstatuoti ir drausminei atsakomybei taikyti pakanka dviejų būtinų sąlygų (darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kaltės). Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo teismo praktika nurodo, kad drausminę atsakomybę galima taikyti tik tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos (darbuotojo neteisėti veiksmai ar neveikimas, kaltė, žalingi padariniai ir priežastinis ryšys tarp darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų padarinių). Manytina, kad drausminei atsakomybei taikyti darbdaviui pakanka įrodyti tik dvi darbo drausmės pažeidimo būtinąsias sąlygas, nes, pažeisdamas darbo tvarką, darbuotojas pažeidžia tam tikrus teisės aktus. O žalingų padarinių nustatymas nėra svarbus ir būtinas drausminės atsakomybės taikymui.

4) Darbo įstatymai ir darbo teisės teorija nepateikia drausminės atsakomybės sąvokos. Drausminė atsakomybė kaip savarankiška teisinės atsakomybės rūšis išreiškiama

pagal savo specifinius tik jai būdingus požymius. Požymiai individualizuoja drausminę atsakomybę ir išskiria ją iš kitų teisinės atsakomybės rūšių. Todėl drausminės atsakomybės sąvoka formuluojama remiantis įstatymu ir šios atsakomybės požymiais. Drausminė atsakomybė - tai darbo teisinių santykių subjektui, savo kaltais veiksmais ar neveikimu pažeidusiam darbo drausmę reglamentuojančias teisės normas, teisinių prievartos priemonių individualus taikymas, vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis. Manytina, kad tokia sąvoka atskleidžia drausminės atsakomybės individualumą bei jos taikymo pagrįstumą.

5) Išanalizavus kitas teisinės atsakomybės rūšis, teigtina, kad drausminė atsakomybė yra savarankiška, individuali teisinė atsakomybė, turinti ne tik skirtumų, bet ir panašumų su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis. Ji negali būti izoliuota nuo kitų teisinių atsakomybių ir taikytina net ir tada, kai padaryta darbo teisinių santykių subjekto veika, turi baudžiamosios, administracinės ar kt. atsakomybės požymių.

6) Išanalizavus drausminės atsakomybės požymius, jos procesinę taikymo tvarką, suformuluoti specifiniai drausminės atsakomybės principai. Darbo teisinių santykių subjektai, taikantys drausminę atsakomybę privalo vadovautis ne tik darbo teisinius santykius reglamentuojančiais principais, bet ir šiai atsakomybės rūšiai taikytiniais specifiniais principais. Šių principų turinio esmė atskleidė drausminės atsakomybės įgyvendinimo tikslą, kuris pasiekiamas ne tik nubaudžiant darbuotoją, padariusį darbo drausmės pažeidimą, bet ir įgyvendinant darbo teisiniuose santykiuose prevencinius metodus. Manytina, kad taikant ir aiškinant teisės normas, reglamentuojančias drausminę atsakomybę, visi taikytini principai yra tarpusavyje susiję ir svarbūs.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. Norminė literatūra

1. Tarptautiniai teisės aktai

- 1.1. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288).
- 1.2. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290).
- 1.3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 29 „Dėl priverstinio ir privalomojo darbo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-648).
- 1.4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653).
- 1.5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ (Valstybės žinio, 1996, Nr. 28-676).
- 1.6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-6770).
- 1.7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740).
- 1.8. Visuotinės žmogaus teisių deklaracija (Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497).

2. Regioniniai teisės aktai

- 2.1. 1997 m. Europos socialinė chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704).
- 2.2. 1993 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987).

3. Lietuvos Respublikos teisės aktai

- 3.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014).
- 3.2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1).
- 3.3. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741).

- 3.4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262).
- 3.5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569).
- 3.6. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137).
- 3.7. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972).
- 3.8. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708).
- 3.9. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933).
- 3.10. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1995, Nr. 33-759).
- 3.11. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115).
- 3.12. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100).
- 3.13. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų skelbimo ir įsigaliojimo tvarkos“ (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1993, Nr. 12-296; 2002, Nr. 124-5626).
- 3.14. Lietuvos Respublikos saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170).
- 3.15. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539).

II. Specialioji literatūra

1. Spausdintinės monografijos, vadovėliai, knygos

- 1.1. ABRAMAVIČIUS, A., *et al.* *Baudžiamoji teisė: bendroji dalis*. 2-asis papild. leid. Vilnius: Eugrimas, 1998.
- 1.2. BIRMONTIENĖ, T., *et al.* *Lietuvos konstitucinė teisė*. 2-asis leid. Vilnius: Lietuvos teisės Universitetas, 2002.
- 1.3. BAGDANSKIS, T., *et al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008.

- 1.4. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ, R.; MAČERNYTĖ - PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas: metodinė mokymo priemonė*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
- 1.5. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
- 1.6. DAVULIS, T.; USONIS, J. *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
- 1.7. KELSEN, H. *Grynoji teisės teorija*. Vilnius: Eugrimas, 2002.
- 1.8. MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.
- 1.9. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
- 1.10. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. I t.
- 1.11. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004. II t.
- 1.12. NEKROŠIUS, I.; NEKROŠIUS, V.; VĖLYVIS, S. *Romėnų teisė. 2-asis leid.* Vilnius: Justitia, 1999.
- 1.13. PIESLIAKAS, V. *Lietuvos baudžiamoji teisė*. Vilnius: Justitia, 2006, I knyga.
- 1.14. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008.
- 1.15. ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2005.
- 1.16. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005. I t.
- 1.17. VILEITA, A. et al. *Civilinė teisė: bendroji dalis: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2009.
- 1.18. VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija: mokomoji priemonė*. Vilnius: Justitia, 2000.
- 1.19. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija. 2-asis*. Vilnius: Justitia, 2004.
- 1.20. АНДРЕЕВ, В. et al. *Советское трудовое право. 4 – изд.* Москва: Высшая школа, 1987.
- 1.21. ГУСОВ, К.; ТОЛКУНОВА, В. *Трудовое право России: 2 – изд.* Москва: Юристъ, 1997.
- 1.22. ГЛАЗЫРИН, В. et al. *Трудовое право России: учебник для вузов*. Москва: ИНФРА, 1998.

1.23. МУЦИНОВА, Н. А. *Трудовое право развивающихся стран: учебное пособие*. Москва: Университет дружбы народов, 1989.

III. Teismų praktika

- 1.1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 27 d. nutartis c. b. L.V. v. UAB „Žvėryno klinika“, 3K-3-153/2009, kat. 14.4;15.3.1;15.4.
- 1.2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis c. b. L. D. v. UAB „Verslo sindikato apskaita“, 3K-3-592/2008, kat. 15.1;15.3.2; 15.4.
- 1.3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 14 d. nutartis c. b. R. B. v. VšĮ Kauno 2 – oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1.
- 1.4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 2 d. nutartis c. b. I. S. v. Vilniaus etinės veiklos centras, Nr. 3K-3-306/2008, kat. 11.9.10.8.
- 1.5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 10d. nutartis c. b. V. A. v. VšĮ Alytaus poliklinika, 3K-3-544/2007, kat. 11.9.10.7.
- 1.6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis c. b. A.M. v. AB „Smiltynės perkėla“, 3K-3-551/2007, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4; 16.2.4.
- 1.7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis c. b. G. Z. v. AB „Parex bankas“, 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2.
- 1.8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7.
- 1.9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. kovo 15 d. nutartis c. b. Jungtinės profesinės sąjungos Kauno apskr. profesinė sąjunga v. UAB „Lietlinen“, 3K-3-181/2006, kat. 3.2; 18.1; 118.2.
- 1.10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 25 d. nutartis c. b. R. K. v. Zarasų rajono savivaldybė, 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10; 15.4.
- 1.11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. nutartis c. b. V. T. v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“, 3K-3-109/2005, kat. 15.3.2.
- 1.12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 13 d. nutartis c. b. E. Ch. v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas, 3K-3-503/2004, kat.
- 1.13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis c. b. I. T. v. Šiaulių lopš.-darž. „Trys nykštukai“, 3K-3-314/2004, kat. 11.9.10.7.

- 1.14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. I. J. v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.
- 1.15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr.45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. (Teismų praktika, 2004, Nr. 21).
- 1.16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003m. gruodžio 3 d. nutartis c. b. V. P. v. Jonavos rajono savivaldybės administracija, 3K-3-1154/2003, kat. 2.4.3.12.
- 1.17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002m. sausio 23 d. nutartis c. b. N.M. v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“, 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.
- 1.18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001m. birželio 6 d. nutartis c. b. A. Č. v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“, 3K-3-694/2001.

SANTRAUKA

Drausminės atsakomybės sąvoka ir principai

Drausminė atsakomybė yra individuali, savarankiška ir viena iš teisinės atsakomybės rūšių. Darbo teisiniuose santykiuose darbuotojui ir darbdaviui iškyla daug klausimų, nes normos, kurios reglamentuoja drausminę atsakomybę, yra suprantamos ir taikomos nevienodai. Todėl drausminės atsakomybės sąvokos turinio atskleidimas, jos požymių analizavimas yra labai svarbus tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Šio tyrimo pradžioje analizuojama drausminė atsakomybė, kaip atskira teisinė kategorija, jos bendrieji požymiai, taikymo ribos ir kt. Analizuojamas darbo drausmės pažeidimas, kaip atsakomybės taikymo pagrindas ir jo būtinosios sąlygos. Aptariamas bendrosios drausminės atsakomybės reglamentavimas Lietuvos Respublikos norminiuose teisės aktuose. Pagal pasirinktus kriterijus lyginama drausminė atsakomybė ir kitos teisinės atsakomybės rūšys. Analizuojant drausminės atsakomybės specifinius bruožus, juos išskiriant ir palyginant su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, darbe formuluojama drausminės atsakomybės sąvoka. Šiame magistro darbe aptariama darbo teisinius santykius reglamentuojantys principai ir jų svarba taikant drausminę atsakomybę bei formuluojami specifiniai drausminės atsakomybės principai.

Summary

“Concept and principles of disciplinary responsibility”

Disciplinary responsibility is individual, self sustaining and one of the kind of juridical responsibilities. Employers and employees encounter various difficulties in labour law relations, because rules of law which regulates disciplinary responsibility are perceived and conceived irregularly. That's why disclosing of concept and content of disciplinary responsibility and analysis of its features is very important in academic and practical view. At the beginning of presented research juridical responsibility are analyzed as detached juridical category, its general features, its apply bounds and so on. Labour discipline delict is discussed as a cause of responsibility and its obligatory conditions. We discussed common disciplinary responsibilities regulations in Lithuanian standard law acts. Disciplinary responsibility compared with other forms of juridical responsibilities by chosen criterions. The concept of disciplinary responsibility was formulated by analyzing disciplinary responsibilities specific features and comparing them with other juridical responsibilities forms. In this master paper we discussed principles that regulates labour law relations and they importance in applying disciplinary responsibility and we formulated peculiars principles of disciplinary responsibility.