

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Kristinos Galdikienės,
IV kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

**Atleidimas iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai
pažeidžia darbo pareigas**

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus
Recenzentė: Ieva Povilaitienė

Vilnius 2011

TURINYS

ĮVADAS.....	2
1.ŠIURKŠTAUS PAŽEIDIMO SAŲOKOS SAMPRATA IR POŽYMAI.....	6
2. ŠIURKŠTUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMAS KAIP DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAS.....	17
2.1. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas analizė.....	22
2.2. Kitų nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbo pareigos analizė.....	39
3. ATLEIDIMO IŠ DARBO, KAI DARBUOTOJAS VIENĄ KARTĄ ŠIURKŠČIAI PAŽEIDŽIA DARBO PAREIGAS PAGRIDAI IR PROCEDŪRA.....	52
IŠVADOS.....	61
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	63
SANTRAUKA.....	67
SUMMARY.....	68

ĮVADAS

Temos aktualumas: Lietuvos Respublikos Konstitucija piliečiams garantuoja visas teises, susijusias su darbo santykiais, socialines garantijas, kurias padeda įgyvendinti darbo sutartis. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis nurodo, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.¹ Konstitucinę žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą piliečiai įgyvendina sudarydami darbo sutartis su darbdaviais.

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (toliau-Darbo kodeksas) detaliai reglamentuoja daugelį darbo santykių aspektų: priėmimą į darbą, darbo drausmę, atostogas, darbo laiką ir užmokestį, bei atleidimą iš darbo. Tiek darbdavys, tiek darbuotojas privalo laikytis imperatyvių darbo kodekso normų ir nepiktnaudžiauti jiems suteiktomis teisėmis bei privilegijomis. Geri teisiniai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo padeda siekti gerų darbo rezultatų.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai-tai tokios teisinę reikšmę turinčios aplinkybės, kuriomis atsiradus darbo sutartis gali būti nutraukta. Darbo kodekse ir kituose norminiuose aktuose numatyta daug ir įvairių darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, atsižvelgiant į konkrečias gyvenimo situacijas, todėl svarbu griežtai laikytis darbo įstatymų, ypač sprendžiant klausimus, susijusius su darbo sutarties nutraukimu.

Darbo kodekse vartojami keli teisiniai terminai: darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas ir atleidimas iš darbo. Darbo sutarties pasibaigimas apima visus darbo teisinių santykių pasibaigimo atvejus, kai pasibaigia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos. Terminas darbo sutarties nutraukimas vartojamas, kai darbo sutartis pasibaigia vienos iš darbo sutarties šalių iniciatyva arba dėl trečiųjų asmenų iniciatyvos. Sąvoka atleidimas iš darbo reiškia darbo sutarties pasibaigimo rezultatą, tai yra teisinė darbo sutarties pasibaigimo išdava. Dažniausiai taikomas darbo sutarties pasibaigimo būdas- darbo sutarties nutraukimas. Darbo sutarties nutraukimo teisiniai padariniai ir tvarka skiriasi priklausomai nuo to, kieno iniciatyva yra nutraukiama darbo sutartis, taip pat nuo kai kurių kitų įstatyme numatytų aplinkybių.²

Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbo pareigas yra viena iš priemonių, kurią darbdavys gali taikyti, norėdamas išlaikyti

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais)// Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

² ŠUMINAS, A. Darbo sutarties pagrindai. *Teisė*. 1999. Nr. 33 (2), p. 59.

pageidaujama darbo tvarką bei kokybę. Tačiau darbdavio (stipriosios pusės) neteislingai argumentuotas veiksmas, atleidžiant darbuotoją (silpnąją pusę) visada sukels atsakomuosius veiksmus, norint apginti savo teises, ypač kai darbo sutartis nutraukiama iš anksto neįspėjus darbuotojo, kai jis vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Darbo kodeksas to daryti nedraudžia, todėl darbdavys gali spręsti, kada ir koku pagrindu jam reikia nutraukti darbo sutartį. Susidūrę su šiurkščiais darbuotojų darbo pareigų pažeidimais, darbdaviai neretai nebenori, kad darbuotojas toliau tęstų savo darbą toje įmonėje. Darbdaviai iš tiesų turi teisę atleisti darbuotoją, tačiau ne visada žino, koku iš įstatymo numatytų darbo sutarties nutraukimo būdų pasinaudoti. Atleidimas - ne tik griežčiausia, bet ir kraštutinė teisinio poveikio darbuotojui priemonė, todėl atleidžiant darbuotoją iš darbo galima, jei jis vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas.

Magistriniame darbe analizuojama Darbo kodekso vienas iš darbuotojų atleidimo be įspėjimo pagrindų, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Pasirinkta tema aktuali tuo, jog šis klausimas labai plačiai nėra išanalizuotas ir išnagrinėtas teisinėje literatūroje. Nutraukiant darbo sutartį ir atleidžiant darbuotoją iš darbo šiuo pagrindu yra gana dažni praktikoje. Kaip rodo darbe išanalizuota teismų praktika, ginčų dėl darbo sutarčių nutraukimo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas skaičius teismuose yra nemažas, dėl to galima teigti, kad šie, iš pirmo žvilgsnio, labai aiškiai suformuluoti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai kelia nemažai praktinio taikymo problemų, ypač problematiškas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, kuriame nustatyta, kad šiurkščiais pažeidimais gali būti laikomi ir sąraše nenurodyti atvejai, todėl dėl konkretaus pažeidimo pobūdžio sprendžia darbdavys. Kokie yra šiurkštūs kiti pažeidimai darbe, už kuriuos darbdavys skiria griežčiausią drausminę nuobaudą-atleidimą iš darbo ir yra viena iš pagrindinių problematikų Lietuvos darbo teisės teorijai ir praktikai.

Darbo tikslas – išanalizuoti darbo sutarčių nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, probleminius teorijos bei praktinio taikymo aspektus.

Darbo uždaviniai. Baigiamajame darbe, siekiant aukščiau minėto tikslo, keliami šie uždaviniai:

1. išanalizuoti šiurkščių pažeidimų sampratą, pateikiant teorinę šiurkštaus pažeidimo sąvokos lyginamąją analizę su kitomis teisės šakomis;

2. išanalizuoti šiurkščius darbo pareigų pažeidimus kaip darbo drausmės pažeidimus;

3. nustatyti kokie darbo pareigų pažeidimai priskirtini prie kitų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą;

4. remiantis teismų praktika, bei įmonių lokaliniais teisės aktais, analizuoti kaip praktikoje taikomos Darbo kodekso normos, reglamentuojančios atleidimą iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas;

5. remiantis teismų praktika išanalizuoti atleidimą iš darbo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą;

6. atskleisti atleidimo iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas pagrindą, procedūrą ir tvarką.

Darbo objektas- šiurkščių darbo pareigų pažeidimo samprata bei atleidimo iš darbo šiuo pagrindu taikymo ypatumai Lietuvos teismų praktikoje.

Darbo tyrimo metodai. Siekiant nenutolti nuo nagrinėjamos temos, atliekant mokslinių šaltinių studiją, remiamasi pozityviaja teise, derinant su pagrindiniais analizės metodais:

Sisteminės analizės metodo pagalba sistemiskai analizuojamos atskirų teisės aktų normos, susijusios su kitais nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Darbas yra teorinis, todėl naudotas lyginamasis teisinės analizės metodas, atliekant Lietuvos teisės aktų bei teisinės literatūros analizę.

Rengiant magistro darbą taip pat buvo remtasi bylų analizės metodu. Magistriniame darbe analizuojamos 2004-2011 m. Aukščiausio Teismo nutartys, publikuojamos „Teismų praktikos“ leidinyje bei Aukščiausiojo Teismo internetiniame tinklalapyje bei pateikiama Vilniaus apygardos teismo nutarties analizė nagrinėjamoju klausimu. Taip pat plačiai buvo remtasi teismų išaiškinimais.

Darbo originalumas. Šis darbas originalus tuo, kad analizuojant darbuotojo atleidimą iš darbo, kai jis vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, didelis dėmesys skiriamas ne tik teisminei praktikai, bet analizuojami įmonių lokaliniai aktai: darbo tvarkos taisyklės, pateikiama AB „Lietuvos laivų gamyklos“ kolektyvinės sutarties analizė. Magistriniame darbe siekiama atskleisti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo požymius, ku jie skiriasi nuo paprasto darbo pareigų pažeidimo. Be to labai svarbi Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto analizė, nes pasitaiko klaidų kvalifikuojant darbuotojo elgesį taikant šią teisės normą, reglamentuojančią šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, drausminės

nuobaudos parinkimą. Kaip minėta šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų ir darbuotojui taikoma griežčiausia nuobauda-atleidimas iš darbo. Analizuojant darbo pažeidimo „šiurkštus“ sąvoką, ką tai reiškia, kas yra šiurkštu, kas ne, kokios pažeidimo pasekmės pagal sunkumą, aptariamos kitų teisės šakų: baudžiamosios, civilinės, administracinės teisės ir šių teisės šakų sąsają nagrinėjant darbuotojo atleidimą iš darbo, kai jis vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.

Atleidimo iš darbo ir darbo sutarties pasibaigimo pagrindų tema plačiai aptariama ir nagrinėjama teisinėje literatūroje, teisminė praktika šiuo klausimu taip pat yra suformuota. Be to šiais klausimais yra pasisakę docentai V. Tiažkijus, G. Bužinskas, R. Macijauskienė. Tačiau teisinėje literatūroje yra labai mažas dėmesys skiriamas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto analizei.

Svarbiausi šaltiniai. Pagrindžiant teorinius teiginius remiamasi Lietuvos teismuose nagrinėtomis civilinėmis bylomis, iškeltomis dėl darbuotojo atleidimo iš darbo, kai jis vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, taip pat įmonių lokaliniais aktais: AB „Achema“, Klaipėdos lopšelio-darželio „Volungėlė“, Viešosios įstaigos Kauno ligoninė Vidaus darbo tvarkos taisyklėmis. Pateikiama AB „Vakarų laivų gamyklos“ kolektyvinės sutarties analizė nagrinėjamu klausimu. Magistriniame darbe panaudotos literatūros sąrašas pridedamas darbo gale.

Darbo struktūra. Magistro baigiamasis darbas susideda iš įvado, dėstomosios dalies, sudarytos iš trijų pagrindinių skyrių bei dviejų skirsnių, apibendrinimo: išvadų-pasiūlymų, santraukos užsienio kalba bei naudotos literatūros sąrašo.

1. ŠIURKŠTAUS PAŽEIDIMO SĄVOKOS SAMPRATA IR POŽYMIAI

Žodis „pažeidimas“ traktuotinas kaip „nustatytų normų nesilaikymas, peržengimas“.³ Ką reiškia žodis „pažeidimas“ darbo teisėje, žvelgiama į teisės teoriją, kur yra pateikiamas bendras teisės pažeidimo sąvokos apibrėžimas. Be to šioje dalyje bus žvelgiama ir į kitas teisės šakas, tam kad atskirti paprasto pažeidimo ir šiurkštaus pažeidimo sampratas, požymius bei kvalifikuoti juos pagal sunkumą. Kuo pažeidimas kvalifikuotinas sunkesniu, tuo ir pasekmės yra sunkesnės ir atvirkščiai: nesunkaus pažeidimo sukeltos pasekmės yra žymiai lengvesnės.

Taigi teisės teorija teigia, jog teisės pažeidimas- tai asmens naudojimas subjektinėmis teisėmis sąmoningai atsisakant vykdyti pareigas, kurių vykdymą įstatymas laiko būtina sąlyga legalizuoti asmens naudojimąsi subjektinėmis teisėmis visuomenėje.⁴

Lietuvos teisėje skiriami keleriopi teisės pažeidimai: civilinės teisės pažeidimai, administracinės teisės pažeidimai, drausminiai nusižengimai ir nusikalstamos veikos. Nusikalstamos veikos yra teisės pažeidimų rūšis. Greta administracinės teisės pažeidimų, drausminių nusižengimų, nusikalstamos veikos priklauso teisės pažeidimų, kuriuos padaręs asmuo yra baudžiamas, kategorijai. Iš kitų teisės pažeidimų nusikalstamos veikos išsiskiria pavojingumu.

Teisės teorija nurodo, kad teisės pažeidimui būdingi šie požymiai:

1) Teisės pažeidimo subjektas gali būti tik žmonės ar jų susivienijimai, nes teisės pažeidimas yra sąmoninga veika. Todėl pažeisti teisę gali tik veiksnus asmuo, kuris suvokia ar gali suvokti savo veiksmų priešingumą teisei.

2) Teisė gali būti pažeista veikimu ar neveikimu. Žmogaus mintys, žodiniai pareiškimai, jeigu jie nepasireiškia atitinkamu elgesiu, nėra teisės pažeidimas. Bet žodiniais pareiškimais raginimas pažeisti galiojančią teisę, kitų asmenų garbę ir orumą žeminančių melagingų žinių platinimas, žadėjimas padaryti pavojingą nusikaltimą (grasinimas) yra teisės pažeidimas. Tokie atvejai yra aprašyti Civiliniame ir Baudžiamajame kodeksuose.

3) Teisės pažeidimas yra neteisėta, t.y. teisei priešinga veika.

4) Teisės pažeidimas yra pavojinga visuomenei veika, nes ja padaroma žala asmenų, organizacijų ar valstybės apskritai interesams. Pats žalos padarymas teisės ginamoms vertybėms ne visada yra priešingas teisei.

³ <http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/P/pazeidimas>

⁴ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. -Vilnius: Justitia, 2000, p. 343.

Teisės pažeidimų sudėtis- tai tipiškiausių ir esminių, objektyvių ir subjektyvių veikos požymių sistema, kuri apibūdina konkrečią veiką kaip pavojingą visuomenei ir priešingą teisei. Būtent su šiais požymiais teisė teorija ir galiojanti teisė dažniausiai sieja patį teisės pažeidimo faktą. Šie požymiai laikomi pakankamais, kad jais pasižyminčios veikos subjektą būtų galima patraukti teisinėn atsakomybėn⁵.

Ši teisės kategorija plačiau tyrinėjama baudžiamosios teisės, tačiau ji turi ir bendrąją teorinę reikšmę, nes yra vartojama įvairiose teisės šakose atsižvelgiant į jų specifiką.

Į teisės pažeidimo sudėtį įeina teisės pažeidimo subjektas, teisės pažeidimo objektas, teisės pažeidimo objektiniai ir subjektiniai požymiai:

1) Teisės pažeidimo subjektas-tai asmuo, pažeidęs teisės normų reikalavimus. Fizinis asmuo turi būti veiksnus, pakaltinamas-suvokti savo veiksmų priešingumą teisei.

2) Teisės pažeidimo objektas-tai teisės normų saugomos asmeninės, socialinės ir kitokios vertybės, į kurias neteisėtai kėsinamasi.

3) Teisė pažeidimo objektiniai požymiai yra: a) veika (veikimas, neveikimas); b) veikos padariniai (žala-reali ar galima, materialioji ar moralinė; ir c) tiesioginis priežastinis veikos ir jos sukeltų padarinių ryšys, t.y. nustatymas, kad būtent šie teisei priešingi veiksmai yra tikroji atsiradusios žalos priežastis.

4) Teisės pažeidimo subjektiniai požymiai yra: veikos motyvai, tikslai ir kaltė. Motyvai yra tos paskatos, dėl kurių padarytas teisės pažeidimas. Pažeidimo tikslas – tai tas rezultatas, kurio siekiama teisei priešingais veiksmais.⁶

Remiantis teisės teorija galima teigti, jog nusizengimai tai tokios veikos, kurios yra mažiau pavojingos visuomenei ir atvirkščiai labai sunkūs nusikaltimai yra labai pavojingi visuomenei. Tai reiškia, kad skiriasi šių pažeidimų pasekmių laipsnis, t.y. kuo pažeidimas sunkesnis, tuo pasekmės skaudesnės. Pavyzdžiui, baudžiamasis nusizengimas-tai pavojinga ir Baudžiamajame kodekse uždrausta veika, už kurią numatyta bausmė, nesusijusi su laisvės atėmimu, išskyrus areštą.⁷ Lietuvos Respublikos Baudžiamojo kodekso (toliau-Baudžiamasis kodeksas) 11 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nusikaltimas yra pavojinga ir šiame kodekse uždrausta veika, už kurią numatyta laisvės atėmimo bausmė.⁸ Šio kodekso 42 straipsnis

⁵ *Cit.op. 4.*, p. 344- 345.

⁶ *Ibid.*, p.346.

⁷ VALANČIUS, K.L. *Teisės pagrindai: konstitucionalistinis aspektas*. Vilnius "Technika" 2008, p. 210.

⁸ Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (supakeitimais ir papildymais). //Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741.

detalizuoja bausmių rūšis, kurios išdėstytos nuo lengviausios-viešųjų teisių atėmimas- iki sunkiausios-laisvės atėmimas iki gyvos galvos. Taigi galima teigti, jeigu padaryta baudžiamajame kodekse uždrausta veika kvalifikuojama kaip nusižengimas-tai tokios veikos padarymo pasekmės nors ir pavojingos, bet ne tokios, kad galėtų pažeidėjui skirti bausmę, susijusią su laisvės atėmimu.

Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodekso (toliau- Administracinių teisės pažeidimų kodeksas) 9 straipsnis apibrėžia administracinio teisės pažeidimo sąvoką- tai priešingas teisei, kaltas veikimas arba neveikimas, kuriuo kėsiniama į valstybinę ar viešąją tvarką, nuosavybę, piliečių teises ir laisves, į nustatytą valdymo tvarką, už kurį įstatymai nustato administracinę atsakomybę: darbo įstatymų, darbų saugos, darbo higienos norminių aktų pažeidimas ir kt. Administracinių teisės pažeidimų kodekso 21 straipsnyje nurodytos administracinių nuobaudų rūšys: įspėjimas, bauda, daikto konfiskavimas, specialios teisės atėmimas, administracinis areštas, nušalinimas nuo darbo (pareigų). Be to šio kodekso 41 straipsnio 4 dalis reglamentuoja Darbų saugos ir darbo higienos norminių aktų pažeidimą ir teigia, kad kai pavojingus darbus atlieka neblaivus arba apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojas, taip pat darbuotojo vengimas pasitikrinti neblaivumą (girtumą) ar apsvaigimą yra baudžiamas pagal šį kodeksą.⁹ Galima teigti, kad šio Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41 straipsnio 4 dalis glaudžiai siejama su Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 8 punktu. Šis nurodytas pažeidimas užtraukia darbuotojui ne tik atsakomybę pagal Darbo kodeksą, bet ir pagal Administracinių teisių pažeidimų kodeksą.

Civilinio kodekso 1.1. straipsnis teigia, kad Darbo santykius reglamentuoja specialūs įstatymai. Šio kodekso normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai.¹⁰

Civilinės teisės pažeidimais laikomi deliktai, kai skolininkas laiku negrąžina kreditoriui skolos-sutartinių įsipareigojimų nevykdymas arba netinkamas vykdymas pažeidžiant terminą. Drausminiais nusižengimais laikomi įmonės, įstaigos, organizacijos darbo vidaus taisyklių pažeidimai-pavėlavimas, neatvykimas į darbą ir kt.¹¹

⁹ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais).//Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

¹⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). // Valstybės žinios; 2000, Nr. 74-2262.

¹¹ *Cit. op. 7.*, p. 211.

Darbo teisės reguliavimo objektas yra visuomeniniai santykiai, atsirandantys darbo procese tarp darbininkų bei tarnautojų ir įmonių, įstaigų bei organizacijų. Žmogus įsidarbindamas, t.y., tapdamas darbo santykių subjektu, įgyja darbinės teises ir pareigas. Jis tampa darbininku arba tarnautoju, kurio pareiga - vykdyti darbo sutartyje numatytą funkciją. Be to visi dirbantys turi paklusti vidaus darbo tvarkai, laikytis darbo drausmės. Būtent nesilaikydamas darbo drausmės ir nevykdydamas savo pareigų, žmogus pažeidžia darbo teisę, t.y. padaro drausminį nusižengimą.

Darbo teisiniai santykiai reguliuojami naudojant įvairius metodus, iš jų ir tuos, kurie apskritai būdingi kitoms teisės šakoms. Darbo teisėje taikomi ir civilinio teisinio metodo, ir administracinio teisinio metodo būdai bei priemonės.¹² Aptartą teisės teorijoje aprašytą teisės pažeidimo sąvoką, bei kaip ši sąvoka traktuojama kitose teisės šakose, šie pažeidimai susiejami su darbo teisės pažeidimais, t.y. kokią įtaką darbo teisei turi baudžiamoji, civilinė ir administracinė teisė.

Darbo teisės pažeidimas – tai kalta neteisėta darbo teisės subjektų veika pasireiškianti savo pareigų nevykdymu, jų pažeidimu, uždraustu darbo teisės normų sankcijomis.¹³

Pavyzdžiui, darbuotojui, kuris padarė darbo drausmės pažeidimą- atskleidė komercinę ar technologinę paslaptį arba ją pranešė konkuruojančiai įmonei, gali būti taikoma pati griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Be to, atsakomybę už tokių paslapčių atskleidimą numato ir kiti įstatymai. Taip pat galimos ir kitos teisinės pasekmės, pavyzdžiui materialinė atsakomybė.

Darbuotojo veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo ar išvaistymo požymių, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, nesvarbu kam-darbdaviui ar kitam asmeniui- priklausė turtas, taip pat nesvarbu, kokia yra turto ar turtinės naudos vertė ir ar buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas, ar buvo surašytas administravimo teisės pažeidimo protokolas. Tokią veiką darbdavys gali įrodinėti liudytojų parodymais ir kitomis įrodinėjimo priemonėmis.¹⁴ Jeigu darbuotojas padarė tokį darbo drausmės pažeidimą, kuris atitinka administracinio teisės pažeidimo arba baudžiamosios veikos sudėtį, be to jį taikoma pati griežčiausia drausminė nuobauda-

¹² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 44-47.

¹³ VANSEVIČIUS, S. *Teisės teorija*. Vilnius, 1998, p. 50.

¹⁴ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ, R.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Žaltvykslė, Vilnius 2007, p. 271.

atleidimas iš darbo, už šių veikų padarymą atsakomybę numato ir kiti įstatymai (BK, CK, Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas ir kt.).

Kaip ir nusikaltimas, administracinis nusižengimas drausminis nusižengimas turi sudedamuosius elementus:

1) Subjektas-nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą. Pažeidimo padarymo metu jis turi sugebėti suvokti savo veiksmus ir dėl jų kilusias pasekmes. Be to jis turi būti tokio amžiaus, koks yra būtinas priimant į darbą.

2) Objektas– tai organizacijos, įstaigos, įmonės vidaus darbo tvarka, nustatyta vadovaujantis darbo teisės normomis. Pažeisdamas šia tvarką, darbuotojas pažeidžia ir darbo teisės normų reikalavimus.

3) Objektyvioji pusė-darbuotojo neteisėtas elgesys. Darbo teisės pažeidėjas būtinai turi padaryti veiką, dėl kurios atsiranda vienokios ar kitokios nepageidaujamos pasekmės, kuriomis padaroma didesnė ar mažesnė žala kolektyvui, visuomenei. Pasekmės priklauso nuo pažeidimo pobūdžio. Taigi objektyvioji pusė yra būtent neteisėtas darbuotojo elgesys. Būtina pažymėti, kad ne darbo pareigų neatlikimas nėra darbo drausmės pažeidimas, taip pat ir neteisėtų darbdavio nurodymų nevykdymas nėra darbo drausmės pažeidimas, bei tam tikro darbo neatlikimas nežinant, kad jį reikia atlikti, nėra darbo drausmės pažeidimas.

4) Subjektyvioji pusė-pažeidusio darbo drausmę darbuotojo kaltė, kuri yra tyčia arba neatsargumas.

Paprastai drausminiai nusižengimai skirstomi į dvi grupes. Viena grupė – tai 1) materialaus pobūdžio pažeidimai, sukeltys neigiamų pasekmių; 2) formalus pobūdžio pažeidimai, dėl kurių konkrečių neigiamų pasekmių gali ir neatsirasti.¹⁵ Pirmuoju atveju, esant materialaus pobūdžio pažeidimui, organizacija turi materialinių nuostolių, o antruoju – ne. Darbo teisės pažeidėjo veika gali pasireikšti veikimu ir neveikimu. Tarp veikos pasekmių yra būtinas priežastinis ryšys, kitaip veika nelaikoma drausminiu nusižengimu. Ne mažiau svarbi yra ir pažeidėjo kaltė (tyčia, neatsargumas), t.y. pažeidėjo požiūris į įvykdytus neteisėtus veiksmus ir jų sukeltas pasekmes. Nesant nors vienam iš sudedamųjų elementų, drausminio nusižengimo nėra. Drausminiai nusižengimai paprastai yra numatomi įstatymuose, kurie reglamentuoja tarnautojų teisinį statusą ir jų veiklos specifiką. Pavyzdžiui, Vidaus tarnybos statutas apibrėžia tarnybinio nusižengimo sąvoką, kuri teigia, kad tarnybinis nusižengimas – šio Statuto ir kitų teisės aktų nustatytos vidaus tarnybos tvarkos pažeidimas

¹⁵ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. V., Mintis, 1990, p. 218.

ar pareigūno pareigų neatlikimas arba netinkamas atlikimas, padarytas priešingais teisei kaltais pareigūno veiksmais ar neveikimu. Pareigūno vardo pažeminimas – tai kaltas pareigūno veikimas ar neveikimas, susijęs ar nesusijęs su tarnybinių pareigų atlikimu, tačiau akivaizdžiai žeminantis vidaus tarnybos sistemos autoritetą, griaunantis pasitikėjimą vidaus reikalų įstaiga arba ją kompromituojantis.¹⁶ Už drausminius nusižengimus taikomos nuobaudos. Atribojant drausminį nusižengimą nuo kitų teisės pažeidimų taip pat gali iškilti problemų. Kad ir policijos pareigūno tarnybinių įgaliojimų viršijimas gali būti traktuojamas kaip nusikaltimas, o ne drausminis nusižengimas, jei įgaliojimai viršijami savanaudiškais ar asmeniniais tikslais, tokia veika tampa baudžiamosios teisės dalyku, t.y. nusikalstama veika. Pavyzdžiui, Policijos pareigūno padaryta veika sietina su tarnybiniais nusikaltimais, kai pareigūnas vykdydamas tarnybines pareigas gautą informaciją apie pavogtą automobilį ją panaudojo ne šio nusikaltimo atskleidimui, o naujo nusikaltimo padarymui, siekiant savanaudiškų tikslų – gauti piniginę išpirką.

Dar vienas požymis, pagal kurį atskiriamos nusikalstamos veikos ir drausminiai nusižengimai, yra padarytos veikos padariniai ir jų dydis. Išvada apie didelę ar nedidelę žalą ir nulems teisinį asmens poelgio vertinimą. Nesant didelės žalos kriterijų nustatyti šio nusikaltimo sudėties požymį nėra lengva. Pavyzdžiui Baudžiamojo kodekso 228 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad valstybės tarnautojas ar jam prilygintas asmuo, piktnaudžiavęs tarnybine padėtimi arba viršijęs įgaliojimus, jeigu dėl to didelės žalos patyrė valstybė, tarptautinė viešoji organizacija, juridinis ar fizinis asmuo yra baudžiamas.¹⁷ Didelė žala yra vertinamoji sąvoka, kvalifikuojant veiką nepakanka vien objektyviai konstatuoti padarytą žalą ir jos dydį-būtina nustatyti netinkamai atliekant pareigas sukeltų padarinių kokybinį atspindį kaltininko sąmonėje. Todėl susidūrus su kvalifikavimo problemomis aiškinant vertinamuosius požymius ieškoma aiškaus kiekybinio kriterijaus, padėsiančio neginčijamai paaiškinti tokį požymį.

Taigi nusikaltimas, administracinės teisės pažeidimas, civilinės teisės pažeidimas ir drausminis nusižengimas – šie teisės pažeidimai vienas nuo kito skiriasi bendroju objektu. Baudžiamosios teisės objektas labai platus – nuosavybė, asmens gyvybė, laisvė, orumas, turtas. Kitų teisių objektas daug siauresnis: administracinės teisės – valdymo sfera, civilinės teisės – turtiniai ir neturtiniai santykiai, darbo teisės – santykiai, atsirandantys darbo procese

¹⁶ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (su pakeitimais ir papildymais).//Valstybės žinios, 2003. Nr. 42-1927.

¹⁷ *Cit.op.*, 8.

tarp dirbančiųjų ir įmonių ir pan. Aukščiau minėti teisės pažeidimai skiriasi kalte, pavojingumo pobūdžiu ir laipsniu, pasireiškiančiu per žalos dydį, t.y. savo subjektyviniais ir objektyviniais požymiais. Skiriasi ir už juos atsirandanti teisinė atsakomybė. Už nusikaltimo padarymą taikoma baudžiamoji atsakomybė – pažeidėjui skiriama kriminalinė bausmė, kuri užtraukia teistumą. Kadangi kiti teisės pažeidimai mažiau pavojingi už nusikaltimus, atitinkamai taikomos švelnesnės prievartos priemonės – administracinės ir drausminės nuobaudos. Civilinė atsakomybė pasireiškia neigiamų turtinių pasekmių sukėlimu pažeidėjui, siekiant atlyginti materialinius nuostolius nukentėjusiajam ir panašiai. Taip pat būtina pažymėti, ir tai, kad teisinės atsakomybės rūšys tiek Administracinių teisių pažeidimų kodekse, tiek Baudžiamajame kodekse, tiek Darbo kodekse yra išdėliotos nuos lengviausios iki sunkiausios, o tai reiškia, kad kuo pažeidimas sunkesnis, tuo teisinė atsakomybė griežtesnė.

Atskleidus teorinę pažeidimo sąvoką, toliau analizuotina šturkštaus pažeidimo sąvoka. Žodis „šturkštus“ traktuotinas pagal pažeidimo padarymo pobūdį bei laipsnį ir reiškia „grubus, neleistinas, labai didelis.“¹⁸ Įstatymai nepateikia šturkštaus sąvokos apibrėžimo. Šturkštus darbo pareigų pažeidimas-vertinamoji sąvoka. Todėl kvalifikuojant darbo pareigų pažeidimą šturkščiu būtina surasti aiškų kiekybinį kriterijų, kuris neginčijamai paaiškintų tokį požymį. Be to sąvokos „Vieną kartą šturkščiai“ esmė ta, kad darbdavys atleisdamas darbuotoją iš darbo dėl vienkartinio šturkštaus darbo pareigų pažeidimo padarymo nereikalauja jokios sistemos, tęstinumo ar pasikartojimo.

Šturkštaus darbo pareigų samprata pateikiama Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalyje. Šturkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šturkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šturkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta darbo tvarka.¹⁹ Manytina šis apibrėžimas nėra tikslus, jame nėra tiksliai apibrėžta šturkštaus, kaip požymio, sąvokos. Be to vien tai, kad apibrėžime teigiama „arba kitaip šturkščiai nusižengiama“, palieka daug neatsakytų klausimų: kaip kitaip turi nusižengti?

Panašiai yra suformuotas ir šturkštaus tarnybinio nusižengimo apibrėžimas. Šis apibrėžimas pateikiamas lyginamuoju aspektu, kad būtų lengviau išaiškinti „šturkštaus pažeidimo“ sąvokos esmė. Taigi Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 5 dalyje, kurioje

¹⁸ KEINYS, S; KLIMAVIČIUS, J; PAULAUSKAS, J. ir kt. *Dabartinis lietuvių kalbos žodynas: IV leidimas.* - Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000., p.811.

¹⁹ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p.332.

nurodoma, kad šiurkštus tarnybinis nusižengimas – tai nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos valstybės tarnybos bei kitų valstybės tarnautojo veiklą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo veiklos etikos principams.²⁰ Be to šiame įstatyme pateikiamos šiurkščių pažeidimų sudėtys yra beveik analogiškos Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies sudėtimis. Tačiau būtina pažymėti, kad valstybės tarnybos teisiniai santykiai - tai teisiniai santykiai tarp valstybės tarnautojo ir valstybės, kuri šio asmens atžvilgiu yra darbdavys. Todėl valstybės tarnybos teisiniai santykiai, nepaisant panašumų, nėra tapatūs darbo santykiams, susiklostantiems tarp darbuotojo, kuris nėra valstybės tarnautojas, ir darbdavio. Darbuotojų ir valstybės tarnautojų teisiniai statusai skiriasi. Valstybės tarnybos 5 straipsnis numato, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglementuoja šis Įstatymas. Pažymėtina, kad su valstybės tarnautojais darbo sutartys nesudaromos. Tačiau greta valstybės tarnautojų valstybės ir savivaldybės viešojo administravimo įstaigose dirba ir kiti asmenys-darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis ir gaunantys darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, kurių darbo teisinius santykius reguliuoja Darbo kodeksas.²¹ Taigi, Valstybės tarnautojų tarnybos santykiai yra ne darbo teisės, o administracinės teisės objektas. Ir atvirksčiai-asmenų, kurie valstybės ar savivaldybių institucijose eina pareigas, neįtrauktas į valstybės tarnautojų pareigybių sąrašus, taip pat dirbančių valstybės ar savivaldybių įmonėse ar viešosiose įstaigose, darbo santykius reguliuoja ne administracinė, o darbo teisė.

Lyginamuoju aspektu pateikiama ir Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 4 dalis, kuri neįpareigoja visais atvejais atleisti iš valstybės tarnybos, kai tarnautojas padaro šiurkštų tarnybinį nusižengimą, o tik suteikia tokią galimybę. Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad tarnybinė nuobauda skiriama atsižvelgiant į kaltę, tarnybinio nusižengimo padarymo priežastis, aplinkybes ir pasekmes, į valstybės tarnautojo veiklą iki tarnybinio nusižengimo padarymo.

Vidaus tarnybos statuto 26 straipsnio 2 dalis teigia, kad tarnybinė nuobauda – atleidimas iš vidaus tarnybos gali būti skiriama už: 1) šio Statuto 24 straipsnyje pareigūnui taikomų apribojimų pažeidimą; 2) viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje

²⁰ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

²¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai*. Justitia 2004 Nr. 1(49), p. 51.

tarnyboje įstatymo reikalavimų pažeidimą siekiant gauti neteisėtų pajamų ar privilegijų sau ar kitiems; 3) nebuvimą tarnybos vietoje vieną ar daugiau darbo dienų be pateisinamos priežasties; 4) buvimą darbo metu apsvaigusiam nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ar kitų svaigiuųjų medžiagų; 5) tarnybinį nusižengimą, jei prieš tai jam nors vieną kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikyta tarnybinė nuobauda – griežtas papeikimas ar griežtesnė nuobauda.²² Payginus šio statuto 26 straipsnio 2 dalies 2, 3, 4 punktus galima teigti, kad jie beveik analogiškai Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4, 8, 9 punktams.

Aiškinantis žodžio „šurkštus“ sąvoką žvelgiama, ką apie tai yra pasisakęs Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas. Pavyzdžiui nagrinėjant šurkštaus Konstitucijos pažeidimo atvejį, nustatinėtina semantinė žodžio „šurkštus“ reikšmė - atžarus, status, nemandagus, neleistinas, labai didelis (apie nukrypimus).²³ Priesaikos sulaužymo atveju yra svarbus žodžio „sulaužymas“ išaiškinimas. Šio žodžio vartojimas teisėje yra išskirtinai tik priesaikos atžvilgiu, o tai suponuoja tam tikros žodžio „sulaužyti“ perkeltinės prasmės „nesilaikyti“ (šiuo atveju priesaikos) pobūdį. Konstitucinis Teismas pasisakė, kad ne kiekvienas Konstitucijos pažeidimas savaime yra šurkštus Konstitucijos pažeidimas, sprendžiant kiekvienu atveju būtina įvertinti veikslių pobūdį, jų turinį, atlikimo aplinkybes, laiką, vietą, veikslių sistemingumą, pakartotinumą, trukmę, veiksmus atlikusio asmens elgesį po jų padarymo, kitas reikšmingas aplinkybes. Kilę to išdavoje padariniai ir visa kita turi būti vertinama kompleksiškai. Tad jei ir buvo ar yra Seimo praktikoje Konstitucijos reikalavimų pažeidimų, ne kiekvienas pažeidimas gali būti prilyginamas šurkščiam.²⁴ Remiantis šiuo pavyzdžiu darome išvadą, kad ir ne kiekvienas darbo pareigų pažeidimas gali būti prilyginamas šurkščiam, būtina įvertinti visas svarbias aplinkybes, susijusias su darbo pareigų pažeidimu, įvertinti pasekmės: sunkios jos ar ne, realios pasekmės, t.y. jau atsiradusios dėl pažeidimo, ar jos tik gali atsirasti, o gal išvis jokių pasekmių nėra ir niekada nebus, taip pat būtina atžvelgti į pažeidėjo kaltę ir kitas svarbias aplinkybes. Žinoma, kuo pasekmės sunkesnės, tuo pažeidimas turėtų būti kvalifikuotinas kaip ypač rimtu ir šurkščiu.

Lyginamuoju aspektu pateikiama Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2010 m. spalio 27 d. išvada, kurioje konstatuota kad Seimo narys A. Sacharukas Seimo 2010 m. sausio 14 ir 19 d. plenariniuose posėdžiuose naudojosi Seimo nario L. Karaliaus pažymėjimu ir 8 kartus sąmoningai balsavo už jį priimant įstatymus bei kitus Seimo aktus. Konstitucinis

²² *Cit. op.*, 16.

²³ <http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/SS/siurkstus>

²⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. kovo 31 d. išvada *Dėl Respublikos Prezidento Rolando Pakso veiksmų*.//Valstybės žinios 2004-04-02, Nr. 49-1600.

Teismas pažymėjo, kad Seimo plenariniame posėdyje balsuodamas už Seimo narį L. Karalių Seimo narys A. Sacharukas nepaisė iš Konstitucijoje, jos 59 straipsnio 2, 4 dalyse, įtvirtinto Seimo nario laisvo mandato principo, taip pat Seimo nario mandato individualumo reikalavimo kylančio draudimo Seimo posėdyje balsuoti už kitą Seimo narį, išreiškė ne Seimo nario L. Karaliaus, bet savo valią, uzurpavo Seimo nario L. Karaliaus teisę savo nuožiūra balsuoti priimant įstatymus ir kitus Seimo aktus, iškreipė balsavimo rezultatus. Seimo nario A. Sacharuko veiksmai - naudojimasis Seimo nario L. Karaliaus Seimo nario pažymėjimu Seimo plenariniuose posėdžiuose ir sąmoningas balsavimas už jį prieštarauja Konstitucijai. Konstitucinis Teismas konstatavo, kad tokiais veiksmais Seimo narys A. Sacharukas šiurkščiai pažeidė Konstituciją ir sulaužė priesaiką. Konstitucinis Teismas konstatavo, kad Seimo nario L. Karaliaus veiksmai - išvykimas į užsienio kelionę ir dėl to nedalyvavimas be pateisinamos priežasties vykusiuose Seimo plenariniuose posėdžiuose, Seimo Sveikatos reikalų komiteto posėdžiuose, prieštarauja Konstitucijai. Šiais veiksmais Seimo narys L. Karalius sulaužė priesaiką ir šiurkščiai pažeidė Konstituciją. Konstitucinis Teismas padarė išvadą, kad Seimo narys L. Karalius, išvykdamas į užsienio kelionę ir dėl to be svarbių ir pateisinamų priežasčių nedalyvaudamas minėtuose posėdžiuose, savo pareigas ėjo nesąžiningai, veikė savo asmeninius interesus iškeldamas aukščiau už Tautos ir valstybės interesus, sąmoningai nevykdė Seimo nariui Konstitucijoje ir įstatymuose nustatytų pareigų, taip parodė nepagarbą Konstitucijai ir įstatymams, taigi neveikė taip, kaip įpareigoja duota priesaika. Šiais veiksmais jis diskreditavo Seimo, kaip Tautos atstovybės, autoritetą, sulaužė priesaiką ir šiurkščiai pažeidė Lietuvos Respublikos Konstituciją.²⁵ Ši konstitucinio teismo išvada atskleidžia šiurkščius pažeidimo požymius:

1) be pateisinamos priežasties praleisti Seimo posėdžiai, tokie L. Karaliaus veiksmai lyginamuoju aspektu atspindi Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą, kai šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną. Be to L. Karalius sudarė galimybę pasinaudoti kitiems asmenims jam priklausančiu Seimo nario pažymėjimu;

2) A. Sacharuko pasinaudojimas kito Seimo nario pažymėjimu bei sąmoningas, tęstinis balsavimas. Šiais šiurkščiais veiksmais buvo iškreipti balsavimo rezultatai-t.y.

²⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2010 m. spalio 30 d. išvada *Dėl Lietuvos Respublikos seimo nario Lino Karaliaus, kuriam pradėta apkaltos byla ir Lietuvos Respublikos seimo nario Aleksandro Sacharuko, kuriam pradėta apkaltos byla, veiksnių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.*//Valstybės žinios 2010-10-30, Nr. 128-6545.

atsiranda neigiamos pasekmės. A. Sacharuko veiksmai, lyginamuoju aspektu, manytina, galėtų būti priskirti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktui-kiti nusižengimai;

3) neteisėtas veikas Seimo nariai suvokė, nesiekė jokių neigiamų padarinių ir nemanė, kad tokie pažeidimai yra rimti ir gali sukelti neigiamus padarinius, t.y. suvokė darantys pažeidimą tik nenumatė padarinių. Lyginant su darbo teise ir darbo drausmės pažeidimais, praktikoje dažnai pasitaiko tokie darbuotojų pasiteisinantys argumentai, kad suvokė darantys pažeidimą, bet savo neteisėta veika nesiekė padarinių, nesuvokė pažeidimo sunkumo, rimtumo ir neigiamų pasekmių.

Būtina pažymėti, jog Konstitucijoje nėra atskleista, kas yra šiurkštus rinkimų įstatymo pažeidimas. Tai nustatyti yra įstatymų leidėjo diskrecija. Taip pat kaip darbo pareigų pažeidimą kvalifikuoti šiurkščiu gali pats darbdavys, ypač turima omenyje Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Nors Konstitucijoje nėra apibrėžta, kas yra šiurkštus rinkimų įstatymo pažeidimas, tačiau tai, jog remiantis Konstitucijos 63 straipsnio 6 punktu dėl to nutrūksta Seimo nario įgaliojimai, suponuoja bent kelis dalykus: 1) ne kiekvienas rinkimų įstatymo pažeidimas yra šiurkštus; vadinasi, jeigu rinkimų įstatymas nėra pažeistas šiurkščiai, negalima pripažinti, kad Seimo narys neteko mandato ar šio nario įgaliojimai nutrūko. 2) Šiurkščiu rinkimų įstatymo pažeidimu gali būti laikomi tik tokie pažeidimai, kuriuos padarius kyla pagrįstų abejonių, ar per rinkimus buvo išreikšta tikroji rinkėjų valia, ar ji nebuvo iškreipta taip, kad rinkimų rezultatai neatspindi tikrosios rinkėjų valios, ir Seimo narių mandatai paskirstyti neteisingai. Apibrėždamas, kas yra šiurkštus Seimo rinkimų įstatymo pažeidimas, įstatymų leidėjas yra saistomas Konstitucijos normų ir principų.²⁶ Be to Seimo rinkimų įstatyme numatyti šiurkštūs Seimo rinkimų ir kitų įstatymų pažeidimai yra susiję su atitinkama teritorija ir tam tikru laiku. Teritorija– rinkimų apylinkė arba rinkimų apygarda; laikas – nuo rinkimų kampanijos pradžios iki rinkimų rezultatų apylinkėje, rinkimų apygardoje nustatymo.²⁷ Lyginant su šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu galime teigti, kad toks pažeidimas yra susijęs su darbuotojo tiesioginiu darbu, t.y. pažeidimas padarytas darbe, darbo metu vykdant darbinės funkcijas. Negalima vertinti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, jei jis buvo padarytas nesusijęs su darbinėmis funkcijomis. Kaip minėta, nors ir ne kiekvienas darbo pareigų pažeidimas pripažįstamas šiurkščiu, bet vis dėlto- darbo pareigų pažeidimu, ir tai nereiškia, kad dėl tokio pažeidimo nenukenčia darbdavio interesai.

²⁶ SINKEVIČIUS, V. *Šiurkštus Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo pažeidimas – pagrindas nutrūkti Seimo nario įgaliojimams*. Jurisprudencija, 2009, Nr. 1 (115)., p.133.

²⁷ *Ibid.*, p. 135.

2. ŠIURKŠTUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMAS KAIP DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAS

Darbo kodekso 228 straipsnis teigia, kad darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą.²⁸ Šiame straipsnyje įtvirtintos bendrosios pagrindinės visų darbuotojų pareigos, tačiau darbuotojų pareigos dažniausiai būna detalizuotos įmonės ar organizacijos darbo tvarkos taisyklėse, bet jas gali reglamentuoti ir kitos normos.

Pagrindines darbuotojų pareigas gali sukonkretinti, detalizuoti kiti teisės aktai, tarp jų įmonės, įstaigos darbo tvarkos taisyklės, pareiginės instrukcijos, pareiginiai nuostatai, pareigybių aprašymai ir kiti teisės aktai, nustatantys specialias darbuotojų pareigas. Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai. Be to, kaip nurodo Darbo kodekso 232 straipsnis, kai kuriose profesijose ir tarnybose, be darbo tvarkos taisyklių, drausmės statutų ir nuostatų, darbuotojų pareigas taip pat gali nustatyti pareigybės aprašymai. Tai iš esmės yra elgesio taisyklės, kurios visada turi tikslą, o jo įgyvendinimą nulemia darbuotojų elgesys, veiksmai, kurie yra individualūs.²⁹

Specialiosios drausminės atsakomybės taikymo sritis nėra plati, kai kurios pagrindinės specialiosios drausmės atsakomybės normos nustatytos ne įstatymu, o poįstatyminiuose teisės aktuose. Drausmės ar kitokių statutų, kurie reglamentuoja pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo drausmę, taip pat kitų specialiosios drausminės atsakomybės šaltinių Lietuvoje nėra daug. Galima paminėti šiuos statutus: 1) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas. 2) Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymu Nr. 364 patvirtintas Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas. 3) Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 12 d. patvirtintas Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų statutas.³⁰

²⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais).// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

²⁹ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. Jurisprudencija, 2004, Nr. 56(48), p. 98.

³⁰ VĖGELIS, V. *Kai kurie drausminės atsakomybės klausimai naujajame Lietuvos Respublikos Darbo kodekse*. Vilnius: Justitia. 2009., p. 131.

Vertinant minėtų statutų ir Darbo kodekso santykį, galima teigti, kad statutai reguliuojantys pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų darbo drausmę, yra glaudžiai susiję su Darbo kodeksu. Paprastai visuose šiuose statutuose, palyginti su Darbo kodeksu, numatyta sugriežtinta drausminė atsakomybė už nustatytus darbo drausmės pažeidimus. Tai susiję su tuo, kad šiose ūkio šakose darbuotojų nusižengimai daugeliu atvejų gali sukelti tiesioginę grėsmę žmonių saugumui, sveikatai.³¹

Darbdavio pareiga yra supažindinti darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis bei kitais toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje galiojančiais aktais, kurie konkretizuoja darbuotojo darbą. Tai gali būti ir pareiginiai nuostatai, instrukcijos, ir kiti vietinės (lokalinės) reikšmės aktai. Kitaip sakant, darbuotojas privalo žinoti, ką jis gali daryti ir ko ne. Egzistuoja bendra taisyklė, jeigu dėl nežinojimo darbuotojas neatlieka, o galbūt netinkamai atlieka tam tikras pareigas, kaltės nėra, o nesant darbuotojo kaltės ir apie drausminę atsakomybę kalbėti negalima.³² Tačiau to, jog darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą neužtenka, darbuotojas taip pat privalo atsižvelgti į darbdavio teisėtą interesą tinkamai organizuoti darbo procesą. Tik esant abipusiam sutarimui ir supratimui galimas našus darbas bei geri darbo rezultatai.

Darbo kodekso 234 straipsnyje įtvirtinta, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Kaip minėta, panašiai darbo drausmės pažeidimo sąvoka apibrėžiama ir teisės teorijoje- tai kalta neteisėta darbo teisės subjektų veikla, pasireiškianti savo pareigų nevykdymu, jų pažeidimu, kuri draudžia darbo teisės normų sankcijos.³³ Darbuotojo kaltė yra esminis darbo drausmės pažeidimo elementas, jį turi įrodyti darbdavys, jo nenustačius, drausminė atsakomybė negalima. Tai išplaukia iš drausminės atsakomybės, kaip individualios, asmeniui taikomos teisinės atsakomybės, prigimties ir esmės.

Darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos drausmės atsakomybės sąlygos: darbuotojo konkretūs neteisėti veiksmai (ar neveikimas), jų žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų ir žalingų pasekmių, darbuotojo kaltė, aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas. Tik šių sąlygų visuma sudaro drausmės pažeidimo sudėtį, kuriai esant darbuotojui gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Pavyzdžiui, LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-

³¹ *Cit. op. 30.*, p. 132.

³² *Cit. op. 14.*, p.216.

³³ VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p.225.

191/2005, dėl bendrovės vadovės atleidimo iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą teisėtumo, teismas turėjo nustatyti, ar ieškovė, kaip įmonės vadovė, konkrečiu atveju tinkamai vykdė savo pareigas, ar pagal savo pareigas buvo atsakinga už piniginių operacijų atlikimą, finansinių dokumentų išsaugojimą, ar turėjo užtikrinti, kad bendrovėje nebūtų lėšų trūkumo. Pažymėtina, kad šios aplinkybės nustatomos pagal tam tikrus objektyvius elgesio standartus, t. y. kaip turėjo elgtis vadovė jos vadovavimo įmonei laikotarpiu, nustatoma vadovaujantis rūpestingos šeimos galvos (*bonus pater familias*) standartais.³⁴

Darbuotojas drausmine tvarka taip pat gali būti baudžiamas tuo atveju, kai jis darbo drausmę pažeidžia tyčia ar dėl neatsargumo (nerūpestingumo, aplaidumo). Nustatyti, ar darbuotojas yra kaltas dėl savo darbinių pareigų netinkamo atlikimo kartais, yra gana keblu. Nuo darbdavio sugebėjimo realiai įvertinti darbo drausmės pažeidimo priežastis, priklauso darbuotojo kaltė, o kartu ir jo atsakomybė, drausmine tvarka klausimas. Tačiau bet kurios drausminės nuobaudos skyrimas gali būti apskūstas įmonės darbo ginčų komisijai (teismui), kur darbuotojo kaltės klausimu gali būti prieita visiškai priešingos išvados su visomis iš to galimomis pasekmėmis (nuobaudą pripažįstant negaliojančia, atleistą darbuotoją gražinant į darbą ir pan.). Todėl darbdavys turėtų analizuoti darbuotojo pateiktus pasiaiškinimus ir priimti tik argumentuotą išvadą, jog iš tikrųjų yra darbuotojo kaltė dėl pažeidimo, už kurį skiriama drausminė nuobauda.³⁵ Būtina paminėti LAT civilinę bylą Nr. 3K-3-57/2011, kurioje sprendžiamas klausimas dėl darbuotojo padaryto darbo drausmės pažeidimo kvalifikavimo kaip šiurkštus, kuris yra pagrindas taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą-atleidimą iš darbo. Taigi teismai nustatė, kad ieškovė pažeidimus padarė dėl aplaidumo ir neatsargumo, o ne tyčiais veiksmais, tačiau nei pirmosios, nei apeliacinės instancijos teismo procesiniame sprendime ši aplinkybė nenurodyta kaip pagrindas, eliminuojantis galimybę kvalifikuoti padarytą pažeidimą kaip šiurkštų, to pasekoje ieškovei skirta drausminė nuobauda vertintina kaip per griežta.³⁶ Manytina, kad tokia darbuotojo kaltė aplaidumas ar neatsargumas tikrai negali eliminuoti galimybę kvalifikuoti tokį padarytą pažeidimą šiurkščiu, ypač, jei tokiais kaltais veiksmais atsiranda sunkios pasekmės. Jei pasekmių nėra arba darbdavys jų neįrodo, taip pat neįrodo, kad pasekmės gali atsirasti vėliau-

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis c. b. *L. K. v. AB „Lietuvos draudimas“*, Nr. 3K-3-191/2005 kat. 11.9.10.8; 15.3.2.

³⁵ *Cit.op.*, 12., p.457.

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 14 d. nutartis c. b. *E.P. v. UAB „Nemuno vaistinė“*, Nr. 3K-3-57/2011 kat. 11.9.10.8; 15.3.2 (S

tad toks darbo drausmės pažeidimas, kuris padarytas dėl aplaidumo ar neatsargumo ir nesukėlęs pasekmių darbdaviui, galėtų būti pripažintas kaip „paprastu“ darbo drausmės pažeidimu, už kurį darbuotojui numatytos ne tokios griežtos drausminės priemonės.

Kalbant apie drausmės pažeidimus galima teigti, kad tai ir sudaro pagrindą drausminei atsakomybei atsirasti. Ji yra skirstoma į bendrąją ir specialiąją, t.y. kai skiriamos drausminės nuobaudos pagal drausmės statutus, etikos kodeksus ir jos yra kitokios negu numatytos Darbo kodekse. Kita vertus, reikia suprasti ir tai, kad ši atsakomybė galima tik tada, kai tarp subjektų yra teisiniai darbo santykiai. Be to, ji yra tik individuali ir taikoma už pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą esant darbuotojo kaltei.³⁷

Taigi, nevykdant darbo pareigų, nustatytų įstatymu bei kitais teisės aktais, ar netinkamai jas vykdant daromas darbo drausmės pažeidimas, kuris sukelia drausminę atsakomybę. Už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, nustatytą Darbo kodekso 235 straipsnyje, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be išpėjimo (Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas).³⁸ LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-437/2008 yra pasisakęs, kad darbuotojo darbo drausmės pažeidimas, iš dalies nulemtas darbdavio pareigų darbuotojui nevykdymo ir nesukėlęs sunkių padarinių, negali būti pripažintas teisėtu pagrindu atleisti darbuotoją iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Tokia pažeida gali būti drausminės atsakomybės pagrindas skiriant drausminę nuobaudą, tačiau ne griežčiausią, nes tai neatitiktų ne tik drausminės nuobaudos skyrimo tikslų, bet ir teisingumo principo.³⁹ Tad norint užtikrinti efektyvų darbą, turi stengtis ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys sudaryti saugias, palankias sąlygas darbuotojui. Iš vienos pusės darbo pareigų nevykdymas, sukeliantis sunkias pasekmes darbdaviui gali būti pripažintas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, o iš kitos pusės, jei toks pažeidimas įvykdomas iš dalies esant darbdavio kalteitoks pažeidimas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu negali būti pripažintu. Reiškia, kad dėl darbo pareigų pažeidimo atsiradusios sunkios pasekmės ne vien dėl darbuotojo kaltės, negali būti kvalifikuojamos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

Siekiant magistrinio darbo tikslo analizei pateikiama AB „Vakarų laivų gamyklos“ kolektyvinė sutartis. Šiose sutartyje reglamentuota darbuotojų atsakomybė, sutarties 8.1 punktas, nurodo, kad už darbo drausmės pažeidimus, kaltiems darbuotojams taikomos

³⁷ *Cit.op.*, 14., p. 216.

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 20 d. nutartis c. b. *V. Z. v. UAB „Rovasta“*, Nr. 3K-3-144/2009 kat.11.9.10.8; 44.2.4.2 (S).

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis c. b. *A. A. v. UAB „Lautra motors“*, Nr. 3K-3-437/2008 kat. 11.9.10.8; 13.2.1; 13.2.2 (S).

drausminės nuobaudos, kitos neprieštaraujančios įstatymų reikalavimams, poveikio priemonės. Kolektyvinės sutarties 8.2. punktas apibrėžia darbo drausmės pažeidimą- tai yra priešinga teisei veika, kuomet darbuotojas nesilaiko kolektyvinės sutarties, vidaus darbo tvarkos taisyklių, pareigybių nuostatų, darbo saugos instrukcijų ir kitų darbdavių išleistų teisės aktų reikalavimų, arba nesilaiko įstatymų ir kitų valstybės valdžios išleistų teisės aktų reikalavimų, kurių žinojimas privalomas pagal darbuotojo atliekamas darbo funkcijas.⁴⁰ Taigi analizuojant šią kolektyvinę sutartį darome prielaidą, kad darbuotojas tiksliai žino, kas galima, o kas ne. Šios kolektyvinės sutarties nesilaikymas gali sukelti neigiamas pasekmes darbuotojui ir gali būti taikoma pati griežčiausia drausminė nuobauda-atleidimas iš darbo. Beje šioje kolektyvinėje sutartyje yra reglamentuoti tiek darbo drausmės pažeidimai, tiek ir šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai, visi šie pažeidimai bus aptariami kitose magistrinio darbo dalyse.

Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte numatyta darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį be išpėjimo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, kartu ši norma yra blanketinė, nes nukreipia į Darbo kodekso 235 straipsnį, kuris detalčiai reglamentuoja šiurkščius darbo pareigų pažeidimus. Anksčiau galiojęs Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 12 punktas numatė, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta, kai darbuotojai, turintys įgaliojimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Kokie tai darbuotojai ir ką reikia laikyti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, apibrėžta nebuvo. DĮK buvo numatytos tam tikros kategorijos darbininkų ir tarnautojų, kurie galėjo būti atleidžiami padarę šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.⁴¹ Tačiau nė viename minėtame teisės akte nebuvo nurodyta, kas yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kokie galimi tokio pažeidimo padarymo būdai, kokia pripažinimo šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu tvarka. Naujajame Darbo kodekso 235 straipsnyje jau gana detalčiai reglamentuojamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, nors tokių pažeidimų sąrašas ir nėra galutinis.

Sprendžiant klausimą kuo skiriasi šiurkštus darbo pareigų pažeidimas nuo darbo drausmės pažeidimo, galima teigti, kad šie pažeidimai skiriasi darbo pareigų pažeidimo laipsniu. Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, kuris nesukelia didelių neigiamų pasekmių ir už kurį darbuotojui taikoma

⁴⁰ AB „Vakarų laivų gamyklos „ Kolektyvinė sutartis Nr. 019-VLG.002, pritarta įmonių grupės 2009 04 21 darbuotojų konferencijoje.

⁴¹ MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas*. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40(32), p. 47.

drausminė atsakomybė, nesusijusi su darbuotojo atleidimu iš darbo, o skiriama pastaba arba papeikimas. Ką reiškia nesukelia didelių neigiamų pasekmių? Ir kokios yra didelės neigiamos pasekmės? Galima teigti, kad tai yra vertinama ir analizuojama remiantis konkrečiu ginču, kilusiu tarp darbdavio ir darbuotojo. Viskas priklauso nuo darbdavio, kaip jis įrodys „neigiamas pasekmes“ arba „dideles neigiamas pasekmes“. Praktikoje pasitaiko nemažai atvejų, kai darbdavys nesugeba įrodyti sukeltas „dideles neigiamas“ pasekmes ir darbuotojo atleidimą iš darbo kvalifikavimą šiurkščiu. Tuo tarpu šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra itin netoleruotinas ir smerktinas darbuotojo elgesys, už kurį darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjus darbuotojo. Taigi darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, tačiau ir esant šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo požymiams, darbdavys nebūtinai turi atleisti darbuotoją iš darbo, jis gali taikyti ir švelnesnes drausminės atsakomybės priemones: pastabą, papeikimą ar net tik pasikalbėti su darbuotoju. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas pasirodo darbe neblaivus, jis yra geras specialistas, anksčiau nuobaudų neturėjęs, toks jo poelgis nesukėlė neigiamų padarinių darbdaviui-tai darbdavys tikrai gali tokį darbuotoją tik įspėti, kad ateityje taip nepasikartotų.

2.1. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas

Darbuotojas darbo sutartį su darbdaviu sudaro laisva valia. Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalis darbo subjektams leidžia sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Galima teigti, kad leidžiama viskas, kas nėra draudžiama. Jeigu darbuotojas sutinka, kad tam tikri specifiniai darbo drausmės pažeidimai būtų laikomi šiurkščiais, juos būtų galima nurodyti ir darbo sutartyje, tai ši darbo sutarties sąlyga taptų privaloma abiem šalims.

Iš esmės, jokiame šiuo metu Lietuvos Respublikoje galiojančiame teisės akte nėra apibrėžta, kokias darbo drausmės pažeidimo savybes turi išreikšti žodis „šiurkštus“. Šiurkštus –vertinamoji sąvoka, šis žodis nepasako ir neatsako į klausimą kaip ir koku būdu turi būti pažeidžiama darbo drausmė, kad atitiktų šios sąvokos. Taigi, esminė problema teismų praktikoje kyla sprendžiant klausimą, ar bet koks pažeidimas, kuriuo pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai, gali būti laikomas šiurkščiu ar tam, kad tokį darbo drausmės pažeidimą pripažinti šiurkščiu, būtinos dar tam tikros papildomos sąlygos?

Kaip minėta Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte yra numatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Taikant šią įstatymo nuostatą dažnai susiduriama su problema, kad darbdavys, vadovaudamasis aukščiau aptarta Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalimi, dažnai šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu pripažįsta tokius darbuotojo veiksmus, kurie atsižvelgiant į jų pobūdį, darbuotojo kaltę, jų atlikimo aplinkybes bei į kitus svarbius faktus bei vadovaujantis protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principais, negali būti laikomi šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Tokiu būdu, darbdavys, per suklydimą ar tyčia darbuotojo atliktus veiksmus nepagrįstai kvalifikavęs kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą ir dėl to, vadovaudamasis aukščiau nurodytu Darbo kodekso 136 straipsnio trečios dalies 2 punktu, atleidęs darbuotoją, pažeidžia darbuotojo teises ir teisėtus interesus, kadangi darbuotojui pritaiko tokią drausminę nuobaudą, kuri už darbo drausmės pažeidimą, kuris nėra šiurkštus, negali būti taikoma apskritai.⁴²

Įstatyme įtvirtinta darbdavio teisė tam tikrus darbuotojus atleisti iš darbo net ir už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų nevykdymą. Šiuo atveju tik būtina išsiaiškinti, ar darbdavys laikėsi drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos, taip pat ar nepraleido terminų nuobaudai skirti dėl kiekvieno iš darbuotojo įvykdytų pažeidimų. Pripažinus, kad bent už vieną iš įvykdytų pažeidimų buvo pagrindas taikyti drausminę nuobaudą ir atleidimo iš darbo tvarka nebuvo pažeista, darbuotojo atleidimas iš darbo laikytinas teisėtu.⁴³

Kaip minėta pagal Darbo kodekso 136 straipsnio trečiosios dalies 2 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas; b) darbdavio iniciatyva.

Atleisti pagal Darbo kodekso 136 straipsnio trečiosios dalies 2 punktą galima, jei darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai.⁴⁴ Būtina paminėti LAT civilinę bylą Nr. 3K-3-658/2006, kurioje nagrinėtas ginčas dėl bendrovės padalinio direktoriaus atleidimo iš darbo teisėtumo. Toks darbuotojas nutartyje kvalifikuotas kaip vadovaujantis, atstovaujantis įmonės interesams, turintis užtikrinti tinkamą darbo

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. nutartis c. b. *V. T. v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“*, Nr. 3K-3-109/2005 kat. 15.3.2; 114.11.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiasis teismas. *Teismų praktika*. Biuletenis Nr. 30, Vilnius 2009, p. 463.

⁴⁴ *Cit.op.12.*, p. 477.

organizavimą, be to, skiriasi nustatyto darbo drausmės pažeidimo sudėtis. Pagal einamas pareigas įmonės padalinio direktorius laikytinas ne tik darbuotoju pagal darbo sutartį, bet ir teritorinio skyriaus vadovu, kuriam pavesta atstovauti įmonės interesams įmonės padalinio teritorijoje. Toks vadovaujantis asmuo turi ne tik pareigą tinkamai vykdyti savo darbines funkcijas, bet ir užtikrinti tinkamą darbo organizavimą, normalią darbo aplinką darbuotojams, taip pat tinkamai atstovauti įmonės interesams siekdamas teigiamų įmonės veiklos rezultatų. Vien ieškovo naudojimas įmonės automobiliu savo reikmėms nesant pagrindo yra laikytina Darbo kodekso 228 straipsnyje nurodytą darbo pareigų pažeidimu, kurio nepaneigia vien ta aplinkybė, kad įmonės vidaus darbo tvarkoje nebuvo nustatyta tokio automobilio naudojimo tvarka. Atsižvelgiant ir į kitus bylos įrodymuose užfiksuotus ir nesuderinamus su įmonės padalinio direktoriaus pareigomis ieškovo veiksmus, šie veiksmai įmonės administracijos vadovo visiškai teisėtai buvo įvertinti elgesiu, šiurkščiai pažeidusiu darbo drausmę.⁴⁵ Šioje byloje buvo nustatyta, kad padalinio direktoriaus įmonės turtą naudojo savo reikmėms, tokie veiksmai nesuderinami su įmonės padalinio direktoriaus pareigomis. Šis darbo pareigų pažeidimas sukelia pasekmes: ne tik vėluodavo klientų užsakymų vykdymas išvežiojant prekes, bet dėl mažesnės išvežamų įmonės prekių apimties įmonės darbuotojai gaudavo proporcingai mažesnę darbo užmokestį. Šioje situacijoje tikrai įvykdytas darbo pareigų pažeidimas, tačiau šiurkščiu tokį pažeidimą kvalifikuoti galima ir dėl to, kad tokie direktoriaus veiksmai buvo daromi tyčia, direktorius suvokė, kad naudojo įmonės automobilį savo reikmėms, tuo sukeldamas neigiamas pasekmes įmonei ir jos darbuotojams.

Atleidimas iš darbo remiantis Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte nustatytu pagrindu yra drausminė nuobauda, kuri gali būti taikoma tik esant drausminės atsakomybės pagrindui. Drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas arba įstatymuose nustatyta kita pražanga. Skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.⁴⁶ Remiantis Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktu darbuotojas atleidžiamas darbdavio iniciatyva ir yra būtinas faktas, jog darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo drausmę. Taigi Darbo sutartis su darbuotoju pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gruodžio 13 d. nutartis c. b. *R. N. v. UAB „Mabivil Papirius“*, Nr. 3K-3-658/2006 kat. 11.9.10.8 (S).

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 12 d. nutartis c. b. *D. C. v. VĮ Alytaus sporto ir rekreacijos centras*, Nr. 3K-3-393/2009 kat. 11.9.10.7; 11.11 (S).

punktą gali būti nutraukiama tik tuo atveju, jei konkrečios darbuotojo veikos, kuri DK 235 straipsnio prasme laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimo požymiai atitinka numatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo faktinę sudėtį, t.y. šiurkštaus darbo pareigų objekto, subjekto, objektyviuosius ir subjektyviuosius požymius. Pažymėtina ir tai, kad priešingai nei kitais Darbo kodekso 136 straipsnio numatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą numato darbdavio teisę, o ne pareigą, t.y. jis gali taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo - darbuotojui arba netaikyti, už Darbo kodekso 235 straipsnyje numatytą šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Tačiau būtina pažymėti ir tai, jei nėra darbdavio iniciatyvos atleisti prasižengusį darbuotoją, tai nebus ir drausminės atsakomybės šiuo pagrindu.

Anksčiau galiojęs Darbo sutarties įstatymas buvo numatęs galimybę tam tikrais atvejais nutraukti su darbuotoju sutartį už vienintelį darbo drausmės pažeidimą, nors darbuotojas tuo metu ir neturėjo galiojančių drausminių nuobaudų. Pagal minėto įstatymo 29 straipsnį už vienkartinį darbo drausmės pažeidimą darbuotojas galėjo būti atleistas iš darbo šiais atvejais: kai jis vykdo turto grobimą (vagystę) darbovietėje arba kai jis tyčine neteisėta veika padaro darbdaviui nuostolių; kai įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo jis nuteistas už tyčinį nusikaltimą; kai jis darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių medžiagų; kai jis neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių per visą darbo dieną, pamainą; kai darbuotojas atskleidžia įmonės komercines bei technologines paslaptis arba apie jas praneša konkuruojančiai įmonei; kai jis turintis įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus, vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas; kai jis, jeigu darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, priėmimu, ar transportavimu, dėl savo kaltų veiksmų darbe netenka pasitikėjimo dirbti jam pavesto darbo ir kai jo, atliekančio auklėjimo funkcijas, elgesys, nors ir ne darbo metu, yra amoralus ir dėl to nesuderinamas su jo pareigomis.⁴⁷

Taigi, Darbo sutarties įstatyme buvo išvardintas konkretus sąrašas atveju, kai darbuotojas galėjo būti atleistas iš darbo už vienintelį darbo drausmės pažeidimo faktą, todėl galima teigti, kad tai buvo didelė Darbo sutarties įstatymo spraga, nes darbo sutarties nutraukimo pagrindai buvo detalūs ir vienareikšmiški. Kyla klausimas, kuris įstatymas atitiko labiau darbdavio ir darbuotojo interesus? Darbo kodekso 235 straipsnyje nurodytas tokių atleidimo pagrindų sąrašas nėra baigtinis, o tai reiškia, kad darbdavys neturėdamas pagrindo kvalifikuoti darbuotojo darbo pareigų pažeidimą pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies

⁴⁷ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: AB "Aušra", 2006.

1-10 punktus, gali tokį darbuotojo darbo pareigų pažeidimą priskirti prie kitų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų. Šiuo atveju galima teigti, kad labiau yra ginami darbdavio interesai, o ne darbuotojo.

Kas tai yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas aptartas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje. Todėl norint pasiekti magistrinio darbo tikslą būtina nurodyti ir trumpai aptarti pažeidimus, kurie yra laikomi šiurkščiais:

1) neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises, suprantamas kaip toks darbuotojo elgesys su lankytojais ar interesantais, kai šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai tvarkai. Aptariamojo pažeidimo subjektas yra darbuotojas, kuris pagal savo darbo funkcijų pobūdį bet kokia forma kontaktuoja su trečiaisiais asmenimis (lankytojais, interesantais, pirkėjais ir pan.). Darbuotojo neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar elgiamasi tiesiogiai lankytojų ar interesantų akivaizdoje, ar bendraujant su jais telefonu, ar nagrinėjant šių asmenų prašymus bei skundus, ar kitokiu būdu. Veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises ir laisves, paprastai suprantami kaip veiksmai, kuriais pažeidžiamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nustatytos žmogaus teisės ir laisvės, pavyzdžiui, teisės į žmogaus asmens, privataus gyvenimo, nuosavybės, būsto neliečiamumą, laisvė reikšti įsitikinimus ar kt. Tokie darbovietėje ar kitoje vietoje, kurioje darbuotojas yra dėl darbo funkcijų vykdymo, darbuotojo atlikti veiksmai gali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, kieno – lankytojo, intereso ar kito asmens – atžvilgiu tie veiksmai atlikti, pavyzdžiui, saugos tarnybos darbuotojų neteisėtas įsibrovimas į gyvenamąsias patalpas, informacijos apie žmogaus privatą gyvenimą atskleidimas ir kt.⁴⁸

2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Šis suprantamas kaip darbuotojo, kuriam paslaptis buvo patikėta arba žinoma dėl darbo, veikimas arba neveikimas, dėl kurio paslaptis tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti.

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga.

Valstybės ir tarnybos paslapčių sąvokas pateikia, jas sudarančios informacijos įslaptinimo, saugojimo, naudojimo ir pan. pagrindinius reikalavimus reglamentuoja Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas (1999 m. lapkričio 25 d. įstatymas Nr. VIII-1443, 2003 m. gruodžio 16 d. įstatymo Nr. IX-1908 redakcija).

Komercinės paslapties sąvoka pateikta Civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalyje, kurioje nustatyta, kad informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Informaciją, kuri negali būti laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, nustato įstatymai. Technologinė paslaptis yra viena iš informacijos, sudarančios komercinę paslaptį, rūšių. Darbdavys, atsižvelgdamas į įstatymų reikalavimus bei įvertinęs turimą informaciją, gali pats nuspręsti, kokia jo turima informacija laikytina komercine arba technologine paslaptimi.

Konkuruojančios įmonės (konkurentai) Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punkto prasme suprantamos kaip ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija.

Paslapties atskleidimas paprastai suprantamas kaip darbuotojo, kuriam paslaptis buvo patikėta arba žinoma dėl darbo, veikimas arba neveikimas, dėl kurio paslaptis tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti. Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo.

Paslapties pranešimas konkuruojančiai įmonei – tai atitinkamų duomenų perdavimas žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, pateikiant susipažinti ir pan., taip pat tam tikrų daiktų perdavimas, persiuntimas, parodymas ir pan. Šis pažeidimas padaromas tyčiais veiksmais.

Tam, kad būtų pripažinta, jog darbuotojas, atskleisdamas komercinę arba technologinę paslaptį, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, būtina nustatyti, kad jis buvo supažindintas, jog atitinkamo pobūdžio informacija yra pripažinta sudarančia komercinę arba technologinę paslaptį. Priešingu atveju jam drausminės atsakomybės pagal šį straipsnį taikyti nebūtų galima. Be to, pagal Civilinio kodekso 1.116 straipsnį asmuo, atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį, gali būti atleistas nuo atsakomybės, jeigu įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais. Darbuotojas tokiu atveju turėtų įrodyti, kokia reali grėsmė žmonių gyvybei, sveikatai, turtui yra pašalinta jam atskleidus komercinę ar technologinę paslaptį, arba kokia reali grėsmė ir koku būdu būtų kilusi

minėtoms vertybėms, jeigu jis nebūtų atskleidęs paslapties. Drausminės atsakomybės už valstybės ar tarnybos paslapčių atskleidimą subjektais gali būti tik tie asmenys, kurie dirba Respublikos Prezidento, Seimo, Vyriausybės steigiamose institucijose, valstybėse ir savivaldybių institucijose, jų steigiamose įmonėse ir įstaigose, kurių veikla yra susijusi su informacijos įslaptinimu ir išslaptinimu, įslaptintos informacijos naudojimu ar jos apsauga.⁴⁹

3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Kaip pažymėjo LAT, pagal Darbo kodekso 235 straipsnio antrosios dalies 3 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma: a) dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, taip pažeidžiant įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytus apribojimus; b) dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinės ar darbo sutarties nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis.

Aptariamą šiuurkštaus darbo pareigų pažeidimo konstatavimas galimas, kai darbuotojas nustatytus apribojimus pažeidžia arba dalyvauja veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, tiek darbo, tiek ir ne darbo metu, išskyrus įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių numatytas išimtis.

Esant ginčui teisme, šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą faktas paprastai gali būti įrodinėjamas visomis CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyje numatytomis įrodinėjimo priemonėmis, tačiau darbuotojo dalyvavimo veikloje, kurioje yra nusikaltimo ar baudžiamojo nusižengimo arba administracinio teisės pažeidimo sudėtis, faktas gali būti konstatuotas tik tada, kai tokia darbuotojo veika yra nustatyta kompetentingo organo dokumentu, pavyzdžiui, įsiteisėjusiu apkaltinamuoju nuosprendžiu, įsiteisėjusiu sprendimu (nutarimu, nuosprendžiu) atleisti asmenį nuo baudžiamosios atsakomybės nereabilituojančiais pagrindais (BK 36-40 straipsniai, 93 straipsnis), įsiteisėjusiu nutarimu skirti administracinę nuobaudą (CPK 177 straipsnio 4 dalis).⁵⁰

4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas. Pasireiškia tuo, kad darbuotojas formaliai veikia vykdydamas savo darbo funkcijas, tačiau iš tikrųjų jo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems realizuoti yra su juo sudaryta

⁴⁹ *Cit.op.*, 48.

⁵⁰ *Ibid.*

darbo sutartis, ja pažeidžiami teisingumo ir sąžiningumo principai, siekiama ne vykdyti pavestas darbo funkcijas, o prisidengiant jų vykdymu, veikiama siekiant iš darbdavio ar kitų asmenų gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems. Darbuotojo pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų, reiškiasi tuo, kad darbuotojas formaliai veikia vykdydamas savo darbo funkcijas, tačiau iš tikrųjų jo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems realizuoti yra su juo sudaryta darbo sutartis, ja (darbuotojo veikla) pažeidžiami teisingumo ir sąžiningumo principai, siekiama ne vykdyti pavestas darbo funkcijas, o, prisidengiant jų vykdymu, veikiama siekiant iš darbdavio ar kitų asmenų gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba kitų asmeninių paskatų realizavimo tikslu. Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek aktyviais darbuotojo veiksmais, tiek ir neveikimu, darbuotojo kaltės forma – tyčia. Šio pažeidimo konstatavimui neturi reikšmės, ar buvo realiai pasiekti tie tikslai, kurių darbuotojas siekė pasinaudodamas pareigomis.

Savavaliavimo sąvoka Darbo kodekso ir kituose darbo įstatymuose nėra atskleista. Žodis savavaliuoti reiškia „savavališkai elgtis“ (Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, Vilnius, 1993, p. 680). Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto prasme savavaliavimas aiškintinas kaip akivaizdus teisės aktų nustatytos pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos nepaisymas. Tai galėtų būti, pavyzdžiui, darbuotojo veikimas akivaizdžiai ir nepateisinamai nepaisant nustatytos jo kompetencijos, veiksmų atlikimas ignoruojant privalomą jų atlikimo tvarką ir pan.

Biurokratizmas Darbo kodekso 25 straipsnio 2 dalies 4 punkto prasme aiškintinas kaip atitinkamas pareigas einančio ir organizacines, tvarkomasias ar ūkines-administracines funkcijas atliekančio darbuotojo veika, kai vietoje reikalų sprendimo iš esmės sistemingai laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spręsti jo kompetencijai priskirtus klausimus, vilkinama priimti sprendimus arba atlikti savo pareigas bei kitaip blogai ar netinkamai vykdomos savo organizacinės, tvarkomosios ar ūkinės-administracinės funkcijos (atsisakoma informuoti asmenį apie jo teises, sąmoningai pateikiamas klaidinantis arba netinkamas patarimas ir t. t.), nevykdomi arba blogai vykdomi įstatymai ir kiti teisės aktai. Šio pažeidimo subjektai gali būti, pavyzdžiui, įmonės, įstaigos, organizacijos administracijos pareigūnai, struktūrinių padalinių vadovai ir kt.⁵¹

5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas-tai tiesioginė

⁵¹ *Cit.op.*, 48.

ar netiesioginė diskriminacija dėl lyties. Seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų, tai darbuotojo užgaulus, žodžiu ar veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su minėtais asmenimis.

Tiesioginė diskriminacija dėl lyties – pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekinimas, taip pat teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties, išskyrus įstatyme nustatytas išimtis. Netiesioginė diskriminacija dėl lyties – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas ar privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas vienai iš lyčių.

Seksualinio priekabiavimo prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų sąvoka aiškinti- na kaip darbuotojo užgaulus, žodžiu ar veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su minėtais asmenimis.⁵²

6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas. Atsisakymas teikti informaciją pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punktą laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kai:

a) įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba darbo tvarkos taisyklės įpareigoja darbdavį, taigi kartu ir jo atstovus, arba tiesiogiai konkretų darbuotoją teikti informaciją;

b) darbdavio atstovai arba tiesiogiai įpareigotas darbuotojas atsisako ją teikti arba jos nepateikia įstatymų, kitų teisės aktų nustatyta tvarka, terminais, forma, apimtimi ir kt.

Darbdavys turi pareigą teikti tam tikrą informaciją ne tik tuo atveju, kai tokia jo pareiga tiesiogiai nurodyta norminiame teisės akte, bet ir tada, kai norminiame teisės akte yra numatyta kito subjekto teisė gauti informaciją. Aptariamojo pažeidimo konstatavimui neturi esminės reikšmės, kam būtent – bendradarbiams, darbdaviui, interesantams, lankytojams, valstybės institucijoms ar kitiems asmenims – informacija nebuvo pateikta arba buvo pateikta žinomai neteisinga informacija. Svarbu nustatyti faktą, kad esant tam tikro subjekto teisėtam reikalavimui pateikti informaciją, ji nebuvo pateikta įstatymų, kitų teisės aktų nustatyta tvarka, terminais, forma, apimtimi ir kt. arba buvo pateikta žinomai neteisinga.⁵³

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

⁵² *Cit.op.*, 48.

⁵³ *Ibid.*

atleidžiamas iš darbo už veiksmus, turinčius nusikaltimo požymių. Atleidimas šiuo pagrindu reiškia ne tik darbo santykių pasibaigimą, tačiau gali turėti įtakos darbuotojo būsimai darbinei veikai, apskritai visam jo gyvenimui ateityje. Darbuotojas, kuris atleidžiamas iš darbo dėl to, kad atliko veiksmus, turinčius nusikaltimo požymių, gali turėti problemų susirandant naują darbą, taip pat gali nukentėti jo reputacija artimųjų, visuomenės akyse.

Veikų, turinčių vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo požymių, dalykas – konkretus svetimas turtas. Darbuotojo darbovietėje arba kitoje vietoje, kurioje jis yra dėl darbo funkcijų vykdymo, padarytos veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo požymių, gali būti laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, kam – darbdaviui ar kitam asmeniui – priklausė turtas, kuris yra šių veikų dalykas. Neteisėto atlyginimo paėmimo dalyku gali būti bet kokia neteisėtai gaunama turtinė nauda – daiktai, pinigai, paslaugų teikimas, darbų atlikimas ir panašiai.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą nustato, kad jame numatytos veikos laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Įstatymas suteikia teisę subjektui, turinčiam teisę skirti drausminę nuobaudą, pačiam įvertinti, ar darbuotojas įvykdė aptariamąsias veikas. Darbuotojui teisme ginčijant drausminę nuobaudą, paskirtą už šias veikas, darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas jas įvykdė.⁵⁴

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte nurodytų veikų kvalifikavimui šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu neturi reikšmės turto ar turtinės naudos, kaip šių veikų dalyko, vertė.

8) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai. Kaip yra pažymėjęs LAT, ši teisės norma taikoma, kai nustatoma reikšmingų faktų visuma: a) darbuotojo neblaivumas; b) ši jo būklė nustatoma darbo metu; c) neblaivus darbuotojas yra darbe. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto prasme sąvoka „darbe“ paprastai suprantama kaip bet kuri darbuotojo darbovietės vieta arba bet kuri kita vieta, kurioje darbuotojas turi būti dėl darbo funkcijų vykdymo. Jeigu darbuotojas, būdamas neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, į darbovietę atvyksta, pavyzdžiui, poilsio dieną arba tokios būsenos yra darbovietėje, pasibaigus jo darbo laikui, tai negali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą.

⁵⁴ *Cit.op.*, 48.

Darbo kodekso nereglamentuoja, kaip turi būti nustatyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktai, reikšmingi Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto taikymui. Šiuos faktus darbdavys gali nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti teisės aktams.⁵⁵

9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). LAT formuojamą praktiką pravaikšta yra darbuotojo nebuvimas darbe per visą darbo dieną ar pamainą. Taigi nebuvimas darbe tik dalį darbo dienos arba atvykimas į darbą ir darbo funkcijų nevykdymas gali būti traktuojami tik kaip darbo drausmės pažeidimai, už kuriuos galimas drausminių nuobaudų, nesančių atleidimo pagrindu taikymas. Tokie darbo drausmės pažeidimai negali būti savarankišku pagrindu nutraukti darbo sutartį.

Sprendžiant klausimą, ar darbuotojas padarė aptariamą pažeidimą, darbdavys privalo išsiaiškinti priežastis, dėl kurių darbuotojas nebuvo darbe. Jeigu paaiškėja, kad priežastys yra svarbios, darbuotojo nebuvimas darbe negali būti kvalifikuojamas kaip Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Darbo kodekso nepateikia priežasčių, kurios laikytinos svarbiomis neatvykimo į darbą priežastimis, sąrašo, taigi jų svarba kiekvienu konkrečiu atveju vertinama atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes. Pažymėtina, kad darbuotojo laikinasis nedarbingumas, kaip neatvykimo į darbą svarbi priežastis, gali būti patvirtintas tik sveikatos priežiūros įstaigų išduotais pažymėjimais ar pažymomis.⁵⁶

10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi. LAT yra konstatavęs, jog atsisakymo tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas, faktas gali būti konstatuotas esant visoms šioms sąlygoms: a) darbuotojas priskirtinas prie tų, kurie turi privalomai tikrintis sveikatą; b) darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą; c) darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos pasitikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga; d) darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą. Taip pat pažymima, kad atsisakymui tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas, gali būti prilyginamas ir darbuotojo be svarbių priežasčių nenuvykimas pasitikrinti arba nepasitikrinimas sveikatos nustatytu laiku, praėjus nustatytam

⁵⁵ *Cit.op.*, 48.

⁵⁶ *Ibid.*

sveikatos pasitikrinimo laikui nepateikimas be svarbių priežasčių medicinos knygelės (sveikatos paso) ar medicinos pažymos darbdaviui arba jo įgaliotam asmeniui.⁵⁷

11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje nurodytas nebaigtinis galimų šiurkščių pažeidimų sąrašas, leidžia daryti išvadą, kad tam tikroje situacijoje visko numatyti tiesiog neįmanoma, todėl kiekvienu konkrečiu atveju darbdaviui paliekama teisė spręsti ar tokį darbuotojo drausmės pažeidimą galima traktuoti kaip šiurkštų ar ne. Tačiau negali darbdavys kiekvieną darbuotojo padarytą pažeidimą savo nuožiūra priskirti prie šiurkščių. Šiurkštus pažeidimas turi atitikti vieną iš dviejų sąlygų:

1) toks pažeidimas turi būti įvardintas kaip šiurkštus darbdavio priimtuose vidaus teisės aktuose, su kuriais darbuotojas yra supažindinamas;

2) jeigu padarytas šiurkštus pažeidimas ir nėra nurodytas darbdavio priimtuose vidaus teisės aktuose, bet savo esme, pobūdžiu toks pažeidimas yra panašus ar artimas sąrašo nurodytiems pažeidimams. Tokio šiurkštaus pažeidimo padarymu nukenčia darbdavio interesai, pastarajam sukeliama rimtų padarinių.⁵⁸

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto norma nereikalauja darbdavio lokaliniuose aktuose numatyti baigtinį šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašo. Darytina išvada, kad, nurodydamas, jog darbdavys savo norminio pobūdžio aktuose turi priskirti konkrečius nusižengimus prie kitų šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų; jog įstatymų leidėjas nesuteikė darbdaviui galimybės vien savo nuožiūra spręsti, kokias dar darbuotojų veikas galima priskirti prie kitų šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, nes kitų šiurkščių darbo tvarkos nusižengimų sąvokos ir sudėtys turi būti konkretizuotos vietiniuose (lokaliuose) norminiuose aktuose, apeliacinės instancijos teismas netinkamai aiškino ir taikė Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto nuostatas, taip pat nukrypo nuo šios teisės normos aiškinimo ir taikymo praktikos.⁵⁹ Tai reiškia, kad darbdavys savo norminio pobūdžio aktuose neturi ir negali priskirti konkrečius nusižengimus prie kitų šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, nes tam tikroje ginčo situacijoje visko numatyti tiesiog neįmanoma.

Kiekvienos įmonės vidaus darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje sutartyje ar pareiginiuose nuostatuose gali būti numatyti pažeidimai, kurie toje įmonėje laikomi šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais. Kaip minėta darbdavys turi pareigą supažindinti

⁵⁷ *Cit. Op.*, 48.

⁵⁸ *Cit. op.*, 12 p. 476-477.

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos 2 d. nutartis c. b. *T. B. v. UAB „Tokvila“*, Nr. 3K-3-305/2010 kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4 (S).

darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis bei kitais toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje galiojančiais aktais, kurie konkretizuoja darbuotojo darbą, tačiau darbuotojas atlikdamas darbo funkcijas vadovaujasi ne tik darbo sutartimi arba tvarkos taisyklėmis, jis turi dirbti sąžiningai, protingai ir teisingai. Norint kuo plačiau atskleisti atleidimo iš darbo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą požymius, analizuojama AB „Vakarų laivų gamyklos“ kolektyvinę sutartį bei kitų įmonių darbo tvarkos taisykles, kuriose apibrėžiami „šiurkštūs“ darbo pareigų pažeidimai.

Taigi AB „Vakarų laivų gamyklos“ kolektyvinėje sutartyje konkretizuoti darbo drausmės pažeidimai ir šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai. Šiurkščių darbo pareigų sąrašas vertintinas kaip išreiškiantis darbdavio su darbuotojais suderintą valią dėl to, kokie darbuotojų atlikti veiksmai yra visiškai netoleruoti ir gali sukelti darbuotojams sunkiausių padarinių, t.y. atleidimo iš darbo, kaip drausminės nuobaudos, taikymą. Taigi nagrinėjamoje kolektyvinėje sutartyje nurodyti šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai iš esmės atitinka Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje išvardintus šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, tačiau papildomai šioje kolektyvinėje sutartyje nurodomi tokie šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai: 1) įmonės dokumentų ir duomenų sunaikinimas, 2) atsisakymas pasirašytinai patvirtinti susipažinimą arba susipažinti su Darbo tvarkos taisyklėmis, 3) apsauginių priemonių nedėvėjimas gamybinėse zonose, kur jas privaloma dėvėti.⁶⁰ Be to šioje kolektyvinėje sutartyje kaip ir Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje nurodytas nebaigtinis galimų šiurkščių pažeidimų sąrašas, todėl galime teigti, kad darbdaviui paliekama teisė spręsti dėl darbuotojo drausmės pažeidimo traktavimo šiurkščiu. Šioje kolektyvinėje sutartyje pasirodymas darbe neblaiviam arba vartojimas alkoholinių gėrimų ar kitų svaigalų darbo metu, traktuojamas kaip ypatingas darbo drausmės pažeidimas. Dar viena sąvoka: „ypatingas“ galėtų apibūdinti kaip kažkuo išsiskiriančiu, nepaprastu. Taigi už tokį „ypatingą“ darbo drausmės pažeidimą, šioje kolektyvinėje sutartyje nenurodyta, kad darbdavys iš karto atleidžia tokį „ypatingą“ darbuotoją iš darbo. Atvirkščiai, nurodoma, kaip su tokiu darbuotoju reikia elgtis: „jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys nušalina jį nuo darbo, surašo apie tai aktą, išlydi už įmonės ribų ir už tą dieną nemoka jam atlyginimo, už tą mėnesį jam nemokamos išmokos už darbo rezultatus“. Darbdavys tokį darbuotoją gali atleisti iš darbo, jeigu darbuotojas „per 2 val. nuo akto surašymo momento nesikreipia į medicinos įstaigą ir nepateikia jos išduoto

⁶⁰ *Cit. op. 40.*

akto, paneigiančio darbdavio atstovų surašytą aktą.⁶¹ Galima teigti, kad nepasitikima darbuotojais (darbdavio atstovais), surašiusiais aktą. Įstatymas neblaivumą įrodyti leidžia ir kitais, ne tik medicinos įstaigos gautais dokumentais. Tačiau darbdaviui yra naudinga turėti medicinos įstaigos dokumentus, patvirtinančius darbuotojo neblaivumo faktą, nes priešingu atveju kilus ginčui, darbdaviui teisme gali būti sunku įrodyti, kad darbuotojas buvo darbe neblaivus ir atleidimą iš darbo teismas gali pripažinti neteisėtu. Kaip pavyzdį šiuo nagrinėjamu klausimu galima pateikti LAT civilinę bylą Nr. 3K-3-93/2011, kurioje teigiama, kad įrodymai, jog darbuotojas darbo metu buvo neblaivus, gali būti tiek medicinos išvados, tiek tam tikri tą dieną darbe surašyti aktai, nurodant juose požymius, pagal kuriuos įtariama, jog darbuotojas yra neblaivus, bei kitokie darbuotojo neblaivumo būklę fiksuojantys faktiniai duomenys. Ieškoviui šioje byloje ginčijus darbo sutarties su juo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 2 dalies 3 punktą už buvimą darbo metu darbe neblaiviu nutraukimą, kasatorius, tvirtindamas, kad 2009 m. sausio 30 d. ieškovas atvyko į darbą ir buvo jame neblaivus, privalėjo šias aplinkybes įrodyti. Teisėjų kolegija atkreipė dėmesį į tai, kad dėl ieškovo neblaivumo buvo tik spėjama: tai pripažino atsakovo administratorė, nurodydama, jog dėl šios priežasties savo pranešime bendrijos valdybai neįvardijo ieškovo neblaivumo aplinkybės; fakto, kad ieškovas buvo tą dieną neblaivus, kategoriškai nepatvirtino ir teisme apklaustas liudytojas. Be to nesant byloje patikimų duomenų apie ieškovo neblaivumą arba šiems esant labai prieštarangiems, teisėjų kolegija pripažino drausminės nuobaudos skyrimo procedūros pažeidimą (reikalavimo pasiaiškinti nepateikimą) esminiu, sukeliančiu neigiamus padarinius darbdaviui (atsakovui), konstatuojant darbuotojo (ieškovo) atleidimo iš darbo neteisėtumą.⁶² Taigi labai svarbu ne tik neblaivumo fakto įrodymas, bet ir tinkamas drausminės nuobaudos skyrimo procedūros laikymasis.

Dėl pravaikštos šioje kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad darbdavys neišmoka už tą mėnesį numatytos priemokos ir gali atleisti iš darbo darbuotoją, padariusį pravaikštą (be svarbios priežasties neatvykus į darbą visą darbo dieną). Pažymėtina, kad „svarbi priežastis“ yra vertinamoji sąvoka, darbdavys ir darbuotojas ją gali vertinti skirtingai. Pravaikšta pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalį yra kvalifikuojama kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas ir darbdavys turi teisę neišpėjęs atleisti darbuotoją iš darbo, tačiau minėtoje kolektyvinėje darbo sutartyje numatyta pirmiausia, kad nemokama priemoka- tai kitokia

⁶¹ *Cit. op.* 40.

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 7 d. nutartis c. b. *G. K. R. v. 641-osios daugiabučių namų savininkų bendrija*, Nr. 3K-3-93/2011 kat. 11.9.10.8; 114.11 (S).

drausminio poveikio priemonė, švelnesnė ir tik po to, manytina, jei pravaikšta yra pasikartojanti, darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo. Tačiau darbdavys pirmiausia turi gauti raštišką darbuotojo pasiaiškinimą, dėl pravaikštos ir įvertinęs visas aplinkybes, susijusias su pravaikšta- primti teisingą sprendimą.

Kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad su darbuotoju grobstančiu arba besikėsinančiu grobstyti įmonės teritorijoje esantį turtą, darbdavys gali nutraukti darbo sutartį tik informavęs profsąjungą. Esant tokiai situacijai darbdavys neinformavęs profsąjungos ir atleidęs už tokį pažeidimą darbuotoją, gali būti pripažintas neteisiu, o toks atleidimas iš darbo- neteisėtu.

Analizuojamoje kolektyvinėje sutartyje kaip darbo drausmės pažeidimais yra įvardinti: darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, pavėlavimas į darbą, alkoholinių, toksinių medžiagų laikymas, realizavimas darbo metu, netvarka darbo vietoje, necenzūrinių žodžių vartojimas, interviu davimas ar informacijos suteikimas žiniasklaidai ir kt.⁶³ Pavyzdžiui, darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas šioje kolektyvinėje sutartyje numatytas kaip paprastas darbo drausmės pažeidimas, tačiau atsižvelgiant į darbo drausmės pažeidimo rimtumą bei sukeltų pasekmių dėl darbo pareigų nevykdymo sunkumą, manytina, kad būtent tokį darbo drausmės pažeidimą darbdavys galėtų priskirti ir prie kitų šiurkščių darbo drausmės pažeidimų ir darbuotoją atleisti iš darbo. Svarbu yra tai kaip darbdavys sugeba įrodyti tokio nusižengimo kvalifikavimą šiurkščiu. Esant darbo ginčo situacijai teismas atskleidžia ar padarytas darbo drausmės pažeidimas atitinka šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo požymius ar ne. Įvertinęs visas byloje ištirtas aplinkybes, teismas kiekvienu atveju įvertina, ar padarytą nusižengimą darbdavys pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštų, ar darbo sutartis nutraukta esant teisėtam ir pagrįstam pagrindu, ar ne.

Toliau analizuosiu Viešosios įstaigos Kauno ligoninė Vidaus darbo tvarkos taisyklėse numatytus šiurkščius darbo drausmės pažeidimus, kuriais yra laikoma:

- 1) Neleistinas elgesys su lankytojais, interesantais, pacientais, kitais darbuotojais ar kiti veiksmai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises,
- 2) necenzūrinių žodžių vartojimas Ligoninės darbuotojų, pacientų, svečių, lankytojų akivaizdoje, jų įžeidinėjimas, žeminimas,
- 3) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems,
- 4) darbuotojo padaryta grubi medicinos praktikos klaida, sukėlusį paciento neįgalumą arba mirtį,
- 5) įstaigos, kitų darbuotojų ir pacientų turto (daiktų, pinigų ir pan.) vagystė,
- 6) Dokumentų,

⁶³ *Cit.op.*, 40.

duomenų klastojimas, 7) konfidencialios informacijos apie pacientą skleidimas, 8) vykdymas ar dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymą ar kitų norminių aktų, darbo tvarkos taisyklių, darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis, 9) kiti Darbo kodekso 235 straipsnyje išvardinti atvejai.⁶⁴ Šios vidaus darbo tvarkos taisyklės yra orientuotos ne į eilinius darbuotojus, o į specifinius darbuotojus, nuo kurių priklauso pacientų sveikata ir net gyvybė. Todėl šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai iš esmės gali sukelti labai neigiamų padarinių. Analizuojant šias darbo tvarkos taisykles išskirčiau 4 punktą, mano manymu pažeidžiant šį punktą galimos pačios sunkiausios pasekmės, nes nieko nėra svarbiau už žmogau sveikatą ir gyvybę. Šiame punkte minimas žodis „grubi“ medicinos praktikos klaida, galima teigti, kad tai yra sinonimas sąvokai „šiurkšti“. Kokie darbo drausmės pažeidimai gali atitikti sąvoką- „grubi“? „Šiurkštus“ darbo drausmės pažeidimas ir „grubi“ medicinos praktikos klaida yra analogiškos sąvokos, tiek vienu, tiek kitu atveju yra padaromi pažeidimai susiję su atliekamu darbu. Šiose darbo tvarkos taisyklėse nėra numatytas baigtinis šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašas, todėl galima teigti, kad kiekvienu konkrečiu atveju dėl kitokio pobūdžio pažeidimas taip pat gali būti laikomas šiurkščiu, t.y. paliekama darbdaviui teisė kiekvienu konkrečiu atveju kvalifikuoti pareigų pažeidimą šiurkščiu.

Šiose darbo tvarkos taisyklėse numatyti ir darbo drausmės pažeidimai, kurie nepriskirtini prie šiurkščių, tokiais pažeidimais įvardijami: pavėlavimas ar išėjimas iš darbo be administracijos leidimo; pasišalinimas iš darbo vietos asmeniniais reikalais ar dalyvavimas renginiuose darbo metu, nesusijusiuose su darbinių pareigų vykdymu, neturint administracijos leidimo; darbo higienos reikalavimų nesilaikymas; su darbo pareigomis nesusijusios veiklos vykdymas darbo vietoje (žaidimas kompiuteriniais žaidimais, lankymasis su darbo veikla nesusijusiuose internetiniuose puslapiuose ir pan.).⁶⁵ Kaip matyti iš pateikto sąrašo šie pažeidimai yra lengvesnio pobūdžio ir už tokių darbo pareigų pažeidimą numatomos ne pačios griežčiausios drausminės nuobaudos.

Nagrinėjant Klaipėdos Lopšelio-darželio „Volungėlė“ darbo tvarkos taisykles pastebėtina, kad jose iš vis nėra išskirta, kas yra šiurkštus darbo drausmės pažeidimas nors kaip darbo drausmės pažeidimas čia nurodyti visi DK 235 straipsnio 2 dalies punkte išvardinti šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai. Taigi darbuotojai už darbo drausmės pažeidimus traukiami drausminėn atsakomybėn, šiose darbo tvarkos taisyklėse numatyti

⁶⁴ Viešosios įstaigos Kauno ligoninė Vidaus darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos 2010-11-12 Generalinio direktoriaus įsakymu Nr. 1-189.

⁶⁵ *Cit.op.*, 64.

tokie darbo drausmės pažeidimai: pavėlavimas (išėjimas) iš darbo be administracijos leidimo; alkoholinių, toksinių bei narkotinių medžiagų, kvaišalų laikymas ir jų naudojimas darbo metu; sąmoningas lopšelio-darželio turto gadinimas; lopšelio-darželio turto vagystė, svetimo turto vagystė įstaigoje; darbų saugos ir priešgaisrinės saugos bei elektrosaugos taisyklių nesilaikymas; darbo higienos reikalavimų nesilaikymas; nerūpestingas savo pareigų atlikimas; dokumentų, duomenų klastojimas; tiesioginių pareigų ir darbo užduočių neatlikimas, jų atlikimas nekokybiškai ir ne laiku; instrukcijų, standartų, būtinų procedūrų, reikalingų teisingam darbo atlikimui atitinkamose darbo vietose, nesilaikymas ar netinamas laikymasis; netvarka darbo vietoje; atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi; nerūpestingas ar tyčinė veikla, dėl ko gali būti sugadintas turtas; komercinių, finansinių duomenų, paslapčių atskleidimas, jų pranešimas konkuruojančiai įstaigai, žiniasklaidai (spaudos, televizijos, radijo atstovams) tretiems asmenims; necenzūrinių žodžių vartojimas lopšelyje-darželyje – vaikų, svečių, partnerių, darbuotojų akivaizdoje, jų įžeidinėjimas, žeminimas; interviu žiniasklaidai (spaudos, televizijos, radijo atstovui) apie lopšelio-darželio veiklą be vadovybės sutikimo; neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises; dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, vidaus, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis; pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savivaliavimas ar biurokratizmas; moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių; atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar vidaus ir darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas; veiklos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veiklas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojo ar administracinės atsakomybės.⁶⁶ Šiose darbo tvarkos taisyklėse yra tiek daug visko numatyta ir nėra numatyta, kitų darbo drausmės pažeidimų, tai leidžia daryti išvadą, kad darbdavys drausminėn atsakomybėn gali traukti tik už šiose taisyklėse paminėtų darbo drausmės pažeidimus. Bet iš kitos pusės nėra logikos, nes visko numatyti tiesiog neįmanoma. Galima teigti, kad šios darbo tvarkos taisyklės nėra tikslios, vis dėlto reikėtų iškirti darbo drausmės pažeidimus ir šiurkščius darbo drausmės pažeidimus, nes

⁶⁶ Klaipėdos lopšelio-darželio „Volungėlė“ darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos 2010-12-22 direktoriaus įsakymu Nr. V56.

darbo drausmės pažeidimas ir šiurkštus darbo drausmės pažeidimas yra skirtingi pažeidimai, skiriasi jų padarymo pobūdis, sukeltos neigiamos pasekmės. Be to reikėtų išskirti atskiru punktu kitus šiurkščius pažeidimus, nes priešingu atveju esant ginčui tarp darbuotojo ir darbdavio, mano manymu, darbdavys negalėtų kvalifikuoti darbo drausmės pažeidimą kaip šiurkštų, remiantis šiomis darbo tvarkos taisyklėmis.

Pavyzdžiui AB „Achema“ darbo tvarkos taisyklių 8.5.1. punkte išvardinti šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai analogiškai Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje įvardintiems šiurkštiems pažeidimams. Analizuojant šios akcinės bendrovės darbo tvarkos taisykles pažymėtina, kad šiose taisyklėse atskirai nėra paminėta „paprasti“ darbo drausmės pažeidimai, tačiau išskiriama gamybinė ir technologinė drausmė. Pažeidus technologinę drausmę gali pablogėti darbo kokybė, atsirasti brokas, sugesti įrenginiai, įvykti nelaimingi atsitikimai, avarijos ir kiti darbo proceso sutrikimai. Gamybinės drausmės pažeidimų lygį parodo darbuotojų prastovos, nepagamintos produkcijos kiekis ir kt. Be to pažymėtina, kad už šių darbo tvarkos taisyklių pažeidimus, gamybinės ar technologinės darbo drausmės pažeidimus dėl darbuotojo kaltės, darbdavys skiria drausmines nuobaudas, numatytas Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje.⁶⁷ Galime daryti išvadą, kad atleisti iš darbo galima, kai darbuotojas ne tik vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalį, bet ir už gamybinių ir technologinių darbo drausmės pažeidimus, nes tokie pažeidimai gali turėti labai sunkių pasekmių tiek įmonei, tiek jos darbuotojams, tiek ir tretiesiems asmenims, pavyzdžiui nelaimingi atsitikimai darbe, avarijos ir kt.

Pateikus darbo tvarkos taisyklių ir kolektyvinės sutarties analizę galima teigti, kad šie lokaliniai įmonių aktai išreiškia darbdavio su darbuotojais suderintą valią dėl to, kokie darbuotojų atlikti veiksmai yra visiškai netoleruoti ir gali sukelti darbuotojams sunkiausių padarinių, t.y. atleidimo išdarbo, kaip drausminės nuobaudos taikymą, ir kokie darbuotojų atlikti veiksmai yra netoleruoti, bet nesukeliantys darbuotojui sunkiausių padarinių.

2.2. Kitų nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka samprata

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas suponuoja išvadą, kad tai nėra šiurkščių darbo pareigų pažeidimų baigtinis sąrašas. Darbdavys kiekvienu atskiru atveju privalo savarankiškai spręsti dėl padaryto pažeidimo ir traktuoti jį kaip „šiurkštus“ ir ar darbuotoją būtina atleisti. Darbdavys turi atsižvelgti į konkrečias

⁶⁷ AB „Achema“ darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos 2010-02-01.

aplinkybes: kokių žalingų padarinių gamybai ar pačiam darbuotojų kolektyvui ar jo interesams turėjo ar galėjo turėti padarytas pažeidimas, į tai, kaip anksčiau pažeidėjas elgėsi bei dirbo, ir kt. Neatmetama galimybė, kad įmanoma jam paskirti ir švelnesnę nuobaudą negu atleidimas iš darbo. Kadangi šiurkštus darbo drausmės pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendентаis į darbo vietas. Taigi šioje dalyje būtina aptarti kitus šiurkščius darbo pažeidimo požymius, t.y. kodėl tam tikras darbo drausmės pažeidimas kvalifikuotinas šiurkščiu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Taip pat reikia aptarti Aukščiausiojo teismo praktiką, kuomet darbdavys neteisingai kvalifikavo darbuotojo darbo pareigų pažeidimą kaip šiurkščiu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.

LAT, vadovaudamasis Darbo kodekso 10 straipsnio nustatytais DK normų aiškinimo principais, nurodė, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio antrosios dalies 11 punktą gali būti laikoma:

a) kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardintas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka;

b) kitas nusižengimas, kuris atsižvelgiant į Darbo kodekso 235 straipsnio antrosios dalies 1-10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų kaip šiurkščių vertinimo. Pagal savo pobūdį pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka.⁶⁸

Prie tokių pažeidimų gali būti priskirti, pavyzdžiui darbuotojo tyčinis darbdavio turto sunaikinimas, arba darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, dėl kurio jis netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti panašūs darbo pareigų pažeidimai.⁶⁹

Punkte a) nurodytas atvejis suponuoja, kad Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą savo esme yra labiau blanketinė norma nei dispozityvi. Ji orientuoja drausminę valdžią turintį subjektą, priskiriant konkrečius nusižengimus prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų remtis norminiais teisės aktais, kuriuose jie būtų fiksuoti, ar vadovautis aprobuota

⁶⁸ *Cit. op.*, 12., p. 477.

⁶⁹ *Cit. op.*, 47., p 310.

teismų praktika, todėl ji nesuteikia darbdaviui galimybės vien savo nuožiūra spręsti, kokias kitas darbuotojo veikas galima priskirti prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų.⁷⁰ Pункte b) nurodytu atveju nusižengimą kvalifikuoti šiurkščiu turi teisę pats subjektas, skiriantis drausminę nuobaudą, kuris įgyvendindamas šią teisę, privalo laikytis Darbo kodekso 35 str. 1 d. nuostatų. Iškilus ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo teisme, darbdavys (atsakovas) turi pateikti įrodymus, pagrindžiančius nusižengimo kvalifikavimą šiurkščiu, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar padarytas nusižengimas pagrįstai buvo kvalifikuotas kaip šiurkštus. Vertindamas drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – teisėtumą teismas turi atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau (Darbo kodekso 238 straipsnis).⁷¹ Galima teigti, jog Darbo kodekso 238 straipsnyje yra įtvirtinta bendro pobūdžio nuostata dėl skiriamos drausminės nuobaudos. Vertinant konkrečią situaciją, t.y. konkretų ginčą, kilusį dėl darbo drausmės pažeidimo kvalifikavimo šiurkščiu, turi būti vertinamos visos aplinkybės numatytos Darbo kodekso 238 straipsnyje, nesvarbu ar toks darbo drausmės pažeidimas kvalifikuojamas kaip šiurkštus pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktus, ar pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.

Siekiant magistriniame darbe iškelto uždavinio (remiantis teismų praktika išanalizuoti atleidimą iš darbo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą), pateikiama Lietuvos aukščiausiojo teismo išnagrinėtų bylų analizę.

Būtina panagrinėti praktinę situaciją, kai neteisingai kvalifikuotas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. LAT yra nurodęs, kai už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas darbuotojas teisme ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, darbdavys turi pateikti įrodymus (teisinius argumentus), pagrindžiančius darbuotojo nusižengimo kvalifikavimą šiurkščiu, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar darbdavys darbuotojo padarytą nusižengimą pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštų:

Ieškovas V. T. buvo atleistas iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Atsakovo įsakyme nurodyti tokie darbo pareigų pažeidimai: tiesioginių pareigų nevykdymo (neremontavo oro šildymo sistemos, netikrino pagrindinio variklio tepalo sistemos techninės būklės), ieškovas atsisakė vykdyti bendrovės administracijos nurodymus, taip pat teikė

⁷⁰ *Cit. op.*, 19., p.343, 344.

⁷¹ *Cit.op.*, 48.

administracijai žinomai neteisingą informaciją apie motorlaivio „Algirdas“ techninę būklę. Šiuos darbo pareigų pažeidimus galima būtų priskirti prie Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte nurodytų kitų darbo drausmės pažeidimų, jeigu AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“ būtų įrodžiusi, kad ieškovas vyr. mechanikas V. T. yra vienintelis kaltininkas dėl nurodytų aplinkybių. Teismų buvo nustatyta, kad ieškovui tokio tipo laive buvo pavesta dirbti pirmą kartą, kad jis tokio tipo laivuose neturėjo darbo patirties, kad motorlaivio „Algirdas“ techninių įrengimų būklė, ieškovui priimant laivo mechanizmus, buvo prasta, laivo mechaniniai įrengimai gedo, o ieškovas be kitų specialistų pagalbos nesugebėjo jų pašalinti. Teismai padarė pagrįstą išvadą, kad ieškovas netinkamai atliko AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“ generalinio direktoriaus įsakyme nurodytas pareigas dėl darbo patirties tokio tipo laivuose ir profesinių gebėjimų stokos bei prastos laivo techninės būklės. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“ neįrodė, kad motorlaivio „Algirdas“ vyr. mechanikas V. T. tyčia nevykdė jam priskirtų pareigų. Taigi teismai teisingai išaiškino ir taikė Darbo kodekso 235 straipsnio nuostatas, nes pagal teismų nustatytas aplinkybes ieškovo veiksmų ir neveikimo tokiomis aplinkybėmis negalima pripažinti šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais. Darbuotojo nesugebėjimas atlikti pareigas neleidžia daryti išvados, kad darbo pareigų pažeidimas yra šiurkštus. Ši aplinkybė yra pagrindas konstatuoti, kad ieškovo neveikimas ir veiksmai pagrįstai teismų buvo nepripažinti šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. LAT yra išaiškinęs, kad šiurkštus darbo drausmės pažeidimas gali būti padarytas ir neveikimu (darbo pareigų nevykdymas), bet tai turi būti šiurkštus, kaltas, tyčinis pareigų nevykdymas normaliomis darbo sąlygomis.⁷² Šioje situacijoje darbo pareigų pažeidimas nebuvo pripažintas šiurkščiu, nes nebuvo nustatyta, kad ieškovas tyčia nevykdė savo pareigų. Tačiau atrodo, kad buvo darbo drausmės pažeidimų požymių: neremontavo šildymo sistemos, netikrino variklio, t.y. nevykdė tiesioginių pareigų. Pasirodo, kad darbuotojo nesugebėjimas atlikti pareigų-negali būti pripažintinas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Be to nebuvo įrodymų, jog jis vienintelis kaltas dėl tokio pažeidimo, o kaip žinoma darbuotojo drausminė atsakomybė yra tik individuali. Suprantama, kad šiurkštus darbo drausmės pažeidimas gali būti padarytas ir neveikimu (darbo pareigų nevykdymas), bet tai turi būti šiurkštus, kaltas, tyčinis pareigų nevykdymas normaliomis darbo sąlygomis. Šioje byloje nenustatyta ir neįrodyta ieškovo kaltė, todėl darbdavys neteisingai kvalifikavo darbuotojo atleidimą iš darbo pagal Darbo kodekso 235 dalies 2 punkto 11 straipsnį.

⁷² *Cit. op.*, 42.

Toliau magistriniame darbe nagrinėtina teismų praktika, kai šiurkštus darbo pareigų pažeidimas buvo kvalifikuotas pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą:

1) Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą nustatytas toks darbo drausmės pažeidimas, kai darbdaviui buvo sutrukdyta gauti finansavimą jo vykdomai veiklai (teikiamoms paslaugoms). Nustatytas darbo drausmės pažeidimas glaudžiai susijęs su įmonės finansų sritimi, kurioje darbdavio (prarastas) pasitikėjimas darbuotoju kvalifikuotas kaip teisiškai reikšminga aplinkybė darbo drausmės pažeidimą įvertinti kaip šiurkštą pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Pažymėtina, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą konstatavo, kad tam, jog nusižengimą, kuriuo pažeidžiamos darbo pareigos ar tvarka, galima būtų kvalifikuoti kaip šiurkštą pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalį, nėra būtina nustatyti, ar darbdavys patyrė dėl tokio darbuotojo padaryto darbo drausmės pažeidimo realios žalos ar ne. Kaip nurodė teismas, šiurkštus darbo pareigų pažeidimas darbdaviui gali sukelti ir kitokių neigiamų padarinių – darbdavys gali netekti pasitikėjimo darbo pareigas ar tvarką šiurkščiai pažeidusiu darbuotoju, t. y. nebetikėti jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti jam pavestas darbo funkcijas, be to, reali žala darbdaviui dėl darbuotojo padaryto šiurkštaus nusižengimo gali atsirasti vėliau ir t.t. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra nurodęs, kad darbdaviui dėl darbuotojo padaryto pareigų pažeidimo net ir nepatiriant realios turtinės žalos, galima padaryti neturtinio pobūdžio žalą profesijos, tarnybos srityje ar institucijos prestižui ir geram vardui.⁷³

LAT Civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2008 teismai nustatė darbo pareigų pažeidimus, kurie reiškėsi tuo, kad ieškovė nesilaikė nurodytų reikalavimų, nes nepildė pacientų psichologinės būklės vertinimo formos. Darbdaviui šios formos tinkamas pildymas dėl kiekvieno paciento yra reikšmingas ne tik tuo, kad joje psichologas užfiksuoja paciento sveikatos būklę, pateikia išvadą dėl tolesnių gydymo ar reabilitacinių procedūrų, bet ir tuo, jog šioje formoje pildomas atliekamų procedūrų pobūdis ir jų dažnis. Užpildžius pacientų formas yra apskaičiuojamas suteiktų paslaugų kiekis ir lėšų poreikis šioms paslaugoms finansuoti, atitinkamas lėšas tam skiria teritorinė ligonių kasa. Dėl formų nepildymo atsakovui sutrukdyta gauti finansavimą iš teritorinės ligonių kasos. Atsižvelgiant į teštinį ieškovės pareigų neatlikimą, ji prarado darbdavio pasitikėjimą toliau dirbti jai patikėtą darbą. Darbo pareigų pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus, jei dėl tokio pažeidimo darbdavio

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 26 d. nutartis c. b. *V. L. v. Užsienio reikalų ministerija*, Nr. 3K-3-125/2008 kat. 11.9.10.8 (S).

interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda pasitikėjimą darbuotoju, t. y. jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą teisės aiškinimo ir taikymo praktiką darbo pareigų šiurkštaus pažeidimo kvalifikavimo kriterijus yra toks darbuotojo padarytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka darbdavio pasitikėjimo toliau tinkamai atlikti darbą, todėl šis nusižengimas pagrįstai kvalifikuotas kaip šiurkštus pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.⁷⁴ Šioje situacijoje šiurkštų darbo pareigų pažeidimo požymį atitiko tokia darbuotojo padaryta veika: nesilaikė nurodytų reikalavimų, nes nepildė pacientų psichologinės būklės vertinimo formos be to ši veika buvo tęstinė. Taigi nustatyta, kad ieškovė neatliko, nevykdė jai priklausančių tiesioginių darbinių pareigų, o tai reiškia, kad visoje šioje veikoje yra darbuotojo kaltė. Be to teismų nustatyta, kad apie šių formų pildymo tvarką ieškovė buvo supažindinta bei žinojo jų pildymo būtinybę, bet šios tiesioginės darbo pareigos nevykdė, dėl to sąlygojo kelias pasekmės darbdaviui: dėl formų nepildymo darbdaviui sutrukdyta ne tik gauti finansavimą iš teritorinės ligonių kasos, bet ir prarandama informacija apie paciento būklę, nes paprasčiausiai ji nėra užfiksuota, dėl atrinda nepageidaujamos pasekmės darbdaviui. Toks darbuotojos pažeidimas buvo tęstinis be to kaip minėta ji žinojo dėl atitinkamų formų pildymo svarbumo. Taigi šioje byloje nustatytos visos būtinos sąlygos drausminei atsakomybei kilti, todėl drausminė nuobauda-atleidimas iš darbo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą kvalifikuotina teisingai.

2) Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą gali būti laikomas ir su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti nusižengimai. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte įtvirtinta, kad šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais yra laikomi kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Profesinės paslapties arba banko paslapties atskleidimas nekvalifikuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, numatytas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte. Jeigu profesinę paslaptį sudarančios informacijos atskleidimu tiesiogiai pažeidžiamos žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės (pavyzdžiui, informacijos apie žmogaus privatų gyvenimą atskleidimas), tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punktą (neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises), o kitais atvejais profesinės

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis c. b. *V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-565/2007 kat. 11.9.10.8 (S).

paslapties atskleidimas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.⁷⁵

Informacija pripažįstama profesine paslaptimi, jeigu ją pagal įstatymus ar sutartį privalo saugoti tam tikros profesijos asmenys (advokatai, gydytojai, auditoriai ir kt.).⁷⁶ Jeigu asmenys, kurie pagal įstatymus ar sutartį privalo saugoti profesinę paslaptį, dirba ne darbo sutarties pagrindu, tai jiems atskleidus (pranešus) profesinę paslaptį taikomos kitokios atsakomybės rūšys, numatytos ne Darbo kodekso.

Kai atskleidžiama banko paslaptis, tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu atitinkamai pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 arba 11 punktus. Banko paslaptį, kurią reglamentuoja Civilinio kodekso 6.925 straipsnis, Bankų įstatymo (2004 m. kovo 30 d. įstatymas Nr. IX-2085) 55 straipsnis, sudarančios informacijos atskleidimas (pranešimas) kvalifikuotinas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą tik tuo atveju, jeigu ši informacija pripažinta to banko komercine paslaptimi. Kitais atvejais informacijos, kuri yra banko paslapties, atskleidimas (pranešimas) gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu atitinkamai pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 arba 11 punktus.⁷⁷

Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra normų, kurios regulamentuotų darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius saugant įmonės konfidencialią informaciją. Tokia informacija, viena vertus, tarsi prietaisas ar instrumentas yra iš esmės būtina darbuotojui, kad jis atliktų savo darbą, kita vertus, vertybė reikalinga apsaugos nuo nesąžiningos konkurencijos ir vagystės.⁷⁸

Pavyzdžiui, LAT Civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2005 nustatytas darbo drausmės pažeidimas glaudžiai susijęs su įmonės komercinių paslapčių saugojimo pažeidimu. Aiškinant Darbo kodekso 235 straipsnį, darytina išvada, kad nors šio straipsnio 2 dalies 2 punkte ir yra nustatyta, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma komercinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei, tačiau jame nenustatyta, kad kiti su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti pažeidimai negali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Priešingai, Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte nustatyta, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Taigi pagal Darbo kodekso

⁷⁵ *Cit. op.*, 48.

⁷⁶ *Cit. op.*, 10.

⁷⁷ *Cit. op.*, 19.

⁷⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos*. Jurisprudencija, 2008. Nr. 8(110), p. 30.

235 straipsnio 2 dalies 11 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti nusižengimai, nenurodyti Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Toks Darbo kodekso 235 straipsnio aiškinimas jokių būdu nereiškia plečiamo Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punkto aiškinimo. Nagrinėjamoje byloje apeliacinės instancijos teismas sprendė, kad ieškovės padarytas darbo drausmės pažeidimas – didelio kiekio komercinė paslaptimi esančios informacijos tyčinis išnešimas iš darbovietės į namus, nesilaikymas Komercinių paslapčių saugojimo sutartimi prisiimtų įsipareigojimų, nevykdymas įsipareigojimo saugoti asmens duomenų paslaptį, dėl ko ieškovė neteko atsakovo pasitikėjimo dirbti jai pavestą darbą – teisingai kvalifikuotas pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Byloje nustatyta, kad didelį kiekį komercinė paslaptimi esančios informacijos ieškovė išsinešė į namus po to, kai buvo įspėta dėl būsimo atleidimo iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, ieškovė jau ankščiau buvo prašiusi kitų darbuotojų jai atspausdinti didesnę nei reikalingas įprastiniam darbui konfidencialios informacijos kiekį, išsineštą į namus informaciją ieškovė grąžino tik po atsakovo pareikalavimo. Ieškovės padarytą nusižengimą, dėl kurio ji – ieškovė neteko atsakovo pasitikėjimo dirbti jai pavestą darbą, atsakovas pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštą pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.⁷⁹ Šioje situacijoje nustatyta, kad ieškovė šiurkščiai pažeidė darbo pareigas išsinešdama namo didelį kiekį komercinė paslaptimi esančią informaciją. Šių darbo pareigų pažeidimo pripažinimo šiurkščiu lemia tai, kad išsineštas būtent didelis kiekis informacijos ir ši informacija buvo grąžinta ne savanoriškai, o po ieškovo pareikalavimo. Didelis kiekis yra vertinamasis kriterijus, kurio turinys kiekvienu konkrečiu atveju aiškinamas atsižvelgiant į faktines bylos aplinkybes. Remiantis šia situacija galime daryti išvadą, kad toks darbuotojos elgesys buvo tyčinis-tai reiškia nustatyta darbuotojo kaltė. Pasekmės darbdaviui- dėl didelio kiekio komercinė paslaptimi esančios informacijos paskleidimo nukenčia darbdavio interesai, susiję su ūkinė-komercinė veikla. Šioje byloje nustatytos visos būtinos sąlygos drausminei atsakomybei kilti, todėl drausminė nuobauda-atleidimas iš darbo pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą darbdavio kvalifikuotina teisingai.

3) Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą nustatytas toks darbo drausmės pažeidimas, kai darbuotojas netinkamai

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. *J. K. v. UAB „Kivija“*, Nr. 3K-3-532/2005 kat. 11.9.10.8.

tvarkė įmonės buhalterinę apskaitą. LAT Civilinėje byloje Nr. 3K-3-560/2007 nustatytas darbo drausmės pažeidimas kvalifikuotas kaip šiurkštus atsižvelgiant į darbuotojo (buhalterio) pareigų esmę ir reikšmę įmonės ūkinei veiklai, į šių pareigų netinkamo vykdymo sukeltą realią grėsmę įmonės interesams. Tuo atveju, kai buhalteris netenka darbdavio pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą dėl padarytų įmonės buhalterinės apskaitos pažeidimų, kurie pagal savo pobūdį ir kitas konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes, gali būti įvertinami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, darbdavys turi pagrindą nutraukti darbo sutartį su buhalteriu pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.

Šioje byloje teisėjų kolegija taip pat pažymi, kad apeliacinis teismas nepagrįstai nurodė, jog ieškovės padaryti darbo pareigų pažeidimai negali būti laikomi šiurkščiais ir dėl to, jog atsakovas neįrodė, kad jie sukėlė neigiamų padarinių. Tam, kad nusižengimą, kuriuo pažeidžiamos darbo pareigos ar tvarka, galima būtų kvalifikuoti kaip šiurkštą pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, nėra būtina nustatyti, patyrė dėl to darbdavys realios žalos ar ne. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali sukelti ir kitokių neigiamų padarinių – darbdavys gali netekti pasitikėjimo darbo pareigas ar tvarką šiurkščiai pažeidusiu darbuotoju, be to, reali žala darbdaviui dėl darbuotojo padaryto šiurkštaus nusižengimo gali atsirasti vėliau ir pan. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad darbo teisės normos, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, turi būti aiškinamos ir taikomos atsižvelgiant į tai, kad jų tikslas – suderinti darbo teisinių santykių subjektų interesus, užtikrinant tiek darbuotojo teisių, tiek ir teisėtų darbdavio interesų apsaugą. Dėl to kiekvienu atveju būtina vertinti konkrečios situacijos aplinkybes ir tik įvertinus jų visumą spręsti, ar tam tikri drausminių nuobaudų skyrimo ir atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimai yra esminiai ar ne, taigi, yra jie besąlyginis pagrindas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ar ne.⁸⁰ Šioje situacijoje nustatyta, kad ieškovė šiurkščiai pažeidė darbo pareigas dėl netinkamos įmonės buhalterinės apskaitos tvarkymo. Šių darbo pareigų pažeidimo pripažinimo šiurkščiu lemia tai, kad buhalterinė apskaita buvo tvarkoma individualios įmonės t.y. neribotos atsakomybės juridinio asmens, kuriam neteisingas buhalterinės apskaitos tvarkymas gali sukelti sunkių finansinių pasekmių, be to, už šias pasekmes kiltų atsakomybė ir nurodyto juridinio asmens dalyviui (savininkui), nes jis,

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis c. b. *J. CH. v. IĮ L. Š. įmonė „Meškėnas“*; Nr. 3K-3-560/2007 kat. 11.9.10.8; 11.10 (S);

įveigu prievolėms įvykdyti neužtenka įmonės turto, atsako už įmonės prievolės savo turto. Iš nagrinėjamos situacijos galime daryti išvada, kad ieškovė netinkamai ir neatsakingai vykdė savo darbo pareigas -tai reiškia nustatyta yra ieškovės kaltė. Buhalterio atliekamos funkcijos ir jų svarba konkrečios įmonės veiklai lemia tai, kad darbdaviui yra svarbu, jog jis pasitikėtų asmeniu, tvarkančiu įmonės buhalterinę apskaitą. Dėl to tuo atveju, kai buhalteris netenka darbdavio pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą dėl padarytų įmonės buhalterinės apskaitos pažeidimų, kurie pagal savo pobūdį ir kitas konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes yra įvertinami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, darbdavys teisingai kvalifikavo darbo pareigų pažeidimą šiurkščiu ir turi pagrindą nutraukti darbo sutartį su buhalteriu pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.

4) Šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą pripažintas darbuotojo smurto panaudojimas prieš kitą asmenį. Pavyzdžiui LAT civilinėje byloje 3K-3-144/2009 darbdavys kasatorius smurtą prieš UAB „Rovasta“ direktorę kvalifikavo kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Nors kasatorius nurodo, kad byloje nėra įrodymų, patvirtinančių jo neteisėtus veiksmus, ir kad apeliacinės instancijos teismas neatskleidė, kokį teisės aktą ar darbo pareigas jis pažeidė, tačiau teisėjų kolegija šiuos kasacinio skundo argumentus laiko nepagrįstais. Nustatytas teisinis reglamentavimas turi užtikrinti, kad darbo teisės ir pareigos būtų įgyvendinamos sąžiningai, teisingai ir protingai. Darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų; draudžiama piktnaudžiauti savo teise.⁸¹ Taigi toks darbo pareigų pažeidimas buvo įvertintas šiurkščiu remiantis Darbo kodekso normomis, nepaisant to, ar yra reglamentuota darbo tvarka įmonėje. Kita vertus darbo tvarkos taisyklėse neturėtų būti nurodytos ir taip visiems aiškios, suprantamos elgesio normos: neįžeidinėti, nesmurtauti ir kt. Todėl argumentas, kad panaudodamas smurtą kasatorius nepažeidė darbo pareigas iš esmės nelogiškos. Galima teigti, kad darbo pareigos ne vien tai kokias ir kaip atlieki darbinės funkcijas, bet ir kaip elgiesi darbinėje aplinkoje. Netinkamas, šiurkštus elgesys darbinėje aplinkoje nors ir nepažeidžiant tiesioginių darbo pareigų, šiuo išanalizuotu atveju yra siejamas su šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

⁸¹ *Cit. op.*, 38.

5) Šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą pripažintas darbuotojo lojalumo pareigos darbdaviui pažeidimas ir nekonkuravimo įsipareigojimo nesilaikymas. Vilniaus apygardos teismo išnagrinėtoje civilinėje byloje Nr. 2A-1400-492/2010 darbdavys atleido darbuotoją iš darbo už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus, pasireiškiančius tuo, kad darbuotojas, dalyvavo steigiant analogiška veikla užsiimančią įmonę, bei teikė pasiūlymus šios įmonės vardu darbdavio klientui. Teismo nustatyta, kad darbuotojas su darbdaviu pasirašė Darbo sutarties papildymą, pagal kurį ieškovas įsipareigojo būti lojalus atsakovui, bei be aiškaus darbdavio raštiško išankstinio sutikimo tiek tiesiogiai, tiek ir ne, nesiversti ta pačia veikla, kuria jis užsiima atlikdamas savo darbo funkcijas pagal Darbo sutartį, taip pat nedirbti konkuruojančiose su atsakovu įmonėse ar versluose, jų nekonsultuoti, nesteigti, neturėti tokiose įmonėse ar versluose akcijų, paju, dalių ar kitaip nedalyvauti tokių konkuruojančių įmonių ar verslų veikloje. Be to, darbuotojas taip pat įsipareigojo nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nesiekti įgyti bendro verslo ar neužsiimti bendru verslu su atsakovo klientais ar paslaugų teikėjais.⁸² Nagrinėjamoje situacijoje nustatyta, kad ieškovo darbo pareigų pažeidimas kvalifikuojamas šiurkščiu, nes jis nebuvo lojalus darbdaviui bei nesilaikė nekonkuravimo įsipareigojimo. Šių darbo pareigų pažeidimo pripažinimo šiurkščiu lemia tai, kad ieškovas, dalyvavo steigiant analogiška veikla užsiimančią įmonę, bei teikė pasiūlymus šios įmonės vardu darbdavio klientui, tuo šiurkščiai pažeisdamas darbo sutarties sąlygas. Šio pažeidimo sunkumas pasireiškia tuo, kad ieškovo pareigos pas atsakovą buvo vadybininko, jo tiesioginės funkcijos buvo siūlyti klientams įvairius produktus. Tuo pačiu metu įsidarbines ar kitais pagrindais ėmęs bendradarbiauti su kita konkuruojančia įmone, ieškovas gauna naudą sau ir (ar) jį samdančiai įmonei, tačiau tuo pačiu atneša žalą savo darbdaviui. Ieškovas pažeidė Darbo kodekso 288 straipsnio numatytą darbuotojo lojalumo pareigą darbdaviui ir nesilaikė nekonkuravimo įsipareigojimo, numatyto darbo sutarties papildymo.

Analizuojant šią situaciją būtina paminėti, kad pagal 2007 m. spalio 22 d. nutartyje Nr. 3K-3-415/2007 suformuotą LAT praktiką, nekonkuravimo susitarimai pagal savo teisinę prigimtį priskirti civiliniams sandoriams, kurių sudarymui, vykdymui bei pasibaigimui darbo įstatymai netaikomi. Šią savo poziciją LAT įtvirtino 2008 m. vasario 20 d. nutartyje Nr. 3K-3-121/2008, kurioje konstatavo, kad susitarimas dėl nekonkuravimo palankus darbdaviui. Darbdavys gali bet kada jo atsisakyti, ir toks atsisakymas negali būti kvalifikuojamas kaip

⁸² Vilniaus apygardos teismo 2010 m. gruodžio 22 d. nutartis Civilinėje byloje Nr. 2A-1400-492/2010.

minėto susitarimo pakeitimas.⁸³ Grįžtant prie analizuojamos Vilniaus apygardos teismo civilinės bylos, pažymėtina, kad nekonkuravimo susitarimo negalima aiškinti atsiejant juos nuo darbo sutarties, nes šis susitarimas buvo pasirašytas būtent kaip priedas prie darbo sutarties. Šioje situacijoje darbuotojas savanoriškai pasirašė darbo sutarties papildymą bei įsipareigojo šio papildymo laikytis. Šioje situacijoje nesprenžiamas klausimas ar toks nekonkuravimo susitarimas pažeidžia darbuotojo teises ar pablogina jo padėtį, bei neanalizuojamas klausimas kokia iš to darbdaviui nauda, nes įvykęs faktas- lojalumo pareigos pažeidimas ir nekonkuravimo susitarimo sulaužymas, šioje situacijoje kvalifikuojamas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

Pateikus teisminės praktikos analizę nagrinėjamoju klausimu galime apibendrinti, kad visiems šiems darbo pareigų pažeidimams, vertinamiems kaip kitais šiurkščiais pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą būdinga:

1) šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo subjektas yra ši pažeidimą padaręs darbuotojas, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, t.y. galintis turėti darbo teises ir pareigas bei savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas. Visose aukščiau pateiktose situacijose darbo pareigų pažeidimą padarė asmenys, dirbantys įmonėse ar įstaigose pagal darbo sutartis ir turintys darbinį veiksnumą ir teisingumą, todėl šiurkščiai pažeisdami darbo pareigas suvokė savo veiksmų priešingumą teisei;

2) objektas - nustatytos darbo pareigos arba darbo tvarka, reglamentuotos tiek DK, tiek vidaus darbo tvarkos taisyklėse. Visose išnagrinėtose situacijose buvo nustatyta darbo pareigos arba darbo tvarka. Išskyrus analizuotą atvejį, dėl darbuotojo smurto panaudojimą prieš kitą asmenį. Šiuo atveju nebuvo pasakyta, kokį teisės aktą ar darbo pareigas šis darbuotojas pažeidė, tačiau nustatytas teisinis reglamentavimas turi užtikrinti, kad darbo teisės ir pareigos būtų įgyvendinamos sąžiningai, teisingai ir protingai;

3) šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo objektyviają pusę sudaro objektyvūs požymiai – darbuotojo neteisėtas elgesys, tam tikrais atvejais ir padariniai. Visose nagrinėtose situacijose buvo neteisėti darbuotojų veiksmai: buhalterinės apskaitos netvarkymas, dalyvavimas steigiant analogiška veikla užsiimančią įmonę, nepildytos pacientų psichologinės būklės vertinimo formos, smurto panaudojimas prieš kitą asmenį ir t.t. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad neteisėtu darbuotojo elgesiu pripažįstamas elgesys, prieštaraujantis norminių ir lokalinių teisės aktų nustatytoms

⁸³ KRASAUSKAS, R. *Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?* Jurisprudencija, 2008, Nr. 8(110), p., 43.

taisyklėms; neteisėtai veikai paprastai būdinga tai, kad ja ne tik pažeidžiamas norminis teisės aktas, bet ir nukentėjusiojo (darbdavio) subjektyvi teisė, pakenkiama jo tam tikram interesui;

4) tuo tarpu subjektyviąją pusę - subjektyvūs požymiai, t.y. kaltė, galinti pasireikšti tyčia arba neatsargumu, taip pat ir motyvai bei tikslai. Čia pažymėtina, kad kaltė nustatoma pažeidimo padarymo momentu, todėl svarbu išsiaiškinti, ar pažeidėjas tuo metu suvokė savo veiką ir jos padarinius. Šiose situacijose darbo pareigos šiurkščiai buvo pažeistos veikimu (išneštas didelis kiekis komercinė paslaptimi laikoma informacija, lojalumo pareigos pažeidimas) ir neveikimu (nepildytos atitinkamos formos, netvarkoma individualios įmonės buhalterinė apskaita). Tai, kad kvalifikuojant pažeidėjo kaltės formą kaip neatsargumą, nerūpestingą elgesį, savaime nedaro negalimo darbo pareigų pažeidimo teisinio kvalifikavimo kaip šiurkštaus. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama, kad darbuotojo kaltė nesiejama vien su jo tyčiais veiksmais, dėl to darbuotojo aplaidus veikimas, neveikimas ar nerūpestingai atliekamos darbo funkcijos taip pat reiškia jo kaltę.

3. ATLEIDIMO IŠ DARBO, KAI DARBUOTOJAS VIENĄ KARTĄ ŠIURKŠČIAI PAŽEIDŽIA DARBO PAREIGAS PAGRIDAI IR PROCEDŪRA

Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalies 3 punktas teigia, kad atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą yra drausminė nuobauda, todėl darbdavys, nutraukdamas sutartį pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių.⁸⁴

Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės yra drausminės atsakomybės priemonė. Drausminė atsakomybė pagal darbo teisę galima tik tarp subjektų, kuriuos sieja teisiniai darbo santykiai. Darbuotojo drausminė atsakomybė yra tik individuali ir taikoma už pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą, esant darbuotojo kaltei.⁸⁵ Darbuotojo kaltė nėra preziumuojama. Darbo drausmės pažeidimas arba atitinkamai kitokia pražanga yra drausminės atsakomybės pagrindas, žinoma jei įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose nustatyta, kad drausminė atsakomybė taikoma ir už kitas atitinkamas pražangas. Kaip minėta darbo drausmės pažeidimai, kuriais pažeidžiama darbo tvarka, gali būti įvardinti ir darbdavio lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose, taisyklėse. Jeigu darbuotojo pareigos nėra apibūdintos nei darbo sutartyje (pavyzdžiui, nurodomas tik pareigų pavadinimas daugiau nieko nedetalizuojant), taip pat nesant darbuotojo pareigybės aprašymo ar nuostatų ar vidaus darbo tvarkos taisyklių ar tais atvejais, kai darbuotojas nėra su jomis supažindintas pasirašytinai, atitinkamos drausminės nuobaudos skyrimas gali būti pripažintas nepagrįstu. Iš kitos pusės, jokie specialaus vidinio dokumento nereikia, kai skiriama drausminė nuobauda už nebuvimą darbe darbo metu, buvimą darbe darbo metu neblaiviam, apsvaigusiam nuo narkotikų ar toksinių medžiagų ir pan. Darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas darbo drausmės pažeidimo atveju pasireiškia darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu dėl darbuotojo kaltės. Darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos drausmės atsakomybės sąlygos: darbuotojo konkretūs neteisėti veiksmai (ar neveikimas), jų žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų ir žalingų pasekmių, darbuotojo kaltė. Tik šių sąlygų visuma sudaro drausmės pažeidimo sudėtį, kuriai esant darbuotojui gali būti taikoma drausminė atsakomybė.

⁸⁴ *Cit.op.*, 28.

⁸⁵ *Cit.op.*, 14., p. 216.

Darbo kodekso 237 straipsnyje numatytos Drausminės nuobaudos už darbo drausmės pažeidimą:

1. Už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos:

a) pastaba; b) papeikimas; c) atleidimas iš darbo (ši drausminė nuobauda gali būti skiriama tik Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje numatytais atvejais, t.y. kai darbuotojas padaro šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, nurodytą darbo kodekso 235 straipsnyje, arba kai darbuotojui prieš tai nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos).

2. Kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitos drausminės nuobaudos.⁸⁶

Atleidimas iš darbo yra griežčiausia drausminė nuobauda, todėl ją taikyti leidžiama, kai kitos nuobaudos nebuvo veiksmingos. Jeigu darbuotojui drausminė nuobauda dar nebuvo skirta, jis negali būti atleistas iš darbo, nors jam buvo taikytos administracinės baudos ar kitokios teisinio poveikio priemonės. Dvylikos mėnesių terminas, per kurį atsižvelgiama į darbuotojui anksčiau skirtą nuobaudą, skaičiuojamas nuo darbo sutarties nutraukimo datos.⁸⁷ Tačiau kalbant apie šiurkščius darbo drausmės pažeidimus, darbdavys darbuotoją gali atleisti, kai jis kad ir vieną kartą įvykdo šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Nors reikia atkreipti dėmesį į tai, kad darbdavys ir tais atvejais gali neatleisti darbuotojo iš darbo, o skirti kitą nuobaudą arba apsiriboti drausmės pažeidimo fakto apsvaistymu su pačiu pažeidėju arba darbo kolektyve ir pan. Tačiau, kaip minėta, jei nėra darbdavio iniciatyvos atleisti iš darbo prasižengusį darbuotoją, tai nebus ir drausminės atsakomybės šiuo pagrindu.

Darbdavys negali taikyti tokių drausminių nuobaudų, kurių nenumato Darbo kodeksas. Už darbo drausmės pažeidimus ar pareigų nevykdymą negalima skirti materialinių sankcijų, tokių kaip piniginė bausmė, atlyginimo sumažinimas ir pan. Tokios sankcijos būtų neteisėtos. Nors iš kitos pusės, nėra draudžiama nemokėti darbuotojui premijos tuo atveju, jei jis dirbo ar elgėsi netinkamai. Už darbo drausmės pažeidimus taipogi negali skirti įspėjimus ar griežtą papeikimą.

Drausminė nuobauda turi būti parenkama teisingai. Darbo kodekso 238 straipsnyje yra išvardyti penki kriterijai, į kuriuos darbdavys turi atsižvelgti skirdamas drausminę

⁸⁶ *Cit.op.*, 28.

⁸⁷ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; ČIOČYS, P.A.; DAVULIS, T.; et al. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.258.

nuobaudą darbuotojui: 1) darbo drausmės pažeidimo sunkumas; 2) pažeidimo sukelti padariniai; 3) darbuotojo kaltė; 4) aplinkybės, kuriomis buvo padarytas darbo drausmės pažeidimas; 5) ankstesnis darbo funkcijų atlikimas.⁸⁸

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ 16 punktu nurodė, kad Darbo kodekso 238 straipsnis turi būti taikomas parenkant drausminę nuobaudą tiek už nešiurkštų, tiek ir už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Kilus ginčui dėl pareikštos drausminės nuobaudos, įmonės Darbo ginčų komisija ir teismas patikrina nuobaudos parinkimo teisingumą ir įvertina, ar ji atitinka padaryto nusižengimo sunkumą.⁸⁹

Taigi į Darbo kodekso 238 straipsnyje numatytas aplinkybes turi būti atsižvelgiama parenkant drausminę nuobaudą už bet kurią darbo drausmės pažeidimą. Akivaizdu, kad parenkant drausminę nuobaudą gali ir turi būti atsižvelgiama ir į kitas aplinkybes, reikšmingas jos parinkimui. Pavyzdžiui, kai darbuotojo pareigybės aprašyme yra nustatyta, kad jis kiekvieną mėnesį privalo teikti raštiškas ataskaitas darbdaviui, tačiau pagal nusistovėjusią tvarką darbdavio atstovai keliolika mėnesių iš eilės nereikalavo tokių ataskaitų, o darbuotojas jų neteikė, į tokią nusistovėjusią darbovietėje tvarką bei darbdavio elgesį turėtų būti atsižvelgiama tiek sprendžiant drausminės atsakomybės pagrindo buvimo klausimą, tiek ir parenkant drausminę nuobaudą.⁹⁰

Jeigu skiriama drausminė nuobauda yra neadekvati pažeidimui arba darbo drausmės pažeidimas laikomas šiurkščiu yra mažareikšmis dėl kurio skiriama drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, esant ginčui, ginčą nagrinėjantis organas gali pripažinti tokią drausminę nuobaudą nepagrįsta ir ją panaikinti. Ir atvirkščiai, net ir pripažinus darbo drausmės pažeidimą esant šiurkščiu, tai nereiškia, kad darbuotojui vien dėl to gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui darbdavys gali taikyti ir lengvesnes drausmines nuobaudas: pastabą ar papeikimą. Parenkant drausminės nuobaudos rūšį pagal Darbo kodekso 238 straipsnyje nustatytus kriterijus (darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, atsižvelgiant kaip darbuotojas dirbo

⁸⁸ *Cit. op.*, 87., p. 406.

⁸⁹ *Cit. op.*, 48.

⁹⁰ KAPOČIŪTĖ, J. Darbo teisė. Kaunas, 2006, p. 269, 270.

anksčiau) darbdavys taip pat turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui.⁹¹

Darbo kodekso 239 straipsnyje numatyta, kad už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą.⁹² Todėl negalima darbuotojo bausti už tą patį nusižengimą antrą kartą net ir praėjus tam tikram laiko tarpui nuo pirmosios nuobaudos.

Bet koku atveju norint paskirti drausminę nuobaudą darbuotojui už darbo pareigų nevykdymą ar darbo drausmės pažeidimus, reikėtų tai atlikti laikantis įstatymų nustatytos tvarkos, kadangi drausminės nuobaudos paskyrimo tvarkos nesilaikymas vėliau gali būti rimta kliūtis atleidžiant darbuotoją už darbo pareigų ar drausmės pažeidimus.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ 14 punktu išaiškino Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies taikymo ypatumus. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas konstatavo, kad darbdavys, vykdydamas Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje nustatytą pareigą prieš skiriant drausminę nuobaudą turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo.⁹³

Pavyzdžiui AB „Vakarų laivų gamyklos“ kolektyvinės sutarties 8.14 punkte numatyta, kad „prieš taikant nuobaudą, iš darbo drausmės pažeidėjo būtina raštu pareikalauti raštiško pasiaiškinimo. Atsisakymas duoti pasiaiškinimą nėra kliūtis nuobaudos skyrimui. Jei darbuotojas atsisako pateikti pasiaiškinimą arba atsisako susipažinti su įsakymu dėl nuobaudos skyrimo ir pasirašyti, dėl atitinkamų faktų surašomas aktas.“⁹⁴

Darbdavys, turėtų aiškiai suformuluoti, koku konkrečiai darbo drausmės pažeidimu yra įtariamas darbuotojas, nurodyti pažeidimo padarymo laiką, vietą, pagrindinius darbuotojo kaltės įrodymus, kitas reikšmingas aplinkybes, taip pat nustatyti terminą pasiaiškinimui pateikti. Darbo kodekso nenurodo minimalaus termino, per kurį darbuotojas turi surašyti pasiaiškinimą, tačiau šis terminas turėtų būti toks, kad jam pakaktų laiko ne tik pasiaiškinimui parašyti, bet ir reikiamiems įrodymams surinkti ir pateikti darbdaviui. Jei per

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis c. b. *A. B. v. AB „Lifosa“*, Nr. 3K-3-257/2004 kat. 2.4.3.10.

⁹² *Cit. op.*, 28.

⁹³ *Cit. op.*, 48.

⁹⁴ *Cit. op.*, 40.

darbdavio arba administracijos nustatytą terminą darbuotojas be svarbių priežasčių nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be jo.⁹⁵

Remiantis LAT civiline byla 2005-06-06 3K-3-331/2005 nustatyta, kad darbdavys pareikalavo iš ieškovo pasiaiškinimo žodžiu. Pirmosios instancijos teismas teisingai ir pagrįstai konstatavo, kad darbdavio (atsakovo) argumentai, jog jis įstatymo nustatyta tvarka pareikalavo ieškovą pasiaiškinti, laikomi nepagrįstais ir neįrodytais. Tačiau, teisėjų kolegija konstatuoja, kad atsakovas, atleisdamas ieškovą (kasatorių) iš darbo, pažeidė Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies nuostatas. Teisėjų kolegija taip pat konstatuoja, kad byloje ne tik nėra darbdavio rašytinio reikalavimo pasiaiškinti, bet ir paties atleidžiamo darbuotojo (kasatoriaus) pasiaiškinimo dėl savo veiksmų. Byloje esantis E.I. surašytas paaiškinimas dėl ieškovo veiksmų negali būti prilyginamas A. M pasiaiškinimui, nors šis po tokiu paaiškinimu ir pasirašė.⁹⁶

Kokios galėtų būti svarbios priežastys dėl kurių darbuotojas pavėluoja pateikti darbdaviui pasiaiškinimą? Kaip minėta svarbios priežastys yra vertinamoji sąvoka, darbdavys ir darbuotojas priežasčių svarbumą gali vertinti skirtingai. Tačiau galima teigti, kad tokiomis priežastimis galėtų būti laikomos objektyvios aplinkybės, pavyzdžiui darbuotojo liga, taip pat įrodymų, kuriuos darbuotojas nori pateikti kartu su pasiaiškinimu, rinkimas ir panašiai.

Darbuotojo pasiaiškinimai, duoti asmenims, kurie neturi įgalinimų skirti drausminę nuobaudą, negali būti prilyginami darbuotojo pasiaiškinimams darbdaviui, ruošiančiam drausminės atsakomybės bylą. Remiantis Civilinio proceso kodekso 177 straipsniu bei 197 straipsnio 1 dalimi, darbuotojo pasiaiškinimai ne darbdaviui, o kitiems asmenims, gali būti vertinami tik kaip rašytiniai įrodymai.⁹⁷

Aukščiau aptariamam klausimui būtina paminėti LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 25 d. nutartį civilinėje byloje R.K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, kai ieškovės R. K. pasiaiškinimai, duoti Zarasų rajono savivaldybės kontrolieriui patikrinimo metu, nėra prilygintini darbuotojo rašytiniam pasiaiškinimui darbdaviui, numatytam Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje. Nepagrįstai sutapatinta kontrolieriaus tarnyba su ieškovės darbdaviu. Darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija. Šios garantijos

⁹⁵ *Cit. op.*, 87., p. 407.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 6 d. nutartis c. b. A. B. v. AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-331/2005 kat. 11.9.6.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) //Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340

nepaisymas trukdo tinkamai ištirti darbo drausmės pažeidimą ir drausminės nuobaudos skyrimo sąlygas bei parinkti drausminę nuobaudą.⁹⁸

Nepareikalaudamas darbuotojo pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, darbdavys patenka į blogesnę padėtį ir prisiima galimų neigiamų padarinių riziką, nes darbuotojas, nesutikdamas su paskirta drausmine nuobauda ir ją ginčydamas, gali nurodyti aplinkybes, netgi eliminuojančias galimybę taikyti jam drausminę atsakomybę arba skirti tam tikros rūšies nuobaudą, kurias žinodamas darbdavys būtų kitaip išsprendęs šio darbuotojo drausminės atsakomybės klausimą. Ginčą nagrinėjantis teismas, nustatęs, kad drausminė nuobauda paskirta pažeidžiant Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies reikalavimus, turi patikrinti ir įvertinti ir kitas aplinkybes, reikšmingas paskirtos drausminės nuobaudos teisėtumui ir pagrįstumui. Pažymėtina, kad įstatymuose nenustatyta, jog, darbdaviui pažeidus Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies reikalavimą raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimų, paskirta drausminė nuobauda vien dėl tokio įstatymo reikalavimo pažeidimo savaime būtų laikoma neteisėta. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje taip pat orientuojama į tai, kad, nagrinėjant iš darbo teisinių santykių kylančius ginčus, atsižvelgiant į Darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtintą darbo teisės subjektų lygybės principą, negali būti ginami tik darbuotojo interesai. Jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą, tai vien formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, nes priešingu atveju teisė gintų nesąžiningą asmenį.⁹⁹

Pažymėtina ir tai, kad darbdavys turi raštu pareikalauti prasižengusį darbuotoją pasiaiškinti, o teikti pasiaiškinimą yra darbuotojo teisė, bet ne pareiga, tuo tarpu LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. SB „Volungėlė“ atsakovas ieškovės atsisakymą rašyti pasiaiškinimą pripažino atskiru darbo drausmės pažeidimu. Teisė rašyti pasiaiškinimą yra darbuotojui suteikta garantija gintis nuo jam ruošiamos skirti drausminės nuobaudos, t. y. drausminės nuobaudos skyrimo procedūros sudėtinė dalis. Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į teismų nustatytas faktines aplinkybes, kad nebuvo patvirtinta darbuotojo pareiginė instrukcija, įsakyme dėl drausminės nuobaudos skyrimo nebuvo nurodytas konkretus teisinis ir faktinis jos skyrimo pagrindas,

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 25 d. nutartis c. b. R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006 kat. 11.9.10.8; 15.4 (S).

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 31 d. nutartis c. b. S. K. v. UAB „Geotec Baltija“, Nr. 3K-3-93/2008 kat. 15.4 (S).

ieškovės atsisakymas teikti pasiaiškinimą buvo pripažintas darbo drausmės pažeidimu, konstatuoja, kad atsakovas pažeidė Darbo kodekso 237 straipsnį ir 240 straipsnio 1 dalies reikalavimus.¹⁰⁰

Darbo kodekso 241 straipsnyje, kuris reglamentuoja drausminės nuobaudos skyrimo tvarką, yra nustatyta, kad drausminė nuobauda skiriama tuojau pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, o iškelus baudžiamąją bylą, – ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Taigi Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje nustatytas dviejų mėnesių terminas patraukti drausminės atsakomybės, kai byla buvo keliama, konkuruoja su toje pačioje dalyje nustatytu bendruoju vieno mėnesio terminu. Taigi, jeigu buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas, terminas drausminei nuobaudai skirti yra skaičiuojamas nuo procesinio sprendimo nutraukti ikiteisminį tyrimą arba teismo nuosprendžio (administracinėje byloje – nutarimo) įsiteisėjimo dienos. Jei darbdavys darbuotojo pažeidimui nustatyti pasirenka kompetentingos institucijos tyrimą, jis gali pasinaudoti specialiuoju dviejų mėnesių terminu drausminei nuobaudai paskirti.¹⁰¹ Drausminė nuobauda negali būti skiriama praėjus 6 mėnesiams nuo pažeidimo padarymo dienos. Bet kai darbuotojo padarytas pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), nuobaudą galima skirti ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos.¹⁰²

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ 18 punktu išaiškino, kad darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena yra ta diena, kurią darbdaviui arba jo atstovui tapo žinomos šios dvi aplinkybės: darbo drausmės pažeidimo faktas ir darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas.¹⁰³

Drausminės nuobaudos skyrimą darbdavys turi įforminti įsakymu (nurodymu). Su įsakymu darbuotojas supažindinamas pasirašytinai. Įsakyme skirti drausminę nuobaudą turi būti nurodytas konkretus darbo drausmės pažeidimas, už kurį skiriama drausminė nuobauda-atleidimas iš darbo. Įsakyme dėl drausminės nuobaudos skyrimo turi būti konkrečiai

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis c. b. *A. M. v. SB „Volungėlė“*, Nr. 3K-3-448/2009 kat. 11.9.10.7 (S);

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis c. b. *S. J. v. UAB „Plungės lagūna“*, Nr. 3K-3-649/2005 kat. 11.9.10.8; 11.9.13.

¹⁰² *Cit. op.*, 28.

¹⁰³ *Cit. op.*, 48.

nurodytas pažeidimas, kurį darbuotojas, darbdavio manymu, padarė, ar pareigos, kurių darbuotojas neatliko.

Kai įsakyme darbo drausmės pažeidimas, už kurį taikyta drausminė nuobauda, nenurodytas arba nurodytas nekonkrečiai, esant teisminiam nagrinėjimui darbdavys (atsakovas) pasirengimo bylos nagrinėjimui stadijoje turi teisę nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą ir jį patvirtinančias aplinkybes, taip pat kitas reikšmingas aplinkybes. Taip LAT nurodyta, kad įstatymai (taigi – ir Darbo kodekso 240 straipsnis) nenustato, jog darbdavio įsakyme ar vėliau teisme turėtų būti atskleistos visos darbo drausmės pažeidimų padarymo aplinkybės.¹⁰⁴

Darbuotojui turi būti pateikiamas pranešimas apie drausminės nuobaudos jam paskyrimą, ant kurio turi būti darbuotojo parašas, liudijantis, kad darbuotojas yra supažindintas pasirašytinai su drausminės nuobaudos jam paskyrimu. Pranešimas yra laikomas tinkamu ir tais atvejais, kai jis nėra įforminamas atskiru dokumentu, o darbuotojas pasirašo ant įsakymo skirti jam drausminę nuobaudą. Tačiau pasitaiko nemažai atvejų, kai kilęs ginčas tarp darbdavio ir darbuotojo, darbuotojas atsisako susipažinti su įsakymu. Šiuo atveju dalyvaujant liudytojams reikėtų surašyti aktą, kad darbuotojas su įsakymu supažindintas, tačiau pasirašyti atsisakė. Praktikoje pasitaiko ir tokių atvejų, kai darbdavys atšaukia įsakymą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo. Įsakymo dėl atleidimo iš darbo atšaukimas reiškia, kad darbdavys keičia savo valią dėl atleidimo ir pageidauja atkurti buvusios su darbuotoju nutrauktos sutarties galiojimą. Dėl to nutrauktos sutarties atkūrimui, kaip ir sudarant darbo sutartį ar ją keičiant, turi gauti darbuotojo sutikimą. Tai reiškia, kad atkurti nutrauktos sutarties galiojimą darbdavys turi teisę tik esant bendrai šalių valiai dėl darbo santykių pagal nutrauktą sutartį atkūrimo ir jų tęsimo. Nesant darbuotojo pareiškimo ar bendro šalių rašytinio susitarimo dėl darbo santykių atkūrimo, teismas, nagrinėdamas konkretų ginčą ir vertindamas šalių poziciją, pateiktus įrodymus, sprendžia, ar darbdavio įsakymas dėl įsakymo atleisti darbuotoją iš darbo atšaukimo, t. y. įsakymas dėl darbo santykių atnaujinimo, atitiko darbuotojo valią ir ar ši valia buvo abiejų šalių suderinta. Toks aiškinimas atitinka Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką.¹⁰⁵

Drausminės nuobaudos –atleidimo iš darbo- skyrimas reiškia tarp šalių buvusių darbo santykių pasibaigimą. Darbo santykių atnaujinimas be teismo sprendimo yra galimas

¹⁰⁴ *Cit.op.*, 59.

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis c. b. *A. G. v. UAB „Šomis“*, Nr. 3K-3-418/2010 kat. 11.9.13; 114.11 (S).

tik esant suderintai abiejų šalių valiai. Todėl, nesant teismo sprendimo dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, darbdavio panaikinimas įsakymo, kuriuo darbuotojas buvo atleistas iš darbo, sukelia teisiniu padarinius tik tada, jei dėl tolimesnio darbo santykio tęsimo darbdavys susitaria su darbuotoju. Darbo santykius atnaujinus, darbdavys neturi teisės atleisti darbuotojo iš darbo už tą pažeidimą, už kurį darbuotojas jau buvo atleistas iš darbo.¹⁰⁶

Darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama nuo datos nurodytos darbdavio įsakyme. Darbo sutarties nutraukimo punkte įrašoma, kad darbuotojas atleidžiamas pagal 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, bei įrašoma data nuo kada darbo sutartis nutraukiama bei kuo remiantis (Įsakymo Nr. ir data). Įrašai apie darbo sutarties nutraukimą turi būti daromi abejuose darbo sutarties egzemplioriuose ir juos pasirašius kiekvienai darbo sutarties šaliai lieka po vieną. Remiantis Darbo kodekso 141 straipsnio 1 punktu, „darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka“.¹⁰⁷

¹⁰⁶ *Cit. op.* 90., p. 271.

¹⁰⁷ *Cit. op.* 28.

IŠVADOS

1. Joks šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos teisės aktas neapibrėžia, kokias darbo drausmės pažeidimo savybes išreiškia žodis „šurkštus“. Kvalifikuojant padarytos darbo drausmės pažeidimą šurkščiu nepakanka remtis vien Darbo kodeksu, taip pat analizuojami skirtingi teisės aktai ir skirtingų teisės šakų doktrina.

2. Skirtingų teisės šakų analizė parodė, kad pažeidimai gali būti labai įvairūs: tiek ne tokie pavojingi, tiek labai rimti, sukeliantys sunkių padarinių. Kuo pažeidimas sunkesnis, tuo griežtesnės sankcijos pažeidėjui. Baudžiamojoje teisėje už sunkius nusikaltimus taikoma laisvės atėmimas, administracinėje teisėsje- administracinis areštas, darbo teisėje už šurkščius darbo pareigų pažeidimus griežčiausia bausmė pažeidėjui-atleidimas iš darbo, nes šurkštus darbo drausmės pažeidimas yra itin netoleruotinas, pasireiškiantis pažeidėjo kalte, t.y. tiesioginių darbinių funkcijų nevykdymu, jų pažeidimu.

3. Darbuotojai, pažeidę darbo drausmę, pagal galiojančius įstatymus atsako drausmine tvarka. Išanalizuota teismų praktika suponuoja išvadą, kad darbdaviai gana dažnai susiduria su problemomis įrodant, kad darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas atitinka šurkštaus pažeidimo požymius. Praktikoje dažnai pasitaiko atveju, kai darbdavys pažeidimą kaip šurkštų įvertina remiantis vien savo nuožiūra, neatsižvelgiant į jiems tenkančią įrodinėjimo našą tokiuose ginčiuose.

4. Darbe nagrinėtos AB „Achema“, Klaipėdos lopšelio-darželio „Volungėlė“, Viešosios įstaigos Kauno ligoninė Vidaus darbo tvarkos taisyklės bei AB „Vakarų laivų gamyklos“ Kolektyvinė sutartis atskleidė, kad jose numatyti įsipareigojimai, nustato darbuotojams privalomas elgesio taisykles. Darbo tvarkos taisyklių ar kolektyvinės sutarties egzistavimas įmonėse turi teigiamą poveikį, nes jose išdėstyti darbdavio reikalavimai yra privalomi darbuotojui, kitaip atsiranda neigiamų padarinių. Kiekvienos įmonės darbo tvarkos taisyklės yra skirtingos, atsižvelgiant į vykdomos veiklos ypatumus. Jų nesilaikymas darbuotojams sukelia drausminį nusižengimą, už kurį reikia taikyti drausminę atsakomybę. Atlikta analizė suponuoja išvadą, kad darbdaviai linkę išskirti šurkščius ir paprastus darbo drausmės pažeidimus, nes iš esmės šie pažeidimai yra skirtingi, sukeliantys skirtingus padarinius darbuotojui. Darbuotojui šurkščiai pažeidus darbo tvarkos taisykles ar kolektyvinę sutartį, darbdaviui teisme tenkanti įrodinėjimo našta dėl pažeidimų kvalifikavimo šurkščiu yra lengvesnė.

5. Darbo kodekse nėra atskleista, kokie yra kiti šurkštūs darbo drausmės pažeidimai. Tai yra darbdavio diskrecija. Ši darbo kodekso norma darbdaviui suteikia

galimybę savarankiškai spręsti, ar padarytas pažeidimas traktuojamas kaip „šurkštus“. Išnagrinėtos teismų civilinės bylos suponuoja išvadą, kad ne kiekvienas darbo drausmės pažeidimas yra šurkštus ir darbdavio skirtą drausminę nuobaudą-atleidimą iš darbo, teismai gana dažnai pripažįsta per „griežta“ drausmine nuobauda. Darbuotojo padarytą darbo pareigų pažeidimą kvalifikuoti „kitu šurkščiu“ darbdavys gali tik tinkamai įvykdęs įrodinėjimo pareigą, t.y. kodėl būtent toks pažeidimas atitinka kitų šurkščių pažeidimų požymius.

6. Darbdavys, parinkdamas drausminės nuobaudos rūšį turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui. Skirdamas darbuotojui pačią griežčiausią drausminę nuobaudą –atleidimą iš darbo – už šurkštų darbo drausmės pažeidimą, darbdavys privalo laikytis drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos, nes priešingu atveju, esant ginčui, teismas tokią nuobaudą gali panaikinti, dėl skyrimo tvarkos pažeidimo. Taip pat pažymėtina, kad formalūs drausminės nuobaudos skyrimo pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą.

7. Išanalizuota teisminė praktika leidžia daryti išvadą, kad prie kitų šurkščių darbo pareigų pažeidimų priskirtini tokie darbo drausmės pažeidimai kaip: netinkamas buhalterinės apskaitos tvarkymas, smurto panaudojimas prieš kitą asmenį, lojalumo ir nekonkuravimo įsipareigojimo nesilaikymas, sutrukdytas finansavimo gavimas darbdavio vykdomai veiklai ir t.t. Žinoma tai tik keletas išanalizuotų situacijų, kai darbo drausmės pažeidimas buvo kvalifikuotas šurkščiu pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Kadangi praktikoje pasitaiko klaidų darbdaviui kvalifikuojant darbuotojo elgesį ir taikant teisės normas, reglamentuojančias šurkštų darbo drausmės pažeidimą, drausminės nuobaudos parinkimą, manytina, kad darbdaviams būtų labai naudingas naujas Darbo kodekso komentaras, kuris detaliai atskleistų, kokie požymiai atitinka darbo pažeidimo kvalifikavimą „šurkščiu“ bei išaiškintų, kokie šurkštūs darbo drausmės pažeidimai priskirtini darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktui.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais).// Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais).// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). // Valstybės žinios; 2000, Nr. 74-2262;
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) //Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340;
5. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (supakeitimais ir papildymais). //Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741;
6. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais).//Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1;
7. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66- 2130; 2002, Nr. 45-1708;
8. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (su pakeitimais ir papildymais).//Valstybės žinios, 2003. Nr. 42-1927;

Specialioji literatūra:

9. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. V., Mintis, 1990;
10. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ, R; .MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Žaltvykslė, Vilnius 2007;
11. DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: AB “Aušra“, 2006;
12. DAVULIS, T. *Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos*. Jurisprudencija, 2008, Nr. 8(110);
13. KAPOČIŪTĖ, J. *Darbo teisė*. Kaunas, 2006;

14. KRASAUSKAS, R. *Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai?* Jurisprudencija, 2008, Nr. 8(110);
15. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;
16. MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.* Jurisprudencija, 2003, Nr. 40(32);
17. MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos.* Jurisprudencija, 2004, Nr. 56(48);
18. NEKROŠIUS, I; BUŽINSKAS, G.; ČIOČYS, P.A.; DAVULIS, T.; et al. *Darbo teisė. Vadovėlis.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
19. SINKEVIČIUS, V. *Šiurkštus Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo pažeidimas – pagrindas nutrūkti Seimo nario įgaliojimams.* Jurisprudencija, 2009, Nr. 1 (115);
20. ŠUMINAS, A. Darbo sutarties pagrindai. *Teisė.* 1999. Nr. 33 (2).
21. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas.* Vilnius: Justitia, 2005;
22. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai.* Justitia 2004 Nr. 1(49).
23. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis.*-Vilnius: Justitia, 2000;
24. VALANČIUS, K.L. *Teisės pagrindai: konstitucionalistinis aspektas.* Vilnius “Technika” 2008;
25. VANSEVIČIUS, S. *Teisės teorija.* Vilnius, 1998;
26. VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija.* Vilnius: Justitia, 2000;
27. VĖGELIS, V. *Kai kurie drausminės atsakomybės klausimai naujajame Lietuvos Respublikos Darbo kodekse.* Vilnius: Justitia, 2009;

Praktinė medžiaga

28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 14 d. nutartis c. b. *E.P. v. UAB „Nemuno vaistinė“*, Nr. 3K-3-57/2011 kat. 11.9.10.8; 15.3.2 (S);
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 7 d. nutartis c. b. *G. K. R. v. 641-osios daugiabučių namų savininkų bendrija*, Nr. 3K-3-93/2011 kat. 11.9.10.8; 114.11 (S);

30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos 2 d. nutartis c. b. *T. B. v. UAB „Tokvila“*, Nr. 3K-3-305/2010 kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4 (S);
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis c. b. *A. G. v. UAB „Šomis“*, Nr. 3K-3-418/2010 kat. 11.9.13; 114.11 (S);
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 20 d. nutartis c. b. *V. Z. v. UAB „Rovasta“*, Nr. 3K-3-144/2009 kat. 11.9.10.8; 44.2.4.2 (S);
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 12 d. nutartis c. b. *D. C. v. VĮ Alytaus sporto ir rekreacijos centras*, Nr. 3K-3-393/2009 kat. 11.9.10.7; 11.11 (S);
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis c. b. *A. M. v. SB „Volungėlė“*, Nr. 3K-3-448/2009 kat. 11.9.10.7 (S);
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 31 d. nutartis c. b. *S. K. v. UAB „Geotec Baltija“*, Nr. 3K-3-93/2008 kat. 15.4 (S);
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 26 d. nutartis c. b. *V. L. v. Užsienio reikalų ministerija*, Nr. 3K-3-125/2008 kat. 11.9.10.8 (S);
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis c. b. *A. A. v. UAB „Lautra motors“*, Nr. 3K-3-437/2008 kat. 11.9.10.8; 13.2.1; 13.2.2 (S);
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis c. b. *V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-565/2007 kat. 11.9.10.8 (S);
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis c. b. *J. CH. v. IĮ L. Š. įmonė „Meškėnas“*, Nr. 3K-3-560/2007 kat. 11.9.10.8; 11.10 (S);
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio 25 d. nutartis c. b. *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006 kat. 11.9.10.8; 15.4 (S);
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gruodžio 13 d. nutartis c. b. *R. N. v. UAB „Mabivil Papirius“*, Nr. 3K-3-658/2006 kat. 11.9.10.8 (S);
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 14 d. nutartis c. b. *V. T. v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“*, Nr. 3K-3-109/2005 kat. 15.3.2; 114.11;
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. kovo 21 d. nutartis c. b. *L. K. v. AB „Lietuvos draudimas“*, Nr. 3K-3-191/2005 kat. 11.9.10.8; 15.3.2;
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 6 d. nutartis c. b. *A. B. v. AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-331/2005 kat. 11.9.6;

45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. *J. K. v. UAB „Kivija“*, Nr. 3K-3-532/2005 kat. 11.9.10.8;
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis c. b. *S. J. v. UAB „Plungės lagūna“*, Nr. 3K-3-649/2005 kat. 11.9.10.8; 11.9.13;
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis c. b. *A. B. v. AB „Lifosa“*, Nr. 3K-3-257/2004 kat. 2.4.3.10;
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“;
49. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 22 d. nutartis c. b. *G. F. v. UAB „Blue Bridge“*, Nr. 2A-1400-492/2010 kat. 11.9.10.8.; 121.15.; 121.18.; 121.21. (S);
50. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2010 m. spalio 30 d. išvada *Dėl Lietuvos Respublikos seimo nario Lino Karaliaus, kuriam pradėta apkaltos byla ir Lietuvos Respublikos seimo nario Aleksandro Sacharuko, kuriam pradėta apkaltos byla, veiksmų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.*//Valstybės žinios 2010-10-30, Nr. 128-6545;
51. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. kovo 31 d. išvada *Dėl Respublikos Prezidento Rolando Pakso veiksmų.*//Valstybės žinios 2004-04-02, Nr. 49-1600;
52. Lietuvos Aukščiausiasis teismas. *Teismų praktika*. Biuletenis Nr. 30, Vilnius 2009.

Kiti šaltiniai:

53. AB “Achema” darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos 2010 m.;
54. AB “Vakarų laivų gamyklos” Kolektyvinė sutartis Nr. 019-VLG.002, pritarta įmonių grupės 2009 m. balandžio 21 darbuotojų konferencijoje;
55. Klaipėdos lopšelio-darželio “Volungėlė” darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos 2010 m. gruodžio 22 d. direktoriaus įsakymu Nr. V56;
56. Viešosios įstaigos Kauno ligoninė Vidaus darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos 2010 m. lapkričio 12 generalinio direktoriaus įsakymu Nr. 1-189;
57. KEINYS, S; KLIMAVIČIUS, J; PAULAUSKAS, J. ir kt. *Dabartinis lietuvių kalbos žodynas: IV leidimas.*-Vilnius:Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000;
58. <http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/P/pazeidimas>;
59. <http://www.zodynas.lt/terminu-zodynas/SS/siurkstus>.

SANTRAUKA

Atleidimas iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas

Remiantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, teismų praktika bei įmonių lokaliniais teisės aktais, šiame darbe analizuojama atleidimo iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, teorinės ir praktinės problemos:

Pirmiausia nagrinėjama šiurkštaus pažeidimo sąvokos atskleidimo teorinė problematika, lyginant šią sąvoką su kitomis teisės šakomis;

Antra, analizuojamos AB „Achema“, Klaipėdos lopšelio-darželio „Volungėlė“, Viešosios įstaigos Kauno ligoninė Vidaus darbo tvarkos taisyklės bei AB „Vakarų laivų gamyklos“ Kolektyvinė sutartis ir jose numatyti darbo pareigų pažeidimai ir šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai;

Trečia, analizuojamas problematišku laikytinas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas- kiti šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai. Pateikiama teisminių bylų praktinė analizė, kai šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai priskirtini būtent kitiems šiurkštiems darbo pareigų pažeidimams;

Ketvirta, analizuojama atleidimo iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą pažeidžia darbo pareigas, tvarka. Šioje dalyje taip pat pateikiama teorinė ir praktinė analizė šiuo klausimu, taip pat akcentuojamas tokio atleidimo iš darbo tvarkos bei informavimo laikymasis.

Darbo pabaigoje pateikiamos apibendrinančios išvados ir pasiūlymai, kurie manytina, galėtų teigiamai įtakoti tinkamą darbo sutarties nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus kvalifikavimą.

SUMMARY

Dismissal from Work Upon an Employee's Single Gross Breach of Work Duties

With reference to legal acts of the Republic of Lithuania, practice of courts and local legal acts of companies, in this work theoretical and practical problem of dismissal from work when employee once outrageously breaches work duties are analyzed:

At first theoretical problematic of concept's outrage breach revealing is researched comparing this concept with other branches of law;

Secondly, rules of Internal work procedures of SC "Achema", Klaipeda kindergarten "Volungele", Public enterprise Kaunas hospital and Collective agreement of SC "Vakaru laivu gamykla" and foreseen provided breaches of work duties and rough breaches of work duties are analyzed;

Third, clause 11 of the 2nd part of article 235 of Labor Code –other outrage breaches of work duties – considered as problematic is analyzed. Practical analysis of judiciary cases when outrage breach of work duties are attributed to other outrage breaches of work duties is represented;

Fourth, order of dismiss from work is analyzed when employee breaches work duties once. In this part also theoretical and practical analysis on this point are proposed, also compliance with work order and perfection of such dismissal is emphasized.

At the end of the work generalizing conclusions and offers which are considered to positively influence appropriate qualification of work agreement's termination because of outrage breach of work duties are represented.