

**VILNIAUS UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA**

Lauros Šyvokaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS RŪŠYS, PAGRINDAI IR
SĄLYGOS**

Vadovas: lekt. A. Šuminas

Recenzentas: lekt. P. Koverovas

Vilnius 2011

TURINYS

ĮVADAS	3
1. Drausminės atsakomybės samprata	5
2. Drausminės atsakomybės rūšys	18
2.1. Bendroji drausminė atsakomybė	18
2.2. Specialioji drausminė atsakomybė	30
3. Drausminės atsakomybės pagrindai	39
4. Drausminės atsakomybės sąlygos	54
IŠVADOS	59
LITERATŪROS SĄRAŠAS	61
SANTRAUKA	70
SUMMARY	71

IVADAS

Darbdaviui, kaip darbo proceso organizatoriui, svarbu užtikrinti tinkamą darbuotojų elgesį darbe. Darbuotojai privalo vadovautis darbovietėje esančiomis darbo tvarkos taisyklėmis ir darbo įstatymais. Vienas iš būdų užtikrinti darbo drausmę darbovietėje – taikyti drausminę atsakomybę prasižengusiam darbuotojui. Taigi darbo kodekso XVI skyriuje įtvirtintas drausminės atsakomybės institutas yra svarbus ir aktualus darbo teisės teorijoje ir praktikoje. Drausminė atsakomybė yra mažai ištirta sritis, tačiau praktikoje dažnai taikoma darbdavių, todėl darbe išskiriami svarbiausi teismų praktikos aspektai teisės normų aiškinimo ir taikymo klausimais. Šio instituto teorija svarbi ir darbuotojams: jiems aktualu, kokiais teisės aktais jie turi vadovautis darbe, kokios gresia drausminės nuobaudos, kokiais atvejais atleidimas iš darbo, kaip drausminė nuobauda, yra teisėtas.

Magistro darbo tikslas – išnagrinėti ir atskleisti drausminės atsakomybės rūšių, pagrindų ir sąlygų teorinius pagrindus, reglamentavimo ypatumus lyginant su užsienio valstybių praktika bei probleminius klausimus. Šiam tikslui pasiekti keliami tokie pagrindiniai uždaviniai: a) apibrėžti drausminės atsakomybės sąvoką, požymius, reglamentuojančius teisės aktus, aptarti drausminės ir tarnybinės bei kitų teisinės atsakomybės rūšių atskyrimo aspektus bei problemas; b) aptarti bendrąją ir specialiąją drausminę atsakomybę reguliuojančius teisės aktus; c) aptarti šiurkščius ir nešiurkščius drausminės atsakomybės pagrindus, susiformavusią teismų praktiką, problemas; d) išskirti drausminės atsakomybės sąlygas, pateikti teismų praktikos pavyzdžių.

Šio darbo objektas – drausminės atsakomybės rūšių, pagrindų, sąlygų išskyrimas, reglamentavimas, problemos.

Magistro darbe panaudoti keli tyrimo metodai. Lyginamasis metodas panaudotas lyginant bendrąją ir specialiąją drausminę atsakomybę. Be to, darbe stengiamasi palyginti Lietuvos ir kai kurių Europos valstybių drausminės atsakomybės įtvirtinimą darbo įstatymuose, teisės aktų, reglamentuojančių darbo drausmę priėmimą, drausminių nuobaudų rūšis. Sisteminis metodas pasireiškia drausminės atsakomybės rūšių, pagrindų, sąlygų išskyrimu, be to, darbe išskiriamos rekomenduotinos darbo tvarkos taisyklių struktūrinės dalys. Ne ką mažiau svarbus ir istorinis tyrimo metodas, kuris naudojamas nagrinėjant normas, įtvirtintas Darbo kodekse, Darbo įstatymų kodekse bei Darbo sutarties įstatyme, taip siekiant atskleisti instituto raidą. Derinant sisteminių, loginių bei analitinių metodus analizuojamos teisės aktų nuostatos. Lingvistinis metodas naudotas siekiant paaiškinti žodžio „atsakyti“ sąvoką remiantis žodynu.

Magistro darbas originalus tuo, kad ši sritis yra mažai tirta mokslinėje literatūroje, o magistro darbų tokia pačia tema rasti nepavyko. Kai kurie magistro darbai tik iš dalies nagrinėja drausminės atsakomybės rūšis, pagrindus bei sąlygas arba lygina su kitomis valstybėmis (D. Britanija). Šiame magistro darbe taip pat kai kuriais aspektais siekta palyginti Lietuvos ir užsienio valstybių reglamentavimą, tačiau neapsiribota viena valstybe.

Darbe panaudoti įvairūs teisės šaltiniai. Buvo remtasi tarptautiniais, Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių teisės aktais. Svarbiausias šios grupės teisės aktas - Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuriame įtvirtinti drausminės atsakomybės klausimai: nustatytos drausminės nuobaudos, šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sąvoka, pagrindai. Taip pat naudotasi specialiąja literatūra: darbo teisės vadovėliais, Darbo kodekso komentaru, straipsniais aktualia tema, užsienio autorių knygomis, žodynu. Magistro darbe svarbios ir daug nagrinėtos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys. Darbe remiamasi ne vien šiuolaikine literatūra, bet ir anksčiau aktualiomis knygomis bei galiojusiais teisės aktais. Taip siekiama pabrėžti drausminės atsakomybės instituto formavimosi ypatumus.

1. Drausminės atsakomybės samprata

Šiame skyriuje bus aptariama drausminės atsakomybės definicija, tikslai, įtvirtinimo teisės aktuose apžvalga, drausminės atsakomybės požymiai, darbo drausmės sąvoka, užtikrinimas, drausminės ir tarnybinės, materialinės, civilinės, administracinės, baudžiamosios teisės atskyrimo aspektai.

Dabartinės lietuvių kalbos žodynas pateikia keletą žodžio “atsakyti” reikšmių. Tai: atsakyti į klausimą; atsiliepti; gauti atpildą už nusikalstamus veiksmus; užtikrinti darbo sėkmę ir kita.¹ Teisine prasme labiausiai tinkamas ir aktualus būtų trečiasis žodžio “atsakyti” paaiškinimas: neteisėtus veiksmus atlikęs asmuo turi vienaip ar kitaip atsakyti įstatymų nustatyta tvarka. Tai labiau formalus apibrėžimas, kai atsakomybė suprantama esant išoriniam, kompetentingų institucijų ar asmenų atsakui į asmens atliktus netinkamus veiksmus.

Kai kurie filosofai atsakomybę supranta kaip asmens suvokimą, kad jis yra atsakingas už savo veiksmus, pagal kurių rezultatus jis gali būti skatinamas arba baudžiamas.² Šiuo atveju atsakomybė kyla ne dėl išorinių subjektų reakcijos į veiksmus, o dėl pačio asmens suvokimo, kad jis elgėsi neteisėtai. Manytina, kad atsakomybė kyla ne visuomet, nes skiriasi asmenų moralės lygis.

Kadangi drausminė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių, prieš nagrinėjant drausminės atsakomybės definiciją, reikia išnagrinėti teisinės atsakomybės sąvoką. Teisinė atsakomybė anksčiau buvo suprantama tik kaip valstybės sankcijų taikymas teisės normas pažeidusiam asmeniui, tačiau tokia definicija yra klaidinga, nes teisinė atsakomybė neturėtų būti siejama vien su jos vykdymu. Ši teisinės atsakomybės samprata vadinama negatyviaja. Prof. habil. dr. S. Vansevičius išskyrė tik negatyviają teisinės atsakomybės formą.³ Doc. dr. S. Šedbaro nuomonė yra kita: teisinė atsakomybė nėra sutapatinama su jos įgyvendinimu, kadangi ji yra statiška ir kyla netgi tada, kai pažeidėjas slapstosi. Neigiamų padarinių pažeidėjas patiria tuomet, kai kita šalis įgyvendina savo teisę pritaikyti atsakomybę teismine ar kita tvarka.⁴ Su nuomone reikia sutikti, kadangi teisės teorijoje išskiriama dar viena teisinės atsakomybės rūšis –

¹ Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas. 2000, p. 55.

² ŠEDBARAS, S. Valstybės tarnautojų teisinė atsakomybė ir jos ribos. In *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas. 2008, p. 159.

³ VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia. 2000, p. 225.

⁴ ŠEDBARAS, S. Valstybės tarnautojų teisinė atsakomybė ir jos ribos. In *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas. 2008, p. 160.

pozityvioji teisinė atsakomybė. Ji apibūdinama kaip asmens suvokimas, jog jis, naudodamasis teisėmis, yra nuolat įpareigotas, o pažeidęs pareigas žalą turi atlyginti savanoriškai.⁵ Negatyvioji ir pozityvioji teisinė atsakomybė turi būti suprantama kaip procesas, kuris pradedamas pozityviaja, o, jei to reikia, baigiamas negatyviaja teisine atsakomybe.⁶

Šiuo atveju drausminė atsakomybė priskirtina negatyviajai teisinės atsakomybės formai, kadangi darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui taikomos tam tikros poveikio priemonės – drausminės nuobaudos, jis yra pasmerkiamas. Tokiu būdu pasiekiami teisinės atsakomybės pagrindiniai tikslai.⁷

Siekiant, kad kiltų teisinė, o ne kitos rūšies atsakomybė, teisės normomis turi būti sukuriamas pageidaujamas elgesio modelis, kuris užtikrintų, kad būtų paisoma kitų asmenų interesų. Pažeidus šias normas, kurios yra įtvirtintos įvairiuose teisės aktuose, pažeidėjui kyla nauja pareiga, kurios prieš tai, kol nebuvo pažeistos teisės normos, nebuvo. Tokiu būdu ir kyla teisinė atsakomybė, kurią būtų galima įvardinti kaip pažeisto teisinio statuso atstatymą. Atstatymas galimas dviem būdais: teise reikalauti ir pareiga atstatyti pažeistą teisę.⁸

Drausminės atsakomybės atveju, teisinio statuso atkūrimo turi teisę reikalauti darbdavys, nes tik nuo jo pareikalavimo momento darbo drausmę pažeidusiam darbuotojui kyla drausminė atsakomybė. Dėl pažeidimo pobūdžio, darbuotojui dažniausiai pažeisto teisinio statuso iš esmės atkurti yra neįmanoma. Esant tokio pobūdžio pažeidimui, kai nepaisoma darbovietėje esančios vidaus darbo tvarkos, darbdavio reakcija į šį pažeidimą yra drausminės nuobaudos skyrimas, siekiant nubausti darbo drausmę reguliuojančias nuostatas pažeidusį darbuotoją.

Drausminės atsakomybės definicijos Lietuvos Respublikos darbo kodekse⁹ (toliau – Darbo kodeksas) nėra, todėl reikia remtis specialiaja literatūra. Viena iš vadovėlių drausminė atsakomybė pateikiama kaip „teisinės atsakomybės rūšis, taikoma už darbo drausmės pažeidimus, tai yra už priešingą teisei veiką, kurią darbuotojas padaro pažeisdamas nustatytą vidaus tvarką“.¹⁰ Kitame – pabrėžiama poveikio priemonių

⁵ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia. 2000, p. 353.

⁶ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia. 2000, p. 358.

⁷ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MARCIJONAS, A.; MONKEVIČIUS, E. et al. *Lietuvos teisės pagrindai*. Vilnius: Justitia. 2004, p. 53.

⁸ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 22.

⁹ patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. IX-926. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

¹⁰ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383.

taikymo svarba.¹¹ Doc. dr. S. Šedbaras savo knygoje „Administracinė atsakomybė“¹² drausminę atsakomybę apibūdina kaip asmens nubaudimą, kuris taikomas asmeniui, kuris susietas su taikančiuoju atsakomybę subjektu darbo santykiais, darbo sutartimi. Pirmasis apibrėžimas yra tikslesnis, kadangi drausminė atsakomybė būtent ir kyla pažeidus tam tikras vidaus taisyklių normas, su kuriomis darbuotojas darbdavio turėjo būti supažindintas ir kurias darbuotojas turėjo vykdyti.

Drausminė atsakomybė gali atsirasti tik darbo teisiniuose santykiuose ir tarp darbo santykių subjektų – darbdavio ir darbuotojo. Ji taikoma darbdavio tik konkrečiam darbuotojui ir ši atsakomybė priskiriama prie individualios teisinės atsakomybės rūšies. Drausminė atsakomybė atsiranda esant juridiniam faktui: kai padaromas šiurkštus arba nešiurkštus darbo drausmės pažeidimas.¹³ Darbo drausmės pažeidimas yra tada, kai yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: neteisėti veiksmai, pasekmės, priežastinis ryšys tarp pasekmių ir neteisėtos veikos, kaltė. Nesant bent vienai sąlygai, drausminės atsakomybės taikyti negalima. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra patvirtinęs, jog „kol konkretus darbo drausmės pažeidimą padaręs darbuotojas nėra nustatytas, drausminės atsakomybės taikymas yra negalimas“. Be to, teismas konstatavo, kad kolektyvinė drausminė atsakomybė yra negalima.¹⁴

Svarbu pabrėžti ir tai, kad vieną iš esminių drausminės atsakomybės požymių galima būtų įvardinti darbuotojo pavaldumo darbdaviui pasireiškimo aspektą. Tik nuo darbdavio priklauso, ar jis taikys drausminę atsakomybę ir skirs vieną iš trijų drausminių nuobaudų darbo drausmę pažeidusiam darbuotojui. Tai yra darbdavio prerogatyva (Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalis).¹⁵

Drausminės atsakomybės klausimai reglamentuojami Lietuvos Respublikos darbo kodekso XVI skyriuje „Darbo drausmė“. Šiame skyriuje įtvirtinti drausminės atsakomybės pagrindai, darbo drausmės pažeidimo definicija, drausminės nuobaudos, jų skyrimo tvarka. Kitas svarbus drausminę atsakomybę reglamentuojantis šaltinis yra darbo tvarkos taisyklės, kurios nustato darbo tvarką atitinkamoje darbovietėje. Konkrečiam darbuotojui svarbus yra pareigybės aprašymas, pareiginiai nuostatai ar pareiginės instrukcijos, kuriose nustatomos svarbiausios jo funkcijos ir pareigos. Taip pat derėtų

¹¹ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MARCIJONAS, A.; MONKEVIČIUS, E. et al. *Lietuvos teisės pagrindai*. Vilnius: Justitia. 2004, p. 54.

¹² Vilnius: Justitia, 2005, p. 68.

¹³ BAGDANSKIS, T.; Dambrauskienė G.; Guobaitė R.; et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 267.

¹⁴ 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Nijolė Mikalauskienė v. VšĮ Vilniaus kraujo centras*, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.

¹⁵ 2002 m. kovo 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Božena Komosa v. AB "Naujasis Vilnius"*, Nr. 3K-3-443/2002, kat. 8.2.1; 8.2.2.

paminėti saugos darbe ir sveikatos instrukcijas, taisykles, kurių turi laikytis darbuotojai ir darbdaviai.

Nagrinėjant drausminės atsakomybės ir apskritai darbo drausmės įtvirtinimą Darbo kodekse, pastebėtina, kad šis skyrius nedaug keitėsi nuo anksčiau galiojusiuose darbo įstatymuose esančio reglamentavimo. Galima tvirtinti, jog Darbo kodekso darbo drausmės įtvirtinimas yra tik nauja, nedaug pakeista LTSR galiojusio Darbo įstatymų kodekso¹⁶ X skirsnio „Darbo drausmė“ redakcija.

Išnagrinėjus užsienio valstybių darbo kodeksus ir kitus pagrindinius darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, pastebima, kad ne visuose teisės aktuose yra darbo drausmės institutui skirtas skyrius ar detaliau sureglamentuoti pagrindiniai su tuo susiję klausimai (pavyzdžiui, Bulgarijos¹⁷, Čekijos¹⁸, Vengrijos¹⁹ darbo kodeksai). Kai kurie teisės aktai tik reglamentuoja darbuotojo atleidimo tvarką esant darbo drausmės pažeidimui (pavyzdžiui, Kanados darbo kodeksas). Rusijos federacijos darbo kodekso 8 skyrius yra labai panašus į lietuviškąjį darbo drausmės skyrių, tačiau Rusijos federacijos darbo kodekso²⁰ 8 skyriuje „Darbo tvarka. Darbo drausmė“ nėra išskirtas pavyzdinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas. Šis sąrašas yra nustatytas to paties kodekso 81 straipsnyje, kuriame įtvirtinti darbo sutarties nutraukimo atvejai darbdavio iniciatyva. Galima teigti, kad Lietuvos darbo drausmės reglamentavimas yra kilęs iš rusiškojo modelio, kadangi, kaip jau buvo minėta, darbo drausmės reglamentavimas nežymiai pasikeitė nuo tarybinio reglamentavimo. Slovėnijos darbo santykių įstatymo²¹ 12 skyrius taip pat gana detaliai reglamentuoja darbo drausmės institutą, tačiau, kaip ir Rusijos federacijos darbo kodeksas, pavyzdinį šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašą, kurio pagrindais remiantis darbuotojas gali būti atleistas iš darbo, pateikia kitame skyriuje.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje yra išreiškęs ir suformulavęs keletą principų, kuriais grindžiama drausminė atsakomybė ir jos taikymas.

¹⁶ Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

¹⁷ BULGARIA LABOUR CODE. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN016079.pdf>>. [žiūrėta 2010 m. lapkričio 29 d.].

¹⁸ CZECH LABOUR CODE. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/labour_code.pdf>. [žiūrėta 2010 m. lapkričio 29 d.].

¹⁹ HUNGARY ACT XXII OF 1992 ON THE LABOR CODE. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>>. [žiūrėta 2010 m. lapkričio 29 d.].

²⁰ LABOR CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION OF 31 DECEMBER 2001. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>> [žiūrėta 2010 m. lapkričio 29 d.].

²¹ SLOVENIA EMPLOYMENT RELATIONSHIPS ACT. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/#c16979> [žiūrėta 2010-11-29].

1. Bene svarbiausias yra teisinės atsakomybės neišvengiamumo principas. Teismas nurodė, kad drausminės nuobaudos skyrimas yra laikomas teisinės atsakomybės taikymu, taigi darbuotojui, pažeidusiam įstatymų ir lokalinių aktų reikalavimus, turėtų būti skiriama atitinkama drausminė nuobauda. Kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą ar pakartotinį pažeidimą, išpėjimo terminas nėra reikalingas, be to, darbuotojui sergant, šis laikotarpis neįskaitomas į vieno mėnesio drausminės nuobaudos skyrimo terminą. Teismas taip pat konstatavo, kad teisė negali ginti pažeidėjo labiau, nei nieko nepažeidusio asmens. Taigi “būtų neteisinga naudotis tokios pat apimties teisine gynyba dėl ligos, kuria naudojasi darbuotojas, jeigu jis atleidžiamas be išpėjimo ir ne dėl darbo drausmės pažeidimo”.²²

2. Tiek sprendžiant apie darbo drausmės pažeidimo sunkumą, tiek skiriant drausmines nuobaudas, svarbu remtis ir bendraisiais Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintais protingumo, sąžiningumo bei teisingumo principais. LAT vienoje byloje nustatė, kad kadangi darbuotojos, einančios administratorės pareigas, pareigos lokaliniuose aktuose buvo nustatytos gana abstrakčiai, ji turėjo organizuoti darbą remdamasi šiais bendraisiais principais.²³ Kitoje situacijoje sąžiningumo, protingumo, teisingumo principai buvo pažeisti, kai darbuotojai, padariusiai darbo drausmės pažeidimą, buvo skirtos tik kelios valandos pasiaiškinimui parašyti. Darbdavys turėjo suteikti protingą terminą pasiaiškinimui pateikti, kadangi darbuotoja norėjo jį rašyti padedama teisininko.²⁴

3. Kitas svarbus principas yra darbuotojo individualios drausminės atsakomybės principas. Šis principas įtvirtintas Darbo kodekso 236 straipsnyje. LAT konstatavo, kad tinkamu drausminės atsakomybės taikymo pagrindu negali būti abstrakti išvada, kurioje nenurodytas konkretus teisės pažeidimą įvykdęs asmuo, konkrečios pažeistos nuostatos. Drausminė atsakomybė įmanoma tik tada, kai nustatytos visos sąlygos, tarp jų ir darbuotojo kaltė.²⁵

²² 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“*, Nr. 3K-3-542/2008, kat. 11.9.10.7; 15.4; 11.9.7; 4.3.

²³ 2008 m. spalio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. B. v. VĮ Kauno antroji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11.

²⁴ 2005 m. lapkričio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. B. v. UAB (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-536/2005, kat. 125.7.

²⁵ 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8.

4. Nuobaudos teisingumo principas. Tam, kad skirta drausminė nuobauda pateisintų savo tikslus, ji turi būti paskirta adekvati nusižengimo sunkumui. Priešingu atveju ji turės neproporcingą baudžiamąją reikšmę, mažesnę prevencinį poveikį.²⁶

Darbo drausmė teisės teorijoje yra suprantama objektyviaja ir subjektyviaja prasme. Objektyviaja prasme darbo drausmė suvokiama kaip darbo teisės institutų sudarančių teisės normų visuma, kuri nustato „<...darboviečių darbo tvarką (režimą), darbuotojo, darbdavio ir administracijos pareigas, skatinimo priemonės, drausminės atsakomybės pagrindus ir drausminių nuobaudų taikymą...>“.²⁷ Subjektyviaja prasme darbo drausmė suprantama kaip konkretaus darbuotojo išipareigojimas paklusti teisėtiems darbdavio reikalavimams bei jam privalomoms teisės normoms, reguliuojančioms darbo tvarką.²⁸ Darbuotojas turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo saugos, technologinės drausmės, saugoti darbdavio turtą. Jeigu nebus vykdomos šios pareigos ir nebus laikomasi darbo drausmės – darbuotojui gali kilti drausminė atsakomybė.

Vienas pagrindinių drausminės atsakomybės tikslų yra nubausti darbo drausmės pažeidimą įvykdžiusį darbuotoją, kuris nepaisė jo darbą reguliuojančių teisės aktų. Ši funkcija įrodo glaudžias sąsajas su baudžiamąja bei administracine teise, kurios skirtos nubausti vienokį ar kitokį teisės pažeidimą įvykdžiusį asmenį. Kita, ne mažiau svarbi, funkcija yra prevencinė: darbuotojai, žinodami, kad pažeidus darbo tvarkos taisykles ir kitus norminius teisės aktus, jų lauks drausminė atsakomybė bei bus skiriamos drausminės nuobaudos, turėtų susilaikyti nuo bet kokių darbo drausmės pažeidimų. Kyla klausimas, ar negalima būtų išskirti dar vienos funkcijos - auklėjamąsios. Pavyzdžiui, darbdavys skiria papeikimą, o ne atleidimą iš darbo drausmės normų nepaisiusiam darbuotojui. Darbuotojas nenori prarasti darbo, todėl elgiasi pavyzdžingai.

Drausminė atsakomybė realizuojama, kai darbdavys, sužinojęs apie įvykdytą darbo drausmės pažeidimą, domisi su tuo susijusiomis aplinkybėmis, raštu pareikalauja nusižengusį darbuotoją pasiaiškinti, o, įvertinęs visas aplinkybes, parenka drausminę nuobaudą priimdamas įsakymą (nurodymą) dėl jos skyrimo. Darbuotojui pranešama apie tai pasirašytinai.²⁹ Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriama tik viena drausminė nuobauda.³⁰

²⁶ 2001 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Aldona Čiužaitė v. Kauno Jono Basanavičiaus vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.

²⁷ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 382.

²⁸ *Ibidem*, p. 382.

²⁹ LR darbo kodekso 240 straipsnio 1, 3 dalys.

³⁰ LR darbo kodekso 239 straipsnis.

Norint geriau perprasti nagrinėjama institutą, drausminę atsakomybę derėtų atskirti nuo tarnybinės atsakomybės. Tarnybinė atsakomybė yra labiausiai gimininga drausminei atsakomybei. Be to, darbo santykius reglamentuojančių įstatymų taikymo galimybė nesant sureglamentuotiems valstybės tarnautojų santykiams yra nustatyta LR valstybės tarnybos įstatymo³¹ 5 straipsnyje. Taigi Valstybės tarnybos įstatymas nustato specialias normas, reglamentuojančias valstybės tarnautojų teisinį statusą lygint su darbo kodekso normomis, kurios taikomos tik tuomet, kai Valstybės tarnybos įstatyme yra nesureguliuoti tam tikri šių santykių aspektai, pavyzdžiui, teisė atšaukti prašymą atleisti iš darbo per tris dienas nėra numatyta Valstybės tarnybos įstatyme, todėl taikoma Darbo kodekso 127 straipsnio 4 dalis.

Siekiant suprasti drausminės ir tarnybinės atsakomybės santykį, reikėtų panagrinėti du valstybės tarnybos ir darbo teisės santykį atspindinčius modelius.

1. Pirmasis modelis vadinamas Makso Vėberio (biurokratiniu) ir viešosios vadybos modeliu. Šis modelis griežtai atskiria darbo teisę nuo valstybės tarnybos, ją priskirdamas prie viešosios biurokratijos, kuri sudaro atskirą socialinį sluoksnį.

2. Antrasis modelis - naujoji viešoji vadyba. Šis modelis valstybės tarnautojams nesuteikia specialaus statuso, juos laiko paprastais darbuotojais. Siūloma į tarnybą įtraukti mokslininkus, vadybininkus, su jais sudaryti į rezultatus orientuotas darbo sutartis.

Pažymėtina, kad nei vienas šių modelių neegzistuoja grynu pavidalu. Kontinentinės teisinės sistemos valstybėms būdingas Makso Vėberio modelis, o bendrosios – naujoji viešoji vadyba.³²

Lietuva priklauso kontinentinės teisinės sistemos valstybių grupei, todėl jai labiau būdingas Makso Vėberio modelis, kuriame valstybės tarnybos santykiai priskiriami prie viešosios teisės. Tačiau modelio nuostatos taikomos ne visa apimtimi, nes į valstybės tarnybos sistemą neįtrauktos visos institucijos, tarnautojais nelaikomi politikai, teisėjai, aptarnaujantis, techninis personalas. Nepaisant to, Lietuvos modelis yra gana biurokратиško pobūdžio, ką ir patvirtino Lietuvos Konstitucinis Teismas savo nutarime³³ apibūdindamas valstybės tarnautojus kaip “ypatingą socialinę grupę”.³⁴ Doc. dr. A.

³¹ Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

³² VAIČAITIS, V. A. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai, turintys darbo teisinių santykių elementų? In *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008, p. 44.

³³ 2004 m. gruodžio 13 d.

³⁴ VAIČAITIS, V. A. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai, turintys darbo teisinių santykių elementų? In *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008, p. 45.

Andruškevičius mano, kad valstybės tarnybos santykiai yra administracinės teisės sudedamoji dalis.³⁵

Praktikoje pasitaiko atveju, kai toje pačioje įmonėje ar įstaigoje darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, atlieka viešojo administravimo funkcijas, o valstybės tarnautojams nėra priskirta tokių funkcijų. Tokiu atveju, su tokiais valstybės tarnautojais turėtų būti sudaromos darbo sutartys, tačiau tokias situacijas sunku nustatyti, kadangi pareigybės aprašymus tvirtina įstaigos vadovai, kurie gali netinkamai priskirti funkcijas valstybės tarnautojams ir darbuotojams. Dėl įstatyminio reglamentavimo netobulumo, nėra nustatyti kriterijai, kokia pareigybė turėtų būti priskirta valstybės tarnautojo pareigybei, todėl darbuotojų ir tarnautojų pareigybės yra persipynusios.³⁶ Pavyzdžiui, LR audito įstatyme³⁷ yra reglamentuojama priežiūros komisijos administracijos veikla. 185 straipsnio 4 dalyje teigiama, kad šią administraciją gali sudaryti tiek valstybės tarnautojai, tiek darbuotojai, dirbantys pagal darbo funkcijas.

2003 metais Teisės institute buvo atliekamas tyrimas apie biudžeto lėšų kontrolę vykdančių institucijų ir pareigūnų atskaitomybę ir atsakomybę. Tyrime buvo prieita prie išvados, jog kai kuriems asmenims, pavyzdžiui, vidaus auditoriams, gali būti taikomas arba Darbo kodeksas, arba Valstybės tarnybos įstatymas, priklausomai kokiu pagrindu asmuo yra įdarbinamas. Įmanoma, kad tokie asmenys dirba vienoje institucijoje, atlieka panašias darbo funkcijas. Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad Valstybės tarnybos įstatyme yra numatytas siauresnis šiurkščių pažeidimų ratas, nei Darbo kodekse, be to, Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 4 dalis įtvirtina sudėtingesnę darbuotojo atleidimo iš darbo tvarką: per 12 mėnesių turėjo būti skirtas griežtas papeikimas. To pasekoje, asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, taikomi griežtesni darbo drausmės reikalavimai. Toks reglamentavimas nėra tikslingas.³⁸

1999 metais priėmus ir įsigaliojus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymui, buvo nustatyta, kokios kategorijai asmenų įstatymas taikomas, taip pat svarbu ir tai, kad buvo įtvirtinta valstybės tarnautojų tarnybinė atsakomybė. Pagal aktualią redakciją, Valstybės tarnybos įstatymas taikomas fiziniams asmenims, kurie eina pareigas valstybės tarnyboje ir atlieka viešojo administravimo veiklą.³⁹ Pažymėtina, kad 1999

³⁵ ANDRUŠKEVIČIUS, A. Administracinės teisės reguliavimo dalyko sudėtis. *Teisė*. Nr. 43, 2002, p.31.

³⁶ GLEBOVAITĖ, N. Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai. *Teisė*, Nr. 76, 2010.

³⁷ Valstybės žinios, 1999, Nr. 59-1916; 2008, Nr. 82-3233.

³⁸ Kavoliūnaitė E. Biudžeto lėšų kontrolę vykdančių institucijų bei pareigūnų atskaitomybė ir atsakomybė. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < <http://teise.org/admin/docs/upload/2003%202%20egle.doc> >, [žiūrėta: 2011 m. kovo 5 d.].

³⁹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 2 dalis.

metų redakcijoje valstybės tarnautojo sąvoka buvo daug platesnė.⁴⁰ Aktualios redakcijos valstybės tarnybos įstatymo 4 straipsnyje detalai reglamentuojama, kokioms valstybės tarnautojų rūšims šis įstatymas netaikomas ar taikomas su išimtimis. Teigiama, kad statutiniams valstybės tarnautojams LR valstybės tarnybos įstatymas yra taikomas su išlygomis.⁴¹ Toks teisinis reguliavimas yra nustatytas todėl, kad statutinių valstybės tarnautojų veiklą reglamentuoja atskiri teisės aktai (statutai arba Diplomatinės tarnybos įstatymas), pavyzdžiui, LR specialiųjų tyrimų tarnybos statutas, LR tarnybos kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statutas, LR tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutas, Vidaus tarnybos statutas ir panašiai.

Valstybės tarnautojų tarnybinę atsakomybę reglamentuoja LR valstybės tarnybos 28 straipsnis. Šio įstatymo 4 straipsnio 2 dalyje teigiama, kad įstatymo 28 straipsnis be išlygų taikomas ir statutiniams valstybės tarnautojams. Taip pat statutiniams valstybės tarnautojams taikoma 29 straipsnio 6 dalis, kurioje įtvirtinti šiurkštaus tarnybinio nusižengimo pagrindų nebaigtinis sąrašas. Šis sąrašas yra labai panašus į Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje esantį nusižengimų sąrašą. LR valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 12 dalyje nurodoma, kas yra laikoma tarnybiniu nusižengimu. Tai “valstybės tarnautojo pareigų neatlikimas arba netinkamas atlikimas dėl valstybės tarnautojo kaltės”. Ši definicija gana panaši į Darbo kodekso 234 straipsnyje darbuotojams taikomą normą. Kadangi šios tarnautojų atsakomybę reglamentuojančios teisės normos buvo priimtos vėliau nei Darbo kodekse reglamentuojančios darbuotojų drausminę atsakomybę bei yra gana panašaus turinio, galima spręsti, kad įstatymų leidėjas kūrė normas, remdamasis Darbo kodeksu.

Vienas pagrindinių valstybės tarnybos ir darbo santykių skirtumų yra tas, kad darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbdaviai yra įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros bei fiziniai asmenys. Tuo tarpu valstybės tarnautojų darbdaviu plačiąja prasme yra valstybė.

Skiriasi ir priėmimo į tarnybą ar darbą teisinis pagrindas. Darbo teisiniuose santykiuose tai darbo sutartis. Valstybės tarnybos santykiuose – individualus administracinis aktas (įsakymas) priimti į pareigas.⁴² Valstybės tarnautojams keliami didesni išsilavinimo reikalavimai, nustatoma daugiau pareigų bei ribojimų, jiems

⁴⁰ Valstybės tarnautojas - fizinis asmuo, įgijęs šio ir kitų įstatymų nustatytą valstybės tarnautojo statusą ir valstybės (valstybinėse ir savivaldybių) institucijose ar įstaigose atliekantis viešojo administravimo, ūkines ar technines funkcijas arba teikiantis viešąsias paslaugas visuomenei.

⁴¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 4 straipsnio 1 dalis.

⁴² VAIČAITIS, V. A. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai, turintys darbo teisiųjų santykių elementų? In *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008, p. 47.

teikiamos geresnės socialinės garantijos.⁴³ Taip pat yra nustatyta sudėtingesnė priėmimo į valstybės tarnybą procedūra. Be to, valstybės tarnautojams darbo užmokestis mokamas visada iš valstybės biudžeto. Darbuotojams darbo užmokestis gali būti mokamas iš darbdavio lėšų, valstybės biudžeto ar Europos sąjungos struktūrinės paramos lėšų.⁴⁴

Skiriasi drausminės ir tarnybinės atsakomybės nuobaudų rūšys. Be pastabos, papeikimo ir atleidimo iš darbo ar pareigų, tarnybinės atsakomybės atveju gali būti taikomas ir griežtas papeikimas.⁴⁵ Kai kuriuose statutuose gali būti numatytos kitos drausminės nuobaudos, pavyzdžiui, laipsnio pažeminimas viena pakopa.⁴⁶

Valstybės tarnautoją yra sunkiau atleisti iš darbo, kadangi Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 4 dalyje reglamentuojama atleidimo tvarka švelnesnė nei ta, kuri nurodyta Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkte. Valstybės tarnautoją galima atleisti, jei jis padarė tarnybinį nusižengimą ir jei jam prieš 12 mėnesių buvo paskirtas griežtas papeikimas. Darbuotojui pakanka per 12 mėnesių nusižengti antrą kartą ir nesvarbu, kokia skiriama nuobauda, jis gali būti atleidžiamas iš darbo. Svarbu ir tai, kad Valstybės tarnybos įstatyme yra nurodytas trumpesnis šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašas nei Darbo kodekse.

Siekiant išnagrinėti drausminės atsakomybės institutą, reikėtų jį palyginti su kita darbo teisinių santykių atsakomybės rūšimi - materialine atsakomybe. Šios dvi atsakomybės rūšys yra panašios tuo, jog taikomos tik darbo teisinių santykių dalyviams. Be to, taikyti ar netaikyti drausminę ar materialinę atsakomybę (materialinės atsakomybės atveju - kai žalą padaro darbuotojas) yra darbdavio prerogatyva.⁴⁷

Nagrinėjant skirtumus, pažymėtina, kad šios dvi teisinės atsakomybės rūšys yra atskiriamos pagal jų tikslą: materialinės atsakomybės tikslas yra atlyginti žalą, o drausminės – nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų vykdymą.⁴⁸ Kaip ir buvo minėta, kiti drausminės atsakomybės tikslai – prevenciniai ir auklėjamieji. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad materialinės atsakomybės tikslas yra atlyginti darbdavio patirtus nuostolius, kurie atsirado dėl darbuotojo veiksmų. Tuo tarpu

⁴³ VAIČAITIS, V. A. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai, turintys darbo teisinių santykių elementų? In *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008, p. 48.

⁴⁴ GLEBOVAITĖ, N. Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai. *Teisė*, Nr. 76, 2010.

⁴⁵ LR valstybės tarnybos įstatymo 29 str. 3 dalis.

⁴⁶ LR vidaus tarnybos statuto 26 str. 4 dalis.

⁴⁷ 2002 m. kovo 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Božena Komosa v. AB "Naujasis Vilnius"*, Nr. 3K-3-443/2002, kat. 8.2.1; 8.2.2.

⁴⁸ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 345.

drausminės atsakomybės tikslas nesiejamas su darbdavio materialinės padėties atstatymu.⁴⁹

Kitas skirtumas: materialinė atsakomybė gali kilti ir darbuotojų kolektyvui, jei jie pasirašė kolektyvinę materialinės atsakomybės sutartį. Drausminės atsakomybės atveju kolektyvinė drausminė atsakomybė negalima.⁵⁰

Svarbu pabrėžti ir tai, kad materialinės atsakomybės atveju darbuotojams, pasirašiusiems visiškos materialinės atsakomybės sutartį, kaltė yra preziumuojama. Darbo drausmės pažeidimo atveju darbuotojo kaltė niekada nėra preziumuojama, o jos buvimą turi pareigą įrodyti darbdavys. Šis teiginys galioja net ir tuo atveju, kai su darbo drausmę pažeidusiu asmeniu yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis.⁵¹

Taip pat drausminė ir materialinė atsakomybė skiriasi nuobaudų rūšimis: materialinėje atsakomybėje skiriamos piniginės baudos arba žala atlyginama natūra, o drausminėje skiriamos Darbo kodekso 237 straipsnyje nurodytos nuobaudos – pastaba, papeikimas bei atleidimas iš darbo. Specialiosios drausminės atsakomybės atveju, gali būti numatytos ir kitokios nuobaudų rūšys.

Skiriasi ir šių nuobaudų skyrimo tvarka. Drausminės atsakomybės atveju Darbo kodeksas detaliai bei imperatyviai reglamentuoja terminus ir nuobaudų skyrimo tvarką. Tuo tarpu materialinės atsakomybės atveju svarbu ne procesas, o tikslas – atlyginti padarytą žalą.

Skiriasi ir iš šių dviejų atsakomybių kylantys padariniai. Drausminės atsakomybės atveju kyla žalingos pasekmės, kurios priskiriamos prie drausminės atsakomybės sąlygų. Šie pažeidimai yra skirstomi į materialaus ir formalaus pobūdžio pažeidimus. Formalios pasekmės materialios išraiškos neturi. Materialinės atsakomybės atveju žala yra būtina sąlyga atsakomybei atsirasti ir tai sudaro darbdavio nuostolius.

Skiriasi ir šių atsakomybių subjektai: drausminės atsakomybės atveju darbo drausmės pažeidimą įvykdo darbuotojas ir jam taikoma drausminė atsakomybė. Materialinės atsakomybės atveju atsakyti gali tiek darbuotojas, tiek darbdavys.

Kitas skirtumas yra šių atsakomybių atsiradimo pagrindai: drausminės atsakomybės atsiradimo pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, o materialinės atsakomybės atveju

⁴⁹ 1999 m. gruodžio mėn. 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. B. v. Šilutės rajono vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-986, kat. 1.

⁵⁰ 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Valerija Balnienė v. UAB „Lietuvos spaudos“ Kauno agentūra*, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.10.

⁵¹ 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Valerija Balnienė v. UAB „Lietuvos spaudos“ Kauno agentūra*, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.10.

– žalos padarymas nevykdant ar netinkamai vykdant numatytų teisinių pareigų, o tai sukelia žalingas pasekmes.⁵²

Būtina pateikti keletą pagrindinių aspektų, kurie skiria drausminę atsakomybę nuo civilinės, baudžiamosios bei administracinės atsakomybės. Pirmiausia, skiriasi pagrindas atsakomybei kilti. Drausminės atsakomybės atveju, kaip jau buvo minėta, reikia darbo drausmės pažeidimo. Civilinės teisės atveju - yra įvykdomas teisės deliktas, civiliniu ieškiniu reikalaujama atlyginti padarytą žalą. Administracinėje teisėje išskiriamas administracinės teisės pažeidimas, o baudžiamojoje teisėje įvykdoma nusikalstama veika, kurios sudėtis įtvirtinta norminiuose teisės aktuose, kurių pagrindinis – LR baudžiamasis kodeksas.

Skiriasi ir šių atsakomybių subjektai: drausminėje atsakomybėje subjektai turi būti susieti darbo santykiais, o drausminė atsakomybė taikoma darbdavio iniciatyva. Civilinės, baudžiamosios, administracinės atsakomybės atvejais atsakomybės priemonės skiria teismas. Civilinę atsakomybę gali taikyti ir arbitražas, o administracinę – įvairūs organai ir pareigūnai, valstybinio valdymo institucijos.⁵³

Galima išskirti ir taikomų poveikio priemonių skirtumus. Civilinėje teisėje pažeidėjui kyla turtinio pobūdžio pasekmės. Baudžiamosios atsakomybės atveju gali būti skiriamos turtinės ar asmeninio pobūdžio bausmės. Administracinės teisės atveju nuobaudos yra švelnesnės baudžiamosios teisės atžvilgiu. O drausminės atsakomybės atveju sukeliama neigiamos pasekmės darbuotojui: jam gali būti skiriama arba pastaba, arba papeikimas, arba atleidimas iš darbo.

Drausminė atsakomybė gali būti taikoma tik darbuotojui, tai yra fiziniam asmeniui. Kitos atsakomybės rūšys gali būti skiriamos ir juridiniams asmenims.

Skiriasi procesinė šių atsakomybių taikymo tvarka: drausminė atsakomybė taikoma remiantis Darbo kodekso normomis. Tuo tarpu civilinė, administracinė, baudžiamoji atsakomybė taikoma atitinkamai remiantis civilinės, administracinės, baudžiamosios teisės procesinėmis normomis.

Apibendrinant galima teigti, kad teisinė atsakomybė suprantama kaip teisės subjektams skirtas teisinis įpareigojimas vykdyti pareigas, nurodant, kad jų nevykdymas virs teisių praradimu.⁵⁴ Drausminė atsakomybė yra gana dažnai taikoma teisinės atsakomybės rūšis, kuria siekiama nubausti darbo tvarką pažeidusį darbuotoją. Pagrindine funkcija – nubausti teisės normas pažeidusį asmenį - drausminė atsakomybė yra gana

⁵² BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas. 2008, p. 58-59.

⁵³ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MARCIJONAS, A.; MONKEVIČIUS, E. et al. *Lietuvos teisės pagrindai*. Vilnius: Justitia. 2004, p. 54.

⁵⁴ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia. 2000, p. 350.

gimininga baudžiamajai bei administracinei teisei. Kadangi Lietuvai labiau būdingas Makso Vėberio modelis, reikėtų atriboti drausminę ir tarnybines atsakomybę, nelaikant šių sąvokų sinonimais. Kitas svarbus aspektas – drausminė atsakomybė esamu reglamentavimu nedaug kuo skiriasi nuo ankstesnių instituto redakcijų bei beveik identiška Rusijos federacijos darbo kodekso redakcijai.

Toliau magistro darbe bus analizuojamos drausminės atsakomybės rūšys. Šių rūšių išnagrinėjimas padės dar tiksliau apibrėžti drausminės atsakomybės sampratą.

2. Drausminės atsakomybės rūšys

Teisės teorijoje išskiriamos dvi drausminės atsakomybės rūšys: bendroji ir specialioji. Šiame skyriuje bus nagrinėjamos abi rūšys.

2.1. Bendroji drausminė atsakomybė

Bendroji drausminė atsakomybė yra tokia drausminės atsakomybės rūšis, kuri yra taikoma išimtinai visiems įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojams, nepriklausomai nuo jų darbo pobūdžio ar srities, kurioje jie dirba.

Bendroji drausminės atsakomybės rūšis nustatoma įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklėmis.⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 230 straipsnyje reglamentuojama tai, kad darbo tvarkos taisyklėmis nustatoma darbo tvarka. Darbo tvarkos taisyklės yra lokalinis norminis teisės aktas, kuriame nustatomi santykiai darbo procese tarp darbuotojų kolektyvo narių ir darbdavio. Darbo tvarkos taisyklės yra rinkinys teisės aktų nuostatų, kurios aktualios tam tikrai darbo sričiai ir kurių turi laikytis darbuotojai bei darbdaviai. Darbo tvarkos taisyklėse numatomos darbuotojų ir darbdavio teisės bei pareigos, darbo etikos normos, darbo laiko režimas, skatinimai, drausminių nuobaudų taikymas, poilsio laikas, atostogos, darbuotojų priėmimo, atleidimo iš darbo tvarka, darbuotojų sauga, darbo ginčų nagrinėjimo tvarka ir panašiai.⁵⁶ Darbo tvarkos taisyklių, kaip teisės akto, įtvirtinimas Darbo kodekse, vienareikšmiškai nurodo, kad darbdavys jas priimti privalo, nes priešingu atveju bus pažeidžiami darbo teisės įstatymai.⁵⁷ Darbuotojai turi laikytis ne tik darbo tvarkos taisyklių, bet ir įstatymų, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁵⁸, Darbo kodekso, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių, bendrųjų teisės principų⁵⁹ bei pareigybės aprašymų, nuostatų⁶⁰.

LTSR darbo įstatymų kodekse darbo tvarkos taisyklių reglamentavimas buvo kiek kitoks. Visų pirma, dabartiniame Darbo kodekse atsisakyta termino „vidaus darbo tvarkos taisyklės“ paliekant tik „darbo tvarkos taisyklės“. Be to, remiantis Darbo įstatymų

⁵⁵ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*, Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383.

⁵⁶ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 321, 322, 323.

⁵⁷ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*, t. 56(48), 2004, p. 99.

⁵⁸ Valstybės Žinios, 2003, Nr. 70-3170.

⁵⁹ BAGDANSKIS, T.; Dambrauskienė G.; Guobaitė R.; et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 268.

⁶⁰ Darbo kodekso 232 straipsnis.

kodeksu, taisykles turėjo tvirtinti darbuotojai, jų atstovų ir administracijos teikimu. Pagal Darbo kodeksą, priimant šias taisykles, jas būtina derinti su darbuotojų atstovais. Kitas skirtumas – anksčiau darbo tvarkos taisyklės buvo sudaromos remiantis tipine forma. Darbo kodekse buvo atsisakyta formalizmo ir šiuo metu darbo tvarkos taisyklės įmonėse, įstaigose, organizacijose sudaromos laisva forma. V. Vėgelis šias permainas įvardijo kaip pažangias ir teigiamas.⁶¹

Tarybiniais laikais darbo tvarkos taisyklės buvo vadinamos tipinėmis vidaus darbo tvarkos taisyklėmis. Jose buvo numatytos darbuotojų pareigos, kurių nevykdymas arba netinkamas vykdymas buvo laikomas darbo drausmės pažeidimu, taip pat kitos nuostatos, susijusios su darbo laiku ir panašiai. Darbo drausmės pažeidimas galėjo kilti ir dėl Darbo įstatymų kodekse įtvirtintų teisės normų nepaisymo.⁶² Taigi iš esmės darbuotojams drausminė atsakomybė kildavo už panašius nusižengimus kaip ir dabar.

Praktikoje yra daug pavyzdžių ir rekomendacijų, kokios struktūrinės dalys turėtų būti darbo tvarkos taisyklėse. Be abejo, būtina atsižvelgti į konkrečios įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklą. Darbo tvarkos taisykles paprastai rengia personalo tarnyba arba administracija. Rekomenduojama išskirti tokias dalis:

1. Pirmiausia rekomenduojama įtraukti bendrąsias nuostatas, kuriose numatoma taisyklių paskirtis, priėmimo tvarka.
2. Duomenys apie įmonės, įstaigos ar organizacijos struktūrą, valdymą, kompetenciją, veiklos organizavimą.
3. Priėmimo į darbą tvarka: reikalavimai darbuotojams, dokumentai, reikalingi priimamiems į darbą darbuotojams, darbo sutarčių ypatumai, išbandymo klausimai ir panašiai.
4. Darbo sutarties nutraukimas: įspėjimo terminai, atleidimo pagrindai, išėtinės išmokos ir panašiai.
5. Darbo laiko trukmė, režimas, viršvalandžių apskaita ir panašiai.
6. Poilsio laiko trukmė, suteikimo tvarka, rūšys ir panašiai.
7. Atostogų suteikimo tvarka, kasmetinių atostogų trukmė, kompensacija už nepanaudotas atostogas ir panašiai.
8. Darbo užmokesčio, garantinių, kompensacinių išmokų mokėjimo tvarka, darbo užmokesčio mokėjimo periodiškumas ir panašiai.
9. Kvalifikacijos kėlimo ir vertinimo klausimai.

⁶¹ VĖGELIS, V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004, p. 371.

⁶² BALEVIČIUS, Z. *Darbuotojų drausminė ir turtinė atsakomybė*. Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1964, p. 73.

10. Darbuotojų skatinimo priemonės ir jų skyrimo tvarka.
11. Drausminės ir materialinės atsakomybės klausimai: drausminių nuobaudų rūšys, skyrimo tvarka, materialinės atsakomybės pagrindai, sąlygos, visiškos materialinės atsakomybės sutarties sudarymo aspektai ir kita.
12. Darbuotojų saugos ir sveikatos darbe užtikrinimas, tai reglamentuojantys teisės aktai, asmenys, atsakingi už darbuotojų saugą ir sveikatą. Pagrindinis teisės aktas – Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Kadangi darbo tvarkos taisyklėse nustatomos tik bendrosios pareigos, detaliau saugos ir sveikatos klausimai yra numatomi darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose tiems darbuotojams, kurie dirba su darbo priemonėmis. Kitiems darbuotojams saugos ir sveikatos klausimai gali būti aptariami pareigybių aprašymuose.
13. Darbo ginčų nagrinėjimo tvarka: darbo ginčų komisijos sudarymas, sprendimų priėmimas.
14. Dokumentų rengimas įmonėje, gaunamų raštų registravimas ir panašiai.
15. Darbo etikos ir darbuotojų elgesio darbe klausimai. Daugelis įmonių JAV turi parengusias darbuotojų elgesio kodeksus. Ši tendencija po truputį pasiekia ir įmones Europoje.⁶³
16. Darbo taisyklių įsigaliojimo data, keitimo tvarka.⁶⁴

Darbo kodeksas bei kiti teisės aktai numato, kad kai kurie aspektai gali arba turi būti aptarti darbo tvarkos taisyklėse. Darbo kodekso 147 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbo tvarkos taisyklėse turi būti reglamentuojama, kokia yra kasdienio darbo pradžia, pabaiga, darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas. Darbo kodekso 149 straipsnio 2 dalis nurodo, kad darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatyta tvarka, koku būdu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena, kai, esant suminei darbo laiko apskaitai, dirbami viršvalandžiai. Darbo kodekso 150 straipsnio 5 dalyje darbo tvarkos taisyklėse leidžia numatyti sąrašą administracijos darbuotojų, kurių darbas nelaikomas viršvalandiniu. Darbo kodekso 158 straipsnio 6 dalyje teigiama, kad darbo tvarkos taisyklėse nustatomas pertraukų laikas pailsėti ir pavalgyti. Darbo tvarkos taisyklėmis nustatomas ir pertraukų skaičius, trukmė vieta (DK 159 straipsnio 5 dalis). Darbo kodekso 168 straipsnio 2 dalyje numatyta galimybė darbo tvarkos taisyklėse nustatyti didesnės trukmės ir kitos rūšies kasmetines papildomas atostogas. Darbo tvarkos

⁶³ DARSOW, I. Implementation of Ethics Codes in Germany: The Wal-Mart Case. [interaktyvus]. Rechtsanwältin, Frankfurt am Main. 03/2005. Prieiga per internetą: <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art11.htm>, [žiūrėta 2010-12-18].

⁶⁴ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 322, 323.

taisyklėse taip pat galima nurodyti pagrindus šiukščiam darbo pareigų pažeidimui atsirasti (Darbo kodekso 235 straipsnio 11 punktą).

Kituose teisės aktuose taip pat yra numatyta galimybė tam tikrus klausimus sureguliuoti juos įtvirtinant darbo tvarkos taisyklėse. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 33 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojai turi laikytis bendrųjų savo pareigų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata, numatytų darbo tvarkos taisyklėse. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo“⁶⁵ pirmoje dalyje įtvirtinta, kad „konkreči darbo laiko trukmė per parą, suminės darbo laiko apskaitos apskaitinio laikotarpio trukmė, atsižvelgiant į darbo, gamybos ar teikiamų paslaugų ypatumus, nustatoma darbo, kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse“. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 503 patvirtintame „Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos apraše“⁶⁶ teigiama, kad darbo pažymėjimo galiojimo laikas pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams yra įtvirtinamas darbo tvarkos taisyklėse. Tai ne vieninteliai teisės aktai, kuriuose apibrėžiama, kokios nuostatos gali būti įrašytos darbo tvarkos taisyklėse. Paminėtini ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl Sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“⁶⁷, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“⁶⁸ ir panašiai.

Išanalizavus keletą darbo tvarkos taisyklių, pastebima, kad darbdaviai Lietuvoje yra linkę savivaliauti: nustatyti naujas drausminių nuobaudų rūšis, darbo ginčų sprendimo etapus, įvairius draudimus. Tokiu būdu nesilaikoma darbo įstatymų ir nepagrįstai varžomos darbuotojų teisės.⁶⁹

Tik įvesdamas darbo tvarką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, darbdavys gali užtikrinti, kad darbo procesas vyks tinkamai, o darbuotojai bus supažindinti su darbovietėje esančia tvarka ir jos nepažeis. Todėl priimant darbuotoją į darbą, būtina jį supažindinti su kuo daugiau teisės aktų, reglamentuojančių jo darbą. Tai yra darbdavio

⁶⁵ Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120.

⁶⁶ Valstybės žinios, 2006, Nr. 102-3948.

⁶⁷ Valstybės žinios, 2006, Nr.: 67 -2460.

⁶⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr.: 14 -559.

⁶⁹ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*, t. 56(48), 2004, p. 101.

pareiga, kuri yra įtvirtinta Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalyje. Faktas, kad darbuotojas buvo supažindintas su darbo tvarkos taisyklėmis, paprastai įforminamas jo parašu tam skirtame žurnale.⁷⁰ Darbuotojas taip pat turi būti informuojamas apie darbo sąlygų pasikeitimus (Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalis) bei teisės aktų, susijusių su jo darbu, pakeitimus.⁷¹ Jeigu darbdavys nesupažindina darbuotojo su darbovietėje esančia darbo tvarka, darbuotojui negali būti skiriama drausminė atsakomybė. Tinkamam darbuotojų informavimui apie jų darbo sąlygas, pobūdį skirta Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB⁷². Darbdavys tokią informaciją yra įpareigojamas pateikti ne vėliau kaip per du mėnesius nuo darbuotojo įdarbinimo.

Byloje *Dryden v Greater Glazgo Health Board* darbuotojo atleidimas iš darbo dėl nerūkymo taisyklių nepaisymo buvo pripažintas teisėtu, nors darbdavys, priimdamas šį darbuotoją į darbą, nesupažindino jo su šiomis taisyklėmis. Buvo nuspręsta, kad šios taisyklės nėra darbo sutarties sudedamoji dalis, o darbuotojas su jomis buvo supažindintas per konsultacijas su darbuotojais.⁷³ Taigi galima daryti išvadą, kad sprendžiant darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo klausimą, negalima aplinkybių vertinti formaliai, o būtina atsižvelgti į visus faktus. Šiuo atveju darbuotojui buvo žinoma apie jo darbovietės darbo tvarką ir jis ją sistemingai pažeidinėjo.

Darbo kodekse taip pat yra numatyta norma, neleidžianti darbdaviui savivaliauti ir darbo tvarkos taisykles reikalaujanti tvirtinti tik suderinus su darbuotojų atstovais. Derinant darbo tvarkos taisykles, darbuotojų atstovai turi teisę daryti įtaką šių taisyklių turiniui.⁷⁴ Darbuotojų atstovais yra laikomos profesinės sąjungos. Jeigu jų nėra, darbuotojų interesus gali ginti darbo taryba.⁷⁵ Nesant darbo tarybai - darbuotojų konferencija.⁷⁶ Jeigu darbdavys darbo tvarkos taisykles priima nesuderinęs su darbuotojų atstovais, tokios taisyklės paprasčiausiai negalios, nes Darbo kodekso 230 straipsnyje įtvirtinta norma yra imperatyvi.

⁷⁰ NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 324.

⁷¹ BAGDANSKIS, T.; Dambrauskienė G.; Guobaitė R.; et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 266.

⁷² OL L 288/32, 1991 10 18.

⁷³ DUDDINGTON, J. *Employment Law*. England: Pearson Education Limited, 2007, p. 117.

⁷⁴ NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 321.

⁷⁵ LR darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalis.

⁷⁶ NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 322.

Pažymėtina, kad išskirtinis bendrosios drausminės atsakomybės bruožas yra toks, kad ji taikoma visiems darbuotojams. Neturi reikšmės tai, ar darbuotojams tuo pačiu metu taikoma ir specialioji drausminė atsakomybė.⁷⁷

Pažeidus darbo tvarkos taisyklėse esančias normas, gali kilti ne vien drausminė atsakomybė, bet ir kitos teisinės atsakomybės rūšys: materialinė, administracinė arba netgi baudžiamoji atsakomybė, jeigu, pavyzdžiui, iššvaistomas turtas ar įvykdoma vagystė.⁷⁸

Toliau darbe bus nagrinėjamas kai kurių valstybių darbo drausmės reglamentavimas įmonėse, įstaigose, organizacijose.

Austrijoje darbo drausmės klausimai reglamentuojami darbo drausmės kodeksuose.⁷⁹ Jie priimami gavus darbo tarybos leidimą. Jeigu darbo taryba nėra įsteigta, drausminis kodeksas negali būti priimamas. Šis reglamentavimas skiriasi nuo lietuviškojo, nes norint priimti darbo tvarkos taisykles Lietuvoje, jas reikia derinti su darbuotojų atstovais. Šiuo atveju reglamentavimas yra liberalesnis, nes darbo tvarkos taisykles Lietuvoje gali priimti ne tik darbo tarybos, bet ir profesinės sąjungos ar darbuotojų konferencijos. Paprastai Austrijoje darbo drausmės kodeksuose yra įtvirtinamos specialios drausminės nuobaudos tam tikriems darbo drausmės pažeidimams. Norint priimti tokį darbo drausmės kodeksą, reikalingas atitinkamas reglamentavimas įmonės kolektyvinėje sutartyje arba įmonės darbuotojų sutikimas. Nesant šioms sąlygoms, darbo drausmės kodeksas, nustatantis specialias nuobaudas, negali būti priimamas. Drausminės atsakomybės taikymas ir nuobaudos skyrimas (pavyzdžiui, baudos), remiantis kodeksu, reikalauja kiekvienu atskiru atveju gauti darbo tarybos sutikimą.⁸⁰ Taigi Austrijoje svarbų vaidmenį reglamentuojant darbo drausmę ir skiriant nuobaudas turi darbo tarybos. Šie darbuotojų atstovai gina darbuotojų interesus, neleidžia darbdaviui skirti nepagrįstas drausmines nuobaudas, kadangi kiekvienu atveju reikalingas jų sutikimas.

Prancūzijos įmonėse yra dviejų rūšių darbo tvarkos taisyklės: vidaus taisyklės (angl. - *internal regulations*, pranc. *Règlement Intérieur*) ir vidaus užrašai (angl. *internal - memoranda*, pranc. *notes de service*). Darbdavys, kuris yra įdarbinęs daugiau nei 20 darbuotojų, privalo parengti vidaus taisykles, kuriose aptariamai sveikatos ir saugos, darbo

⁷⁷ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008., p. 383.

⁷⁸ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*, t. 56(48), 2004, p. 101.

⁷⁹ Angl. *disciplinary codes*.

⁸⁰ Baker & McKenzie, Kerres & Diwok. Breaking New Ground – Labour Law in Austria 2007. [interaktyvus]. www.eapm.org/index.php/en/content/download/153/.../6a-Austria.PDF. [žiūrėta 2010-12-08].

drausmės, nuobaudų, sankcijų, seksualinio ir moralinio priekabiavimo darbe klausimai. Vidaus taisyklės gali reglamentuoti tik tuos darbo drausmės klausimus, kurie yra būtini įmonės tinkamai veiklai vykdyti (darbo valandos, reikalavimas, kad darbuotojas praneštų apie vėlavimą ar nebuvimą darbe, drausminių nuobaudų hierarchija ir panašiai). Vidaus taisyklės ar jų pakeitimai negali būti priimami, jų nesuderinus su darbuotojų atstovais (higienos, saugos, darbo sąlygų komitetais). Tokios taisyklės įsigalioja ne vėliau kaip per mėnesį, paskelbiant darbovietės interneto puslapyje. Su kopija turi būti supažindinamas ir darbo teismo darbuotojas bei darbo inspektorius, kuris bet kuriuo metu gali pareikalauti pataisyti ar panaikinti taisykles. Jeigu darbdavys nesilaiko vidaus taisyklių priėmimo ar paskelbimo reikalavimų, jam skiriama bauda. Vidaus užrašus darbdavys priima norėdamas papildyti vidaus taisykles. Jos įsigalioja tada, kai su jomis supažindinami visi darbuotojai.⁸¹

Vokietijoje darbdavys turi parengti tokias darbo tvarkos taisykles, kurios neprieštarautų įstatymams, darbo ir kolektyvinėms sutartims. Įmonėse, kuriose yra veikianti darbo taryba, darbdavys, priimdamas darbo tvarkos taisykles, susijusias su socialiniais reikalais, turi gauti jos leidimą. Socialiniai reikalai apima: gamybos klausimus, darbuotojų elgesį, darbo valandas, darbo užmokesčio mokėjimo tvarką, atostogas, saugą, sveikatą, socialines garantijas, apgyvendinimą, darbo užmokestį ir panašiai.⁸² Taigi „socialinių reikalų“ sąvoka yra gana plati ir apima daugelį klausimų, paprastai aptariamų darbo tvarkos taisyklėse, todėl darbo tarybos leidimo reikia beveik visais atvejais.

Italijoje darbo tvarkos taisykles rengia darbdavys, gaudamas darbo organizacijos, kuri yra įmonėje, sutikimą. Tačiau jis turi paisyti saugos ir sveikatos sąlygų bei nepažeisti darbuotojų individualių ir kolektyvinių teisių.⁸³

Lenkijoje, kaip ir Prancūzijoje, yra įtvirtintas reikalavimas darbdaviui parengti darbo tvarkos taisykles įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kurioje dirba daugiau nei 20 darbuotojų.⁸⁴

Šveicarijoje darbdaviui vienašališkai priėmus įmonės vidaus taisykles, jose gali būti įtvirtintos tik nuostatos, susijusios su drausminėm nuobaudom, siekiant užtikrinti darbo saugą ir sveikatą, darbo drausmę. Bet kokių atveju, darbdavys turi konsultuotis su

⁸¹ Baker & McKenzie. Breaking New Ground in France: Labor Law Aspects. [interaktyvus]. 2006. <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/5/>>, [žiūrėta 2010-12-08].

⁸² Baker & McKenzie. Breaking New Ground in Germany: Work Visa and Labor Law Aspects. [interaktyvus]. 2006. <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/6/>>, [žiūrėta 2010-12-08].

⁸³ Baker & McKenzie. Breaking New Ground in Italy. [interaktyvus]. www.eapm.org/index.php/en/content/download/158/681/.../6a-Italy.pdf, [žiūrėta 2010-12-08].

⁸⁴ Baker & McKenzie. Breaking New Ground in Poland. [interaktyvus]. 2006. www.eapm.org/index.php/en/content/download/160/687/.../6a-Poland.pdf, [žiūrėta 2010-12-08].

darbuotojų atstovais, o jei jų nėra – su pačiais darbuotojais. Pramoninėse įmonėse vidaus taisyklės privalo būti priimtos.⁸⁵

Didžiojoje Britanijoje darbuotojai turi laikytis Darbo drausmės ir skundų procedūros kodekso⁸⁶. Dauguma darbdavių darbo saugos ir sveikatos taisykles skelbia įvairiais būdais: darbuotojo vadove, skelbimuose ant lentos, darbo žinyuose.⁸⁷

Apibendrinus išvardintų valstybių darbo drausmės reglamentavimą, galima teigti, kad jis yra labai skirtingas. Kai kuriose valstybėse būtinas darbo tarybų, darbo teismo ar darbo inspektorius sutikimas norint priimti darbo tvarkos taisykles. Kai kur išskiriami ypatingi klausimai, kuriuos norint aptarti darbo tvarkos taisyklėse, tenka konsultuotis su žinybingomis tarnybomis. Lenkijoje ir Prancūzijoje darbo tvarką būtina reglamentuoti, jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dirba daugiau nei 20 darbuotojų. Viena iš darbo tvarkos taisyklių nepriėmimo ar netinkamo priėmimo sankcijų – pinigine bauda darbdaviui. Laikytinas tinkamu reglamentavimas, imperatyviai reikalaujantis darbo tvarką nustatyti tam tikroms pramonės šakoms.

Lietuvoje darbuotojams, kuriems taikoma bendroji drausminė atsakomybė, gali būti skiriamos tik Darbo kodekse nurodytos nuobaudų rūšys.⁸⁸ Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje išskiriamos tokios drausminės nuobaudos:

1. Pastaba;
2. Papeikimas;
3. Atleidimas iš darbo.

Pastabą arba papeikimą darbdavys skiria savo nuožiūra. Jis turi įvertinti visas svarbias darbo drausmės pažeidimo aplinkybes: pažeidimo sunkumą, darbuotojo kaltę, nusizengimo motyvus ir panašiai. Darbo kodeksas nenurodo reikalavimo pirma skirti pastabą, vėliau papeikimą arba prieš atleidžiant iš darbo būti skyrus švelnesnę nuobaudą – tai priklauso nuo darbdavio. Atleisti darbuotoją iš darbo galima tik remiantis Darbo kodekso 235 straipsnio pavyzdiniu sąrašu, darbuotojui šturkščiai pažeidus darbo drausmę kitais teisės aktuose numatytais atvejais, taip pat jei per vienerius metus darbuotojas įvykdo antrąjį darbo drausmės pažeidimą.

⁸⁵ Baker & McKenzie. Breaking New Ground in Switzerland: Work Visa and Labour Law Aspects. [interaktyvus]. 2006. <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=lawfirms>>, [žiūrėta 2010-12-08].

⁸⁶ Angl. *ACAS Code on Disciplinary and Grievance Procedures*.

⁸⁷ Baker & McKenzie. Breaking New Ground in the United Kingdom: Work Visa and Labour Law Aspects in the Twenty First Century. [interaktyvus]. 2006. <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=lawfirms>>, [žiūrėta 2010-12-08].

⁸⁸ BAGDANSKIS, T.; Dambrauskienė G.; Guobaitė R.; et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 268.

Apskritai skirti ar neskirti drausminę nuobaudą yra darbdavio prerogatyva.⁸⁹ Nusprendęs neskirti drausminės nuobaudos, darbdavys rizikuoja pajusti neigiamus padarinius dėl nepakankamos darbo kontrolės. Atsižvelgdamas į visas aplinkybes, darbdavys turi teisę skirti švelnesnę bausmę, nei ta, kuri atitinka pažeidimo sunkumą, tačiau teisės griežtinti bausmę darbdavys neturi.⁹⁰

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje byloje konstatavo, jog drausminė nuobauda, siekiant įgyvendinti jos skyrimo tikslus, turi būti teisinga, atitikti pažeidimo sunkumą. Skiriama per griežta nuobauda kitiems darbuotojams gali pasirodyti gąsdinanti, mažinti prevencinį poveikį. Svarbu nustatyti, kokie teisės aktai buvo pažeisti, ar pažeidimas padarytas veikimu ar neveikimu, ar tai nebe pirmas darbuotojo nusižengimas, kokio pobūdžio nusižengimas. Svarbūs ir subjektyvūs požymiai – darbuotojo kaltė, asmenybė, darbo rezultatai.⁹¹

Darbo kodekso viename iš projektų buvo numatyta dar viena drausminė nuobauda – piniginė bauda. Tačiau šiai naujovei paprieštaravo Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimas ir Valstybinė darbo inspekcija.⁹² Be to, jame buvo nustatytas piniginės baudos dydis – ne daugiau kaip vienas ketvirtadalis darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Darbovietėse būtų steigiami socialiniai fondai, į kuriuos patektų šitokiu būdu gaunamos lėšos, kurios būtų skiriamos darbuotojų poreikiams tenkinti. Kaip teigė šio projekto kritikai, tokia drausminė nuobauda pažeistų teisingo apmokėjimo už darbą principą, kadangi kai kuriems darbuotojams darbo užmokestis gali pasiekti žemesnę, nei minimali mėnesinė alga, ribą, būtų mažinamas darbuotojo šeimos biudžetas. Kitas argumentas tas, kad tokios drausminės nuobaudos įvedimas gali provokuoti darbo ginčus bei kelti socialinę įtampą.⁹³

LTSR darbo įstatymų kodekse buvo išskirta daugiau drausminių nuobaudų rūšių. Paminėtinas griežtas papeikimas, kuris iki šiol yra viena iš tarnybinės atsakomybės nuobaudų rūšių. Ankstesnėje Darbo įstatymų kodekso redakcijoje buvo dar viena drausminė nuobauda – perkėlimas į mažiau apmokamą darbą arba į žemesnes pareigas iki trijų mėnesių. Darbuotojas buvo perkeliamas tik atsižvelgiant į jo pagrindinėje darbovietėje užimamas pareigas, profesiją, specialybę. Darbuotojas, sistemingai

⁸⁹ 2002 m. kovo 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Božena Komosa v. AB "Naujasis Vilnius"*, Nr. 3K-3-443/2002, kat. 8.2.1; 8.2.2.

⁹⁰ 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Irena Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos apžiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

⁹¹ 2001 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Aldona Čiužaitė v. Kauno Jono Basanavičiaus vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.

⁹² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 34.

⁹³ VĖGELIS, V. *Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. 2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004, p. 370.

pažeidžiantis darbo tvarką, neatvykęs į darbą dėl nesvarbių priežasčių ar darbe pasirodęs neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių, toksinių medžiagų, galėjo būti perkeltas į kitą darbą, neatsižvelgiant į jo specialybę arba pareigas. Perkelti į kitą darbą buvo galima tik toje pačioje darbovietėje ir toje pačioje vietovėje. Negalima perkelti į tokį darbą, kurio darbuotojas negali dirbti dėl sveikatos būklės. Be minėtų nuobaudų, už pravaikštą arba kai darbuotojas darbe nepasirodo ilgiau negu tris valandas be pateisinamos priežasties, galėjo būti taikomas atlyginimo už dirbtus metus sumažinimas arba teisės iki 3 mėnesių gauti procentinį priedą už dirbtus metus organizacijoje, kurioje taikomas vienkartinis atlyginimas ar procentinis priedas, atėmimas.⁹⁴ Darbo įstatymų kodekse darbuotojui, pasirodžiusiam darbe neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių medžiagų, taikoma daug švelnesnė atsakomybė nei dabartinės redakcijos Darbo kodekse.

Toliau darbe bus aptariamos kai kuriose valstybėse taikomų drausminių nuobaudų rūšys. Lietuvos Darbo kodekse nustatytos drausminių nuobaudų rūšys, jų skyrimo tvarka, specialiosios drausminės atsakomybės įtvirtinimas ir apskritai darbo drausmės reglamentavimas, kaip jau buvo minėta, labai panašus į Rusijos federacijos darbo kodekso⁹⁵ VIII skyriuje „Darbo tvarka. Darbo drausmė“ esantį reglamentavimą.

Prancūzijoje drausminės nuobaudos suprantamos kaip bet kokie darbdavio veiksmai, išskyrus žodinius, kaip atsakas į darbuotojo elgesį, kuris suprantamas kaip netinkamas, aplaidus, kai darbdavio taikomi veiksmai paveikia darbuotojo padėtį įmonėje, jo pareigas, karjerą, darbo užmokestį. Drausmine nuobauda negali būti piniginė bauda ar kita finansinė sankcija. Kai drausminė nuobauda susideda tik iš žodinio įspėjimo, ją darbdavys gali duoti ir be jokių formalumų. Pačios griežčiausios drausminės nuobaudos yra šios:

1. Laikinas nušalinimas nuo pareigų.
2. Darbuotojo perkėlimas, atsižvelgiant į jo eitas pareigas ir darbo užmokestį.

Norint skirti šią drausminę nuobaudą reikalingas darbuotojo sutikimas.

3. Darbuotojo perkėlimas į kitą darbą ar darbo vietą. Norint skirti šią drausminę nuobaudą reikalingas darbuotojo sutikimas.

4. Atleidimas iš darbo.⁹⁶

⁹⁴ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 220.

⁹⁵ LABOR CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION OF 31 DECEMBER 2001. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>>, [žiūrėta 2010-12-11].

⁹⁶ Baker & McKenzie. Breaking New Ground in France: Labor Law Aspects. [interaktyvus]. 2006. <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/5/>>, [žiūrėta 2010-12-08].

Taigi Prancūzijoje drausminių nuobaudų rūšių spektras yra daug platesnis nei Lietuvoje, kadangi nuspręsti, kokias drausmines nuobaudas įrašyti į darbo tvarkos taisykles, yra darbdavio prerogatyva.

Vokietijoje įstatymais nėra sureglamentuota, kokios drausminės nuobaudos gali būti taikomos, tačiau tai gali numatyti kolektyvinės sutartys. Įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose nėra veikiančios kolektyvinės sutarties, darbdavys yra laisvas nustatyti drausminių nuobaudų rūšis. Tačiau jeigu įmonėje yra darbo taryba, darbdaviui reikalingas jos sutikimas. Nenustatydamas bendrųjų drausminių nuobaudų schemos, darbdavys gali pats kiekvienu atveju parinkti drausminę nuobaudą. Tokioms sankcijoms Federacinis darbo teismas yra sukūręs tam tikrus ribojimus, kurių pažeidimas darbuotojo gali būti ginčijamas darbo teisme.⁹⁷

Italijos darbo įstatymuose nustatyta, kad tik juose įtvirtintos drausminės nuobaudos gali būti taikomos darbdavių. Nustatytos tokios nuobaudos:

1. Žodinis įspėjimas;
2. Rašytinis įspėjimas;
3. Bauda, kuri negali viršyti keturių valandų atlyginimo;
4. Laikinas nušalinimas nuo darbo, ne daugiau nei 10 dienų;
5. Atleidimas su įspėjimu;
6. Atleidimas be įspėjimo.

Taikoma nuobauda turi atitikti pažeidimo sunkumą. Darbdavys įmonės darbo tvarkos kodekse gali numatyti pagrindus, kuriems esant taikomos vienos ar kitos nuobaudos.⁹⁸ Italijos drausminių nuobaudų įtvirtinimo įstatymuose modelis gana artimas Lietuvos modeliui, tačiau Italijos įstatymuose yra nustatytas gana platus drausminių nuobaudų rūšių spektras.

Rumunijos darbo kodekse numatytos tokios drausminės nuobaudos:

1. Rašytinis įspėjimas;
2. Darbo sutarties sustabdymas ne ilgiau nei 10 dienų;
3. Perkėlimas į kitą darbą ne ilgiau nei 60 dienų;
4. 5 – 10% sumažinamas bazinis atlyginimas nuo vieno iki trijų mėnesių;
5. 5 – 10% sumažinamas bazinis atlyginimas ir/arba premija nuo vieno iki trijų mėnesių;

⁹⁷ Baker & McKenzie. Breaking New Ground in Germany: Work Visa and Labor Law Aspects. [interaktyvus]. 2006. <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/6/>>, [žiūrėta 2010-12-08].

⁹⁸ Baker & McKenzie. Breaking New Ground in Italy. [interaktyvus]. <<http://www.eapm.org/index.php/en/content/download/158/681/.../6a-Italy.pdf>>, [žiūrėta 2010-12-08].

6. Darbo sutarties nutraukimas.⁹⁹

Šiuo atveju Rumunijos kodekse, kaip ir Italijos, pateikiama žymiai daugiau drausminių nuobaudų rūšių nei Lietuvoje.

Slovėnijos Darbo santykių įstatymo¹⁰⁰ 176 straipsnio pirmoje dalyje reglamentuojama tai, kad darbuotojui gali būti skiriama pastaba ar kita drausminė nuobauda, pavyzdžiui, bauda ar specialios teisės atėmimas, jei tokia sankcija yra numatyta atitinkamos srities kolektyvinėje sutartyje. Kitoje dalyje įtvirtintas reikalavimas, kad skiriama nuobauda ilgam laikui nepakeistų darbuotojo darbo teisinio statuso. Taigi Slovėnijos kolektyvinėmis sutartimis galima nusistatyti įvairias drausmines nuobaudas, netgi piniginę baudą.

Apibendrinus, galima teigti, kad Lietuvoje pasirinktas gana ribota drausminių nuobaudų taikymo galimybė, kadangi darbo kodekse išskiriamos tik trys rūšys, o kitas drausmines nuobaudas gali nustatyti tik specialūs teisės aktai. Kitose valstybėse yra galimybė drausminių nuobaudų rūšis nustatyti kolektyvinėse sutartyse ar darbo tvarkos taisyklėse. Taip pat nustatyti gana platesni nuobaudų sąrašai, nevengiama ir piniginių nuobaudų.

⁹⁹ ROMANIAN LABOUR CODE. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.codulmuncii.ro/en>. [žiūrėta 2010-12-09].

¹⁰⁰ SLOVENIA EMPLOYMENT RELATIONSHIPS ACT. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/#c16979, [žiūrėta 2010-12-11].

2.2. Specialioji drausminė atsakomybė

Kita drausminės atsakomybės rūšis vadinama specialiąja drausmine atsakomybe. Ši drausminės atsakomybės rūšis skiriasi nuo bendrosios drausminės atsakomybės kai kuriais aspektais:

1. Specialioji drausminė atsakomybė taikoma tam tikrai asmenų grupei. Tuo tarpu bendroji drausminė atsakomybė taikoma visiems įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbantiems asmenims.

2. Specialiosios drausminės atsakomybės atveju numatoma platesnė drausminio nusižengimo samprata.

3. Specialiosios drausminės atsakomybės atveju numatoma didesnė drausminių nuobaudų ir kitų poveikio priemonių įvairovė. Jų pobūdis yra griežtesnis. Numatyti kitas, nei įtvirtintas Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje, nuobaudas suteikia teisę šio straipsnio antroji dalis.

4. Nuobaudos skiriamos pagal specifinę tvarką.¹⁰¹

5. Dar būtų galima išskirti teisės aktų, kurie reglamentuoja bendrąją ir specialiąją drausminę atsakomybę, priėmimo tvarką ir subjektus.

Specialioji drausminė atsakomybė ypatinga tuo, jog ji taikoma tam tikros srities, ūkio šakos darbuotojų kategorijai, pavyzdžiui, geležinkelių transporto darbuotojams. Tos sritys, kuriose dirba darbuotojai, ypatingos tuo, kad jose būtina nustatyti griežtesnę drausminę atsakomybę, siekiant išvengti sunkių padarinių kitiems darbuotojams, visuomenei ar aplinkai.¹⁰² Specialiąją drausminę atsakomybę reglamentuojančiuose aktuose nustatytos ypatingos taisyklės bei išskirtinės drausminių nuobaudų rūšys bei jų skyrimo tvarka.¹⁰³

Kita ypatybė ta, kad priimant teisės aktus, reguliuojančius šių kategorijų darbuotojų darbo drausmę ir atsakomybę, juos patvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar kita valdžios ar valdymo institucija. Aktai, reglamentuojantys šių darbuotojų kategorijų darbo drausmę vadinami drausmės statutais, nuostatais.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad ne visuose darbo drausmę reglamentuojančiuose teisės aktuose yra įtvirtinta subjektų atsakomybė už normų pažeidimus. Darbo drausmę gali reglamentuoti įstatymai¹⁰⁴, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas¹⁰⁵, kuris

¹⁰¹ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383.

¹⁰² NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 324.

¹⁰³ TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 168.

¹⁰⁴ Darbo kodekso 231 straipsnis.

¹⁰⁵ Valstybės žinios, 2003, Nr. 63-2853.

nustato pareigas mokytojams ir laisviesiems mokytojams. Dėl pareigų nevykdymo jiems gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Kadangi įstatyme nėra nurodyta, kokios nuobaudų rūšys jiems taikomos, turi būti taikomos Darbo kodekse esančios nuobaudų rūšys. Atsakomybė už pareigų pažeidimą kyla tik tam tikrai darbuotojų grupei – mokytojams ir laisviesiems mokytojams. Šis teisės aktas specialus tuo, kad reguliuoja darbo drausmę atskirai kategorijai darbuotojų, tačiau atsakomybė ir specialios nuobaudų rūšys jame nėra įtvirtintos, todėl Švietimo įstatymas vadintinas specialiosios darbo drausmės, o ne specialiosios drausminės atsakomybės teisės aktu.

Paprastai profesinės etikos kodeksai nustato tik darbuotojų pareigas, o ne atsakomybę. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodeksas.¹⁰⁶ skirtas ne tik statutiniams muitinės pareigūnams, kuriems taikoma tarnybinė atsakomybė, bet ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį (4 punktas). Jiems privaloma pasirašyti susipažinti su kodeksu ir jo laikytis (6 punktas). Už vienkartinį šiurkštų arba pakartotinį nusižengimą kodekso normoms, darbuotojui skiriama drausminė nuobauda darbo įstatymų nustatyta tvarka. Taigi specialiosios drausminės atsakomybės šis kodeksas nenumato.

Atribojus valstybės tarnautojų tarnybinę atsakomybę nuo drausminės, specialiosios drausminės atsakomybės sritis gerokai sumažėjo.¹⁰⁷ Pavyzdžiui, statutinių pareigūnų tarnybinę atsakomybę apibrėžia atitinkamų įstaigų statutai. Šiuo metu specialioji drausminė atsakomybė taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems darbuotojams.

Tarybiniais laikais buvo išskiriama specialiosios drausminės atsakomybės rūšis – atsakomybė pavaldumo tvarka. Ji buvo taikoma darbuotojams, specialistams, turintiems pavaldžių darbuotojų. Jiems be bendrųjų drausminių nuobaudų galėjo būti skiriamas perkėlimas į žemesnes pareigas iki vienerių metų.¹⁰⁸

Pagrindiniai teisės aktai, reglamentuojantys specialiąją drausminę atsakomybę yra šie: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas¹⁰⁹ bei Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas, patvirtintas Susisiekimo ministerijos 2008 m. gruodžio 31 d. nutarimu Nr. 3-527¹¹⁰.

1. Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas¹¹¹;

¹⁰⁶ patvirtintas Muitinės departamento generalinio direktoriaus 2006 m. gruodžio 27 d. įsakymu Nr. 1B-888.

¹⁰⁷ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 384.

¹⁰⁸ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 223.

¹⁰⁹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 72-2489.

¹¹⁰ Valstybės žinios, 1998, Nr. 12-283.

¹¹¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 53-2042.

2. Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas.¹¹²
3. Lietuvos Respublikos audito įstatymas.

Išnagrinėjus šiuos teisės aktus, galima tvirtinti, kad Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas yra specialiosios drausminės atsakomybės teisės aktas, kadangi jo paskirtis – reglamentuoti darbuotojų, dirbančių Lietuvos geležinkeliuose, darbo drausmę. Tuo tarpu Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas nėra specialiai skirtas reglamentuoti darbuotojų drausmei, nes jame aptariami ir kiti klausimai, nesusiję su drausmine atsakomybe. Statutas išvardina darbuotojų pareigybes, jų funkcijas, o drausminės atsakomybės klausimai aptariami paskutiniajame skyriuje.

Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad teisės aktai, reguliuojantys žmogaus teises bei laisves, turi būti įstatymai, o ne poįstatyminiai aktai. Minėti specialiąją drausminę atsakomybę reglamentuojantys teisės aktai yra susiję su žmogaus teisėmis bei laisvėmis, todėl jų normos turėtų būti įtvirtinamos įstatymuose.¹¹³

Lietuvos Respublikos notariato įstatyme¹¹⁴ reglamentuojamas notarų ir kandidatų į notarus (asesorių) darbas. Įstatymo 62 straipsnyje nurodyta, kad su kandidatais į notarus (asesoriais) gali būti sudaroma darbo sutartis. Tačiau įstatyme numatyta drausminė notarų atsakomybė nėra taikoma kandidatams į notarus (asesoriams). Todėl šis įstatymas negali būti pripažintas specialiąją drausminę atsakomybę reglamentuojančiu teisės aktu. Buvo pateiktas Lietuvos Respublikos notariato įstatymo projektas, kuriame nurodyta, jog kandidatai į notarus (asesoriai) dirba pagal darbo sutartis ir jiems taikoma tokia pati kaip notarams drausminė atsakomybė, tačiau šio projekto buvo atsisakyta.¹¹⁵ Toks sprendimas yra diskutuotinas, kadangi kandidato į notarus (asesoriaus) darbas yra gana atsakingo pobūdžio, o už jo veiksmus pagal dabartinį reglamentavimą turi atsakyti notaras.

Taip pat būtina išnagrinėti Lietuvos Respublikos antstolių įstatymą¹¹⁶, Lietuvos Respublikos draudimo įstatymą¹¹⁷ bei Lietuvos Respublikos audito įstatymą, kadangi šiuose įstatymuose reglamentuojama pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų drausminė atsakomybė, nustatomos specialios drausminių nuobaudų rūšys, pagrindai.

Lekt. V. Vėgelis, savo straipsnyje apie specialiosios drausminės atsakomybės reglamentavimą, siūlo Lietuvos Respublikos antstolių įstatymą priskirti prie specialiąją drausminę atsakomybę reglamentuojančių teisės aktų, kadangi šiame įstatyme nustatyta

¹¹² Valstybės žinios, 2003, Nr. 94-4246.

¹¹³ VĖGELIS, V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. *Teisė*, Nr. 68, 2008.

¹¹⁴ Valstybės žinios, 1992, Nr. 28-810.

¹¹⁵ VĖGELIS, V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. *Teisė*, Nr. 68, 2008.

¹¹⁶ Valstybės žinios, 2002, Nr. 53-2042.

¹¹⁷ Valstybės žinios, 2003, Nr. 94-4246.

drausminė atsakomybė pagal darbo sutartį dirbantiems antstolių padėjėjams. Ši pozicija kritikuotina, nes dėl netobulo reglamentavimo drausminės nuobaudas antstolio padėjėjui gali skirti ne tik darbdavys (šiuo atveju antstolis) (31 straipsnio 1 dalis), bet ir Antstolių garbės teismas (14 straipsnio 1 dalis; 30 straipsnio 2 dalis). Be to, įstatymo 15 straipsnio 2 dalies 3 punkte įvardijamas teisės vykdyti antstolio padėjėjo veiklą atėmimas kaip drausminė nuobauda, tačiau šią poveikio priemonę galima vadinti pagrindu nutraukti darbo sutartį remiantis Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 2 punktu – specialiosios teisės atėmimas įstatymų nustatyta tvarka. Kitos drausminių nuobaudų rūšys – pastaba ir papeikimas nėra specialiosios, kadangi jos nustatytos ir Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje. Antstolių įstatymo 15 straipsnio 3 dalyje įtvirtintas įpareigojimas papildomai atsiprašyti asmens, kurio teisės buvo pažeistos, tačiau tai tik papildoma poveikio priemonė, nes kelių drausminių nuobaudų už vieną pažeidimą skirti negalima (Darbo kodekso 239 straipsnis). Atsiprašymas skiriamas Antstolių garbės teismo nustatyta tvarka. Remiantis šiais argumentais, LR antstolių įstatymas nepriskirtinas specialiąją drausminę atsakomybę nustatančiu teisės aktu, nes drausminė atsakomybė gali būti taikoma ne vien darbdavio, be to, įstatyme nėra nustatyta specialių drausminių nuobaudų.

Panašiai drausminę atsakomybę reglamentuoja ir Draudimo bei Audito įstatymai. Draudimo įstatymo trečiajame skirsnyje yra nustatyta speciali darbuotojų kategorija – draudimo brokeriai. Atsižvelgiant į susiklosčiusius santykius, su draudimo brokeriais gali būti sudaromos darbo sutartys. Draudimo įstatymas numato draudimo brokerių drausminę atsakomybę: specialius pagrindus bei drausminės nuobaudas. Įstatymo 163 straipsnis nustato, kad draudimo brokeriams, už Draudimo įstatymo, kitų teisės aktų, Draudimo brokerių profesinės etikos kodekso pažeidimus, Draudimo brokerių garbės teismas gali skirti vieną iš Draudimo įstatyme numatytų drausminių nuobaudų. Vėlgi, draudimo brokeriams drausminę atsakomybę taiko ne darbdavys, o Draudimo brokerių garbės teismas. Be drausminių nuobaudų rūšių – įspėjimo ir papeikimo, brokeriams gali būti skiriamas papeikimas viešai apie tai paskelbiant. Kitos drausminės nuobaudos – draudimo brokerio pažymėjimo galiojimo sustabdymas iki vienerių metų bei draudimo brokerio išbraukimas iš draudimo brokerių sąrašo gali būti vertinami kaip specialios teisės atėmimas ir tuo pačiu pagrindas atleisti darbuotoją, remiantis darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 2 punktu.

Auditorių drausminę atsakomybę reglamentuoja Lietuvos Respublikos audito įstatymo 39 straipsnis. Audito įmonės su auditoriais sudaro darbo sutartis, taigi auditoriai yra darbo santykių subjektai. Įstatyme yra nustatytos specialios drausminių nuobaudų rūšys, skyrimo tvarka, pagrindai. Jeigu auditorius nevykdo Auditorių rūmų ar Audito ir

apskaitos tarnybos nurodymų, pakartotinai atlieka auditą su trūkumais, Auditorių rūmai ar Audito ir apskaitos tarnyba gali skirti vieną iš Audito įstatyme nurodytų nuobaudų. Šiuo atveju ne darbdavys, o specialios institucijos (Auditorių rūmai ar Audito ir apskaitos tarnyba) taiko drausminę atsakomybę auditoriams. Įstatyme įtvirtintos drausminės nuobaudos – pažymėjimo galiojimo sustabdymas, pavedimas perlaikyti egzaminus bei auditoriaus vardo panaikinimas – yra susiję su specialios teisės atėmimu laikinai ar visam laikui ir gali būti pagrindas atleisti darbuotoją, remiantis Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 2 punktu.

Taigi tiek Audito įstatymas, tiek Draudimo įstatymas nenustato specialiosios drausminės atsakomybės, kadangi ji taikoma specialių institucijų iniciatyva, o jose nurodytos specialios drausminės nuobaudos taikymas gali būti pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo be išpėjimo. Šioms darbuotojų kategorijoms yra nustatyti didesni darbo drausmės reikalavimai.

Iki 2009 metų sausio 30 dienos galiojo dar vienas svarbus teisės aktas - Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas, patvirtintas Susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 15 d. įsakymu Nr.12.¹¹⁸ Šis statutas reglamentavo vidaus vandenų laivų įgulų darbo drausmę, saugią laivybą. Kadangi statutas nebegalioja, jis darbe nebus nagrinėjamas.

Pastebima tokia tendencija, kad specialiąją drausminę atsakomybę reglamentuojančių aktų gali padaugėti. Nustatyti kitokią, nei Darbo kodekse, drausminę atsakomybę reikalauja kai kurios ūkio sritys, pavyzdžiui, civilinė aviacija ar branduolinė energetika, kuriose dirbantiems darbuotojams turėtų būti taikomi aukštesni drausminės atsakomybės standartai.¹¹⁹

Toliau darbe bus detaliau nagrinėjami minėtų specialiosios drausminės atsakomybės teisės aktų drausminės atsakomybės reglamentavimo aspektai: nuobaudų rūšys, subjektai ir pagrindai.

Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas. Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodekso¹²⁰ 31 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta, kad geležinkelių transporto darbuotojų drausmė be kitų teisės aktų reglamentuojama ir Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutu. Toks statuto įtvirtinimas įstatyme reiškia geras tolimesnes šio teisės akto raidos perspektyvas.¹²¹ Šis statutas yra

¹¹⁸ Valstybės žinios. 1998, Nr. 12-283.

¹¹⁹ VĖGELIS, V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. *Teisė*, Nr. 68, 2008.

¹²⁰ Valstybės žinios, 2004, Nr. 72-2489.

¹²¹ VĖGELIS, V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. *Teisė*, Nr. 68, 2008.

skirtas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmei užtikrinti, siekiant darnaus geležinkelių transporto darbo taip pat eismo saugumo. Darbuotojai privalo laikytis saugos darbe reikalavimų, tiksliai atlikti vadovų pavedimus, laikytis technologinės drausmės.¹²² Darbo drausmė geležinkelių transporto darbuotojams užtikrinama ne tik drausminio poveikio priemonių taikymu, bet ir skatinimu. Svarbu tai, kad šis drausmės statusas taikomas tik „Lietuvos geležinkeliuose“ dirbantiems darbuotojams, kurių darbas susijęs su keleivių aptarnavimu, traukinių eismu, krovinių ir objektų saugojimu. Statuto taikymas gana sudėtingas, kadangi nėra nurodytas pareigybių, kurioms taikomas statusas, sąrašas.¹²³

Šiame statute įtvirtinta kiek kitokia darbo drausmės pažeidimo samprata. Tai ne tik darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, bet ir elgesio taisyklių pažeidimas traukiniuose, tarnybinėse patalpose, kitoje darbo vietoje, net jeigu tai vyksta ne darbo metu. Siekiant taikyti drausminę atsakomybę už minėtus veiksmus, neturi būti numatyta administracinė ar baudžiamoji atsakomybė.¹²⁴ Tai kiek skiriasi nuo bendrosios drausminės atsakomybės, kadangi drausminė atsakomybė gali būti taikoma nepriklausomai nuo kitų teisinės atsakomybės rūšių taikymo.

Geležinkelių transporto statusas nustato specialias drausminių nuobaudų rūšis, kurios nėra įtvirtintos Darbo kodekse. Taigi pažeidus darbo drausmę, darbuotojams gali būti taikomos ne tik Darbo kodekse įtvirtintos bendrosios nuobaudų rūšys, bet ir specialiosios:

1. Mašinistams gali būti atimama teisė valdyti lokomotyvą, perkelti juos iki vienerių metų mašinistų padėjėjais, šaltkalviais, garvežių kūrėjais. Ši drausminė nuobauda gali būti taikoma specifiniam subjektui – mašinistams. Nuobaudos esmė – pažeidęs darbo drausmę mašinistas gali būti perkeltas į žemesnes pareigas. Nuobaudos terminas - iki vienerių metų. Ši nuobaudos rūšis susijusi su specialios teisės atėmimu.

2. Nenuimamųjų riedmenų vairuotojams ir lokomotyvų mašinistų padėjėjams gali būti atimti pažymėjimai, perkelti juos iki vienerių metų į darbą, nesusijusį su traukinių eismu. Ši drausminė nuobauda gali būti skiriama tik specialioms subjektams: nenuimamųjų riedmenų vairuotojams bei lokomotyvų mašinistų padėjėjams. Drausminės nuobaudos esmė – atitinkami subjektai yra pažeminami pareigose, darbas nebe susijęs su traukinių eismu, paprastesnio pobūdžio, kadangi darbuotojai netenka specialios teisės. Nuobaudos trukmė – iki vienerių metų.

¹²² Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 1 dalis.

¹²³ VĖGELIS, V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. *Teisė*, Nr. 68, 2008.

¹²⁴ Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 11 dalis.

3. Darbuotojas gali būti perkeltas iki trijų mėnesių į darbą, nesusijusį su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu arba gabenamų krovinių bei bagažo saugumo užtikrinimu, atsižvelgiant į jo profesiją (specialybę). Darbuotojas, dirbęs atitinkamą darbą nusižengęs darbo tvarkai, gali būti perkeltas į kitą darbą. Skiriant į kitą darbą, atsižvelgiama į jo profesiją (specialybę). Šios nuobaudos trukmė – iki trijų mėnesių.

Šios trys specialiosios drausminės nuobaudos skiriamos darbuotojams šiais pagrindais:

1. Už vienkartinį šiurkštų drausmės pažeidimą, keliantį grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei bei sveikatai;

2. Už pasirodymą darbe neblaiviems, apsvaigusiems nuo narkotikų ir nuodingųjų medžiagų;

3. Už keleivių vežimo, aptarnavimo taip pat objektų ir krovinių saugumo taisyklių šiurkštų pažeidimą.¹²⁵

Pažymėtina, kad tokios pačios drausminės nuobaudos buvo numatytos ir originalioje šio statuto redakcijoje, priimtoje 1995 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 118. Tuo tarpu TSRS geležinkelio transporto darbuotojų drausmės statute, be numatytų Darbo kodekse ir aktualioje Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto redakcijoje, buvo įtvirtintas ir įspėjimas apie nevisišką tarnybinį tinkamumą.¹²⁶

Drausminės nuobaudos skiriamos remiantis darbo įstatymais.¹²⁷ Sugriežtinti, sušvelninti ar panaikinti paskirtą nuobaudą turi teisę aukštesniojo rango vadovas.¹²⁸

Statutas išskiria kitą grupę darbuotojų, kurių darbas susijęs su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu bei krovinių ir objektų saugojimo užtikrinimu. Šie darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo šiais pagrindais:

1. Už vienkartinį šiurkštų drausmės pažeidimą, kuris kelia grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai.

2. Už keleivių vežimo, aptarnavimo bei krovinių ir objektų saugojimo taisyklių šiurkštų pažeidimą.

Apibendrinus galima teigti, kad Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statute įtvirtinta daug specialių darbo drausmę reglamentuojančių normų. Statute gausu naujų nuobaudų rūšių, kurios taikomos priklausomai nuo darbuotojo dirbamo darbo specifikos arba einamų pareigų. Gana nelogiška tai, jog statutas nustato

¹²⁵ Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 15 dalis.

¹²⁶ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 223.

¹²⁷ Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 18 dalis.

¹²⁸ Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 22 dalis.

švelnesnę atsakomybę neblaiviams, apsvaigusiems nuo narkotinių ar psichotropinių medžiagų darbuotojams nei tai numatyta Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte. Bendroji norma tokia, kad neblaivus, apsvaigęs darbuotojas yra laikomas padaręs šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, todėl jam gali būti skiriamas atleidimas iš darbo. Geležinkelių transporto darbuotojams specialioji norma tik nustato specialios teisės atėmimą. Be to, statutas nurodo šitaip darbo drausmę pažeidusiems darbuotojams specialią teisę (valdyti lokomotyvą, nenuimamus riedmenis) atimti tik laikinai – iki vienerių metų, tuo laikotarpiu perkelti juos į žemesnes pareigas. TSRS geležinkelio transporto darbuotojų drausmės statute už tokį patį nusižengimą buvo įtvirtinta drausminė nuobauda – perkėlimas į kitą, mažiau apmokamą darbą arba kitas žemesnes pareigas, neatsižvelgiant į profesiją ir specialybę. Drausminės nuobaudos terminas - trys mėnesiai.¹²⁹ Taigi tarybinis drausmės statutas iš esmės buvo dar labiau liberalesnis neblaivių ir apsvaigusių darbuotojų atžvilgiu, tačiau tai nepateisina dabartinio statuto reglamentavimo netobulumo, todėl siūlytina griežtinti minėto statuto nuostatas.

Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas. Šis statutas reguliuoja laivo įgulos darbą, nustatydamas pagrindinius veiklos principus, įgulos santykius, teises, pareigas bei atsakomybę. Statutas leidžia išsamiau detalizuoti įgulos pareigas kapitono įsakymuose ir pareiginėse instrukcijose.¹³⁰ Šiame teisės akte įtvirtintos laivo valdytojo, laivo kapitono, laivo įgulos pareigos. VIII skyriuje už pareigų nevykdymą yra nustatyta laivo įgulos narių atsakomybė.

Statute išskiriama speciali drausminė atsakomybė - izoliavimas atskiroje patalpoje, be to, nurodyti specialūs atleidimo iš darbo pagrindai:

1. Kai įgulos narys yra neblaivus arba apsvaigęs nuo narkotinių, toksinių medžiagų. Tai yra vienintelis atvejis, kai nušalinimas yra privalomas.
2. Įgulos nario veiksmai galėjo pakenkti arba pakenkė saugiai laivybai, galėjo sudaryti sąlygas padaryti žalą laivui, įgulai, kroviniams.
3. Laivui esant tolimojo plaukiojimo reise, įgulos narys įvykdė nusikalstamą veiką ir laivo kapitonas atlieka ikiteisminį tyrimą.
4. Įgulos narys nevykdo kapitono arba vadovaujančio asmens įsakymų, kilus grėsmei žmonių ar laivo saugumui.
5. Šiurkščiai pažeidžiama drausmė bei budėjimo tvarka, ko pasekoje galėjo kilti grėsmė žmonių ar laivo saugumui.¹³¹

¹²⁹ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 223.

¹³⁰ Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto 1 skyrius.

¹³¹ Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto 141 dalis.

Remiantis statuto analize, galima daryti išvadą, kad Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statusas yra priskirtinas prie specialiąją drausminę atsakomybę nustatančių teisės aktų.

Tiek bendrosios, tiek specialiosios drausminės atsakomybės atveju, norint taikyti drausminę atsakomybę, reikalingas drausminės atsakomybės pagrindas, kurio samprata bus nagrinėjama kitame magistro darbo skyriuje.

3. Drausminės atsakomybės pagrindai

Drausminė atsakomybė yra teisinės atsakomybės rūšis, todėl jai gali būti pritaikomos teisinės atsakomybės teorinės nuostatos. Teisės teorijoje išskiriamas juridinis ir faktinis teisinės atsakomybės pagrindas. Juridinių teisinės atsakomybės pagrindą sudaro teisės aktai, kuriais remiantis taikoma atsakomybė. Faktinis teisinės atsakomybės pagrindas yra juridinių faktų visuma, dar kitaip vadinama juridinių faktų sudėtimi.¹³² Šiame magistro darbe bus nagrinėjamas tiek juridinis, tiek faktinis teisinės atsakomybės pagrindas.

Drausminės atsakomybės atveju juridinį pagrindą sudaro tokie teisės aktai kaip Darbo kodeksas, o tiksliau – Darbo kodekso 234 – 236 straipsniai, darbo tvarkos taisyklės, specialūs drausminę atsakomybę nustatantys įstatymai, kurie buvo aptarti 2 skyriuje „Drausminės atsakomybės rūšys“ bei kiti teisės aktai, nustatantys darbuotojų drausminę atsakomybę.

Darbo kodekso 236 straipsnis reglamentuoja tai, kad pagrindas darbuotojui skirti drausminę nuobaudą yra darbo drausmės pažeidimas ar kitos pražangos, nustatytos norminiuose darbo teisės aktuose. Vienas iš pavyzdžių, kai pagrindas skirti drausminę atsakomybę nėra darbo drausmės pažeidimas, yra etikos reikalavimų pažeidimas. Muitinės pareigūnų etikos kodekso 34 straipsnis suteikia teisę skirti drausminę nuobaudą už etikos normų pažeidimus pagal darbo sutartis dirbantiems darbuotojams. Išnagrinėjus kitų valstybės tarnautojų etikos kodeksus, galima teigti, kad jie skirti išimtinai valstybės tarnautojams, o ne kartu ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis. Šiuo aspektu paminėtinas ir Švietimo įstatymas, kuriame mokytojai įpareigojami laikytis Mokytojo etikos normų ir mokyklos vidaus tvarką nustatančių dokumentų (49 straipsnio 2 dalies 3 punktas). Mokytojo profesija ypatinga tuo, kad įpareigoja mokytojus tinkamai atstovauti mokyklą, visuomenei bei mokiniams rodyti dorą piliečio pavyzdį. Reikalavimai laikytis etikos normų gali paliesti ir mokytojo privatų gyvenimą ne darbo metu. Rusijos federacijos darbo kodekso 81 straipsnio 8 dalyje pedagogus už sistemingą amoralų elgesį siūlytina atleisti iš darbo.

¹³² LAT Senato 1997 m. sausio 16 d. nutarimas Nr. 2 „Dėl įstatymų taikymo teismų praktikoje, nagrinėjant civilines bylas dėl atlyginimo žalos, padarytos asmenį sužalojus, kitaip pakenkus jo sveikatai arba atėmus gyvybę“ ir apžvalga//Teismų praktika. 1997, Nr. 5/6. Iš: BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008.

LAT išskyrė dar vieną profesiją, kuriai keliami aukštesni profesinės etikos standartai. Nutartyje¹³³ gydytojai išskiriami kaip ypatingos profesijos atstovai, kuriems profesinės etikos taisyklės sudaro darbo santykius reglamentuojančių taisyklių dalį. Vien už etikos normų pažeidimą gydytojui gali būti taikoma drausminė atsakomybė. Pagrindinės gydytojų etikos taisyklės yra suformuluotos Hipokrato priesaikoje, kuria vadovaujantis gydytojas įpareigojamas suteikti medicininę pagalbą bet kokiomis sąlygomis ir netgi ne darbo metu.

Vokietijos darbo teismas buvo susidūręs su tokia situacija, kai JAV įmonė Wal-Mart turėjo parduotuvių tinklą Vokietijoje ir jų darbuotojams taikė JAV įmonėms sukurtą standartinį darbo etikos kodeksą. 33 puslapių kodekse buvo reguliuojami darbuotojų elgesio, tarpusavio ir netgi privatūs santykiai. Kodeksas draudė susitikinėti su asmenimis, jei tai paveiktų darbo santykius. Kodekso pažeidimas buvo pagrindas darbuotoją atleisti iš darbo. Darbo teismas pripažino, kad kodeksas pažeidžia fundamentalias žmogaus konstitucines teises. Pagal Vokietijos teisę, normos, reguliuojančios darbuotojų asmeninį gyvenimą pirmiausia turėjo būti aptartos tarp darbuotojų ir darbdavių. Čia didelis vaidmuo tenka darbo tarybai, su kuria reikia bendradarbiauti prieš priimant etikos taisykles. Vienas pagrindinių faktorių, kodėl kilo ši byla, yra skirtingi etikos standartai, egzistuojantys valstybėse. JAV įmonėse tokie kodeksai priimami jau apie 30 metų, o Europoje labiau vedama socialinio dialogo politika, kai didelė galia suteikiama darbo taryboms. Etikos kodekso priėmimas yra savanoriškas. Jo turinys priklauso nuo kiekvienos įmonės verslo etikos supratimo. Pastebima tendencija, kad JAV įmonių etikos kodeksuose gausu normų apie komercinių paslapčių išsaugojimą. Vokietijoje populiariau aptarti darbo saugos bei aplinkos apsaugos klausimus.¹³⁴ Ši byla puikiai apibrėžia esamą darbo etikos taisyklių situaciją kontinentinės ir bendrosios teisinės sistemos valstybėse.

Darbo kodekso 234 straipsnis apibrėžia, kas yra laikoma Darbo kodekso 236 straipsnyje minėtu darbo drausmės pažeidimu. Tai darbo pareigų vykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Kadangi darbo drausmės pažeidimas yra teisės pažeidimas, galima išskirti tokius elementus: subjektą, objektą, subjektyviąją pusę ir objektyviąją pusę. Darbo drausmės pažeidimui atsirasti būtini visi šie elementai vienu metu.

¹³³ 2004 m. birželio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N. J. v. VšĮ Varėnos pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-378/2004, kat. 8.2.2.

¹³⁴ DARSOW, Ingebjörg. Implementation of Ethics Codes in Germany: The Wal-Mart Case. [interaktyvus]. Rechtsanwältin, Frankfurt am Main. 03/2005. Prieiga per internetą: <<http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art11.htm>>. [žiūrėta: 2011 m. kovo 6 d.].

Subjektas – tai nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą.¹³⁵ Darbinis teisingumas yra galėjimas turėti darbinės teisės ir pareigos, o darbinis veiksnumas pasireiškia galėjimu savo veiksmais įgyti darbinės teisės ir pareigos. Pripažinus, kad darbuotojas, įvykdęs darbo drausmės pažeidimą, buvo neveiksnus, jam drausminė atsakomybė neatsiranda.¹³⁶ Darbinis subjektiškumas lygiateisiškumo principu užtikrinamas tiek Lietuvos Respublikos piliečiams, tiek užsieniečiams ar asmenims be pilietybės, nuolat gyvenantiems Lietuvoje, kurių teisinis statusas nustatytas LR įstatymu dėl užsieniečių teisinės padėties¹³⁷. Anksčiau teisės teorijoje buvo išreikšta kitokia nuomonė, kas turėtų būti laikomas darbo drausmės pažeidimo subjektu. Be darbuotojo buvo išskirtas ir darbdavys – įmonė, įstaiga, organizacija, kurioje dirba darbuotojas.¹³⁸ Ši pozicija kritikuotina, kadangi subjektas turi būti suprantamas kaip darbo drausmės pažeidimą įvykdęs asmuo, o ne kartu ir atsakomybę taikantis subjektas.

Darbinis subjektiškumas atsiranda asmeniui, sulaukusiam šešiolikos metų (Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalis). Bendrosios normos išimtis: asmenys nuo keturiolikos iki šešiolikos metų – šiai amžiaus grupei leistina dirbti tik lengvus darbus, kurie nurodyti sąraše, esančiame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarime Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo“¹³⁹. Taip pat šiame nutarime įvardyti darbai, kurių neleidžiama dirbti asmenims iki aštuoniolikos metų. Darbo teisėje tiek darbinis teisingumas, tiek veiksnumas, skirtingai nei civilinėje teisėje, atsiranda vienu metu. Asmuo, galintis būti drausminės atsakomybės subjektu, be subjektiškumo, turi taip pat dirbti pagal darbo sutartį bei gauti atlyginimą (Darbo kodekso 15 straipsnis).

Objektas šiuo atveju yra įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatyta darbo tvarka. Tai, kaip jau buvo minėta, gali būti apibrėžiama kaip visuma teisės normų, kurios reguliuoja darbuotojų ir darbdavio tarpusavio santykius.¹⁴⁰

Subjektyvioji pusė – tai darbuotojo kaltė, kuri bus nagrinėjama kitoje magistro darbo dalyje – „Drausminės atsakomybės sąlygos“. Motyvas ar tikslas nėra būtinas požymis darbo drausmės pažeidimui kilti.

Kitas darbo drausmės pažeidimo elementas – darbuotojo neteisėtas elgesys, priskirtinas objektyviajai pusei. Kadangi subjektyvioji ir objektyvioji pusė sudaro

¹³⁵ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 384.

¹³⁶ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 217.

¹³⁷ Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.

¹³⁸ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 217.

¹³⁹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.

¹⁴⁰ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 378.

drausminės atsakomybės sąlygas, šie elementai bus nagrinėjami 4-oje magistro darbo dalyje „Drausminės atsakomybės sąlygos“.

Tarybiniais laikais, darbo drausmės pažeidimas buvo suprantamas kaip toks nusižengimas, kuris nėra įtvirtintas Baudžiamajame kodekse. Norint nustatyti, ar tai darbo drausmės pažeidimas, būtina vadovautis nusižengimo pobūdžiu, veiką padariusio subjekto asmeniu bei atsiradusių padarinių sunkumu.¹⁴¹ Kaip matome, šiuolaikinis darbo drausmės pažeidimo kvalifikavimas gerokai skiriasi nuo tarybinio. Skiriasi ir darbo drausmę įtvirtinančių normų turinys. LTSR darbo įstatymų kodekso X skirsnyje (nors jis labai panašus į dabartinę Darbo kodekso redakciją) nebuvo išskirtos drausminės atsakomybės pagrindo bei darbo drausmės pažeidimo definicijų, o darbo drausmės pažeidimų sąrašas nurodytas prie pagrindų nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva.

Darbo drausmės pažeidimas gali būti šiurkštus arba nešiurkštus. Nešiurkštus darbo drausmės pažeidimas įvykdomas, kai pažeidžiamos darbo tvarkos taisyklės ar kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbuotojo darbą, nuostatos. Tokiu atveju darbdaviui suteikiama teisė skirti darbuotojui pastabą arba papeikimą. Tokių veikų pavyzdinio sąrašo nustatyto nėra, tačiau Darbo kodekse galima rasti keletą normų. Darbo kodekso 85 straipsnis nurodo veiką, už kurios įvykdymą siūloma asmenį traukti drausminėn atsakomybėn. Tai atvejis, kai dėl įmonės ar struktūrinio padalinio vadovo ar kito pareigūno kaltės kilo streikas arba nebuvo vykdomi taikinimo komisijos sprendimai. Kita veika yra įtvirtinta Darbo kodekso 264 straipsnio 4 dalyje. Tai darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas. Už šį pažeidimą taip pat rekomenduojama traukti darbuotoją drausminėn atsakomybėn.

Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas Darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalyje apibūdinamas kaip darbo drausmės pažeidimas, kai šiurkščiai pažeidžiamos teisės aktų, tiesiogiai reglamentuojančių darbuotojo darbą nuostatos ar kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar darbo tvarkai. Tokiu atveju darbuotojui gali būti skiriama griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas laikomas vienu sunkiausių darbo sutarties pažeidimų. Jeigu darbo sutartis nutraukiama, remiantis vienu iš Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies pagrindų, toks darbuotojas vertinamas neigiamai darbo rinkoje, todėl darbdavys drausminę nuobaudą privalo taikyti tik pagrįstai ir teisėtai.¹⁴²

¹⁴¹ BALEVIČIUS, Z. *Darbuotojų drausminė ir turtinė atsakomybė*. Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1964, p. 76.

¹⁴² 2006 m. gegužės 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4.

LAT teigė, kad drausminės atsakomybės ypatumus lemia darbuotojo dirbamo darbo pobūdis. Buhalterio – kasininko pareigos reikalauja ypatingo atidumo ir atsargumo, todėl tokiam darbuotojui keliami aukštesni elgesio standartai, taikoma griežtesnė atsakomybė.¹⁴³ Rusijos federacijos darbo kodekso 81 straipsnio 7 dalyje, tokius darbuotojus, praradusius darbdavio pasitikėjimą, siūloma atleisti iš darbo. Įmonės vadovui taip pat keliami didesni reikalavimai. Iš vadovo reikalaujama lojalumo, jis atsako už įmonės kasdienės veiklos organizavimą, o toks darbas reikalauja atidumo, sąžiningumo, veikimo išskirtinai įmonės interesais. Vadovo elgesys turėtų būti vertinamas lyginant jį su rūpestingos šeimos galvos (*bonus pater familias*) standartais.¹⁴⁴

Anksčiau galiojusiam Darbo sutarties įstatyme¹⁴⁵ atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą galėjo būti skiriamas tik darbuotojams, kurie turi įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), tai yra, vadovaujamas pareigas einantiems darbuotojams. Subjektų ratas buvo išplėstas, kai tokio reglamentavimo buvo atsisakyta priėmus Darbo kodeksą. Darbo sutarties įstatyme taip pat nebuvo įtvirtinta šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo samprata. Tokia Darbo kodekso novela vadintina viena svarbiausių.¹⁴⁶

Išnagrinėjus kitų užsienio valstybių darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, pastebima, kad įstatymų leidėjai pasirinko liberalesnį reglamentavimą darbuotojų elgesio atžvilgiu. Tik nedaugelis valstybių įtvirtino pavyzdinių darbo drausmės pažeidimų sąrašą, už kurių įvykdymą darbuotoją siūloma atleisti iš darbo. Pavyzdžiui, Didžiosios Britanijos Darbo drausmės ir skundų procedūros kodekse siūloma darbuotojo iškart neatleisti iš darbo dėl pravaikštos, o išsiaiškinti visas priežastis ir tik tada pradėti procedūrą, kuri nebūtinai (ypač po pirmo nusižengimo) baigsis darbuotojo atleidimu iš darbo. Jeigu darbuotojui sunku suderinti darbo bei namų ar šeimos pareigas ir dėl to jis neatvyksta į darbą, siūloma apsvarstyti lankstesnio darbo grafiko galimybę.¹⁴⁷ Taigi užsienio valstybėse dominuoja ne baudimo principas, o bendro sprendimo arba darbuotojo ir darbdavio dialogo principas. Literatūroje taip pat įtvirtinta laipsniškos darbo

¹⁴³ 2008 m. gegužės 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. B. v. UAB sanatorija (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-245/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8.

¹⁴⁴ 2005 m. kovo 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Ž. v. AB „Lietuvos Avialinijos“*, Nr. 3K-3-178/2005, kat. 4.1; 11.9.10.7; 15.3.1.

¹⁴⁵ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

¹⁴⁶ VĖGELIS, V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004, p. 373.

¹⁴⁷ Discipline And Grievances at Work. The Acas Guide. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=1043>>, p. 71, [žiūrėta: 2011 m. kovo 5 d.].

drausmės (angl. *progressive discipline*) politika, kuri skatina darbdavį ne iškart atleisti darbuotoją iš darbo, o skatinti jį pasitaisyti, iš pradžių skirti tik žodines pastabas.¹⁴⁸

Lietuvos įstatymų leidėjas, norėdamas pabrėžti savo negatyvų požiūrį į kai kurias veikas, Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje išvardino atvejus, kai darbo drausmės pažeidimas yra laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Šiame straipsnyje nurodytas tik pavyzdinis ir nebaigtinis pažeidimų sąrašas.

1) Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises. Šis Darbo kodekse įtvirtintas pažeidimas gali būti taikomas tik tam tikrai subjektų grupei – darbuotojams, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su asmenų aptarnavimu. Pažeidimas turi būti šiurkštus, pažeidžiantis teisės normas ir žmogaus teises. Žmogaus konstitucinės teisės yra nurodytos Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹⁴⁹ II skirsnyje „Žmogus ir valstybė“. Šiame skirsnyje įtvirtintos žmogaus orumą, garbę, neliečiamumą ir kitas teises, laisves ginančios normos. Darbo drausmės pažeidimas gali būti įvykdomas tiesiogiai bendraujant su lankytojais, interesantais, taip pat bendraujant su jais telefonu ar raštu.¹⁵⁰

2) Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Nagrinėjant šį pažeidimą, svarbu išsiaiškinti svarbiausias sąvokas ir jų įtvirtinimą įstatymuose. Valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančios informacijos įslaptinimo, saugojimo ir naudojimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas.¹⁵¹ Įstatymas valstybės paslaptį apibrėžia kaip įslaptintą politinę, karinę, žvalgybos, teisėsaugos ir kitokią informaciją, kurios praradimas arba atskleidimas gali sukelti grėsmę Lietuvos Respublikos suverenitetui, teritorijos vientisumui, gynybinei galiai ir panašiai (2 straipsnio 2 dalis). Tarnybos paslaptis apibūdinama kaip įslaptinta politinė, karinė, ekonominė, teisėsaugos ir kita informacija, kurios praradimas arba atskleidimas gali pakenkti valstybės ar jos institucijų interesams (2 straipsnio 3 dalis).

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso¹⁵² 1.116 straipsnio 1 dalyje pateikiamas komercinės paslapties apibrėžimas. Tai paslaptis, kuri turi komercinę vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl savininko protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Darbuotojas gali naudoti šią informaciją praėjus ne mažiau kaip

¹⁴⁸ JOHNSON, B. T. Implementing Progressive Discipline Policies to Minimize Liability and Improve Employee Performance. *The National Law Review*. July 24, 2009.

¹⁴⁹ Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014, 1992-11-30.

¹⁵⁰ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 388.

¹⁵¹ Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019, Žin., 2004, Nr. 4-29.

¹⁵² Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo.¹⁵³ Žinoma, įmanomi ir kitokie darbdavio ir darbuotojo susitarimai, kitaip vadinami nekonkuravimo sutartimis. Jose darbuotojas įsipareigoja nedirbti konkuruojančiose įmonėse tam tikrą laikotarpį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas senato nutarime konstatavo, jog darbuotojui negali būti skiriama drausminė atsakomybė, jeigu jis komercinę paslaptį atskleidė teisindamasis visuomenės saugumo interesų gynimu.¹⁵⁴ Tame pačiame Civilinio kodekso straipsnyje yra numatyta ir profesinė paslaptis, už kurios atskleidimą drausminė atsakomybė pagal šį punktą negali būti taikoma. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tokiu atveju suformavo praktiką, jog profesinės paslapties atskleidimo metu, esant žmogaus teisių pažeidimui, reikėtų skirti drausminę nuobaudą remiantis Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punktu. O jeigu atskleidžiant profesinę paslaptį žmogaus teisės pažeistos nebuvo, reikėtų kvalifikuoti pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.¹⁵⁵

Išsiaiškinus, kokio pobūdžio paslapčių atskleidimas gali užtraukti drausminę atsakomybę pagal nagrinėjamą punktą, reikėtų panagrinėti kitą alternatyvią veiką – paslapčių pranešimą konkuruojančiai įmonei. Konkuruojančios įmonės (konkurento) sąvoka yra nurodyta Konkurencijos įstatymo 3 straipsnio 9 dalyje. Konkuruojančiomis įmonėmis ar konkurentais įvardijami ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija.

3) Dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, veikla turi būti suprantama plačiąją prasme, ji atliekama ne tik darbo metu.¹⁵⁶ Vienoje nutartyje LAT pripažino, kad nelegali prekyba dyzeliniu kuru darbo metu ir darbo vietoje yra nesuderinama su darbo funkcijomis.¹⁵⁷

4) Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas. Darbo drausmės pažeidimą sudaro trys alternatyvios veikos: pasinaudojimas pareigomis siekiant naudoti, savavaliavimas bei biurokratizmas. Šis pagrindas yra panašus į anksčiau

¹⁵³ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymo 16 straipsnio 4 dalis.

¹⁵⁴ 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr.45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, Teismų praktika, 2004.07.20, Nr. 21.

¹⁵⁵ 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr.45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, Teismų praktika, 2004.07.20, Nr. 21.

¹⁵⁶ P. 335.

¹⁵⁷ 2005 m. sausio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. Rožkovas v. AB „Klaipėdos kartonas“*, Nr. 3K-3-13/2005, kat. 11.9.10.8;11.10.

aptartąjį, kadangi pasinaudojimas pareigomis, savavaliavimas ir biurokratizmas yra nesuderinami su darbine veikla. Nurodytas veikas, remiantis Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymu,¹⁵⁸ galima priskirti korupcinėms. Pažymėtina, kad šis įstatymas taikomas ne vien valstybės tarnyboje, bet ir privačiajame sektoriuje.

Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų pasireiškia tuo, jog darbuotojas dirba tik formaliais pagrindais, savo darbu prisidengdamas siekia gauti neteisėtų pajamų sau arba kitiems asmenims. Toks darbuotojas visiškai pažeidžia teisingumo bei sąžiningumo principus. Ši veika gali būti padaroma tiek veikimu, tiek neveikimu, kai materialinės vertybės naudojamos ne pagal paskirtį, nuslepamos medžiagos, meluojama apie darbų apimtį ir panašiai. Paprastai kaltės forma tokiu atveju yra tyčia.¹⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad veikas, turinčias turto iššvaistymo, pasisavinimo, sukčiavimo ar vagystės požymių, reikėtų kvalifikuoti pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą. Tame pačiame senato nutarime Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino ir savivalės sąvoką. Tai nustatytos tvarkos nesilaikymas atliekant pareigas ir įgyvendinant teises.¹⁶⁰

Biurokratizmo sąvoka yra pateikta Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymo¹⁶¹ 2 straipsnio 1 dalyje. Nagrinėjamu atveju biurokratizmas turėtų būti suprantamas, kaip tokia darbuotojo veikla, kai laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spręsti darbuotojo kompetencijai priklausančius klausimus, vilkinama priimti sprendimus.

LAT pripažino, kad įmonės padalinio direktorius buvo atleistas remiantis šiuo pagrindu teisėtai, kadangi jis įmonės automobilį naudojo savo reikmėms. Buvo pabrėžta, kad vadovas privalo tinkamai atstovauti įmonės interesus bei ne prasčiau nei kiti darbuotojai vykdyti savo darbinės pareigas.¹⁶²

5) Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Ši darbo drausmės pažeidimą sudaro dvi alternatyvios veikos: moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas bei seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Nediskriminavimo dėl lyties

¹⁵⁸ Valstybės žinios, 2002, Nr. 57-2297.

¹⁵⁹ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 392.

¹⁶⁰ 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr.45 "Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje", Teismų praktika, 2004.07.20, Nr. 21.

¹⁶¹ Valstybės žinios, 1998, Nr. 110-3024; 2004, Nr. 170-6238.

¹⁶² 2006 m. gruodžio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. N. v. UAB „Mabivil Papirius“*, Nr. 3K-3-658/2006, kat. 11.9.10.8.

principas visų pirma yra įtvirtintas Europos socialinės chartijos (pataisyta)¹⁶³ 20 straipsnyje. Jame teigiama, kad vyrų ir moterų lygios galimybės ir vienoda padėtis turi būti užtikrinama darbo prieinamumo, įsidarbinimo, profesinio rengimo, karjeros ir kitose srityse. Paminėtinas ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsnis¹⁶⁴ bei Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje¹⁶⁵. Diskriminacijos dėl lyties draudimas yra įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (29 straipsnis). Taip pat paminėtinas šiuo klausimu svarbios direktyvos - 2002 metų rugsėjo 23 dienos Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB¹⁶⁶ iš dalies keičianti Tarybos Direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu bei 2000 metų lapkričio 27 dienos Tarybos Direktyva 2000/78/EC, kuri nustato vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (Užimtumo direktyva). Europos Teisingumo Teismas byloje Defrenne (III) v Sabena¹⁶⁷ konstatavo, jog diskriminacijos dėl lyties draudimas yra viena iš svarbiausių žmogaus teisių, todėl ši teisė privalo būti garantuota Europos Sąjungos teisės aktu, o valstybės narės privalo šios teisės nepažeisti. Kitame sprendime¹⁶⁸ Europos Teisingumo Teismas nustatė, kad Direktyvos 76/207/EB tikslas yra užkirsti kelią bet kokiai diskriminacijos formai, kuri gali pasireikšti. Šiuo sprendimu yra draudžiama tiek tiesioginė, tiek netiesioginė diskriminacija. Taip pat Teismas konstatavo¹⁶⁹, jog skirtingas asmenų traktavimas vienodose situacijose negali būti laikomas diskriminacija, jeigu toks traktavimas yra pateisinamas objektyviomis aplinkybėmis. Šiuo teiginiu Teismas įteisino pozityviają diskriminaciją, kuri yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo¹⁷⁰ 2 straipsnio 4 dalyje. Taigi Lietuvoje yra draudžiama tiek tiesioginė (ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo), tiek netiesioginė (kai moterims ir vyrams taikomi vienodi kriterijai, bet juos įgyvendinant, vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys) diskriminacija. Darbuotojas, pažeidęs šiuos reikalavimus, gali būti atleidžiamas iš darbo.

¹⁶³ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.

¹⁶⁴ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

¹⁶⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

¹⁶⁶ OL L 269, 2002 10 5.

¹⁶⁷ C-149/77.

¹⁶⁸ Europos Teisingumo Teismo 1995 m. spalio 17 d. sprendimas byloje P v S and Cornwall County Council C-13/94.

¹⁶⁹ Ruckdeschel, Albert & Co v Hauptzollamt Hamburg-St Annen Nr. C-117/76, C-16/77.

¹⁷⁰ Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.

Kita veika yra seksualinis priekabiavimas. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme jis įvardijamas kaip nepageidaujamas užgaulus, įvairiai išreikštas, seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui. Darbuotojo elgesys gali būti traktuojamas kaip seksualinis priekabiavimas, jei jis pasireiškia geidulingais žvilgsniais, nepageidaujamais prisilietimais, nepadoriais laiškais, pasiūlymais ir panašiai. Taip pat svarbu nustatyti, kaip į tokius veiksmus reaguoja bendradarbis, pavaldinys ar interesantas, kurio atžvilgiu vykdomi tokie veiksmai.¹⁷¹ Darbdavys turi teisinę pareigą reaguoti į pateiktus skundus, susijusius su darbuotojo veiksmais, kurie gali būti įvardijami seksualiniu priekabiavimu,¹⁷² bei tuo pagrindu pradėti tyrimą.

6) Atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas. Šį darbo drausmės pažeidimą sudaro dvi veikos: atsisakymas teikti informaciją ir žinomai neteisingos informacijos teikimas. Įpareigojimas teikti informaciją turi būti numatytas bet kokio lygmens norminiame teisės akte. Darbo kodekse gausu įpareigojimų darbdaviui teikti informaciją darbuotojams. Šiuo atveju už pažeidimus turėtų atsakyti darbdavio atstovai. Jeigu darbuotojas nepateikia informacijos lankytojams arba interesantams, toks pažeidimas turėtų būti traktuojamas kaip Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkto pažeidimas. Kaip pavyzdį, kai darbuotojai privalo pateikti informaciją, galima įvardinti įpareigojimą teikti informaciją Valstybinės darbo inspekcijos inspektoriams, kai jie to prašo (Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymo¹⁷³ 9 straipsnio 1 dalies 3 punktas). Žinomai neteisingos informacijos teikimas gali būti padaromas tik esant darbuotojo tyčiai.¹⁷⁴

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. Pirmųjų keturių veikų sudėtys yra nustatytos Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse.¹⁷⁵ Vagystė jame įvardijama kaip svetimo turto grobimas (BK 178 straipsnis). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išreiškė poziciją, kad neturi reikšmės, kokio dydžio nuostolius patyrė darbdavys dėl darbuotojo vagystės. Svarbus yra pats veikos padarymo faktas.¹⁷⁶

¹⁷¹ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 396.

¹⁷² MOSER, J. P.; WILSON, B. D. *Supervising 101– Putting the Super Back in Supervisor*. Boston, MA: A Division Of Lorman Business Center, Inc. 2005, p. 93.

¹⁷³ Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.

¹⁷⁴ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 397.

¹⁷⁵ Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.

¹⁷⁶ 2001 m. sausio 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Zaksas v. UAB „Vilniaus Sigma“*, Nr. 3K-3-24/2001, kat. 2.4.3.7.

Sukčiavimas suprantamas kaip svetimo turto ar turtinės teisės įgijimas apgaule savo ar kitų naudai, turtinės prievolės išvengimas arba jos panaikinimas (BK 182 straipsnis). Turto iššvaistymu galima laikyti patikėto ar žinioje buvusio svetimo turto ar turtinės teisės iššvaistymas (BK 184 straipsnis).

Turto pasisavinimu laikomas patikėto ar žinioje buvusio svetimo turto ar turtinės teisės pasisavinimas (BK 183 straipsnis). Norint konstatuoti darbo drausmės pažeidimą, būtina nustatyti darbuotojo valią užvaldyti svetimą turtą bei įvertinti jo darbo pareigas, jas reglamentuojančius teisės aktus ir darbdavio pareigą supažindinti darbuotoją su jais. Jeigu darbuotojas nebuvo supažindintas su jo teisėmis ir pareigomis, jam atsakomybė kilti negali.¹⁷⁷

Neteisėtas atlyginimo paėmimas – veika, neįtvirtinta Baudžiamajame kodekse. Ji gali būti suprantama kaip nesažiningai įgyta turtinė nauda atliekant darbo funkcijas arba kai naudojantis tomis funkcijomis yra paveikiami asmenys ar institucijos ir tokiu būdu gaunama turtinė nauda.

Pažymėtina, kad tai, ar šioje dalyje nurodyta veika yra įvykdyta darbdavio ar kito asmens turtui, neturi reikšmės. Taip pat drausminei atsakomybei kilti neturi įtakos, kokia buvo turto vertė ir ar kilo baudžiamoji ar administracinė atsakomybė.¹⁷⁸ LAT pabrėžė, kad tokiems darbuotojo veiksams patvirtinti nereikalingas teismo nuosprendis ar institucijų įsikišimas, todėl galima remtis kitomis įrodinėjimo priemonėmis. Darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu gali sukelti darbuotojui problemų susirasti naują darbą, sumenkinti jo reputaciją visuomenės, artimųjų akyse. Šie argumentai reikalauja suformuoti neabejotiną išvadą, kad darbuotojas atliko atitinkamus veiksmus. Įrodymų pakankamumo klausimas turi būti sprendžiamas taikant griežtus kriterijus.¹⁷⁹

8) Darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai. Darbo kodekso 123 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta imperatyvi norma – darbuotojas, atvykęs į darbą neblaivus, privalo būti nušalintas ir jam nemokamas darbo užmokestis. Neblaivumo faktas gali būti nustatomas ne tik medicinine išvada, bet ir visomis Civilinio proceso kodekso¹⁸⁰ 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse nurodytomis įrodinėjimo priemonėmis.¹⁸¹ Neblaivumo nustatymo tvarka yra įtvirtinta Transporto

¹⁷⁷ 2006 m. gegužės 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, Nr. 3K-3-351/2006, *kat.* 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4.

¹⁷⁸ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 399.

¹⁷⁹ 2004 m. spalio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. Žižiūnaitė v. AB „Panevėžio duona“*, Nr. 3K-3-513/2004, *kat.* 2.4.3.7.

¹⁸⁰ Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

¹⁸¹ TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 470.

priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklėse¹⁸². Taisyklėse taip pat įtvirtintos neblaivumo bei apsvaigimo sąvokos. Neblaivumas įvardijamas kaip asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija viršija 0,4 promilės. Apsvaigimas - asmens psichikos būseną ar elgesio sutrikdymas, kuriuos sukelia pavartotos psichiką veikiančios medžiagos. Darbuotojui gali būti skiriama drausminė nuobauda tik jei nustatyti visi juridiniai faktai: darbuotojas yra apsvaigęs ar neblaivus; jis yra darbe ir darbo metu; apsvaigimo ar neblaivumo nesukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai. LAT suformavo vieningą praktiką, kad darbuotojas, nors ir turintis didelį darbo stažą ir nusižengęs pirmą kartą, pažeidęs šio punkto nuostatas, turi būti atleidžiamas iš darbo.¹⁸³ Tarybiniu laikotarpiu neblaivaus darbuotojo pasirodymas darbe buvo laikomas pravaikšta.¹⁸⁴ Užsienio autoriai nėra tokie kategoriški ir siūlo atsižvelgti į aplinkybes: ar alkoholis vartojamas įmonėje per oficialias šventes, koks yra darbuotojo girtumo laipsnis, ar darbuotojui reikia bendrauti su klientais, ar jo darbo vieta yra saugi.¹⁸⁵ JAV teismai suformavo praktiką, kad darbuotojui gali būti taikoma drausminė atsakomybė ir už narkotinių medžiagų vartojimą ne darbo metu, jei tai pažeidžia įmonės reputaciją (pavyzdžiui, informacija apie darbuotoją, dirbantį įmonėje X ir vartojantį narkotikus, paskelbiama spaudoje), jei darbuotojui dėl to sunkiau atlikti darbo pareigas, tai neigiamai įtakoja kitus darbuotojus.¹⁸⁶

9) Neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Šis pažeidimas susideda iš dviejų elementų: neatvykimo į darbą visą dieną bei neatvykimo be svarbių priežasčių. Svarbių priežasčių sąrašo nėra, todėl kiekvienu atveju darbdavys sprendžia, ar priežastis gali būti laikoma svarbia.¹⁸⁷ Darbuotojas, įvykdęs šį pažeidimą, nebūtinai yra atleidžiamas iš darbo: darbdavys turi išsiaiškinti pažeidimo sunkumą, pasekmes, kaltę, darbuotojo darbą prieš pažeidimą, skiriamos nuobaudos tikslingumą ir panašiai.¹⁸⁸ Svarbių ir nesvarbių priežasčių pavyzdžių galima rasti teismų praktikoje. Vienoje byloje neatvykimas į darbą visą dieną buvo pripažintas šiurkščiu, kai darbuotoja

¹⁸² patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 12 d. nutarimu Nr. 452 „Dėl Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, 56-2000.

¹⁸³ 2004 m. balandžio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-272/2004, kat. 2.4.3.9.

¹⁸⁴ BALEVIČIUS, Z. *Darbuotojų drausminė ir turtinė atsakomybė*. Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1964, p. 74.

¹⁸⁵ MADER-CLARK, M.; GUERIN, L. *The progressive discipline handbook – smart strategies for coaching employees*. USA: Consolidated Printers Inc. 2007, p. 124.

¹⁸⁶ EMENER, W. G.; HUTCHISON, W. S.; RICHARD, M. A. *Employee Assistance Programs – Wellness/Enhancement Programming*. Fourth edition. Springfield, IL: Charles C Thomas, 2009, p. 267.

¹⁸⁷ 2007 m. liepos 24 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“*, Nr. 3K-3-311/2007, kat. 11.9.13.

¹⁸⁸ 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. B. v. AB „Lifosa“*, Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2.4.3.10.

sąmoningai nepaisė suminės darbo laiko apskaitos grafiko ir nėjo į darbą, nors tokios darbo sąlygos jai buvo žinomos ir pasirašytinai sutikta su jomis.¹⁸⁹ Dažnas pažeidimas – kai darbuotojas neatvyksta į darbą visą dieną įspėjimo dėl darbo sutarties nutraukimo laikotarpiu.¹⁹⁰ Kitoje byloje Teismas išaiškino, kad šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu negali būti laikoma pravaikšta, kuri įvyko dėl darbuotojo neįgalumo ir be darbuotojo sutikimo pasikeitus būtinajai darbo sąlygai (darbo vietai).¹⁹¹ Pažymėtina, kad esant ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo, remiantis Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalimi ar 128 straipsniu, darbuotojas, pasibaigus įspėjimo terminui, ir toliau turi eiti į darbą, kol ginčas bus išspręstas kompetentingų institucijų, nes, priešingu atveju, jam bus skiriama pravaikšta. Rusijos federacijos kodekse nustatyta daugiau nei keturių valandų pravaikšta, o LTSR darbo įstatymų kodekse buvo nustatyta 3 valandų pravaikšta galimam darbuotojo atleidimui iš darbo.

10) Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi. Darbuotojų privalomąjį sveikatos tikrinimąsi reglamentuoja LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 21 straipsnis. Darbo kodekso 265 straipsnis nurodo darbuotojų kategorijas, kurioms sveikatą tikrintis yra privaloma periodiškai: tai asmenys iki aštuoniolikos metų; asmenys, kurie gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių; dirbantys naktį ar pamainomis. Darbuotojai sveikatą tikrinasi darbo metu, o nesutikę tikrintis – nušalinami nuo darbo. Profesijų, darbų, kuriuos dirbantys asmenys privalo periodiškai tikrintis sveikatą, sąrašą nustato Vyriausybė. LAT Senato nutarime¹⁹² išvardijo juridinių faktų visumą, kuri būtina konstatuoti darbo drausmės pažeidimui: darbuotojas buvo priskirtas prie tų, kurie privalo tikrintis sveikatą; darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą darbuotojų sąrašą, kuriems būtina tikrintis sveikatą; darbuotojas buvo supažindintas su sveikatos tikrinimosi grafiku; darbuotojas atsisakė laiku pasitikrinti sveikatą.

11) Kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Šis punktas įtvirtina šiurkščių pažeidimų sąrašo nebaigtinumą. LAT išaiškino, kad kiti nusižengimai gali būti įtvirtinti kituose norminiuose ar lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos

¹⁸⁹ 2004 m. balandžio 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. G. v. UAB „VP Market“*, Nr. 3K-3-300/2004.

¹⁹⁰ 2004 m. lapkričio 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *T. J. v. UAB „Zepter International“*, Nr. 3K-3-644/2004, kat. 2.4.3.10, 2.4.2.

¹⁹¹ 2008 m. gegužės 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka*, Nr. 3K-3-274/2008, kat. 11.7.2; 11.9.10.8.

¹⁹² 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr.45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, Teismų praktika, 2004.07.20, Nr. 21.

taisyklėse.¹⁹³ Pažeidimas taip pat gali būti priskirtinas prie šiurkščių, jeigu pagal veikos objektyviusius ir subjektyviusius požymius (darbuotojo elgesį, nuostolius, kaltę, kitų asmenų įtaką ir kitas aplinkybes) šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.¹⁹⁴ Kitas svarbus faktas konstatuoti, kad pažeidimas yra šiurkštus - darbdavio pasitikėjimo darbuotoju praradimas, kai pažeidžiami darbdavio interesai.¹⁹⁵ Kaip pavyzdį galima įvardinti buhalterio atleidimą iš darbo už buhalterinės apskaitos pažeidimus. Šiuo atveju lemiamą reikšmę turi darbdavio pasitikėjimo darbuotoju praradimas, o ne žalos buvimo faktas.¹⁹⁶ Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą gali atlikti ir pirmųjų dešimties Darbo kodekso 235 straipsnio punktų papildymo funkciją. Pavyzdžiui, pagal šį punktą bus kvalifikuojama veika, susijusi su komercinėmis paslaptimis, tačiau nenurodyta Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte.¹⁹⁷ Lekt. V. Vėgelio¹⁹⁸ bei Darbo kodekso komentaro autorių nuomone¹⁹⁹ darbuotojas turėtų atsakyti už pažeidimus pagal šį punktą, jei jie buvo įtvirtinti bet kokios teisinės galios teisės akte. Darbdaviui pačiam spręsti, ar vienoks ar kitoks darbuotojo poelgis gali būti vadinamas šiurkščiu nusižengimu, galimybė neturėtų būti suteikta. Autoriai nepateikė nuomonės dėl šio punkto taikymo galimybės esant sunkaus darbo tvarkos pažeidimo atvejui, todėl pritartina LAT pozicijai, kadangi tik nedaugelis nusižengimų gali būti nustatyti darbuotojo darbą reglamentuojančiuose teisės aktuose, o šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo nustatymas pagal jo pobūdį leidžia praplėsti atsakomybės taikymą pagal šį punktą.

Apibendrinant skyrių, galima teigti, kad išskirtinos kai kurios profesijos ir pareigybės, kurių pobūdis reikalauja ypatingų gebėjimų, tuo pačiu yra lengviau nusižengti darbo drausmei, etikos normoms, ko pasekoje kyla drausminė atsakomybė. Palyginus Lietuvos ir užsienio valstybių reglamentavimą, galima teigti, kad jis yra gana griežtas nusižengusiam darbuotojui. Taip pat pastebėtina, kad iš esmės teismų praktika yra jau susiformavusi daugeliu aspektų, susijusių šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejais. Norint taikyti drausminę atsakomybę, reikalingi visi elementai: subjektas, objektas, subjektyvioji bei objektyvioji pusė. Subjektyvioji ir objektyvioji pusė yra vadinama

¹⁹³ 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. Karužienė v. UAB „Lietuvos draudimas“*, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8.

¹⁹⁴ 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8.

¹⁹⁵ 2007 m. gruodžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8.

¹⁹⁶ 2007 m. gruodžio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Ch. v. individuali L. Š. įmonė (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.4; 11.9.10.8; 11.10; 14.4; 15.3.2; 114.11; 116.1; 121.18.

¹⁹⁷ 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. Karužienė v. UAB „Lietuvos draudimas“*, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8.

¹⁹⁸ VĖGELIS, V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004, p. 374.

¹⁹⁹ P. 343, 344.

drausminės atsakomybės sąlygomis. Nesant bent vienai sąlygai, atsakomybės taikyti negalima, todėl būtina išnagrinėti šių sąlygų ypatumus bei teismų praktiką.

4. Drausminės atsakomybės sąlygos

Darbo kodekso 234 straipsnis išskiria tik dvi drausminės atsakomybės sąlygas. Tai neteisėti darbuotojo veiksmai bei jo kaltė. Manytina, kad būtų galima taikyti įstatymo analogiją, remiantis Darbo kodekso 9 straipsnio 1 dalimi, kuri suteikia galimybę taikyti darbo teisės normas, reglamentuojančias panašų santykį. Panašus į drausminę atsakomybę yra materialinės atsakomybės institutas, kadangi abu šie institutai nustato teisinę atsakomybę darbuotojams. Darbo kodekso 246 straipsnis nustato daugiau atsakomybės sąlygų. Paskutiniai du normos punktai nustato specialias sąlygas atsirasti materialinei atsakomybei, todėl taikomi negali būti. Taigi be darbuotojo veiksmy ir kaltės dar galima išskirti žalos padarymo faktą bei priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo. Šios keturios sąlygos yra bendrosios teisinės atsakomybės sąlygos, kurios yra privalomi elementai bet kokiai teisinei atsakomybei kilti.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog drausminės atsakomybės sąlygos yra keturios. Tai:

1. konkretaus darbuotojo neteisėta veika,
2. žalingos pasekmės,
3. priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtos veikos ir žalingų pasekmių,
4. darbuotojo kaltė.

Pažymėtina, kad drausminei atsakomybei kilti šios sąlygos turi atsirasti vienu metu. O nesant bent vienai sąlygai, atsakomybė kilti negali. Tiek šiuurkščiam, tiek nešiuurkščiam darbo drausmės pažeidimui nustatyti ir taikyti drausminę atsakomybę yra būtinos visos keturios sąlygos. Šių sąlygų buvimą privalo įrodinėti darbdavys.

Svarbu ir tai, kad šios sąlygos parodo, jog drausminė atsakomybė gali būti tik individuali.²⁰⁰ Kol nėra nustatyta, koks darbuotojas įvykdė darbo drausmės pažeidimą, negalima taikyti drausminės atsakomybės.²⁰¹ Vienoje byloje LAT konstatavo, jog kolektyvinė drausminė atsakomybė yra negalima. Byla buvo susijusi su tuo, kad dvi darbuotojos dirbo kioske, kuriame buvo rasta panaudotų mobiliojo ryšio kortelių. Su darbuotojomis buvo sudaryta kolektyvinė materialinės atsakomybės sutartis, todėl darbdavio nuostoliai buvo kompensuoti abiejų darbuotojų sąskaita. Tokia veika priskirtina šiuurkščiam darbo pareigų pažeidimui ir darbdavio iniciatyva, be materialinės, galėtų kilti ir drausminė atsakomybė. Tačiau kadangi kolektyvinė drausminė atsakomybė

²⁰⁰ 2007 m. vasario 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje I. Č. v. UAB „Kelio restoranai“, Nr. 3K-3-69/2007, kat. 11.9.10.7.

²⁰¹ 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Nijolė Mikalauskienė v. VšĮ Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.

negalima, o įrodyti, kuri darbuotoja pasinaudojo darbuotojo turtu savo reikmėms, pritrūko duomenų, - drausminė atsakomybė kilti negali.²⁰²

Toliau darbe bus aptartos visos drausminės atsakomybės sąlygos.

Konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai - tai elgesys, kuris pasireiškia darbuotojo veikimu (netinkamas darbo pareigų atlikimas) arba neveikimu (darbo pareigų neatlikimas). Veikimas – tai aktyvūs darbuotojo veiksmai, kai pažeidžiamos teisės normos, reglamentuojančios darbo tvarką darbovietėje. Neveikimas pasireiškia darbuotojo pasyviu elgesiu, kuris sukelia tam tikrus neigiamus padarinius.²⁰³ Neteisėtu darbuotojo elgesiu pripažįstamas toks asmens elgesys, kuris prieštarauja norminių teisės aktų normoms, darbo tvarkos taisyklėms ir pareiginėms instrukcijoms.²⁰⁴

LAT teigė, kad dažnai veikia pažeidžiami ne tik norminiai teisės aktai, bet ir darbdavio ar kito nukentėjusiojo interesai. Byloje darbuotoja, nors nebuvo savo kabinete, veikė išimtinai darbdavio interesais, todėl ši veika negali būti laikoma darbo drausmės pažeidimu.²⁰⁵ Kai kurie autoriai išskyrė ir moralines pražangas, kurios įtvirtintos teisės aktuose.²⁰⁶

Atkreiptinas dėmesys, kad darbo drausmės pažeidimu gali būti pripažinta ir tęstinė veika, kuri padaroma per trumpesnę ar ilgesnę laiką.²⁰⁷

Svarbu atskirti atvejus, kada darbuotojo elgesys nėra laikomas darbo drausmės pažeidimu:

1. Kai darbuotojas neatlieka ne darbo pareigų, pavyzdžiui, atsisako dalyvauti streike.
2. Kai darbuotojas neatlieka neteisėtų darbdavio nurodymų.²⁰⁸ Šiuo atveju reikia išsiaiškinti, ar darbdavio veiksmai yra neteisėti ir kokie tai veiksmai. Darbo kodekso 228 straipsnis įtvirtina darbuotojo pareigą vykdyti tik teisėtus darbdavio nurodymus. Pažymėtina, kad Darbo įstatymų kodekse teisėtumo elemento nebuvo. Teisėtas elgesys yra toks, kuris atitinka teisės normas, yra teisės normų leidžiamas.²⁰⁹ Pavyzdžiui, darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas dirbtų pavojingomis darbuotojų

²⁰² 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Valerija Balnienė v. UAB „Lietuvos spaudos“ Kauno agentūra*, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.10.

²⁰³ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 350.

²⁰⁴ 2010 m. gruodžio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A.S. v. Klaipėdos rajono Plikių pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-511/2010, kat. 11.9.10.7; 11.9.13.

²⁰⁵ 2008 m. spalio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. B. v. VšĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11.

²⁰⁶ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 218.

²⁰⁷ 2004 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *E. C. v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas*, Nr. 3K-3-503/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.

²⁰⁸ 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Čuprinskas v. VĮ „Vilniaus kraujo centras“*, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.

²⁰⁹ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004, p. 319.

sveikatai ar gyvybei sąlygomis. Darbuotojas, gavęs vykdyti neteisėtus nurodymus turėtų jų nevykdyti, o apie tai pranešti administracijai bei darbdaviui.²¹⁰

3. Kai darbuotojas neatlieka tam tikro darbo, nes nežino, jog jį reikia atlikti. Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalis imperatyviai nustato reikalavimą darbdaviui supažindinti darbuotoją su esamomis darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais teisės aktais. Jeigu darbuotojas nėra supažindinamas su jo darbo funkcijomis, jų tinkamai neatlikus arba išvis neatlikus, darbuotojui negali būti taikoma drausminė atsakomybė.²¹¹ Darbuotojo pareigas nustatančių teisės aktų išsamumas turėtų priklausyti nuo darbo pobūdžio. Be abejo, taisyklės turi būti nustatytos kuo išsamiau, tačiau kai kurių profesijų atstovų pareigos turėtų būti nustatytos lakoniškai. Tai susiję su darbuotojais, kurie patys priima sprendimus, vadovaudamiesi specialiomis žiniomis (pavyzdžiui, gydytojai).²¹² Taigi ne visais atvejais darbuotojas gali remtis nežinojimu, kad tam tikras pareigas reikia atlikti, o darbdaviui šiuo atveju kyla pareiga priimti atitinkamus lokalinius teisės aktus bei tinkamai supažindinti darbuotojus su jais.

4. Darbo drausmės pažeidimu nelaikomas ir tam tikrų gebėjimų, reikalingų darbui atlikti, neturėjimas²¹³ bei darbingumo praradimas.²¹⁴

5. Dar galima išskirti aplinkybes, šalinančias veikos neteisėtumą: būtinąją gintį, būtinąjį reikalingumą bei nenugalimą jėgą (*force majeure*). Šių kategorijų definicijos yra pateiktos Civilinio kodekso 6.253, 6.212 straipsniuose.

Kita sąlyga drausminei atsakomybei atsirasti yra **žalingos pasekmės**. Pažymėtina, kad žalingos pasekmės gali turėti materialiąją ir formaliąją išraišką. Materialioji išraiška gali pasireikšti kaip darbdavio patirti nuostoliai, pavyzdžiui, kai darbuotojas pasisavina turtą. Kai kada žala gali neturėti materialios išraiškos ir būti suprantama kaip teisės akto pažeidimas, kuris sukelia tam tikras neigiamas pasekmes, pavyzdžiui, pažeidžiami darbdavio interesai.²¹⁵ Iš esmės daugeliu darbo drausmės pažeidimo atvejų yra pažeidžiami darbdavio ar kitų asmenų interesai, todėl visgi manytina, kad žala yra būtina drausminės atsakomybės sąlyga.

²¹⁰ VĖGELIS, V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. 2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 370.

²¹¹ 2006 m. gegužės 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4.

²¹² 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje Irena Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos apžiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

²¹³ BAGDANSKIS, T.; Dambrauskienė G.; Guobaitė R.; et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 267.

²¹⁴ BALEVIČIUS, Z. *Darbuotojų drausminė ir turtinė atsakomybė*. Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1964, p. 76.

²¹⁵ 2008 m. spalio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. B. v. VšĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11.

Teismų praktika įrodo, kad žala yra būtina sąlyga drausminei atsakomybei atsirasti, tačiau taip nemano doc. dr. T. Bagdanskis teigdamas, kad apsvaigusio arba nesutinkančio tikrintis sveikatą darbuotojo atveju, žala neatsiranda.²¹⁶ Su nuomone negalima sutikti, nes LAT pabrėžė, kad pažeisti interesai gali būti laikomi žala.

Apie **priežastinį ryšį**, kaip drausminės atsakomybės sąlygą, literatūroje daug duomenų nepateikiama ir nukreipiama į kitų teisinės atsakomybės rūšių skyrius, kadangi ši sąlyga yra bendra visoms teisinės atsakomybės rūšims. Priežastinis ryšys gali būti suprantamas kaip objektyviai egzistuojanti kategorija, kuri nurodo sąsają tarp neteisėtos veikos ir pasekmių.²¹⁷ Manytina, kad drausminės atsakomybės atveju, atsakomybei atsirasti yra reikalingas tik tiesioginis priežastinis ryšys, kadangi atsakomybė yra individuali ir ji skiriama tik konkrečiam darbuotojui. Faktui, kad priežastinis ryšys yra, nustatyti reikia, kad: darbuotojas turėjo teisinę pareigą; jis tą pareigą pažeidė; šiuo pažeidimu buvo padaryta žalos; nėra kitų įvykių, kurie galėjo nutraukti priežastinio ryšio grandinę.²¹⁸ LAT vienoje byloje nustatė, kad priežastinis ryšys buvo pakankamas skirti darbuotojai drausminę nuobaudą, kai vaikų globos namų auklėtoja žiemos metu atidarė langą, o vėliau susirgo viena jos auklėtinių. Pareigybinėse instrukcijose buvo nustatyta, kad auklėtoja yra atsakinga už savo auklėtinių sveikatą.²¹⁹

Paskutinė drausminės atsakomybės sąlyga yra **darbuotojo kaltė**. Dar 1990-aisiais darbuotojo kaltė buvo suprantama subjektyviai – kaip darbuotojo psichinis santykis su daroma veika ir jos padariniais.²²⁰ Dabar kaltė darbo teisėje, kaip ir civilinėje teisėje, yra suprantama objektyviai: veiką vertinant pagal objektyvius elgesio standartus. Darbuotojo elgesys turi būti vertinamas jį lyginant su *protingo žmogaus (bonus pater familias)* kategorija.²²¹ Prancūzijoje kaltė suprantama kaip bet koks neatitikimas rūpestingos „šeimos galvos“ kategorijai. Vokietijoje vietoj šios kategorijos taikomi reikalavimai skirtingoms asmenų grupėms (pagal profesiją ir panašiai).²²² Byloje dėl komercinės paslapties atskleidimo, LAT konstatavo, jog norint išsiaiškinti, ar buvo darbuotojo kaltė, turi būti analizuojami ne jo veiksmai ir kitos aplinkybės, o teisės normos,

²¹⁶ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 57.

²¹⁷ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 352.

²¹⁸ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 211.

²¹⁹ 2004 m. kovo 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. B. v. Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“*, Nr. 3K-3-243/2004, kat. 2.4.3.6.

²²⁰ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 219.

²²¹ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 353.

²²² BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 215.

reglamentuojančios darbuotojų elgesio standartus. Svarbu tai, ar tokie teisės aktai priimti, ar darbuotojai su jais supažindinti, kokios įtvirtintos darbuotojų pareigos.²²³

Nors Darbo kodekse nėra nurodyta kaltės forma, tačiau ji gali pasireikšti tiek tyčios, tiek neatsargumo forma.²²⁴ Veika yra atlikta tyčia, kai darbuotojas sąmoningai atlieka veiksmus, kurie sukelia negatyvias pasekmes. Neatsargumas gali būti didelis (kai nesilaikoma paprastų elgesio taisyklių) ir paprastas (kai darbuotoji trūksta atidumo, rūpestingumo, atsargumo).²²⁵ Veikos atlikimo tyčia pavyzdžiu galėtų būti įvardijamas seksualinio priekabiavimo atvejis. Didelis neatsargumas galėtų pasireikšti valstybinės paslapties atskleidimu to nesiekiant (pavyzdžiui, viešoje vietoje paliekami dokumentai). Paprasto neatsargumo pavyzdį pateikia LAT. Vienoje byloje teismas nustatė, kad darbuotojos, kaip finansų apskaitos skyriaus specialistės, darbo funkcijos buvo nustatytos tinkamai, tačiau dėl jos nerūpestingumo buvo laiku nenutrauktas nedarbingumo išmokų mokėjimas. Teismas nustatė, kad tokia veika yra laikoma darbo drausmės pažeidimu, o nerūpestingumas yra viena iš neatsargios kaltės rūšių, todėl drausminė atsakomybė gali būti taikoma.²²⁶

Darbuotojo kaltė nėra preziumuojama, todėl visais atvejais darbdavys turi įrodyti kaltės, kaip ir kitų sąlygų egzistavimą.²²⁷ Tokiu būdu siekiama apginti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesus, apsaugant jį nuo nepagrįstos nuobaudos taikymo. Tai ypač aktualu recesijos laikotarpiu, kai darbdaviai siekia mažinti darbuotojų skaičių, nenorėdami mokėti išeitinės išmokos.

Vienoje byloje LAT konstatavo, kad darbuotojai negalima skirti drausminės atsakomybės už telefoninių pokalbių limito viršijimą, kadangi ji telefonu naudojosi tik darbo tikslais. Tokioje darbuotojos veikoje nėra kaltės sąlygos, todėl drausminė atsakomybė nekyla.²²⁸

Apibendrinus skyrių, galima teigti, kad didelis vaidmuo nustatant drausminės atsakomybės sąlygų ypatumus tenka teismų praktikai, kadangi šios sąlygos yra bendrosios visoms teisinės atsakomybės rūšims. Taip pat pažymėtina, kad teismų praktika jau yra iš esmės susiformavusi drausminės atsakomybės sąlygų klausimais.

²²³ 2006 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Z. v. AB „Parex bankas“*, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8.

²²⁴ 2007 m. gruodžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8.

²²⁵ NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 354.

²²⁶ 2010 m. liepos 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. K. v. Akmenės darbo birža*, Nr. 3K-3-311/2010, kat. 11.9.10.7; 16.2.4.

²²⁷ 2006 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Z. v. AB „Parex bankas“*, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8.

²²⁸ 2001 m. rugsėjo 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Regina Šulskytė v. Šiaulių „Aušros“ muziejus*, Nr. 3K-3-773/2001, kat. 8.2.1.

IŠVADOS

1. Išnaginėjus drausminę atsakomybę reglamentuojančias nuostatas, esančias Darbo kodekse, Darbo įstatymų kodekse bei Darbo sutarties įstatyme, galima daryti išvadą, kad drausminės atsakomybės reglamentavimas keitėsi nežymiai.
2. LAT savo praktikoje yra suformulavęs keletą principų, kuriais grindžiama drausminė atsakomybė: atsakomybės neišvengiamumo; protingumo, sąžiningumo, teisingumo; darbuotojo individualios drausminės atsakomybės bei paskirtos nuobaudos teisingumo.
3. Nors valstybės tarnybos ir darbo santykiai formaliu požiūriu yra atskirti, tačiau jie yra gana susipynę. Praktikoje neišspręsti klausimai dėl darbuotojų ir tarnautojų funkcijų atskyrimo, kai tame pačiame juridiniame asmenyje vieni atlieka kitų funkcijas arba kai tas pačias funkcijas atlieka tiek darbuotojai, tiek valstybės tarnautojai. Šiuo atveju svarbu tai, kad darbuotojams, lyginant su valstybės tarnautojais, yra taikoma griežtesnė drausminė atsakomybė.
4. Specialiąja drausmine atsakomybe nustatomi specialūs pagrindai bei drausminės nuobaudos atskiroms darbuotojų kategorijoms. Specialiosios drausminės atsakomybės teisės aktai turėtų nustatyti griežtesnę atsakomybę atitinkamiems darbuotojams, tačiau ir Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas nustato švelnesnę drausminę nuobaudą neblaiviams ar apsvaigusiams nuo narkotinių, toksinių medžiagų darbuotojams, atėmus jiems specialiąją teisę iki vienerių metų ir perkėlus į žemesnes pareigas. Tokios teisės normos yra keistinos.
5. Kadangi drausminė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių, Lietuvos teisės teorijoje gali būti išskiriamas juridinis ir faktinis drausminės atsakomybės pagrindas.
6. Kai kurioms darbuotojų kategorijoms keliami didesni darbo drausmės reikalavimai, pavyzdžiui, vadovaujančias pareigas einantiems, finansines operacijas vykdančiams darbuotojams, auditoriams, draudimo brokeriams. Kai kurioms kategorijoms, pavyzdžiui, mokytojams, keliami didesni etikos reikalavimai. Darbuotojams, kurie savo darbe taiko specialias žinias ir patys priima sprendimus, pavyzdžiui, gydytojams, rekomenduojama nustatyti labiau lakoniškas ir abstraktesnes pareigines instrukcijas. Šių didesnių reikalavimų iškėlimas sukuria daugiau drausminės atsakomybės pagrindų ir sudaro prielaidą dažniau taikyti drausminę atsakomybę.

7. Išnagrinėjus užsienio valstybių darbo įstatymus, galima daryti išvadą, kad daugelyje užsienio valstybių (Bulgarija, Čekija, Vengrija, D. Britanija) nustatytas liberalesnis reglamentavimas darbo drausmę pažeidusių darbuotojų atžvilgiu nei Lietuvoje, kadangi nėra nustatomi šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašai (arba jie yra trumpesni). Taip pat kai kurios užsienio įmonės (pavyzdžiui, D. Britanijos) nusistato laipsniškos darbo drausmės (*progressive discipline*) politiką, kurios tikslas ne bausti ar atleisti iš darbo, o pataisyti nusižengusį darbuotoją.
8. Nors teorijoje nėra vieningos nuomonės, remiantis LAT praktika, teigtina, kad žala yra būtina drausminės atsakomybės sąlyga. Formaliuoju požiūriu žala atsiranda tada, kai ji neturi materialios išraiškos – kai pažeidžiami darbdavio ar kitų asmenų interesai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. Tarptautiniai teisės aktai

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios. 2001, Nr. 49 – 1704.
3. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
4. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. OL L 269, 2002 10 5.
5. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. OL L 288/32, 1991 10 18.

2. Lietuvos Respublikos teisės aktai

2.1. Lietuvos Respublikos įstatymai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr.33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. IX-926. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), patvirtintas 2002 m. vasario 28 d. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. IX-743. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
4. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), patvirtintas 2000 m. rugsėjo 26 d. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. VIII-1968. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741.
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais), patvirtintas 2000 m. liepos 18 d. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. VIII-1864. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

6. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.
7. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
8. Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 94-4246.
9. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 63-2853.
10. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.
11. Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 53-2042.
12. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 57-2297.
13. Lietuvos Respublikos audito įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 59-1916; 2008, Nr. 82-3233.
14. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856.
15. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 105-3019; 2004, Nr. 4-29 (2004-01-07).
16. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.
17. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 110-3024; 2004, Nr. 170-6238.
18. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.
19. Lietuvos Respublikos notariato įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 28-810.
20. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
21. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

2.2. Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai

1. Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statusas, patvirtintas Susisiekimo ministerijos 2008 m. gruodžio 31 d. nutarimu Nr. 3-527. Valstybės žinios, 2009, Nr. 4-101.
2. Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodeksas, patvirtintas Muitinės departamento generalinio direktoriaus 2006 m. gruodžio 27 d. įsakymu Nr. 1B-888.
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 568 „Dėl Sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo pagal darbo aplinkos veiksnius kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr.: 67 -2460.

4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo (Dėl Darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, patvirtinimo)“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2120.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 „Dėl Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, 56-2000.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimu Nr. 503 patvirtintas „Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos aprašas“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 102-3948.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr.: 14 -559.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.
9. Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas, patvirtintas Susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 15 d. įsakymu Nr.12. Valstybės žinios, 1998, Nr. 12-283.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 15 d. nutarimu Nr. 92 patvirtinta Transporto priemonių vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo būsenos nustatymo tvarka. Valstybės žinios, 1996, Nr. 6-158.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimu Nr. 118 patvirtintas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas, Valstybės žinios, 2004, Nr. 72-2489.

3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję

santykiai, atitiktis Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. Valstybės žinios, 2004-12-18, Nr. 181-6708, 2004.12.29, Nr.: 186.

4. Užsienio valstybių teisės aktai

1. BULGARIA LABOUR CODE. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN016079.pdf>>.
2. CZECH LABOUR CODE. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/labour_code.pdf>.
3. HUNGARY ACT XXII OF 1992 ON THE LABOR CODE. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>>.
4. LABOR CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION OF 31 DECEMBER 2001. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>>.
5. ROMANIAN LABOUR CODE. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.codulmuncii.ro/en>>.
6. SLOVENIA EMPLOYMENT RELATIONSHIPS ACT. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/#c16979>.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Spausdintinės monografijos ir kitos knygos bei jų dalys

1. BAGDANSKIS, T.; Dambrauskienė G.; Guobaitė R.; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
2. BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos departamentas, 2008.
3. BALEVIČIUS, Z. *Darbuotojų drausminė ir turtinė atsakomybė*. Vilnius: Valstybinė politinės ir mokslinės literatūros leidykla, 1964.
4. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.
5. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MARCIJONAS, A.; MONKEVIČIUS, E. *et al.* *Lietuvos teisės pagrindai*. Vilnius: Justitia, 2004.
6. NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS I.; DAVULIS T.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
7. NEKROŠIUS *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

8. ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005.
9. ŠEDBARAS, S. Valstybės tarnautojų teisinė atsakomybė ir jos ribos. In *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008.
10. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
11. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
12. VAIČAITIS, V. A. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai, turintys darbo teisinių santykių elementų? In *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008.
13. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.
14. VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.
15. VĖGELIS, V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. 2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.
16. DUDDINGTON, J. *Employment Law*. England: Pearson Education Limited, 2007.
17. EMENER, W. G.; HUTCHISON, W. S.; RICHARD, M. A. *Employee Assistance Programs – Wellness/Enhancement Programming*. Fourth edition. Springfield, IL: Charles C Thomas, 2009.
18. MADER-CLARK, M.; GUERIN, L. *The progressive discipline handbook – smart strategies for coaching employees*. USA: Consolidated Printers Inc. 2007.
19. MOSER, J. P.; WILSON, B. D. *Supervising 101– Putting the Super Back in Supervisor*. Boston, MA: A Division Of Lorman Business Center, Inc. 2005.
- 2. Straipsniai iš žurnalų ir kitų spausdintinių testinių leidinių**
 1. ANDRUŠKEVIČIUS, A. Administracinės teisės reguliavimo dalyko sudėtis. *Teisė*, Nr. 43, 2002.
 2. GLEBOVAITĖ, N. Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai. *Teisė*, Nr. 76, 2010.
 3. MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*, t. 56(48), 2004, p. 95 – 105.
 4. VĖGELIS, V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. *Teisė*, Nr. 68, 2008.

5. JOHNSON, B. T. Implementing Progressive Discipline Policies to Minimize Liability and Improve Employee Performance. *The National Law Review*. July 24, 2009.

3. Informacinė literatūra

1. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

1. Europos Teisingumo Teismo 1995 m. spalio 17 d. sprendimas P v S and Cornwall County Council byloje Nr. C-13/94.
2. Europos Teisingumo Teismo 1978 m. birželio 15 d. sprendimas Defrenne (III) v Sabena byloje Nr. C-149/77.
3. Europos Teisingumo Teismo 1977 m. spalio 19 d. sprendimas Ruckdeschel, Albert & Co v Hauptzollamt Hamburg-St Annen byloje Nr. C-117/76, C-16/77.
4. 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr.45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, Teismų praktika, 2004.07.20, Nr. 21.
5. 2010 m. gruodžio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A.S. v. Klaipėdos rajono Plikių pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-511/2010, kat. 11.9.10.7; 11.9.13.
6. 2010 m. liepos 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. K. v. Akmenės darbo birža*, Nr. 3K-3-311/2010, kat. 11.9.10.7; 16.2.4.
7. 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“*, Nr. 3K-3-542/2008, kat. 11.9.10.7; 15.4; 11.9.7; 4.3.
8. 2008 m. spalio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. B. v. Vė Kauno antroji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11.
9. 2008 m. gegužės 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka*, Nr. 3K-3-274/2008, kat. 11.7.2; 11.9.10.8.
10. 2008 m. gegužės 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. B. v. UAB sanatorija (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-245/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8.
11. 2007 m. gruodžio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Ch. v. individuali L. Š. įmonė (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.4; 11.9.10.8; 11.10; 14.4; 15.3.2; 114.11; 116.1; 121.18.

12. 2007 m. gruodžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-565/2007, *kat.* 11.9.10.8.
13. 2007 m. liepos 24 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“*, Nr. 3K-3-311/2007, *kat.* 11.9.13.
14. 2007 m. vasario 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. Č. v. UAB „Kelio restoranai“*, Nr. 3K-3-69/2007, *kat.* 11.9.10.7.
15. 2006 m. gruodžio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. N. v. UAB „Mabivil Papirius“*, Nr. 3K-3-658/2006, *kat.* 11.9.10.8.
16. 2006 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Z. v. AB „Parex bankas“*, Nr. 3K-3-499/2006, *kat.* 15.3.2; 22.8.
17. 2006 m. gegužės 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, Nr. 3K-3-351/2006, *kat.* 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4.
18. 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, *kat.* 11.9.10.8.
19. 2005 m. lapkričio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. B. v. UAB (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-536/2005, *kat.* 125.7.
20. 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. Karužienė v. UAB „Lietuvos draudimas“*, Nr. 3K-3-532/2005, *kat.* 11.9.10.8.
21. 2005 m. kovo 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Ž. v. AB „Lietuvos Avialinijos“*, Nr. 3K-3-178/2005, *kat.* 4.1; 11.9.10.7; 15.3.1.
22. 2005 m. sausio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. Rožkovas v. AB „Klaipėdos kartonas“*, Nr. 3K-3-13/2005, *kat.* 11.9.10.8; 11.10.
23. 2004 m. lapkričio 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *T. J. v. UAB „Zepter International“*, Nr. 3K-3-644/2004, *kat.* 2.4.3.10, 2.4.2.
24. 2004 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *E. C. v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas*, Nr. 3K-3-503/2004, *kat.* 2.4.3.6; 8.2.1.
25. 2004 m. spalio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. Žižiūnaitė v. AB „Panevėžio duona“*, Nr. 3K-3-513/2004, *kat.* 2.4.3.7.
26. 2004 m. birželio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N. J. v. VšĮ Varėnos pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-378/2004, *kat.* 8.2.2.
27. 2004 m. balandžio 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. G. v. UAB „VP Market“*, Nr. 3K-3-300/2004, *kat.* 2.4.3.10.
28. 2004 m. balandžio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Pučkorius v. AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-272/2004, *kat.* 2.4.3.9.

29. 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. B. v. AB „Lifosa“*, Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2.4.3.10.
30. 2004 m. kovo 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. B. v. Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“*, Nr. 3K-3-243/2004, kat. 2.4.3.6.
31. 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Irena Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos apžiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.
32. 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Valerija Balnienė v. UAB „Lietuvos spaudos“ Kauno agentūra*, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.10.
33. 2002 m. kovo 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Božena Komosa v. AB „Naujasis Vilnius“*, Nr. 3K-3-443/2002, kat. 8.2.1; 8.2.2.
34. 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Nijolė Mikalauskienė v. VšĮ Vilniaus kraujo centras*, Nr. 3K-3-143/2002, kat. 8.2.1.
35. 2001 m. rugsėjo 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Regina Šulskytė v. Šiaulių „Aušros“ muziejus*, Nr. 3K-3-773/2001, kat. 8.2.1.
36. 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Čuprinskas v. VĮ „Vilniaus kraujo centras“*, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.
37. 2001 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Aldona Čiužaitė v. Kauno Jono Basanavičiaus vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.
38. 2001 m. sausio 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Zaksas v. UAB „Vilniaus Sigma“*, Nr. 3K-3-24/2001, kat. 2.4.3.7.
39. 1999 m. gruodžio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. B. v. Šilutės rajono vartotojų kooperatyvas*, Nr. 3K-3-986, kat. 1.

IV. INTERAKTYVŪS ŠALTINIAI

1. Baker & McKenzie, Kerres & Diwok. Breaking New Ground – Labour Law in Austria 2007. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <www.eapm.org/index.php/en/content/download/153/.../6a-Austria.PDF>.
2. Baker & McKenzie. Breaking New Ground in France: Labor Law Aspects. 2006. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/5/>>.
3. Baker & McKenzie. Breaking New Ground in Germany: Work Visa and Labor Law Aspects. 2006. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lawfirms/6/>>.

4. Baker & McKenzie. Breaking New Ground in Poland. 2006. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <www.eapm.org/index.php/en/content/download/160/687/.../6a-Poland.pdf>.
5. Baker & McKenzie. Breaking New Ground in Switzerland: Work Visa and Labour Law Aspects. 2006. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=lawfirms>>.
6. Baker & McKenzie. Breaking New Ground in the United Kingdom: Work Visa and Labour Law Aspects in the Twenty First Century. 2006. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=lawfirms>>.
7. Baker & McKenzie. Breaking New Ground in Italy. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: www.eapm.org/index.php/en/content/download/158/681/.../6a-Italy.pdf.
8. DARSOW, Ingebjörg. Implementation of Ethics Codes in Germany: The Wal-Mart Case. Rechtsanwältin, Frankfurt am Main. 03/2005. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art11.htm>>.
9. Discipline And Grievances at Work. The Acas Guide. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=1043>>.
10. Kavoliūnaitė E. Biudžeto lėšų kontrolę vykdančių institucijų bei pareigūnų atskaitomybė ir atsakomybė. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://teise.org/admin/docs/upload/2003_2_egle.doc>.

SANTRAUKA

Drausminė atsakomybė yra svarbus institutas darbo teisės teorijoje, nes juo nustatoma darbuotojų teisinė atsakomybė. Kadangi darbdaviai dažnai taiko šią teisinės atsakomybės rūšį, yra būtina atskleisti ir išnagrinėti esamo reglamentavimo ypatumus, remiantis teismų praktika, teisės aktais ir kita literatūra.

Darbe nagrinėjama drausminės atsakomybės sąvoka, principai, tikslai, funkcijos, reglamentavimas, pateikiamas palyginimas su kitomis teisinės atsakomybės rūšimis, ypač tarnybine atsakomybe.

Magistro darbe išskiriamos dvi drausminės atsakomybės rūšys: bendroji ir specialioji. Bendroji drausminė atsakomybė yra reglamentuojama darbo tvarkos taisyklėmis. Darbe aptariamas ir darbo drausmės reglamentavimas užsienio valstybių įmonėse. Specialioji atsakomybė yra įtvirtinta tik dviejuose teisės aktuose. Pagrindinis jų – Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statusas.

Darbo autorė taip pat nagrinėja darbo drausmės pažeidimo bei šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sąvokas, elementus, aptaria Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas šiurkščių darbo drausmės pažeidimų pavyzdinių sąrašą, teismų praktiką, išskiria keturias drausminės atsakomybės sąlygas: neteisėtą veiką, žalingas pasekmes, priežastinį ryšį ir kaltę.

Categories, Grounds and Conditions of Disciplinary Liability and Imposing It

SUMMARY

Disciplinary liability is an important institution in labour law theory, because it sets liability for employees. It is essential to analyse the peculiarity of current legal regulation on the grounds of judicial decisions, laws and other literature since employers often apply this kind of liability.

A concept, main principles, objectives, functions, legal regulation of disciplinary liability and comparison with other kind of legal liabilities, especially with liability of civil servants, are set in this paper.

There are two categories of disciplinary liability: common and special. Common disciplinary liability is regulated by work rules. Besides the analysis of Lithuanian work rules, there is given a wide consideration about foreign countries experience in this work. Special disciplinary liability is set in a few laws. The most important law regulating special disciplinary liability is The Statute of The Rail Freight Workers Disciplinary Liability of the Republic of Lithuania.

The author examines the concepts, elements of a breach of work duties and a gross breach of work duties, describes the sample list of such breaches situated in the second paragraph of Article 235 of Lithuanian Labour Code. Moreover, there are four conditions of disciplinary liability identified in this paper: illegal activity, adverse consequences, causality and guilt.