

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Audronės Valivonienės,
V kurso darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

DRAUSMINĖS NUOBAUDOS IR JŲ SKYRIMO TVARKA

Vadovas: asist. Arnas Paliukėnas

Recenzentas: lekt. Paulius Koverovas

Vilnius 2012

TURINYS

IŽANGA	2
1. DARBO DRAUSMĖS IR DRAUSMINĖS ATSAKOMYBĖS SAMPRATA IR SĄLYGOS	5
2. DRAUSMINIŲ NUOBAUDŲ RŪŠYS IR JŲ SKYRIMO SĄLYGOS	18
2.1. Drausminių nuobaudų rūšys	18
2.2. Drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo	25
2.3. Specialioji drausminė atsakomybė	53
3. DRAUSMINIŲ NUOBAUDŲ SKYRIMO TVARKA	56
IŠVADOS	69
LITERATŪROS SĄRAŠAS	71
SANTRAUKA	77
SUMMARY	78

Ižanga

Darbas – tai visuomenės gyvenimo ekonominis pagrindas, žmogaus tikslinga veikla, jo fizinių ir protinių sugebėjimų įgyvendinimas siekiant sukurti tam tikras materialines ir nematerialines gėrybes. Darbas atlieka auklėjamąjį vaidmenį, išugdo naudingus organizacinius, drausmės ir dalykinio bendradarbiavimo įgūdžius, suteikia žmogui galimybę save realizuoti. Tokios apimties visuomeniniai santykiai darbo sferoje negali būti teisiškai nereguliuojami. Ši funkcija teisės sistemoje pavesta Darbo teisei. Darbo procese atsirandantys santykiai ir su jais susiję santykiai yra darbo santykiai, kuriuos ir reguliuoja Darbo teisė. Viena iš Darbo teisės reguliuojamų darbo santykių sričių yra darbo santykiai, susiję su teisine visuomeninių darbo santykių subjektų tarpusavio atsakomybe už savo teisių ir pareigų pažeidimą esant darbo santykiams.

Norminiuose aktuose akcentuojamos pagrindinės darbinės darbuotojų ir darbdavio teisės, kurios yra glaudžiai tarpusavyje susijusios, nes vienos darbo sutarties šalies pareigoms atitinka kitos šalies teisės, o šios teisės ir pareigos kartu paėmus sudaro pagrindinį darbo teisinių santykių turinį.

Teisės normų, nustatančių įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarką, darbuotojų ir darbdavio darbo pareigas, paskatinimus už sėkmingą darbą bei drausminę atsakomybę, už darbo pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą esant darbuotojo kaltei sistema, darbo teisėje apibrėžiama kaip darbo drausmė. Už teisėtą darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą, esant darbuotojo kaltei, numatyta drausminė atsakomybė. Drausminė atsakomybė – tai darbuotojo pareiga atsakyti už padarytą darbo drausmės pažeidimą ir patirti įstatyme nustatytas drausmines nuobaudas. Drausminės nuobaudos paskirtis – drausminti nusižengusį darbuotoją, skatinti jį paklusti darbovietės darbo drausmei, sąžiningai atlikti savo darbinės funkcijas. Reikia pastebėti, kad galiojantys darbo įstatymai nenurodo konkrečių darbo drausmės pažeidimų, išskyrus tai, kas pagal Darbo kodekso (toliau – DK) 235 straipsnį laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Būtent tai, darbo drausmės pažeidimų už kuriuos taikoma drausminė atsakomybė, pagrindai ir bus smulkiau nagrinėjami šiame magistro darbe.

Magistro darbo tyrimo tikslas – išanalizuoti drausminių nuobaudų rūšis, jų taikymo, tame tarpe ir darbo sutarčių nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, numatytus

DK 235 straipsnyje, reglamentavimo bei praktinio įgyvendinimo problemas, drausminių nuobaudų skyrimo tvarką.

Tiksliui pasiekti iškelti tokie uždaviniai:

- 1) Atskleisti darbo pareigų, tame tarpe ir šiuurkščių, pažeidimų, numatytų Darbo kodekse sampratas bei pasireiškimo darbo santykiuose galimybę bei būdus;
- 2) Išanalizuoti drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo, kuri taikoma už šiuurkščius darbo pareigų pažeidimus, numatytus DK 235 straipsnio 2 dalyje, skyrimo ir įgyvendinimo tvarką;
- 3) Apžvelgti ir įvertinti drausminės atsakomybės, kurią nustato Lietuvos Respublikos (toliau – LR) įstatymai, reglamentavimo panašumus ir skirtumus su kitų Europos ir Eurazijos sąjungos valstybių įstatymais, reglamentuojančiais darbo drausmės institutą;
- 4) Apžvelgti drausminės atsakomybės taikymą bei teisėtumo kontrolę;
- 5) Apžvelgti DK 235 straipsnio normų ryšį su kitais teisės aktais, reglamentuojančiais valstybės tarnybos, statutinių darbuotojų drausminė atsakomybę;

Magistro darbo tyrimo objektas yra atsakomybės, kuri kyla už darbo drausmės pažeidimus, teisinis reglamentavimas. Daugiausia analizuojama atsakomybę nustatančios normos, įtvirtintos Darbo kodekso XVI skyriuje, nagrinėjami tarnybinės drausminės atsakomybės reglamentavimo aspektai.

Magistro darbe tiriant drausminės atsakomybės teorines ir praktines problemas naudojami bendrieji ir specialieji mokslinio tyrimo metodai. Loginės analizės metodu darbe tiriama norminė, specialioji literatūra, analizuojama teismų praktika. Derinant sisteminių, loginį ir analitinį metodus analizuojama teisės norminių aktų bei kitų dokumentų nuostatos. Paminėti bendrieji ir specialieji mokslinio tyrimo metodai naudojami kompleksiskai ir sistemingai, tampriame sąryšyje vienas su kitu.

Darbo aktualumas ir originalumas grindžiamas tuo, kad kai kurie drausminės atsakomybės aspektai nėra tiesiogiai aptarti norminiais aktais ar plačiau nagrinėti Lietuvos teisės teoretikų, dėl ko darbo santykių subjektams kyla klausimų įgyvendinant savo teises ir pareigas. Tokie atvejai analizuojami teismų praktikos lygmenyje. Todėl svarbus šio darbo šaltinis yra Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) darbo ginčų bylose priimtos nutartys. Baigiamajame darbe sprendžiamos teorinės, taikomosios ir praktinės problemos. Taip pat atkreiptinas dėmesys į nagrinėjamą drausminių nuobaudų parinkimo ir skyrimo kitose valstybėse, ypatingai naujoje valstybių struktūroje – Eurazijos sąjungoje, lyginamąją

analizę. Teisės fakultete šia tema per pastaruosius tris , t.y. 2008-2011 metus tokia analizė nebuvo atlikta. Todėl , mano manymu šis darbas tuo gali būti laikomas originaliu.

Magistro darbą sudaro įžanga, trys dalys, kurių pirmoji ir trečioji yra teorinio pobūdžio. Pirmoje dalyje aptariama drausmės, drausminės atsakomybės sampratos. Antroje dalyje tiriami drausminės atsakomybės pagrindai, išskiriant šiurkščius darbo drausmės pažeidimus. Trečioje dalyje pateikiama drausminių nuobaudų skyrimo tvarka, procesiniai ypatumai. Darbo pabaigoje formuluojamos išvados, pateikiamas literatūros sąrašas bei trumpos darbo santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

1. Darbo drausmės ir drausminės atsakomybės samprata ir sąlygos

Kiekvieno darbuotojo pareiga yra sąžiningai ir dorai dirbti, laikytis nustatytos darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Bendrosios darbuotojų pareigos įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, o konkrečias pareigas konkretina ir detalizuoja pareigybių aprašymai, darbo reglamentai, kolektyvinės sutartys bei kiti lokaliniai teisės aktai. Šių aktų nuostatų nevykdymas arba netinkamas vykdymas sudaro pagrindą traukti darbuotoją drausminėn atsakomybėn ir skirti jam drausminę nuobaudą – pastabą, papeikimą, ar atleidimą iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies pagrindais. DK 237 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitų rūšių drausminės nuobaudos. Šis DK straipsnis nustato specialiąją drausminę atsakomybę.

Teisės teorijoje darbo drausmė suprantama objektyviaja ir subjektyviaja prasme.

Objektyvioji darbo drausmė – tai visuma taisyklių, nustatančių darbo tvarką darbovietėje, darbuotojo, darbdavio ir administracijos pareigas, darbuotojų skatinimo, drausminio poveikio priemonių skyrimo tvarką, drausminės atsakomybės pagrindus. Subjektyvioji darbo drausmė – tai atskiro darbuotojo įsipareigojimas vykdyti visus teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus bei laikytis kitų teisės aktų reikalavimų.¹

Subjektyviaja prasme, darbo drausmė suvokiama kaip konkretaus darbuotojo pareiga paklusti jam privalomų norminių teisės aktų nuostatomis ir vykdyti teisėtus darbdavio bei administracijos nurodymus, duodamus sudarytos darbo sutarties pagrindu.²

Darbuotojų pareigos įtvirtintos DK 228 straipsnyje, kurias galime palyginti su tokių pareigų apibrėžimu kitose valstybėse. Rusijos Federacijos darbo kodekso 21 straipsnis apibrėžia pagrindines darbuotojo teises ir pareigas.³ Šio straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojas privalo sąžiningai atlikti savo pareigas, numatytas darbo sutartyje, laikytis vidaus darbo tvarkos taisyklių, nustatytos darbo drausmės, darbų saugos reikalavimų, vykdyti nustatytas darbo normas, saugoti ir tausoti darbdavio (tame tarpe ir trečiųjų asmenų turtą,

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas / Aut. Kolektyvas, vadovas prof. Ipolitas Nekrošius. Vilnius: Justitia, 2004, p.318.

² Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 382-383.

³ Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ, (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ), //http://www.rhr.ru/text/, žiūrėta 2012 m. kovo 19 d.

jeigu už tą turtą atsakingas darbdavys), nedelsiant pranešti darbdaviui arba kitam tiesioginiam vadovui apie situacijas, keliančias pavojų žmonių sveikatai ir gyvybei, darbdavio turtui (tame tarpe ir trečiųjų asmenų turtui, jeigu už tą turtą atsakingas darbdavys).

Baltarusijos Respublikos darbo kodeksas pakankamai smulkiai vardina darbuotojų pareigas. Minėto kodekso 53 straipsnio 1 dalyje⁴ darbuotojams nustatytos tokios pareigos: 1) sąžiningai atlikti darbinės pareigas, tame tarpe vykdyti nustatytas darbo normas; 2) laikytis vidaus darbo tvarkos taisyklių, kitais dokumentais nustatytos darbo drausmės, vykdyti raštiškus ir žodinius darbdavio nurodymus, neprieštaraujančius įstatymams ir kitiems lokaliniais teisės aktais; 3) neatlikti veiksmų, trukdančių kitiems darbuotojams vykdyti jų darbinės pareigas; 4) užtikrinti reikalingą gaminamos produkcijos, atliekamų darbų, paslaugų kokybę, laikytis technologinės drausmės; 5) laikytis nustatytų darbų saugos reikalavimų, naudotis asmeninėmis apsaugos priemonėmis; 6) saugoti darbdavio turtą; 7) skubiai imtis priemonių, šalinant sąlygas ir priežastis, keliančias grėsmę normalioms darbo sąlygoms; 8) palaikyti švarą ir tvarką darbo vietoje; 9) laikytis nustatytų dokumentų, materialinių vertybių ir piniginių lėšų saugojimo tvarkos; 10) saugoti valstybės ir tarnybines, darbdavio komercines paslaptis, neatskleisti jų; 11) vykdyti kitas pareigas, numatytas įstatymais, lokaliniais teisės aktais bei darbo sutartimi. Minėto straipsnio 2 dalis nustato, kad už nevykdymą ar netinkamą savo pareigų vykdymą darbuotojai atsako pagal Baltarusijos Respublikos darbo kodekso normas ir kitų teisės aktų pagrindais.

Lenkijos Respublikos darbo kodekso⁵ 100 straipsnis nustato pagrindines pareigas darbuotojui: sąžiningai ir atidžiai atlikti savo darbą, vykdyti teisėtus darbdavio nurodymus, susijusius su darbinėmis pareigomis, laikytis nustatytos darbo tvarkos, ir vidaus darbo tvarkos taisyklių, saugos ir sveikatos, priešgaisrinių taisyklių, saugoti darbdavio turtą, neatskleisti informacijos, kuri galėtų pakenkti darbdaviui.

Nagrinęjant Kazachstano Respublikos darbo teisės literatūrą pastebėta, kad darbo pareigų apimtys ir charakteris priklauso nuo daugelio faktorių ir konkretizuojamos priklausomai nuo darbo specifikos ir darbuotojo asmenybės, tačiau svarbiausios darbuotojo pareigos suformuluotos Kazachstano Respublikos darbo kodekse ir kituose norminiuose

⁴ Трудовой Кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-3, Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3, //http://pravo.by/, žiūrėta 2012 m. kovo 19 d.

⁵ Kodeks Pracy, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Stan prawny obowiązujący od 1 marca // http://www.pip.gov.pl// žiūrėta 2012 m. kovo 22 d.

aktuose, tipiniuose nuostatuose, taisyklėse, vidaus darbo tvarkos taisyklėse ir pan. Kazachstano Respublikos darbo kodekso⁶ 22 straipsnis apibrėžia pagrindines darbuotojų teises ir pareigas. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojų teisės šiame įstatyme apibrėžiamos pakankamai plačiai. Minėto straipsnio 1 dalis jungia savyje net 25 punktus, apibrėžiančius darbuotojų teises. Darbuotojo pareigas: atlikti darbo pareigas laikantis darbdavio taisyklių, nustatančių darbo tvarką, laikytis nustatytos darbo tvarkos, darbų saugos ir priešgaisrinės saugos reikalavimų, tausoti ir saugoti darbdavio ir darbuotojų turtą, informuoti darbdavį apie grėsmes žmonių gyvybei, turtui, neskelbti slaptos informacijos, kuri tapo jam žinoma atliekant darbinės pareigas, kompensuoti darbdaviui padarytą žalą, reglamentuoja Kazachstano Respublikos darbo kodekso 22 straipsnio 2 dalis.

Analizuojant Lietuvos ir kitų valstybių Darbo įstatymais reglamentuotas darbuotojų pareigas, matosi, kad apibrėžiant darbuotojų pareigą vykdyti darbdavio ir administracijos nurodymus, išskirtas tokių nurodymų teisėtumas. Teisėtas elgesys - toks elgesys, kuris atitinka teisės nuostatas ir yra teisės normų leidžiamas.⁷ Kad kiekvienas darbuotojas žinotų savo darbus ir atsakomybės ribas, dėl tikslių darbo funkcijų turi būti parengti kiekvieno darbuotojo pareiginiai nuostatai. Tai pati veiksmingiausia ir paprasčiausia priemonė darbo funkcijai aprašyti. Darbuotojų pareiginiuose nuostatuose rekomenduotina apibrėžti darbuotojo pavaldumą, išvardyti konkrečius jo įpareigojimus, pavestų užduočių atlikimo terminus, atsiskaitymo darbdaviui tvarką ir formą, kompetencijos ribas ir pan. Kalbant apie darbuotojui pavestų funkcijų aprašymą, pažymėtina, kad labai sunku aprašyti visus darbuotojo įsipareigojimus, atliekamas funkcijas, todėl rekomenduotina darbuotojo darbo funkcijų aprašymo pabaigoje įrašyti apibendrinančią formuluotę, nustatančią, kad darbdavio duodami pavedimai, nors ir tiesiogiai nesusiję su darbo sutartyje aprašytais pareigomis, tačiau esant tokiai formuluotei pareiginiuose nuostatuose, laikytini teisėtais ir už jų nevykdymą gali būti skiriamos drausminės nuobaudos.⁸ Praktika rodo, kad neretai vienintelis aktas, aprašantis darbuotojui pavedamą funkciją yra darbo sutartis, kurioje įrašoma trumpa formuluotė. Kaip tokiu atveju išsiaiškinti kokios funkcijos įeina į darbuotojo pareigas? LAT 2000 m. spalio 16 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-1012/2000 nurodė, kad darbo funkcija gali būti aiški jau iš paties darbo ar pareigybės pavadinimo. Tai reiškia, kad, net neesant

⁶ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 17.02.2012 г.)// <http://online.zakon.kz/>, žiūrėta 2012 m. kovo 26 d.

⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 318-319.

⁸ 2004 n. Balandžio 26 d. LAT CBS nutartis c.byloje I. Gaubienė v. UAB „VP Market“, bylos Nr. 3K-3-300/2004, kat. 2.4.3.10

darbuotojo pareiginių nuostatų, darbuotojas nėra laisvas atlikti tik tai, kas jam patinka⁹. Pažymėtina, kad tam tikrais atvejais atskirų darbuotojų darbo funkcijas nustato įstatymai (pvz. LR Akcinių bendrovių įstatymo¹⁰ 37 str. 10 d.), todėl pareiginiai nuostatai tik papildomas, bet ne esminis dokumentas reglamentuojantis darbuotojo pareigas.

Darbo kodeksas išsamiai nenustato, kaip plačiai turi būti aprašoma darbo funkcija. Šiuo atveju galima remtis 1991 m. spalio 14 d. priimta Europos Sąjungos Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (91/533/EEB). Šioje direktyvoje nustatyta, kad darbdavys įpareigojamas informuoti darbuotoją apie visus esminius sutartis ir/arba darbo santykių aspektus (Direktyvos 2 straipsnio 1 dalis). Direktyva taip pat įtvirtina, kad ši informacija turi būti pateikiama darbuotojui rašytinės darbo sutartis ir (arba) priėmimo į darbą raštu, ir (arba) vieno ar daugiau rašytinių dokumentų (Direktyvos 3 straipsnio 1 dalis).

Vadovaujantis DK 99 straipsnio 4 dalimi, sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Jeigu darbo santykiams tęsiantis darbuotojo darbo sąlygos yra pakeičiamos arba pakeičiami jo darbą reglamentuojantys darbovietėje galiojantys teisės aktai, darbdavys taip pat turi pareigą supažindinti darbuotoją su tokiais pakeitimais.

Atkreiptinas dėmesys, kad aiškus darbuotojo darbo funkcijų reglamentavimas sudaro prielaidas teisėtam drausminės nuobaudos – pastabos, papeikimo ar atleidimo iš darbo – skyrimui.

DK 234 straipsnyje pateikta darbo drausmės pažeidimo sąvoka aiškina, kad Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Darbo drausmės pažeidimas panašiai apibrėžiamas ir darbo teisės teorijoje – tai kalta neteisėta darbo teisės subjektų veikla, pasireiškianti savo pareigų nevykdymu, jų pažeidimu, kuri draudžia darbo teisės normų sankcijos.¹¹ Tuo tarpu kai kurie kiti, pavyzdžiui Rusijos Federacijos¹², Baltarusijos¹³ autoriai darbo drausmės pažeidimą apibrėžia, kaip kaltą darbuotojo pareigų, numatytų darbo sutartyje, vidaus darbo tvarkos taisyklėse,

⁹ 2000 m. spalio 16 d. LAT CBS nutartis c. byloje D. L.-P. v. UAB “Wellman”, bylos Nr. 3K-3-1012/2000.

¹⁰ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914;2003, Nr. 123-5574.

¹¹ Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p.225.

¹² Киселев И., Леонов А.С. Комментарии к Трудовому Кодексу Российской Федерации. Москва: Дело, 2003, с. 381.

¹³ Дзарасов М.Э. К вопросу о трудовом правонарушении и дисциплинарной ответственности за его совершение. // Гражданин и право. – 2002. – № 5.

pareigybių aprašymuose (nuostatuose), instrukcijose, įstatymuose ar darbo teisės aktuose, nevykdymą arba jų netinkamą vykdymą.

Jei darbuotojo pareigos nėra nurodytos aukščiau išvardintuose dokumentuose, ar darbuotojas nėra pasirašytinai su jais supažindinamas, drausminės sankcijos skyrimas laikomas neteisėtu.¹⁴ Teismų praktika įtvirtina nuostatą, kad jeigu darbdavys duoda neteisėtus nurodymus ar darbuotojo nesupažindina su konkrečiomis jo pareigomis, tokių nurodymų neįvykdymas, tam tikro darbo neatlikimas, nežinant kad jį reikia atlikti, arba netinkamai darbuotojo atliktos pareigos, kai tai įvyko dėl darbdavio klaidos (neteisingai organizavus darbo procesą, nesuteikus darbo įrankių būtinų darbui atlikti ir t.t.), kai darbuotojas negali tinkamai atlikti pareigų dėl sveikatos sutrikimų ar kvalifikacijos stokos, tai nebus darbo drausmės pažeidimas.¹⁵ Pagal DK 275 straipsnio 5 punktą, darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, kai yra pavojus darbuotojo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai dirbti nėra apmokytas, jeigu neįrengtos kolektyvinės saugos priemonės arba jis pats neaprūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis

Darbuotojo darbinė veikla yra sudėtinga ir įvairiapusė. Todėl jų drausmė taip pat turi reikštis įvairiomis veiklos kryptimis: darbo, technologine ir gamybine. Darbo drausmė tai teisės ir kitomis socialinėmis normomis nustatyta organizacinių santykių sistema, kurioje vyksta darbas. Darbuotojai privalo : laiku pradėti ir baigti darbą (pamainą), ilsėtis, pietauti, atostogauti ir kt. Darbo drausmės uždavinys – produktyviai naudoti darbo laiką. Laiko nuostoliai, kurie susidaro dėl nedidelių darbo drausmės pažeidimų, šiuolaikinėje (automatizuotoje ir mechanizuotoje) įmonėje gali sukelti didelių gamybos procesų sutrikimų, padaryti daug nuostolių. Technologinė drausmė – visiems darbuotojams privalomas nustatytų technologinių proceso parametrų (operacijų nuoseklumo, įrengimų režimų ir kt.) laikymasis. Pažeidus technologinę drausmę, gali sugesti įrengimai, įvykti avarijos, kiti darbo proceso sutrikimai. Gamybinė drausmė yra visiems darbuotojams privalomas savalaikis nustatytų užduočių vykdymas, darbo priemonių ir objektų rūpestinga priežiūra, besąlyginis vadovybės nurodymų vykdymas, darbų saugos ir sveikatos ir kt. taisyklių laikymasis. Didelė įtaką darbo drausmei daro psichologinis klimatas, santykių tarp darbuotojų pobūdis, vadovo asmeninis autoritetas. Profesinis orientavimas, darbo vietų organizavimas, darbo metodų tobulinimas taip pat svarbios darbuotojų drausmės gerinimo priemonės ir tai glaudžiai susiję su darbo

¹⁴ 2004 m. spalio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. byloje L.Krajauskas v. UAB „Alprema“, bylos NR. 3K-3-457/2004.

¹⁵ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. Vilnius: Registrų centras, 2010, p.230-231.

organizacijos lygiu. Iš kitos pusės, organizacinius nesklaidumus sukelia drausmės pažeidimai, aplaidus požiūris į darbo funkcijas. Todėl darbuotojų drausminimo gerinimas ir darbo organizavimas yra vieningas neatskiriamas procesas. Išskiriami keturi pagrindiniai darbo drausmės užtikrinimo metodai:

- 1) įtikinėjimas;
- 2) auklėjimas;
- 3) skatinimas;
- 4) drausminio poveikio priemonių taikymas.

Pirmieji du metodai, įtikinėjimas ir auklėjimas, dabartiniame laikmetyje, esant laisvos rinkos ekonomikai yra neaktualūs, o darbo drausmė užtikrinama skatinimu ir drausminės atsakomybės taikymu. DK 227 straipsnio 1 dalis įpareigoja darbdavį užtikrinti darbo tvarką, sudarant tinkamas organizacines ir ekonomines sąlygas našiam darbui.

Panašiai DK reguliuoja ir skatinimus. DK 233 straipsnis tik pateikia pavyzdinį sąrašą paskatinimų (padėka, dovana, premija, papildomos atostogos ir kt.), kurie gali būti taikomi už tinkamą darbo pareigų vykdymą, našų darbą ir kitus darbo rezultatus.

Detaliausiai DK reglamentuoja drausminio poveikio priemonių taikymą. Taip įstatymų leidėjas siekia apsaugoti darbuotoją, kaip silpnesniąją darbo teisinių santykių šalį, nuo darbdavio piktnaudžiavimo.

Įdomu pastebėti, kad Vakarų šalyse darbo drausmė niekada nebuvo nagrinėjama kaip atskiras savarankiškas darbo teisės institutas. Darbo drausmės, gamybinės tvarkos palaikymo klausimai tradiciškai priskiriami prie darbo sutarties, t.y. sutarties šalių teisių ir pareigų.¹⁶

DK tiesiogiai nenurodo drausminės atsakomybės rūšių, tačiau analizuojant kodekso straipsnius apibrėžiančius darbo drausmę skiriama bendroji ir specialioji drausminė atsakomybė.

Bendroji drausminė atsakomybė – tai tokia drausminė atsakomybė, kuri kyla pagal įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisykles ir DK XVI skyriaus normas.¹⁷ Drausminė atsakomybė tiesiogiai susijusi su darbo santykiais. Tokią atsakomybę taiko įmonės, įstaigos, organizacijos administracija savo darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartis, už darbo drausmės pažeidimus. A. Vaišvila išskiria tris drausminės atsakomybės rūšis: pagal įstaigos darbo vidaus taisykles, pavaldumo tvarka pagal drausmės statutą ir

¹⁶ Macijauskienė R. Prokuratūros ir policijos pareigūnų drausminės atsakomybės aspektai. Jurisprudencija, 2000, t. 16 (8), p.31

¹⁷ Nekrošius I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras : III dalis : individualūs darbo santykiai. Antras tomas. Vilnius; Justitia, p. 324-325.

drausminė atsakomybė pagal nuostatus, kurie gali galioti kai kuriose ministerijose. Pirmuoju atveju drausminė atsakomybė galioja visiems darbuotojams, dirbantiems pagal samdos sutartis ir taikoma įstaigos vadovo už darbo drausmės pažeidimą, antruoju atveju (pavaldumo tvarka) drausminė atsakomybė taikoma pareigūnams, turintiems priėmimo į darbą ir atleidimo iš darbo teisę, taip pat einantiems pareigas konkurso (rinkimų) pagrindu. Statutuose ar įstatuose kartu su bendrosiomis normomis gali būti griežtesnių sankcijų, taikomų tam tikrų ministerijų tarnautojams.¹⁸

Viena iš priemonių darbo drausmei ir tinkamam darbui užtikrinti yra drausminė atsakomybė¹⁹, kurios tikslas – nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų atlikimą, taip pat yra darbo drausmės pažeidimų prevencija.²⁰

Drausminės atsakomybės sąvokos apibrėžimo DK nepateikia, o nurodo tik drausminės atsakomybės pavadinimą. Sąvoka išreiškiama grupe požymių, iš kurių kiekvienas atskirai atitinkamam objektui yra būtinas, o visų kartu pakanka jį individualizuoti ir išskirti iš kitų objektų.²¹

1) drausminė atsakomybė tai atskiras darbo teisės institutas, sudarytas iš darbo drausmę reglamentuojančių teisės normų. DK 231 straipsnis nurodo, kad kai kuriose ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai, nuostatai ir kiti specialūs teisės aktai. Į šių teisės aktų sąrašą patenka ir poįstatyminiai bei lokaliniai teisės aktai. Taisyklės, už kurių pažeidimą taikoma drausminė atsakomybė yra nustatomos darbovietėse;

2) šios rūšies teisinę atsakomybę gali taikyti tik darbdavys, nes darbo drausmė yra savarankiškas teisinio darbo santykio turinio elementas, suprantamas kaip privalomas, darbuotojo paklusimas darbovietėje nustatyti darbo tvarkai;

3) DK 15 straipsnis nustato, kad drausminės atsakomybės subjektais gali būti tik darbuotojai, turintys darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantys pagal darbo sutartis už atlyginimą. Darbo drausmė yra darbuotojo elgesys laikantis šių taisyklių bei jo elgesys atliekant savo darbines pareigas;

4) Drausminė atsakomybė gali būti tik individuali, todėl konkrečiam darbuotojui ji gali būti taikoma tik nustačius, kad būtent tas darbuotojas padarė darbo drausmės pažeidimą,

¹⁸ Vaišvila A., Teisės teorija. Vilnius, Justitia, 2004, p.452.

¹⁹ 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.byloje A. Čuprinskas v. viešoji įstaiga "Vilniaus kraujo centras", bylos Nr. 3K-3-694/2001, kat.2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.

²⁰ Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 382-383.

²¹ Mikelėnienė D. ir Mikelėnas V., Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai. Kn.1, Vilnius: Justitia, 1999, p.95.

sukeliantį drausminę atsakomybę. Be to, galimybė skirti drausminę nuobaudą galima tik tuo atveju, kai jau yra nustatytas visų konkretaus darbuotojo drausminės atsakomybės sąlygų egzistavimas. Todėl nusižengimo paaiškėjimo momentas aiškintinas ta diena, kurią paaiškėjo konkretaus darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę. Būtent šis pradžios momentas yra reikšmingas nustatant ir sankcijos taikymui skirtą pagal įstatymą termino eigos pradžios momentą;²²

5) Drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas ar kita norminiuose darbo teisės aktuose nustatyta pražanga, kuri įgyvendinama skiriant drausmines nuobaudas;

6) Drausminė atsakomybė įgyvendinama skiriant drausmines nuobaudas, kurių skyrimu siekiama paveikti darbuotojo elgesį. Drausminė nuobauda yra neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą.²³ Drausminė atsakomybė pasireiškia psichologinėmis, organizacinėmis sankcijomis, nenumatant nei turtinių, nei asmeninio pobūdžio nuobaudų, nors lokalinėse įmonių, įstaigų, organizacijų normose gali būti numatyta, kad prasižengusiam darbuotojui drausminės nuobaudos galiojimo laikotarpiui neskiriama ar mažinama premija, nemokamas priedas prie atlyginimo ir pan.;

7) Drausminių nuobaudų skyrimo procedūras vykdo darbdavys. Drausminės atsakomybės tvarką reglamentuoja ne tik Darbo kodeksas, nuobaudų skyrimo procedūros gali būti numatytos darbo tvarkos taisyklėse, drausmės statutuose ir kituose norminiuose teisės aktuose. Svarbu tai, kad valstybė į drausminės atsakomybės priemonių skyrimą nesikiša, o tik kilus ginčui dėl drausminių nuobaudų skyrimo teisėtumo, jį gali spręsti teismas.

Prisimenant, kad DK drausminės atsakomybės sąvokos apibrėžimo neaiškina, o nurodo tik jos pavadinimą, taip pat apžvelgus teisės mokslininkų teisės literatūroje pateikiamus drausminės atsakomybės apibrėžimus, formuluojama šios teisinės atsakomybės sąvoka.

Drausminė atsakomybė, kaip teisinės atsakomybės rūšis, atsiranda tik tam tikro juridinio fakto arba drausmės pažeidimo pagrindu ir realizuojama apsauginiais teisiniais santykiais.²⁴ Darbo teisės žinyne drausminė atsakomybė nurodoma, kad drausminė

²² 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.b. Nijolė Mikalauskienė v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-143/2002, kat.8.2.1.

²³ 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.b. Irena Jundulienė v. VšĮ „Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras“, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

²⁴ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mintis, 1990, p.217.

atsakomybė yra asmens, padariusio drausmės pažeidimą, pareiga atsakyti už savo veiksmus, pažeidžiančius darbo pareigas ir patirti neigiamo poveikio priemones, sankcionuotas darbo įstatymų (taikant drausmines nuobaudas).²⁵

Labai panašias drausminės atsakomybės sąvokas pateikia ir kitų valstybių darbo teisės mokslininkai bei teisinė literatūra. Baltarusijos Respublikos darbo kodekso komentaras aiškina, kad drausminė atsakomybė tai ypatinga teisinės atsakomybės rūšis, kurios taikymas visada susijęs su darbo pareigų vykdymu²⁶, L. N. Anisimov²⁷ ir kiti Rusijos Federacijos, Kazachstano²⁸ bei kitų šalių darbo teisės specialistai teigia, kad drausminė atsakomybė atsiranda už padarytą darbo drausmės pažeidimą ir tai yra darbuotojo pareiga atsakyti už jį, bei patirti darbo teisės drausminėse sankcijose įtvirtintas poveikio priemones. Visi nagrinėti autoriai, pateikdami šios teisinės atsakomybės rūšies sąvoką pabrėžia, kad iš vienos pusės darbuotojas turi pareigą atsakyti už darbo drausmės pažeidimą, iš kitos – pareigą patirti drausmines poveikio priemones. Lietuvos darbo teisės vadovėlyje nurodoma, kad drausminė atsakomybė – tai teisinės atsakomybės rūšis, taikoma už darbo drausmės pažeidimus, t.y. už priešingą teisei veiką, kurią darbuotojas padaro pažeisdamas nustatytą vidaus darbo tvarką.²⁹ Mokslininkas dr. T. Bagdanskis straipsnyje „Drausminė atsakomybė kaip darbuotojų atleidimo pagrindas“ (anglų kalba)³⁰ taip pat cituoja Darbo teisės vadovėlyje³¹ formuluojamą drausminės atsakomybės apibrėžimą. Beveik visi Darbo teisės mokslininkai drausminę atsakomybės sąvoką apibendrina panašiai kaip teisininkas S. Šedbaras. Drausminė atsakomybė – teisinės atsakomybės rūšis, taikoma už darbo drausmės pažeidimus, t.y. už priešingą teisei veiką, kurią darbuotojas padaro pažeisdamas nustatytą vidaus darbo tvarką. Drausminė atsakomybė teisinėje literatūroje apibrėžiama ir kaip darbo santykiais, darbo sutartimi su taikančiuoju atsakomybę subjektu susieto asmens nubaudimas.³²

Drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, t.y. darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. (DK 234 str.) arba atitinkama kita pražanga, jeigu įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose

²⁵ Darbo teisės žinynas. Advokatų kontora „Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai“. Vilnius: UAB „Verslo žinios“, 2003, 1 segtuvas, 8.2 sk., p. 2.

²⁶ Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под. ред. Василевича Г. А. Мн.: Амалфея. 2005.-1120.

²⁷ Трудовые отношения и трудовые споры. Анисимов А.Л. М.: Юстицинформ, 2008. — 456 с., с. 65.

²⁸ Уваров В.Н. Трудовое право. Учебник. - Алматы, КазГЮА, 2000.

²⁹ Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383.

³⁰ Bagdanskis T. Drausminė atsakomybė kaip darbuotojų atleidimo pagrindas Lietuvoje (straipsnis anglų kalba)// Jurisprudencija, 2011, Nr. 18(4), p.1486.

³¹ Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383.

³² Šedbaras S. Administracinė atsakomybė: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005, p. 68.

norminiuose darbo teisės aktuose yra nustatytas, kad drausminė atsakomybė taikoma ir už kitas atitinkamas pražangas (DK 236, 264 str.). Apibendrinant aukščiau išdėstytą ir atsižvelgiant į DK 234 ir 264 straipsnių nuostatas, formuluotinas toks darbo drausmės pažeidimas – tai yra dėl darbuotojo kaltės darbinių pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas, taip pat saugos ir sveikatos teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas.

Tam, kad atsirastų drausminė atsakomybė būtinai turi būti pažeidėjo kaltė. Kaltę galima apibūdinti kaip darbuotojo psichinį požiūrį į įvykdytus neteisėtus veiksmus ir dėl to atsiradusias pasekmes. Darbuotojo kaltė yra esminis darbo drausmės pažeidimo elementas, kuri turi įrodyti darbdavys, jo nenustačius, drausminė atsakomybė negalima. Svarbi drausminės atsakomybės ypatybė – darbuotojo drausminės atsakomybės individualumas. Tik konkrečiam darbuotojui gali būti taikoma drausminė atsakomybė ir tik už jo kaltus neteisėtus veiksmus arba neveikimą, kai jis darbo drausmę pažeidžia tyčia ar dėl neatsargumo (nerūpestingumo).

Negalima drausminės atsakomybės painioti su tarnybine atsakomybe. Valstybės tarnybos įstatyme ir poįstatyminiuose teisės aktuose yra įtvirtinta savarankiška tarnybinių nuobaudų sistema, jų skyrimo tvarka. Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnis įtvirtina nuostatą, kad valstybės tarnautojams darbo santykius reglamentuojantys įstatymai taikomi tiek, kiek jų nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas³³, o tarnybinės atsakomybės santykiai nėra darbo teisės objektas. Valstybės tarnautojams tarnybinė atsakomybė yra taikoma už netinkamą savo pareigų atlikimą, aplaidumą, nustatytų tarnybos pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą. Minėtame įstatyme ir kituose poįstatyminiuose teisės aktuose įtvirtinta savarankiška tarnybinių nuobaudų sistema bei jų skyrimo tvarka, leidžia kalbėti apie tarnybinę atsakomybę, kaip apie savarankišką teisinės atsakomybės rūšį.³⁴

Specialiaisiais norminiais teisės aktais darbo drausmė reglamentuojama tose valstybės ūkio šakose ir veiklose (darbo srityse), kuriose tikslinga nustatyti griežtesnę darbuotojų drausminę atsakomybę. Jos būtinumą lemia atliekamų funkcijų visuomeninis reikšmingumas, galimybė darbo drausmės pažeidimais sukelti sunkių padarinių ne tik darbdaviui, bet ir

³³ Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

³⁴ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo komentaras, Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004, p.40.

treiesiems asmenims ar jų grupėms, tam tikrais atvejais – visai visuomenei, aplinkai, gamtai.³⁵

Būtina paminėti, kad dabar specialiosios drausminės atsakomybės taikymo sritis darbo teisėje yra susiaurėjusi. Ji taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems asmenims. Valstybės tarnautojų korpusui priskirtų asmenų tarnybinės atsakomybės santykiai nėra darbo teisės objektas. Darbo teisės moksle vyrauja nuomonė, kad šiuos santykius reglamentuoja ne darbo teisės normos³⁶. Išskirtina, kad darbuotojams dirbantiems valstybės ar savivaldybės institucijoje pagal darbo sutartis, taikytina bendroji drausminė atsakomybė.

Darbuotojų drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas (DK 234, 235 str.) arba atitinkama kita pražanga, jeigu įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose yra nustatyta, kad drausminė atsakomybė taikoma ir už kitas atitinkamas pražangas (DK 227 str. 2 d., 236 str.). Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų, numatytų darbo sutartyje arba įstaigos vidaus darbo tvarkos taisyklėse, nevykdymas ar netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Jeigu darbuotojas neturi pareigos atlikti tam tikrą darbą, drausminė nuobauda jam negali būti skiriama už tai kad jis neatliko darbo. Todėl labai svarbu apibrėžti, kokios yra vieno ar kito darbuotojo pareigos. Apie darbuotojo pareigų nurodymą ir darbuotojo supažindinimą su jomis, ne kartą pasisakė LAT. Darbdavys negali taikyti griežčiausios nuobaudos – atleidimo iš darbo, nes darbo funkcijos pareigybės aprašyme buvo suformuluotos neaiškiai.³⁷

Darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, todėl jam būdingi visi teisės pažeidimo sudedamieji elementai, t.y. subjektas, objektas, objektyvioji ir subjektyvioji pusė.³⁸

1) subjektas – nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą. Kai kur greta nusižengusio darbuotojo kaip drausminės atsakomybės teisinio santykio subjektas išskiriama ir pažeidėjo darbovietė (darbdavys), kuri atsakinga už skiriamos nuobaudos pasekmes;³⁹

³⁵ Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 410.

³⁶ Nekrošius I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: III dalis: individualūs darbo santykiai. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 325.

³⁷ 2004 m. vasario 4 d. LAT CBS nutartis c. Byloje R. Verbickas v. UAB „EM TRANS“, bylos Nr. 3K-3-78/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.2.

³⁸ Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 384.

³⁹ Dambrauskas A., Nekrašas V., ir Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990. P. 217.

2) objektas – įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatyta darbo tvarka, suprantama kaip visuma teisės normomis reguliuojamų tarpusavio santykių tarp darbuotojų, darbuotojų kolektyvų, jiems atliekant darbo funkcijas, ir darbdavio;

3) objektyvioji pusė – neteisėtas darbuotojo elgesys, pasireiškiantis darbo pareigų, nustatytų norminiais aktais, neatlikimu arba netinkamu atlikimu;

4) subjektyvioji pusė – darbuotojo, pažeidusio darbo drausmę, kaltė, galinti pasireikšti tyčine veika arba neatsargumu.

Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusės darbo teisėje dar vadinamos darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis.⁴⁰ Tik esant visoms šioms sąlygoms yra darbo drausmės pažeidimas.

Darbo drausmės pažeidimas, sukeltis drausminę atsakomybę yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas, darbuotojo kaltė ir neigiamų padarinių darbdaviui atsiradimas. Neesant bent vienos iš minėtų sąlygų drausminės atsakomybės taikyti negalima. Drausminė atsakomybė gali būti tik individuali ir gali būti taikoma konkrečiam darbuotojui tik už jo neteisėtus kaltus veiksmus ar neveikimą. Be to darbdavys turi dispozicijos teisę parinkti švelnesnę drausminę nuobaudą arba jos visai neskirti. Darbo drausmės pažeidimai ir šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai skiriasi darbo pareigų pažeidimo laipsniu. Darbo drausmės pažeidimas – darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas, nesukeliantis didelių neigiamų pasekmių ir už kurį taikoma drausminė nuobauda pastaba arba papeikimas.

DK 273 straipsnio 1 dalyje drausminės nuobaudos dėstomos nuo švelniausios iki griežčiausios: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) atleidimas iš darbo. Dvi pirmosios nuobaudos (pastaba ir papeikimas) gali būti skiriamos darbdavio nuožiūra ir tai yra daugiau psichologinės sankcijos, kurių tikslas drausminti nusižengusį darbuotoją, skatinti jį paklusti darbo drausmei bei sąžiningai atlikti savo darbo funkcijas.⁴¹ Tuo tarpu drausminės nuobaudos, kaip atleidimo iš darbo skyrimas, reiškia darbo santykių pasibaigimą.

Griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – gali būti skiriama tik esant DK 136 straipsnio 3 dalyje numatytiems darbo sutarties nutraukimo pagrindams. DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo

⁴⁰ Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 384.

⁴¹ 2001 m. birželio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.b. Gleb Skokov v UAB “Geola”, bylos Nr. 3K-3-740/2001, kat. 2.4.3.6.;8.2.1;95.1;107.1.

pareigas (DK 235 str.) ir kai yra šių juridinių faktų sudėtis: faktas, kad darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbo pareigas ir yra darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį.⁴²

Pabrėžtina, kad parinkdamas drausminę nuobaudą darbdavys nėra įpareigotas laikytis jų skyrimo eiliškumo. Be to, net ir esant darbo drausmės pažeidimo faktui, darbdavys gali nuobaudos neskirti ir apsiriboti pokalbiu ar darbuotojo išpėjimu.⁴³

Darbuotojo kaltė, pasireiškianti tyčios arba neatsargumo formomis, nėra preziumuojama (DK 236 str.). Todėl skiriant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgta į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.

Toks požiūris į drausminių nuobaudų skyrimą formuojamas ir LAT praktikoje.⁴⁴ Teismų praktikoje yra nuomonė dėl darbdavio teisės skirti drausmines nuobaudas įgyvendinimo. Drausminių nuobaudų taikymas darbo pareigas pažeidusiam darbuotojui yra darbdavio teisė, bet ne pareiga.⁴⁵ Šiuo atveju darbdavys turi pasirinkimo teisę, tačiau naudojantis ja, būtina įvertinti ir būsimus rezultatus. Darbdavys turi dispozicijos teisę, bausdamas darbuotoją pažeidusį darbo drausmę, parinkti jam švelnesnę drausminę nuobaudą, lyginant su ta, kuri atitinka padaryto pažeidimo sunkumą. Tačiau negali atitinkamai bausmę griežtinti. LAT plėtodamas savo praktiką drausminių nuobaudų skyrimo atžvilgiu pasisako ir už tai, kad darbo pareigų pažeidimo vertinimas kaip šiurkštaus, taip pat priklauso nuo darbdavio valios, kuris atitinkamą sprendimą priima atsižvelgdamas į visas kitas aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas. Net ir pripažinus darbo drausmės pažeidimą esant šiurkščiu, nereiškia, kad darbuotojui vien dėl to gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui darbdavys, įvertinę skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui gali taikyti ir lengvesnes drausmines nuobaudas: pastabą ar papeikimą.⁴⁶

⁴² 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimu Nr.45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

⁴³ Nekrošius I., et al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.406.

⁴⁴ 2005 m. gruodžio 12 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. Jakovlev v. „AKTKC“, bylos Nr. 3K-3-657/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5.

⁴⁵ 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS nutartis c. byloje I. Jundulienė v. VšĮ Plungės rajono pirminė sveikatos priežiūros centras, bylos Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

⁴⁶ 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. Balandis v. AB „Lifosa“, bylos Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2.4.3.10.

2. Drausminių nuobaudų rūšys ir jų skyrimo sąlygos

2.1. Drausminių nuobaudų rūšys

Už darbo drausmės pažeidimus darbuotojams gali būti skiriamos tik įstatymuose nustatytos drausminės nuobaudos. Drausminė nuobauda – tai neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą.⁴⁷ Sankcija – pagal tarptautinių žodžių žodyną kildinama iš žodžio „Sanctio“, reiškiančio griežčiausią nutarimą, todėl tradiciškai, teisės teorijoje, įprasta traktuoti, kad teisinės sankcijos yra neigiamo poveikio priemonės, taikytinos pažeidėjui.⁴⁸ Autorės nuomone LAT pateikta drausminės nuobaudos sąvoka taikytina tik pačiai griežčiausiai drausminės nuobaudos rūšiai – atleidimui iš darbo. Skiriant švelnesnio pobūdžio drausmines nuobaudas: pastabą ar papeikimą, įstatymo leidėjo tikslas yra ne nubausti, o drausminti darbuotoją, skatinti paklusti darbo drausmei, sąžiningai atlikti pareigas, todėl šių drausminių nuobaudų skyrimas nėra laikytina neigiamo poveikio priemone, o tiksliau drausminio. Drausminių nuobaudų pastaba ir papeikimas paskirtis – drausminti nusižengusį darbuotoją, skatinti jį paklusti nustatytai darbo tvarkai ir sąžiningai ir dorai atlikti savo darbo funkcijas. Drausminė nuobauda drausmina ne tik nusižengusį darbuotoją, bet ir kitus kolektyvo narius. Todėl LAT praktikoje suformuluota kita pozicija, kad drausminė nuobauda – įstatymuose numatyta pagrindinė drausminio poveikio priemonė, skiriama darbuotojams pažeidusiems darbo drausmę⁴⁹, manytina yra tikslesnė. Kadangi įstatymų leidėjas neišskiria, kuri iš drausminių nuobaudų rūšių yra pagrindinė, matyt nėra tikslinga nurodyti, kad tai yra pagrindinė priemonė.

Užsienio valstybių teisinėje literatūroje drausminė nuobauda apibrėžiama panašiai. Tai atsakomybės priemonė, taikoma už darbo drausmės pažeidimus. Todėl apibendrinant išdėstyta, manytina, kad drausminė nuobauda yra įstatymuose numatyta drausminio poveikio priemonė, skiriama darbuotojui, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Šiuo apibrėžimu būtų įgyvendinta pagrindinė drausminės nuobaudos funkcija, jos skyrimo tikslas ir, įvertintas darbo drausmės pažeidimas atitinkamai parenkant drausminės nuobaudos rūšį.

⁴⁷ 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS nutartis c. byloje I. J. V. VšĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, bylos Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.2.12

⁴⁸ Lastauskienė G. Teisinė sankcija kaip daugiareikšmė teisinė kategorija. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 41 (33), p. 7-15.

⁴⁹ 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. Balandis v. AB „Lifosa“, bylos Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2.4.3.10.

Darbuotojams, kuriems taikoma bendroji drausminė atsakomybė DK 237 straipsnis nustato, kad už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) atleidimas iš darbo (tik DK 136 straipsnio 3 dalyje numatytais atvejais, t.y. kai darbuotojas padaro šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, nurodytą DK 235 straipsnyje, arba kai darbuotojui prieš tai nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos). Pastebėtina, kad jeigu darbuotojas padarė nusižengimą, kuris gali būti vertinamas kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, tačiau kartu yra ir pakartotinis, darbdavys turi teisę pasirinkti, kuriuo pagrindu atleisti darbuotoją iš darbo, arba darbo sutartį gali nutraukti abiem pagrindais.

Nuobaudos išvardytos eilės tvarka nuo švelniausios iki griežčiausios, tačiau, tai nereiškia, kad parinkdamas nuobaudą darbdavys privalo laikytis nuobaudų eiliškumo, nes DK 238 straipsnis tokio reikalavimo nenustato.

Paanalizuokime kitų valstybių darbo įstatymus: Rusijos Federacijos DK⁵⁰ 192 straipsnis reglamentuoja, kad už darbo drausmės pažeidimus, darbdavys turi teisę skirti pastabą, papeikimą, bei atleisti darbuotoją iš darbo. 189 straipsnio 5 dalis ir 192 straipsnio 2 dalis numato, kad Federaliniais įstatymais, drausmės statutais atskirų kategorijų darbuotojams gali būti numatytos ir kitos nuobaudos. Drausminė nuobaudos, atleidimo iš darbo, pagrindai numatyti 81 straipsnio 1 dalies 5, 6, 9, arba 10 punktuose, t.y. darbuotojas gali būti atleistas iš darbo kai: 1) pakartotinai pažeidė darbo drausmę be svarbių priežasčių ir jeigu darbuotojas jau turi drausminę nuobaudą (81 str.5 p.); 2) už veikas, kuriomis grubiai pažeidė darbines pareigas (81 str. 6 p.): a) neatvyko į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą), nepriklausomai nuo jos trukmės, o taip pat be svarbių priežasčių nebuvo darbo vietoje daugiau, kaip keturias valandas iš eilės per darbo dieną (pamainą); b) kai darbuotojas darbo metu yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų; c) atskleidė valstybės, tarnybos, komercinės ir kt. paslaptis, kurios jam tapo žinomos, atliekant darbines pareigas; e) už veikas, turinčias vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo elementų; d) už nustatytų saugaus darbo reikalavimų pažeidimą, jeigu šis pažeidimas iššaukė sunkias pasekmes; 3) už įstaigos, įmonės, organizacijos vadovo, pavaduotojų ar vyr. finansininkų priimtus nepagrįstus sprendimus, kuriais buvo padaryta

⁵⁰ Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ, (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ), //http://www.rhr.ru/text/, žiūrėta 2012 m. kovo 19 d.

žala darbdaviui (81 str. 9 p.); 4), kai organizacijos vadovas, pavaduotojas ar vyr. finansininkas vieną kartą grubiai pažeidė savo darbo pareigas (81 str. 10 p.).⁵¹

Baltarusijos Respublikoje atsakomybę už darbo drausmės pažeidimus reglamentuoja Baltarusijos Respublikos DK 14 skirsnis.⁵² Šio kodekso 198 straipsnyje numatytos tokios drausminės nuobaudos: pastaba, papeikimas ir atleidimas iš darbo 42 straipsnio 4, 5, 7, 8 ir 9 punktuose ir 47 straipsnio 1 punkte numatytais atvejais.

Šie atvejai, tai : 1) kai darbuotojas sistemingai , be svarbių priežasčių, pažeidžia darbo pareigas, nustatytas jam darbo sutartyje, arba vidaus darbo tvarkos taisyklėse, bei jau yra baustas drausmine nuobauda (42 str. 4 p.); 2) pravaikšta (tame tarpe ir nebuvimas darbe daugiau kaip tris valandas per darbo dieną) be svarbių priežasčių (42 str. 5 p.); 3) kai darbuotojas darbo metu yra neblavus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų (42 str. 7 p.); 4) darbdavio turto vagystės atveju, įsigaliojus teismo ar kito organo sprendimui (42 str. 8 p.); 5) kai vieną kartą grubiai pažeidus darbo drausmę suluošinamas arba miršta kitas darbuotojas (42 str. 9 p.); 6) kai organizacijos vadovas, pavaduotojai, vyr. buhalteris ir jo pavaduotojai vieną kartą grubiai pažeidžia darbo pareigas (47 str. 1 p.).⁵³

Šiame , 198 straipsnyje numatyta, kad remiantis 204 straipsniu, atskirioms darbuotojų kategorijoms (transporto, muitinės ir kitų kategorijų, kurias nustato Baltarusijos Vyriausybė), gali būti skiriamos ir kitos drausminės nuobaudos. To paties straipsnio 3 dalis reglamentuoja, kad pažeidusiam darbo drausmę darbuotojui, nepriklausomai kokia skirta drausminė nuobauda, gali būti taikomos ir kitos nuobaudos: premijos nuėmimas, atostogų laiko pakeitimas ir kt., kurios nustatomos vidiniais įmonių, įstaigų, organizacijų vidiniais dokumentais, kolektyvinėmis sutartimis, kitais lokaliniais teisės aktais.

Kazachstano Respublikos DK⁵⁴ labai trumpai, aiškiai ir konkrečiai 72 straipsnyje formuluoja drausmines nuobaudas: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) griežtas papeikimas; 4) atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva Kodekse nurodytais atvejais. Kokie tai atvejai, šis straipsnis nenusako, bei nenukreipia į kitus Kodekso straipsnius. Be to, šio, 72 straipsnio antra dalis įsakmiai nustato, kad drausminių nuobaudų, nenumatytų šiame Kodekse ir kitais Kazachstano Respublikos įstatymais, skyrimas negalimas.

⁵¹ Ten pat.

⁵² Трудовой Кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-3, Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3, //http://pravo.by/, žiūrėta 2012 m. kovo 19 d.

⁵³ Ten pat.

⁵⁴ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 17.02.2012 г.)// http://online.zakon.kz//, žiūrėta 2012 m. kovo 26 d.

Taigi, kokiais atvejais taikoma drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo, Kazachstane. Atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva reglamentuoja 54 straipsnis (analogiškas LR DK 129 straipsniui), kuriame išvardinta 19 atvejų, kurių pagrindu darbdavio iniciatyva, gali būti nutraukta darbo sutartis. Kurie iš jų taikytini kaip drausminė nuobauda, atskirai neišskiriama. Tik analizuojant ir lyginant su kitų valstybių Darbo įstatymais, reglamentuojančiais atleidimą iš darbo kaip drausminę nuobaudą, galima išskirti 6, 7, 7-1, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ir 16 punktus: 1) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių tris ir daugiau valandų iš eilės per visą darbo dieną (pamainą) (54 str. 6 p.); 2) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių, psichotropinių, toksinių medžiagų (jų analogų), tame tarpe šių medžiagų naudojimas darbo metu (54 str. 7 p.); 3) atsisakymas pasitikrinti, nustačius aukščiau minėtų medžiagų vartojimo faktą (54 str. 7-1 p.); 4) darbų saugos ir priešgaisrinių reikalavimų arba saugaus eismo nesilaikymas, ko pasekmėje atsirado ar galėjo atsirasti sunkios pasekmės (54 str. 8 p.); 5) grobstymo (tame tarpe ir smulkaus), sąmoningo turto sunaikinimas (54 str. 9 p.); 6) neteisėtais veiksmais (veikimu ar neveikimu) padaryta žala, susijusi su pinigineis lėšomis ir kitomis materialinėmis vertybėmis, kai darbuotojas praranda darbdavio pasitikėjimą (54 str. 10 p.); 7) kai darbuotojas atliekantis auklėjamąsias funkcijas pasielgia amoraliai ir jo padaryta veika nesuderinama su tolimesniu jo darbu (54 str. 11 p.); 8) valstybinės ir kitos, įstatymais saugomos paslapties atskleidimas (54 str. 12 p.); 9) už pakartotiną be pateisinamų priežasčių darbo pareigų neatlikimą arba netinkamą jų atlikimą, už kurį darbuotojui jau skirta drausminė nuobauda (54 str. 13 p.); 10) atėmus darbuotojui galimybę dirbti su valstybės slapta informacija, įstatymais numatytais atvejais (54 str. 14 p.); 11) darbuotojui pateikus žinomai klaidingus dokumentus ar duomenis darbdaviui, sudarant darbo sutartį, pervedant į kitą darbą, jeigu tikrieji (originalūs) dokumentai ar duomenys gali būti priežastimi tokios sutarties nesudaryti (54 str. 15 p.); 12) jeigu nusižengia darbdavio vykdomojo organo vadovas, jo pavaduotojas ar padalinio vadovas, ko pasekoje darbdaviui buvo padaryta materialinė žala (54 str. 16 p.).

Kaip matome iš aukščiau pateiktų pavyzdžių, kitos informacijos, nagrinėtos rengiant šį darbą, vienu valstybių įstatymais nustato, kad darbuotojui darbdavys gali skirti pastabą ar papeikimą (Latvijos Respublikos darbo įstatymo 90 str.)⁵⁵, kitur šalia pastabos ir papeikimo

⁵⁵ 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem //http://www.likumi.lv/ ziūrēta 2012 m. kovo 26 d.

įtraukta piniginė bauda (Lenkijos Respublikos DK 108 str.).⁵⁶ Rusijos Federacijos, Baltarusijos, darbo kodeksai numato trijų rūšių drausmines sankcijas: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo, tačiau Rusijos Federacijos darbo įstatymai nedraudžia federaliniais įstatymais, statutais ir darbo tvarkos taisyklėmis numatyti ir kitokių rūšių nuobaudų atitinkamų kategorijų darbuotojams. Vengrijos Respublikos DK 175 straipsnyje pateikiamas negalutinis drausminių nuobaudų sąrašas, leidžiama skirti pastabą ar kitas drausmines sankcijas, jeigu jos numatytos kolektyvinėse sutartyse.

Rusijos Federacijos DK pateikia kur kas siauresnį šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą, nei Lietuvos DK. Iš pateiktų penkių sudėčių, pirmosios keturios panašios į Lietuvos DK 235 straipsnio 2, 7, 8, ir 9 punktuose nustatytas sudėtis. Pavyzdžiui Rusijos Federacijos DK 81 straipsnio 1 dalies 6 punktas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu numato atvejį, kai darbuotojas nebūna darbo vietoje be pateisinamos priežasties daugiau kaip keturias valandas iš eilės, Kazachstano ir Baltarusijos darbo kodeksai numato trijų ir daugiau valandų terminą, tuo tarpu Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktas reglamentuoja, kad šiurkštus darbo drausmės pažeidimas bus tik tada, kai darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą).

Be to reikėtų pastebėti, kad Rusijos Federacijos ir Baltarusijos DK pateikia baigtinį šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą, tuo tarpu Lietuvos DK pateiktas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas nėra baigtinis. Latvijos darbo įstatymo 101 straipsnio 1 dalies 1 punktas nurodo, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, jeigu jis be pateisinamos priežasties šiurkščiai pažeidė darbo sutartį ar vidaus darbo tvarkos taisykles. Tačiau koks darbo drausmės pažeidimas laikytinas šiurkščiu nenurodo. Šiame straipsnyje taip pat nustatytos ir kitos darbuotojų veikos, dėl kurių darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju ir kurios yra labai panašios į Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalyje nustatytus šiurkščius darbo pareigų pažeidimus.

Užsienio valstybių darbo kodeksai taip pat numato darbuotojų pareigą saugoti darbdavio paslaptis. Latvijos darbo įstatymo 83 straipsnio 1 dalyje nustatyta darbuotojo pareiga neatskleisti informacijos, kuri yra darbdavio komercinė paslaptis. Kitokio pobūdžio paslapčių Latvijos Respublikos darbo įstatymas nenumato. Kaip jau minėta Baltarusijos DK 53 straipsnio 1 d. 1p. įpareigoja darbuotoją saugoti valstybės ir tarnybines, darbdavio

⁵⁶ Kodeks Pracy, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Stan prawny obowiązujący od 1 marca 2005// <http://www.pip.gov.pl/> žiūrėta 2012 m. kovo 26 d.

komercines paslaptis, neatskleisti jų, Rusijos Federacijos DK 81 straipsnio 1 dalies 6 punkte įvardinamos valstybinės, komercinės, tarnybinės ir kitokios saugomos paslaptys. Priešingai nei Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, šis Rusijos Federacijos DK straipsnis numato nebaigtinį paslapčių sąrašą. Kurios šalies įstatymų leidėjai šiuo atveju yra teisūs? Lietuvos DK 235 straipsnio 2 dalyje nustatytas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas nėra baigtinis, todėl, jeigu darbuotojas atskleistų darbdavio paslaptį, kuri nėra nustatyta minimame punkte, tokį darbuotoją, esant visoms būtinoms drausminės atsakomybės sąlygoms, bus galima traukti drausminėn atsakomybėn vadovaujantis DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktu. Tuo tarpu Rusijos Federacijos DK 81 straipsnio 1 dalies 6 punkte pateiktas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas yra baigtinis ir darbuotojas gali būti traukiamas drausminėn atsakomybėn tik už šiame straipsnyje numatytas veikas. Taigi padaręs darbo pareigų pažeidimą, susijusį su kitokios nei nustatyta paslapties atskleidimu, darbuotojas pagal Rusijos Federacijos DK 81 straipsnio 1 dalies 6 punktą negalėtų būti traukiamas drausminėn atsakomybėn, kaip už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

Trumpai apžvelgus Rusijos Federacijos, Baltarusijos, Kazachstano, Latvijos ir kt. valstybių darbo įstatymais reglamentuojamus darbo drausmės pažeidimus, darytina išvada, kad Lietuvos DK šiuo atžvilgiu yra pažangesnis, liberalesnis ir lankstesnis taikant drausmine nuobaudas už darbo drausmės pažeidimus.

ETT jurisprudencijoje suformuluotais principais, steigimo sutartyse nustatytais būdais ir apimtimi valstybės narės įgyvendina savo suverenitetą ne pačios, o per Sąjungos institucijas. Tai reiškia, kad jos rėmuose atsirandančios teisės normos gali būti priimanos balsų dauguma ir privalomos valstybėms narėms. ES teisė gali tiesiogiai sukurti teises ir pareigas ne tik valstybėms, tačiau ir individualiems teisės subjektams. Tai reiškia, kad valstybių narių teismai, taip pat kitos valstybinės valdžios institucijos, konkrečiame teisiniame santykiyje privalo tiesiogiai taikyti Sąjungos teisės normas. Tai gali būti taikoma tiek subjektų santykiams su valstybe, tiek ir jų santykiams tarpusavyje.

Šiame darbe nagrinėtų valstybių : Rusijos Federacijos, Baltarusijos Respublikos ir Kazachstano Respublikos darbo įstatymai daugeliu atvejų tapatūs. Tačiau, šiems šalims 2000 m. spalio 10 dieną pasirašius Eurazijos sąjungos, tarptautinės ekonominės organizacijos, steigimo sutartį (be minėtų valstybių į Eurazijos sąjungos sudėtį įeina Kirgizijos, Tadžikistano ir Uzbekistano Respublikos), sąjungoje atsirado siekis formuoti savo narių bendras teisės normas. To pasekoje, 2009 m. gegužės 13 d. (nacionalinių teisės aktų

analizės pagrindu) buvo patvirtintos valstybių narių darbo teisės harmonizacijos rekomendacijos Nr. 10-13.⁵⁷

Įvertinę, kad šios organizacijos valstybėse narėse galioja panašios struktūros ir turinio kodifikuoti teisės aktai, plečiasi darbo migracija ir t.t. nuspręsta suderinti darbo įstatymus: 1) sukurti rekomenduojamojo pobūdžio bendro DK modelį; 2) priimti Eurazijos sąjungos norminius, tiesioginio poveikio Darbo teisės pagrindus; 3) pakeisti ir papildyti galiojančius darbo kodeksus straipsniais dėl darbo jėgos panaudojimo sąlygų.

9 – tame rekomendacijų punkte kalbama apie darbo drausmę. Siūloma, remiantis tarptautinės teisės normomis: 1) suformuoti vieningą formuluotę sąvokoms darbo drausmė, darbo režimas, darbo drausmės pažeidimas. Kaip pagrindą siūloma naudoti Baltarusijos darbo kodekso 193 straipsnyje įtvirtintą darbo drausmės sąvoką, kad darbo drausmė – darbo pareigų atlikimas, laikantis darbdavio nustatytos darbo tvarkos. Darbo režimo sąvoka yra tik Kazachstano Respublikos DK, tačiau nelabai tinkama, nes darbo režimas kurį nustato darbdavys yra privalomas darbuotojui, o minėtame Kodekse jis apibrėžiamas kaip santykių tarp darbuotojo ir darbdavio reguliavimo objektas. Kadangi visos šalys savo pagrindiniuose darbo įstatymuose reglamentuoja darbo drausmės pažeidimus, juos apibendrinus, siūloma formuluoti kaip – darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą, kartu suformuluojant ir darbo pareigų sąvoką; 2) darbuotojo ir darbdavio darbo pareigas įtvirtinti ne bendroje, o atskiroje dalyje reglamentuojančioje darbo drausmę; 3) būtina nurodyti, kad egzistuoja dvi drausminės atsakomybės rūšys – bendroji ir specialioji, nustatant kad specialiosios atsakomybės subjektus įteisintų nacionaliniai įstatymai; 4) įtvirtinti drausminių nuobaudų rūšis: pastabą, papeikimą ir atleidimą iš darbo, esant atitinkamiems pagrindams. Uzbekistanui naudojančiam drausminę nuobaudą – bauda, rekomenduota pašalinti šios rūšies nuobaudą, Baltarusijai pasiūlyta atsisakyti kitų poveikio priemonių; 5) Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka praktiškai visose šalyse vienoda ir atitinka TDO Konvencijai Nr. 158 (nors nė viena iš Eurazijos sąjungos narių jos neratifikavo) ir TDO Rekomendacijai Nr. 166, siūloma įvesti privalomą aktavimo procedūrą (privalomą akto pasirašymą darbuotojui atsisakius susipažinti su drausminės nuobaudos skyrimu), siekiant sustiprinti darbdavio pozicijas teismo ginčo atveju; 6) skatinimo priemonių taikymą palikti nacionaliniams įstatymams.

⁵⁷ Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС от 13.05.09 № 10-13// http://www.ipaeurasec.org/docsdown/recom_trade_law.pdf// žiūrėta 2012 m. kovo 27 d.

Susipažinus su aukščiau išdėstytais rekomendacijomis, darytina išvada, kad igyvendinus jas nacionaliniame lygmenyje, Eurazijos sąjungos valstybės priartės prie darbo teisės normų, įtvirtintų Lietuvos Respublikoje ir kitose Europos valstybėse.

Už darbo drausmės pažeidimus ar pareigų nevykdymą negalima skirti materialinių sankcijų, tokių kaip pinigine bausme, atlyginimo mažinimas ir pan. Tokios sankcijos būtų neteisėtos. Kartu su nuobauda darbuotojas gali netekti premijos, kitų skatinimo išmokų arba gali būti įpareigotas atlyginti darbdaviui padarytą materialinę žalą, bet visa tai neturi būti traktuojama kaip dvigubos drausminės nuobaudos taikymas.

Drausminė nuobauda turi būti parinkta teisingai. DK 238 straipsnis nurodo, kad skiriant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgiama į visas darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes, į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, darbuotojo raštišką pasiaiškinimą, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. LAT Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 (16 p.) nurodė, kad DK 238 straipsnis turi būti taikomas parenkant drausminę nuobaudą tiek už nešiorškštų, tiek ir už šiorškštų darbo drausmės pažeidimą.⁵⁸ Kilus ginčui dėl skirtos drausminės nuobaudos, įmonės Darbo ginčų komisija ir teismas patikrina nuobaudos parinkimo teisingumą ir įvertina, ar ji atitinka padaryto nusižengimo sunkumą. Iš to seka, kad skiriama drausminė nuobauda turi būti adekvati pažeidimui. Už vieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną darbo drausminę nuobaudą. Todėl negalima darbuotojo už tą patį nusižengimą bausti antrą kartą.

2.2 Drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo

Šiorškštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiorškščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiorškščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta darbo tvarkai.⁵⁹ Tai gali būti ne tik darbo tvarkos taisyklės, bet ir pareiginiai nuostatai, instrukcijos, darbo reglamentai ir pan. DK 235 straipsnis pateikia pavyzdinį šiorškščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą, kuriame nurodyti dažniausiai pasitaikantys darbo drausmės pažeidimai, už kuriuos darbdaviui suteikta teisė atleisti prasižengusį darbuotoją be išpėjimo. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalį šiorškščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

⁵⁸ 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, taisymo teismų praktikoje”// Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Vilnius, VĮ Registrų centras, 2012.

1) neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;

2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei;

3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymą, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbuotojo darbo funkcijomis;

4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeniškų paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;

5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;

6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;

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;

8) tai. Kad darbuotojas darbo metu darbe buvo neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;

9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą);

10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi;

11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka⁶⁰.

Pabrėžtina, kad šis sąrašas nėra baigtinis, todėl šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti ir kiti nusižengimai, kuriais pažeidžiama darbo tvarka.

Atleidimas iš darbo esant darbuotojo kaltei yra viena griežčiausių drausminių nuobaudų, ir, ar darbo drausmės pažeidimas pripažintinas šiurkščiu, atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų, kaip šiurkščių vertinimo, pagal savo pobūdį, jo pasekmes, kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes, sprendžia darbdavys. Tačiau jeigu darbuotojas jam paskirtą drausminę nuobaudą

⁶⁰ Ten pat.

ginčys tesime, darbdavys privalės pateikti įrodymus (teisinius argumentus), pagrindžiančius nusižengimo kvalifikavimą šiurkščiu.⁶¹

Drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už neleistiną elgesį su lankytojais ar interesantais arba kitus veiksmus, tiesiogiai pažeidžiančius žmonių konstitucines teises (DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktas.

Lietuvos Respublikos Konstitucija skelbia, kad asmuo yra neliečiamas, žmogaus orumą gina įstatymas, draudžiama žeminti jo orumą, žiauriai su juo elgtis, kėsintis į jo garbę. Įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis žmogus privalo laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų.⁶² Viešąjį administravimą atliekančios įstaigos, valstybės politikai, valstybės tarnautojai ar kiti asmenys, atliekantys viešojo administravimo funkcijas, turi gerbti, saugoti ir ginti žmogaus teises.

Neleistinas elgesys ar kiti veiksmai su lankytojais ar interesantais, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, įtvirtintas DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte. Šiame straipsnyje yra nurodyti asmenys, su kuriais yra neleistinas elgesys. Tai, kad tai yra lankytojai ir interesantai, nurodo kad ši nuobauda turi būti taikoma paslaugų teikimo bei aptarnavimo srityje (paslaugų, prekybos įmonėse, gydymo įstaigose, viešojo administravimo ir kt.). Todėl DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte nurodyto nusižengimo subjektai yra darbuotojai, kurie pagal savo vykdomų darbo funkcijų pobūdį bendrauja su lankytojais ir interesantais. Pagal šio straipsnio konstrukciją matoma, kad jame nurodomos dvi neteisėtos veikos: neleistinas elgesys su lankytojais ir interesantais ir kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises, kurias nurodo ir LAT Senatas 2004 m. birželio 6 d. nutarime Nr. 45.

Neleistinu elgesiu gali būti pripažįstamas ne bet koks netinkamas elgesys, o toks darbuotojo elgesys, kuriuo jis šiurkščiai pažeidžia tiesiogiai savo darbą reglamentuojančius įstatymus ir kitų norminių teisės aktų nuostatas arba šiurkščiai nusižengia darbo pareigoms ar nustatyta darbo tvarkai.⁶³ Kaip elgtis su lankytojais ir interesantais viešojo administravimo, valstybės institucijose ir įstaigose, reglamentuoja Lietuvos Respublikos Viešojo

⁶¹ 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimu Nr.45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

⁶² Lietuvos Respublikos Konstitucija.- Vilnius, 1993.

⁶³ 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, Nr.21.

administravimo įstatymas⁶⁴ bei 2002 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos nutarimas Nr. 1491 „Dėl piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos“.⁶⁵ Šia tvarka rekomenduota vadovautis aptarnaujant piliečius ir kitus asmenis valstybinėms, savivaldybių institucijoms ir įstaigoms, viešiesiems juridiniams asmenims, nagrinėjant jų prašymus ir skundus. Šio nutarimo 4 punktą pateikia asmenų aptarnavimo sąvoką. Asmenų aptarnavimas – veikla, apimanti asmenų aptarnavimą jiems atvykus į instituciją, aptarnavimą telefonu, prašymų ir skundų, gautų tiesiai iš asmenų ar atsiųstų paštu, įskaitant ir elektroninį būdą (elektroniniu paštu ar kitomis elektroninėmis priemonėmis), nagrinėjimą, priimtų sprendimų informinimą ir perdavimą asmenims. Šiuo atveju valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį yra įgalioti priimti ir nagrinėti asmenų pateiktus prašymus ir skundus. Valstybės tarnautojas ar darbuotojas, vykdydamas savo darbinės funkcijas privalo teikti pirmenybę žmogaus teisių pagarbai ir apsaugai ir nesiimti veiksmų, kurie jas galėtų riboti, varžyti ar kitaip pažeisti, vadovautis teisingumo, sąžiningumo ir protingumo, taip pat Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme⁶⁶ įtvirtintais įstatymo viršenybės, objektyvumo, nešališkumo, proporcingumo, nepiktnaudžiavimo valdžia ir tarnybinio bendradarbiavimo principais.⁶⁷ Šių principų nesilaikymas sudaro prielaidą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo objektyviesiems požymiams ir drausminei atsakomybei kilti.

Antroji DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkto veika - kiti veiksmai, kuriais tiesiogiai pažeidžiamos konstitucinės teisės ir laisvės objektas – konstitucinės žmogaus teisės, įtvirtintos Konstitucijos II skirsnyje „Žmogus ir valstybė“⁶⁸. Konstitucijos 5 straipsnis įtvirtina nuostatą, kad valdžios institucijos tarnauja žmonėms, o tai reiškia, kad valstybės institucijos, jų tarnautojai turi saugoti ir ginti žmogaus teises, vykdydami patikėtas funkcijas nepažeistų žmogaus konstitucinių teisių ir laisvių.

Darbuotojo neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas nepriklausomai nuo to, ar neleistinai elgiamasi lankytojų ar interesantų

⁶⁴ Valstybės žinios. 2006, Nr. 77-2975

⁶⁵ Piliečių ir kitų asmenų viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos aprašas, patvirtintas 2002 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1491. Valstybės žinios. 2002, Nr. 95-4105; 2006, Nr. 60-2134.

⁶⁶ Valstybės žinios. 1999, Nr. 60-1945; 2006, Nr. 77-2975.

⁶⁷ Piliečių ir kitų asmenų viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos aprašas, patvirtintas 2002 m. rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1491. Valstybės žinios. 2002, Nr. 95-4105; 2006, Nr. 60-2134, 5 p.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija.- Vilnius, 1993.

akivaizdoje, ar bendraujant su jais ryšių priemonėmis, ar nagrinėjant šių asmenų prašymus, skundus, ar kitokiu būdu.

Darytina išvada kad, DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte įtvirtintas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimas gali būti padaromas tiek neleistinu elgesiu lankytojų, interesantų atžvilgiu, tiek kitais veiksmais, pažeidžiant žmogaus konstitucines teises.

Drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už valstybės tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimą ar jų pranešimą konkuruojančiai įmonei. (DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas)

Informacijos reikšmė šiuolaikinėje visuomenėje ypač didelė ir svarbi. Viena svarbiausių tarptautinių dokumentų yra 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija, kurią 1995 m. balandžio 27 d. ratifikavo ir Lietuva. Konvencijos 10 straipsnio 1 dalis laiduoja žmogaus teisę laisvai laikytis savo nuomonės, gauti bei skleisti informaciją ir idėjas, valdžios pareigūnų netrukdomam ir nepaisant valstybės sienų⁶⁹. Minėto straipsnio 2 dalis pažymi, kad naudojimasis šiomis laisvėmis, kadangi tai susiję su pareigomis bei atsakomybe, gali būti sąlygojamas tokių formalumų, sąlygų, apribojimų ar bausmių, kurias numato įstatymas ir kurios demokratinėje visuomenėje būtinos valstybės saugumo, teritorinio vientisumo ar viešosios tvarkos interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ir nusikaltimams, žmonių sveikatai bei moralei, taip pat kitų asmenų orumui ar teisėms apsaugoti, užkirsti kelią konfidencialios informacijos atskleidimui ar teisminės valdžios autoritetui ir nešališkumui garantuoti.⁷⁰

DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas valstybės, tarnybos, komercines ir technologines paslaptis priskiria prie neskelbtinos informacijos ir numato, kad tokių paslapčių atskleidimas ir tokių paslapčių pranešimas konkuruojančiai įmonei yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, už kurį gali būti taikoma drausminė atsakomybė – atleidimas iš darbo. Konkuruojančios įmonės (konkurento) sąvoką pateikia Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. Šio įstatymo 3 straipsnio 9 dalyje nurodoma, kad konkurentai – ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija.⁷¹ To paties įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 3 punktas nurodo, kad ūkio subjektams draudžiama atlikti bet kuriuos veiksmus, prieštaraujančius ūkinės veiklos sąžiningai praktikai ir geriems papročiams, kai tokie veiksmai gali pakenkti kito ūkio

⁶⁹Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

⁷⁰Ten pat.

⁷¹Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856; 2004, Nr. 63-2244; 2009, Nr. 46-1795.

subjekto galimybėms konkuruoti, įskaitant informacijos, kuri yra kito ūkio subjekto komercinė paslaptis naudojimą, perdavimą, skelbimą be šio subjekto sutikimo, taip pat tokios informacijos gavimą iš asmenų, neturinčių teisės šios informacijos perduoti, turint tikslą konkuruoti, siekiant naudoti sau arba padarant žalą šiam ūkio subjektui.⁷²

DK, numatantis darbuotojų drausminę atsakomybę už valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimą, šių paslapčių sampratos nepateikia. Valstybės ir tarnybos paslapčių samprata pateikta Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatyme.⁷³ Šis įstatymas reglamentuoja pagrindinius valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančios informacijos įslaptinimo, saugojimo, naudojimo, išslaptinimo, apsaugos veiksnių koordinavimo bei kontrolės pagrindus ir tvarką, nustato minimalius atskirų įslaptintos informacijos apsaugos sričių (personalo patikimumas, įslaptintos informacijos administravimas, fizinė apsauga, įslaptintų sandorių saugumas, automatizuoto duomenų apdorojimo sistemų ir tinklų apsauga) reikalavimus. Valstybės paslaptys kur kas svarbesnės nei tarnybos paslaptys. Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas nustato griežtus reikalavimus subjektams, kurie gali dirbti ar susipažinti su valstybės paslaptį sudarančia informacija ir raštiškai pasižada saugoti valstybės paslaptį. Darbo santykių nutraukimas arba perkėlimas į kitas pareigas ar atleidimas iš pareigų neatleidžia asmens nuo įsipareigojimo saugoti jam patikėtą ar tarnybos metu sužinotą įslaptintą informaciją bei nuo atsakomybės už tokios informacijos atskleidimą.⁷⁴ Paslapties atskleidimas – darbuotojo, kuriam paslaptis patikėta ar tapo žinoma vykdant darbinės pareigas, dėl kurio veikos (veikimo ar neveikimo) paslaptis tapo žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti. Šis darbo pareigų pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek dėl neatsargumo. Paslapties pranešimas konkuruojančiai įmonei – paslaptį sudarančių duomenų perdavimas žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, pateikiant susipažinti ir pan., taip pat tam tikrų daiktų perdavimas, persiuntimas, parodymas ir pan. Šis darbo pareigų pažeidimas yra padaromas tyčia.

2005 m. gruodžio 5 d. nutarimu Nr. 1307 Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino įslaptintos informacijos administravimo taisyklės⁷⁵. Šiuo nutarimu įtvirtinta, kad už įslaptintos informacijos apsaugos reikalavimų vykdymą paslapčių subjekto struktūriniuose padaliniuose yra atsakingi šių struktūrinių padalinių vadovai, jų įgalioti asmenys, taip pat

⁷² Ten pat.

⁷³ Valstybės žinios. 1999, Nr. 105-3019; 2004, Nr. 4-29.

⁷⁴ R. Macijauskienė. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40(32).

⁷⁵ Valstybės žinios. 2005, Nr. 143-5193.

asmenys, kuriems šie dokumentai yra patikėti. Darbuotojai, kurių darbas susijęs su valstybės ir tarnybos paslaptimis, privalo užtikrinti jų išsaugojimą, kitaip gali būti patraukti drausminėn atsakomybėn.

DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas įvardija paslaptis su kuriomis darbuotojai dažniausiai susiduria įmonėse, tai komercinės bei technologinės paslaptys. Komercinės paslapties sąvoką apibrėžia Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnio 1 dalis. Šiame straipsnyje nustatyta, kokia informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, t.y. informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą.⁷⁶ Technologinė paslaptis yra viena iš informacijos, sudarančios komercinę paslaptį, rūšių.

Kadangi, ar informacija bus laikoma komercine paslaptimi, priklauso nuo tos informacijos savininko vidinių įsitikinimų. Nuspręsti ar konkreti informacija yra komercinė paslaptis ar ne, gali tik pats informacijos savininkas, bei atitinkamas juridinio asmens organas, įvertinęs turimą informaciją. Informacija turi atitikti komercinėms paslaptims keliamus reikalavimus: informacija turi realią ar potencialią vertę būtent dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys; informacija nėra laisvai prieinama tretiesiems asmenims; informacijos savininkas deda visas protingas pastangas, siekdamas išlaikyti tokios informacijos slaptumą, tam tikslui taikydamas teisėtas organizacines, technologines, teises ir kitas priemones. Informacijos, kuri sudaro komercinę paslaptį, sudėtį ir ribas paprastai nustato jos savininkas, atsižvelgdamas į jos komercinį reikšmingumą ir vis tik CK 1.116 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta imperatyvi nuostata, kad komercine paslaptimi galima laikyti tik tą informaciją, kurios tokia pripažinti nedraudžia įstatymai⁷⁷. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Produktų saugos įstatymo 15 straipsnio 4 dalis nustato, kad komercine paslaptimi negali būti: produkto pavadinimas ir identifikavimo duomenys, galimi produkto pakeitimo į saugų būdai ir priemonės, produkto poveikio vartotojų sveikatai atliktų tyrimų rezultatai detoksikacijos ir (ar) saugaus sunaikinimo metodai, produkto tyrimo metodai, potencialiai pavojingos produkto sudedamosios dalys, su paslaugos teikimu susiję potencialiai pavojingi veiksniai⁷⁸ Komercine paslaptimi negali būti informacija, kuri

⁷⁶ Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

⁷⁷ Ten pat.

⁷⁸ Valstybės žinios. 1999, Nr. 52-1673; 2001, Nr. 64-2324.

Lietuvos Respublikos įstatymų pripažįstama vieša informacija. Pavyzdžiui LR CK nustato, kad Juridinių asmenų registro duomenys ir kaupiama informacija yra vieša (įmonių steigimo dokumentai, duomenys apie valdymo organus ir steigėjus, finansinė atskaitomybė). Darbuotojo, atskleidusio tokią informaciją, negalima traukti drausminėn atsakomybėn už komercinės paslapties atskleidimą, nes tokia informacija negali būti komercine paslaptimi.

Komercine paslaptimi gali būti duomenys kurie atitinka tokius požymius: 1) tai turi būti nevieša informacija, t.y. informacija kurią neprivaloma skelbti viešai, nėra žinoma tretiesiems asmenims ir ją pagal įstatymą nedraudžiama pripažinti komercine paslaptimi; 2) informacija turi būti saugoma. Informacijos savininkas turi saugoti paslaptis protingomis priemonėmis, bei tokių komercinių paslapčių reglamentavimas būtų priimtas ir taikomas remiantis įmonės, įstaigos, organizacijos vidaus teisės aktais, draudžiančiais darbuotojui skleisti informaciją, sudarančią komercinę paslaptį; 3) informacija turi turėti komercinę vertę ir jos praradimas būtų komerciškai žalingas.

Kokia informacija yra konkretaus subjekto komercinė arba technologinė paslaptis, nustatoma pagal to subjekto (jo atitinkamo organo) sprendimus dėl atitinkamos informacijos pripažinimo tokia paslaptimi ir ėmimąsi priemonių išsaugoti jos slaptumą, bei pagal tai, ar įstatymai tokios informacijos nepriskiria prie viešos informacijos, kuri negali būti laikoma komercine arba technologine paslaptimi.⁷⁹

Jeigu įmonė parengia lokalius aktus, kuriais nustato komercinių (gamybinių) paslapčių sąrašą, darbuotojų supažindinimo su komercinėmis paslaptimis tvarką, konfidencialumo sutarčių su darbuotojais sudarymo tvarką, galiojimo terminus ir jų nevykdymo teisinės pasekmės ir su jais supažindina darbuotoją, tai darbuotojui atsiranda pareiga saugoti komercinę paslaptį. Kiekvienas darbuotojas, kuriam atliekant pavestas darbo funkcijas gali būti žinomos komercinės paslaptys, privalo būti supažindintas su komercinių paslapčių sąrašu pasirašytinai, pasirašant įmonės, įstaigos, organizacijos konfidencialumo sutartį. Pasirašius tokią sutartį darbdavys įgauna teisę reikalauti iš darbuotojo ją vykdyti ne tik tiesiogiai įmonėje atliekant darbinės funkcijas, bet ir laisvu nuo darbo metu, ar net po darbo sutarties nutraukimo ar perėjus į kitas pareigas. Pagal šią sutartį darbuotojas įsipareigoja ne tik neatskleisti, bet ir nesuteikti galimybės konkurentams tokią informaciją

⁷⁹ 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, Nr.21.

gauti, o Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymo 16 straipsnio 4 dalis numato, kad asmenys, kuriems komercinė paslaptis tapo žinoma dėl jų darbo ar kitokių sutartinių santykių su ūkio subjektu, gali naudoti šią informaciją, praėjus ne mažiau kaip vieneriems metams nuo darbo ar kitokių sutartinių santykių pasibaigimo, jeigu įstatymuose ar sutartyje nenumatyta kitaip.⁸⁰ Kad būtų pripažinta, jog darbuotojas, atskleisdamas komercinę arba technologinę paslaptį, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą būtina nustatyti, kad jis buvo supažindintas, kad atitinkama informacija yra pripažinta kaip komercinė arba technologinė paslaptis.⁸¹

Lietuvos Respublikos įstatymuose dar yra vartojamos profesinės paslapties (CK 1.116 str. 5 d.) ir banko paslapties (CK 6.925 str.) sąvokos. Profesinė paslaptimi informacija laikoma jeigu ją privalo saugoti tam tikros profesijos asmenys: gydytojai, advokatai ir kt. Šie asmenys tokią informaciją gauna atlikdami jiems įstatymais ar sutartimis numatytas pareigas. Jeigu informacija, sudaranti profesinę paslaptį yra pripažįstama ją gavusio asmens ar subjekto komercine paslaptimi, tai jos atskleidimas kvalifikuojamas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas – komercinės paslapties atskleidimas. Kitu atveju profesinės paslapties atskleidimas (pranešimas) nekvalifikuotinas kaip DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Jeigu jos atskleidimu (pranešimu) tiesiogiai pažeidžiamos žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės (pavyzdžiui, informacijos apie žmogaus privatų gyvenimą atskleidimas), tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktą, kitais atvejais – pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Jeigu asmenys, kurie pagal įstatymus ar sutartį privalo saugoti profesinę paslaptį, dirba ne darbo sutarties pagrindu, tai jiems atskleidus (pranešus) profesinę paslaptį taikomos kitokios atsakomybės rūšys, numatytos ne DK⁸².

Lietuvos Respublikos bankų įstatymo 55 straipsnio 1 dalyje nustatyta banko paslapties samprata. Banko paslaptimi laikomi visi bankui žinomi duomenys ir kita informacija nurodoma šio straipsnio dalyje.⁸³ CK 6.925 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad bankas privalo garantuoti banko sąskaitos, indėlio, visų su jais susijusių operacijų ir kliento slaptumą. Informacija, sudaranti banko paslaptį, gali būti atskleista tik patiems klientams ar jų

⁸⁰ Valstybės žinios. 1999, Nr. 30-856.

⁸¹ 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, Nr.21.

⁸² Ten pat.

⁸³ Valstybės žinios. 2004, Nr. 54-1832;2007, Nr.12-499.

atstovams, o įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka – atitinkamoms valstybės valdžios institucijoms, pareigūnams ir kitiems asmenims. LAT šiuo klausimu konstatavo, kad banko paslapties atskleidimas (pranešimas) kvalifikuojamas kaip šturkštus darbo pareigų pažeidimas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą, jeigu ši informacija pripažinta banko komercine paslaptimi.⁸⁴

Valstybės tarnautojams, pagal Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo nuostatas, valstybės ir tarnybos paslapties atskleidimas taip pat prilyginamas šturkštiam darbo pareigų pažeidimui, už kurį numatyta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų.⁸⁵

Įmonė, įstaiga, organizacija, kuri nėra apsisaugojusi nuo komercinių paslapčių atskleidimo yra lengvai konkurentų pažeidžiama, o neesant teisiškai tvarkingai paruoštų ir įformintų komercinių paslapčių neatskleidimo sutarčių, praranda teisę iš darbuotojo reikalauti ir taikyti bet kokią atsakomybės formą, tame tarpe ir drausminę. Darbuotojui, kuris padarė darbo drausmės pažeidimą atskleisdamas komercinę ar technologinę paslaptį arba ją pranešė konkuruojančiai firmai, toks darbo pažeidimas nuostata gali būti laikomas šturkštium ir jam taikoma pati griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo.

Tačiau, remiantis CK 1.116 straipsnio 4 dalimi, darbuotojas, nors ir atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį, gali būti atleistas nuo atsakomybės, jeigu įrodys, kad paslapties atskleidimas susijęs ir pateisinamas visuomenės saugumo interesais. 2004 m. birželio 18 d. LAT teisėjų senatas nutarimu Nr. 45 nurodė, kad jei komercinę paslaptį atskleidęs darbuotojas įrodo, kad tai buvo padaryta vadovaujantis visuomenės saugumo interesais, drausminė atsakomybė netaikoma. Darbuotojas turėtų įrodyti, kokia reali grėsmė žmonių gyvybei, sveikatai, turtui yra pašalinta jam atskleidus komercinę ar technologinę paslaptį, arba kokia reali grėsmė ir koku būdu būtų kilusi minėtoms vertybėms, jeigu jis nebūtų atskleidęs paslapties.⁸⁶

Drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už dalyvavimą veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis (DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktas)

Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą šturkštium darbo pareigų pažeidimu laikomas dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių,

⁸⁴ 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.

⁸⁵ Valstybės žinios.1999, Nr.66-2130.

⁸⁶ 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, Nr.21.

kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Daugumoje atvejų tokia veikla reglamentuota įstatymais. Akcinių bendrovių įstatymo⁸⁷ 23 straipsnis nustato, kad stebėtojų tarybos, valdybos narys, administracijos vadovas, negavęs jį išrinkusio valdymo organo leidimo, negali būti kitos panašia ūkine veikla besiverčiančios įmonės arba įmonės, tęsiančios bendrovės gamybos ar paslaugų procesą ir produkcijos realizavimą, stebėtojų tarybos ar valdybos (ar jas atitinkančių organų) nariu ar administracijos vadovu. Azartinių lošimų įstatymo⁸⁸ 10 straipsnio 3 dalis draudžia lošti savo bendrovės organizuojamuose lošimuose asmenims (patiems, per kitą asmenį arba pagal kito asmens išduotą įgaliojimą) – lošimus organizuojančios bendrovės steigėjams, akcininkams, juos kontroliuojantiems⁸⁹ asmenims, lošimus organizuojančios bendrovės stebėtojų tarybos, valdybos nariams ir visiems bendrovės darbuotojams. Valstybės tarnautojai ir pareigūnai, kurie vykdo lošimų organizavimo priežiūrą ir kontrolę, gali lošti tik kontrolės vykdymo metu Priežiūros tarnybos nustatytas tvarka. Tokių apribojimų yra ir daugiau. Kolektyvinėse sutartyse patartina nustatyti kuo didesnę sąrašą veiklų, darbuotojo dalyvavimas kuriose būtų nesuderinamas su jo vykdomomis darbdavio įmonėje darbo funkcijomis (pvz. antraeilis darbas konkurento įmonėje tose pačiose pareigose ar atliekant panašias darbo funkcijas, vadovaujančių pareigų užėmimas kitose panašia ūkine veikla besiverčiančiose įmonėse ir kt.). Darbuotojo dalyvavimas tokiose veiklose taip pat reikštų šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

Drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už pasinaudojimą pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimą ar biurokratizmą (DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą)

Kaip jau minėta aukščiau, LAT praktikoje suformuluotos principinės nuostatos dėl darbuotojo atsakomybės pagrindų ir sąlygų, kurie reikšmingi sprendžiant drausminės nuobaudos skyrimo klausimą, pasisakyta dėl drausminės nuobaudos parinkimo kriterijų ir pan.⁹⁰ Darbo sutarties nutraukimas dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo yra drausminė nuobauda, kuri gali būti taikoma tik esant drausminės atsakomybės pagrindui (DK 10 str. 1 d., 136 str. 3 d. 2 p., 4 d., 237 str. 1 d. 3 p.). DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte nurodytas

⁸⁷ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914; 2003, Nr. 123-5574.

⁸⁸ Valstybės žinios, 2001, Nr. 43-1495.

⁸⁹ 2004 m. vasario 10 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis byloje S. Jovaiša v. Lietuvos respublikos Ministras Pirmininkas, bylos Nr. A7-172-04.

⁹⁰ 2005 m. gruodžio 14 d. LAT CBS nutartis c. byloje I. Petrašiūnienė v. VšĮ Radviliškio ligoninė, bylos Nr. 3K-3-669/2005; 2007 m. gruodžio 28 d. LAT CBS nutartis c. byloje J. Chmelnickienė v. individuali L. Šaparnienės įmonė „Meškėnas“, bylos Nr. 3K-3-560/2007; 2009 m. spalio 12 d. LAT CBS nutartis c. byloje D. Cimblas v. Alytaus sporto ir rekreacijos centras, bylos Nr. 3K-3-393/2009 ir kt.

šturkštaus darbo pareigų pažeidimas – savavaliavimas. Savavaliavimo, kaip šturkštaus darbo pareigų pažeidimo požymių DK neatskleidžia. Šio straipsnio prasme savavaliavimas aiškintinas kaip akivaizdus teisės aktų nuostatos pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos nepaisymas. Tai gali būti, pavyzdžiui, darbuotojo veikimas akivaizdžiai ir nepateisinamai nepaisant nustatytos jo kompetencijos, veiksmų atlikimas ignoruojant privalomą jų atlikimo tvarką ir pan.⁹¹ Šios veikos pobūdis panašus į to paties straipsnio 3 punkte nustatyto atleidimo pagrindą – dalyvavimą veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas yra nesuderinama su darbo funkcijomis. Darbuotojo pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų pasireiškia nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems įgyvendinti su juo sudaryta darbo sutartis, veika. Darbuotojo veika pažeidžianti teisingumo ir sąžiningumo principus, siekis prisidengiant jam pavesto darbo funkcijų atlikimu, iš darbdavio ar kitų asmenų gauti sau ar kitiems neteisėtų pajamų, t.y. nusikalstama veika viešajame sektoriuje siekiant asmeninės naudos priskiriama prie korupcinių nusikaltimų. Tai gali būti piktnaudžiavimas tarnyba, turto pasisavinimas arba iššvaistymas, viešųjų pirkimų tvarkos pažeidimas, pinigų plovimas ir pan. Šie veiksmai gali būti padaromi aktyviu veikimu arba neveikimu, darbuotojo kaltė visada bus tyčia. Neteisėtos pajamos čia turi būti suprantamos kaip bet kokia neteisėta turtinė nauda, kitos asmeninės paskatos aiškintinos kaip asmeniniai darbuotojo veikimo (neveikimo) motyvai (pavydas, siekimas nuslėpti darbo trūkumus, neteisėtas paslaugų teikimas). Šiam punktui artima piktnaudžiavimo tarnyba formuluotė, t.y. veika, kai tarnybinė padėtis naudojama ne tarnybos interesais arba ne pagal įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, arba savanaudiškais tikslais ar dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat veiksmai, kuriais viršijami suteikti įgaliojimai ar savavaliavimas.

Kita DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatyta veika yra savavaliavimas, aiškintinas kaip akivaizdus teisės aktų nustatytos pareigų atlikimo arba teisių įgyvendinimo tvarkos nepaisymas. Toks darbuotojo elgesys yra destruktivus ir netoleruotinas, todėl laikytinas šturkščiu darbo pareigų pažeidimu.⁹² Biurokratizmas, kaip darbo drausmės pažeidimo pagrindas, aiškintinas kaip darbuotojo nepaisymas daugumos nuomonės, veiklos

⁹¹ 2010 m. kovo 30 d. LAT CBS nutartis c. byloje J. Butkevičienė v. UAB "TELE-3, bylos Nr. 3K-3-139/2010.

⁹² 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, Nr.21, p. 160, 161.

grindimas formalizmu, reikalų tvarkymo trukdymas ir vilkinimas, laikantis formalumą, juos išsigalvojant. Biurokratizmo sąvoka apibrėžta Seimo kontrolierių įstatymo⁹³ 2 straipsnyje.

Drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimą arba seksualinį priekabiavimą prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų (DK 235 straipsnio 2 dalies 5 punktas)

DK 235 straipsnio 2 dalies 5 punktas nurodo dvi atskiras veikas, kuriomis padaromas šiurkštus darbo drausmės pažeidimas. Tai – moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas ir seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Konstitucijos 29 straipsnis draudžia varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas dėl jo lyties. Ši nuostata detalizuota Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, kurio 2 straipsnyje įtvirtinta moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo sąvoka. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties.⁹⁴

Moterų ir vyrų lygiateisiškumo principo įgyvendinimas visuomeninių santykių srityje nuolat buvo vienas iš svarbiausių Europos Sąjungos socialinės politikos tikslų. Moterų ir vyrų lygias teises reglamentuoja daug teisės aktų. Lygiateisiškumo principas įtvirtintas ir Lietuvos Konstitucijos 29 straipsnyje bei DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme kalbama apie lygias galimybes bei diskriminaciją, o DK 235 straipsnio 2 dalies 5 punkte apie lygias moterų ir vyrų teises, todėl svarbu suvokti moterų ir vyrų lygių teisių ir galimybių sampratą. Visai teisės sistemai, visoms teisės šakoms būdingi principai, vadinami bendraisiais principais. Vienas tokių principų yra lygybės principas, kuris teisinėje literatūroje dar sutinkamas kaip lygių galimybių, lygiateisiškumo, lygiavertiškumo, vienodo traktavimo, nediskriminavimo principas, išplaukia iš pačios teisės esmės.⁹⁵ Lygybė objektyviau požiūriu apima vienodą subjektų vertinimą pagal įstatymą, subjektyviau – vienodas galimybes pasirinkti tam tikrą elgesio variantą ar vienodai reikalauti iš kitų teisės subjektų vykdyti tam tikrą pareigą analogiškoje situacijoje.⁹⁶ Lygybės principas reiškia ne tik įstatymo suteiktas lygias teises, bet ir lygias galimybes realiai tas teises įgyvendinti, bei vienodas pareigas teisės subjektams. Tiek Europos Sąjungoje, tiek Lietuvoje diskriminacija konkretizuojama į tiesioginę ir į netiesioginę. Tiesioginė diskriminacija reiškia pasyvų ar

⁹³ Valstybės žinios, 1998, Nr. 110-3024; 2004, Nr. 170-6238.

⁹⁴ Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100; 2005, Nr. 88-3281.

⁹⁵ Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p.124.

⁹⁶ Mačernytė - Panomariovienė I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. Teisės problemos. 2003, Nr.2(40), p.31-32.

aktyvų elgesį su asmeniu, kai dėl jo lyties taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme nustatytas išimtis. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.⁹⁷ Tokią pat poziciją formuoja ir LAT, 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarime Nr. 45⁹⁸, kuriame nurodoma, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo sąvoka aiškintina taip pat, kaip Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, kas iš esmės tapatu ir DK komentare⁹⁹ pateiktam apibūdinimui.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas lygybės principas draudžia diskriminaciją – žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų.¹⁰⁰ Tačiau Konstitucija įtvirtina bendrąsias normas, todėl šis konstitucinis principas nepaneigia, to, kad įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse, atžvilgiu.¹⁰¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra pasisakęs, kad jeigu egzistuoja objektyvus skirtingo vertinimo pateisinimas, skirtingi faktai gali, o kartais ir privalo būti traktuojami skirtingai. 1958 m. birželio 25 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos Nr. 111 1 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad bet koks išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas, susijęs su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, nėra laikomas diskriminacija, t.y. tam tikri konkretūs reikalavimai keliami darbui ar pareigybei gali būti laikomi objektyviais kriterijais, vienodai taikomi tiek moterims, tiek vyrams ir neturintys nieko bendra su diskriminavimu. Taigi, skirtingas

⁹⁷ LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 2 str. Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100; 2005, Nr. 88-3281.

⁹⁸ 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, Nr. 21. p. 161.

⁹⁹ Nekrošius I. et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, II-III t, p. 336-337.

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos konstitucija. Vilnius, 1993.

¹⁰¹ 1996 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Lietuvos respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios. 1996, Nr. 9-228. Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 198(1) straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimas Lietuvos Respublikos Konstitucijai, patvirtintas 2000 m. gegužės 8 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimu. Valstybės žinios, 2000, Nr. 39-1105.

darbuotojų traktavimas, papildomų teisių ar lengvatų suteikimas, kurie dėl objektyvių priežasčių turi būti išskirti iš bendro teisinio reguliavimo, gali būti objektyviai pateisinami.

Kai teisinės normos diferencijuotai taikomos vienodus požymius turintiems asmenims ar jų grupėms siekiant pozityvių, visuomenei reikšmingų tikslų, tai bus pozityvioji diskriminacija. Pozityvioji diskriminacija padidina asmenų ar jų grupių, nepajėgių garantuoti savo teisių, pvz. neįgaliųjų, vaikų, besilaukiančių, maitinančių motinų ir pan., teisinę apsaugą. Tai priemonės, skirtos suvienodinti faktinę moterų ir vyrų padėtį darbo srityje. Diskriminacija nebus laikoma: 1) apribojimai dėl amžiaus; 2) reikalavimas mokėti valstybinę kalbą; 3) draudimas dalyvauti politinėje veikloje; 4) skirtingos teisės, taikomos dėl pilietybės; 5) specialios priemonės sveikatos apsaugos, darbų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes; 6) specialios laikinos priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų; 7) kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų, tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas.

Ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo yra tiesioginė diskriminacija, išskyrus: 1) specialią moterų apsaugą nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu; 2) tik vyrams taikoma karinė prievolė; 3) skirtinga moterų ir vyrų pensinį amžių, išskyrus profesinių pensijų sistemas; 4) moterims taikomus žmonių saugos darbe reikalavimus, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą; 5) tam tikrą darbą, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas); 6) įstatymų nustatytas specialias laikinas priemonės, kurios taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos; 7) skirtingų tam tikrų bausmių vykdymo tvarką ir sąlygas; 8) kai prekių pardavimą ar paslaugų teikimą vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai

yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis,- tai bus netiesioginė diskriminacija.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnyje yra įtvirtintas baigtinis sąrašas darbdavio veiksmų, kurie yra laikytini kaip pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias galimybes, t.y. veiksmai, kuriais gali pasireikšti diskriminacija dėl lyties: 1) taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo arba apmokėjimo už tokį pat ar vienodos vertės darbą, sąlygas; 2) organizuodamas darbą, sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas; 3) skiria darbuotojui drausminę nuobaudą, keičia darbo sąlygas, perkelia į kitą darbą arba nutraukia darbo sutartį; 4) persekioja darbuotoją, pateikusį skundą dėl diskriminacijos.¹⁰²

Šio įstatymo 5 straipsnyje yra pateiktas darbdavio pareigų, kurias jis privalo vykdyti įgyvendindamas moterų ir vyrų lygias teises, baigtinis sąrašas. Darbdavys privalo: 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir priėmimo sąlygas, išskyrus 2 straipsnio 4 dalies 5 punkte numatytą atvejį; 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas; 3) už tokį pat ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; 4) imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo; 5) imtis priemonių, kad darbuotojas būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių bei kitokio persekiojimo, kai reaguojama į jo skundą dėl diskriminacijos.¹⁰³

Kita veika, kuria šiurkščiai pažeidžiamos darbo pareigos ir žmogaus teisės, yra seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Seksualinis priekabiavimas yra nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą nurodo, kad seksualinis priekabiavimas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra pagrindas darbo sutarčiai nutraukti dėl darbuotojo kaltės neįspėjus.

Seksualinio priekabiavimo prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų samprata į nacionalinę teisę perkelta iš Europos Sąjungos teisės – 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos

¹⁰² LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 2 str. Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100;2005, Nr. 88-3281.

¹⁰³Ten pat.

Parlamento ir Tarybos direktyvos 002/73/EB ir įtvirtinta 2005 m. liepos 21 d. Lietuvos respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo kai kurių straipsnių bei priedo pakeitimo ir papildymo įstatymu.¹⁰⁴ Seksualinis priekabiavimas apima įvairiomis formomis reiškiamą elgesį. Tai gali būti geidulingi žvilgsniai, seksualinių ypatybių aptarinėjimas, tariamai atsitiktiniai, tačiau nepageidaujami prisilietimai, apsikabinimai, nepadoraus pobūdžio telefoniniai skambučiai, seksualinių paslaugų pasiūlymai, seksualinė prievarta. Minėtame įstatyme seksualinis priekabiavimas teisiškai apibrėžtas ir realus ne tik tarp darbuotojų tarpusavyje, bet ir tarp darbuotojo bei trečiųjų asmenų, seksualinio priekabiavimo dalyviai neskiriami lyties atžvilgiu.

Drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už atsisakymą teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas (DK 235 straipsnio 2 dalies 6 punktas)

DK kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte įtvirtintas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kuris padaromas atsisakius teikti informaciją, kai įstatymai ir kiti norminiai aktai įpareigoja ją teikti, arba suteikiama žinomai neteisinga informacija. Šiuo atveju norminio akto lygmuo šio pažeidimo padarymui nereikšmingas, svarbus tik pareigos teikti informaciją įtvirtinimo faktas. DK 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte nurodyto pažeidimo kaip neteisėtos veikos subjektu reikia laikyti darbdavį, o tiksliau teisėtą darbdavio atstovą, pavyzdžiui įmonės vadovą, o ne darbuotoją, kuris vykdo jam priskirtą funkciją teikti informaciją, pavyzdžiui, lankytojams ar interesantams, kurio atsisakymas teikti informaciją turėtų būti vertintinas kaip neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais, numatytas DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte.¹⁰⁵ Šiuo atveju darbo pareigų pažeidimu laikoma, kai neleistina elgiamasi su lankytojais ar interesantais, teikiant jiems įvairaus turinio informaciją, atliekant tiesiogines darbo funkcijas. Bet kokio lygmens norminiuose teisės aktuose turi būti įtvirtinta pareiga teikti informaciją bei nurodoma kokia konkrečiai kiekvienu atveju teikiama informacija turi būti. Skirtingai nuo DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkto šiame punkte teikiama informacija yra apibrėžta iš anksto. Teikti tam tikrą informaciją darbdavys turės pareigą ir kai norminiuose teisės aktuose yra numatyta kito subjekto teisė gauti informaciją. Žinomai neteisingos informacijos teikimas padaromas tik tyčiais veiksmais.

¹⁰⁴ Valstybės žinios. 2005, Nr. 88-3281.

¹⁰⁵ Nekrošius I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, II-III t. p. 338-339.

Aptariamo pažeidimo konstatavimui esminės reikšmės neturi aplinkybė kam informacija nebuvo pateikta arba buvo pateikta žinomai neteisinga informacija. Svarbu, kad esant teisėtam reikalavimui pateikti informaciją, teisės aktų nustatyta tvarka ji nebuvo pateikta arba buvo pateikta žinomai neteisinga. Pažeidimo padarymui yra svarbus turinys bei informacijos teikimo forma, kadangi netinkamai įvykužius pareigą informuoti, gali būti pateikta neteisinga informacija. DK yra numatyta nemažai atvejų, įpareigojančių darbdavį teikti informaciją. DK 23 straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatyta darbdavio pareiga teikti būtiniausią informaciją darbo klausimais apie įmonės veiklą darbuotojų atstovams. DK 22 straipsnio 1 dalies 7 punkte įtvirtintos dar platesnės darbdavio pareigos informuoti darbuotojų atstovus apie socialinę ir ekonominę padėtį, numatomas permainas. DK 47 straipsnis įtvirtina darbdavio pareigą informuoti bei konsultuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą, jos ekonominę bei finansinę padėtį, esamą darbo santykių būklę, struktūrą, galimus užimtumo pokyčius, numatomas naudoti priemones darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju, kitą informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla. Su darbuotojų užimtumu susijęs ir DK 89 straipsnio 1 dalis, kurioje nustatyta pareiga darbdaviams informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas ir apie kai kurias kitas, su pretendentų įdarbinimu susijusias sąlygas. Prie įpareigojimų darbdaviui teikti informaciją priskirtina ir DK 141 straipsnio 4 dalyje bei DK 208 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta pareiga išduoti darbuotojo prašymu pažymą apie darbą ir darbo įvertinimą (charakteristiką). Pažyma šiuo atveju yra informacijos išraiškos forma, todėl tokių pažymų neišdavimas ar akivaizdžiai neteisingų duomenų jose pateikimas gali sudaryti už tai atsakingo darbuotojo drausminio nusižengimo sudėtį.¹⁰⁶ DK 275 straipsnio 2 ir 3 punktuose nustatyta darbuotojų teisė sužinoti iš padalinio vadovo, darbdavio apie jų darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius, bei susipažinti su išankstinių ir periodinių sveikatos tikrinimų rezultatais; nesutikus su patikrinimo rezultatais, sveikatą pasitikrinti pakartotinai.

Teisė į informaciją reiškia ne tik vienų subjektų teisę gauti informaciją, bet kartu ir kitų subjektų pareigą pateikti jų turimą informaciją. Šios teisės įgyvendinimas visada reikalauja specialių ją konkretinančių įstatymų, nustatančių pareigą informaciją turintiems subjektams ją pateikti. Lietuvoje yra nemažai įstatymų reglamentuojančių informacijos teikimo

¹⁰⁶ Nekrošius I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Justitia, 2004, II-III t. p. 338-339.

aplinkybes. Tai Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymas¹⁰⁷, Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas¹⁰⁸, Lietuvos Respublikos Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas¹⁰⁹. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo¹¹⁰ 25 straipsnio 1 dalis įpareigoja valdžios ir valdymo institucijas, įmones, įstaigas, organizacijas, fizinius asmenis lygių galimybių kontrolieriaus reikalavimu nedelsiant pateikti jam informaciją, dokumentus ir medžiagą, būtinus kontrolieriaus funkcijoms atlikti, Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo¹¹¹ 9 straipsnis nustato darbdaviams atstovaujantiems asmenų, darbdavio įgaliotų asmenų ir darbuotojų pareigą teikti informaciją Valstybinės darbo inspekcijos inspektoriams. Valstybės kontrolės įstatymo¹¹² 12 straipsnio 1 dalis nustato, kad Valstybės kontrolės pareigūnai turi teisę gauti auditui atlikti reikalingus dokumentus ir informaciją. Įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose numatyta ir daugiau privalomų įpareigojimų teikti informaciją. Tokios informacijos nepateikimas reikiama forma, nustatytais terminais, apimtimi ir pan., laikoma DK 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte įvardintu šurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Tokio pažeidimo turinio elementai pakankamai aiškiai atskleisti 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarime Nr. 45.¹¹³ Nutarimo 9.6 papunktyje nurodoma, kad atsisakymas teikti informaciją pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 6 punktą laikomas šurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kai: 1) įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba darbo tvarkos taisyklės įpareigoja darbdavį, taigi kartu ir jo atstovus, arba tiesiogiai konkretų darbuotoją teikti informaciją; 2) darbdavio atstovai arba tiesiogiai įpareigotas darbuotojas atsisako ją teikti arba jos nepateikia įstatymų, kitų teisės aktų nustatyta tvarka, terminais, forma, apimtimi ir kt.

Drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už veikas, turinčias vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. (DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktas)

¹⁰⁷ Valstybės žinios, 2006, Nr. 82-3254.

¹⁰⁸ Valstybės žinios, 2000, Nr. 10-236.

¹⁰⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 63-1479; 2008, Nr. 22-804.

¹¹⁰ LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 2 str. Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100; 2005, Nr. 88-3281.

¹¹¹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.

¹¹² Valstybės žinios, 1995, Nr. 51-1243; 2001, Nr. 112-4070.

¹¹³ 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, Nr.21.

Vagystė, sukčiavimas, turto pasisavinimas arba iššvaistymas ir neteisėto atlyginimo paėmimas tai drausminio pažeidimo elementai, kuriuos įvardija DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktas. Kokios tai veikos, DK nenurodo. Vagystės, sukčiavimo ir turto pasisavinimo arba iššvaistymo sampratas atskleidžia BK ir ATPK. Pagal BK 178 straipsnį vagystė suprantama kaip slaptas ar atviras svetimo turto pagrobimas. Tai tyčinė nusikalstama veika, kuri padaroma tik tiesiogine tyčia. Sukčiavimo sampratą pateikia BK 182 straipsnis. Sukčiavimas tai svetimo turto ar turtinės teisės įgijimas, turtinės prievolės išvengimas arba jos panaikinimas apgaule. Svarbiausias šios veikos požymis yra apgaulė, kurios tikslas yra suklaidinti turto savininką ar valdytoją, kurioje žinioje yra tas turtas. Sukčiavimas gali būti padaromas tik tiesiogine tyčia. Kitas privalomas sukčiavimo požymis yra laisva nukentėjusiojo valia, kuomet savininkas ar kitas teisėtas valdytojas pats atiduoda turtą. Sukčiavimas laikomas baigtu nusikaltimu, kai kaltininkas įsigyja dokumentus, suteikiančius teisę į turtą, nepriklausomai nuo to, ar kaltininkas užvaldė tą turtą ar ne.¹¹⁴

Turto pasisavinimo ir turto iššvaistymo sampratos pateiktos BK 183 ir 184 straipsniuose. Turto pasisavinimas arba iššvaistymas yra kaltininkui patikėto ar jo žinioje buvusio turto ar turtinės teisės negražinimas savininkui, jų išėikvojimas. Turto iššvaistymas – tai kaltininkui patikėto ar jo žinioje esančio turto pardavimas, dovanojimas arba kitoks neteisėtas ir neatlygintinas jo perleidimas tretiesiems asmenims. Kaltininkui patikėto ar jo žinioje esančio turto pasisavinimas nuo iššvaistymo skiriasi tuo, kad turtas iššvaistomas jo nepasisavinus, t.y. bent trumpam jo neužvaldžius.¹¹⁵ Bendra tarp šių veikų yra tai, kad pasisavinimas ir iššvaistymas yra tik patikėtas ir kaltininko žinioje esantis turtas. Ši aplinkybė ir yra svarbiausia atskiriant minėtas veikas nuo vagystės ir sukčiavimo, kai kaltininkas visai neturi jokių įgaliojimų turtui arba jį tik saugo, nesuteikiant įgaliojimų jį valdyti.

Neteisėto atlyginimo paėmimo sąvokos galiojančiuose įstatymuose nėra. Šis teisės pažeidimas artimas BK 225 - 229 straipsniuose numatytoms nusikaltimų sudėtims. Tiek kyšis, tiek neteisėtai paaimamas atlyginimas yra neteisėtai darbuotojo igyjama turtinė nauda, kurią jis gauna už teisėtą ar neteisėtą veiką, ar neveikimą, atlikdamas savo darbo funkcijas arba už pažadėjimą naudojantis šiomis funkcijomis ir turimais įgaliojimais paveikti tam tikrą instituciją, įstaigą ar organizaciją, valstybės tarnautoją, pareigūną ar kitą darbuotoją, kad jie

¹¹⁴ 1998 m. gruodžio 22 d. LAT Senato nutarimas Nr. 8 „Dėl teismų praktikos sukčiavimo ir turto pasisavinimo arba iššvaistymo baudžiamosiose bylose (BK 274 ir 275 straipsniai)“// Teismų praktika. 1998, Nr.10.

¹¹⁵ Ten pat.

atitinkamai teisėtai ar neteisėtai veiktų ar neveiktų. Paimto neteisėto atlyginimo dydis kvalifikuoti veika esminės įtakos neturi, žinoma, jei nėra pagrindo jos laikyti mažareikšme.¹¹⁶ Darbuotojo padaryta veika, turinti vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo požymių gali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. nepriklausomai nuo to kam priklausė turtas. Neteisėto atlyginimo paėmimo dalyku gali būti bet kokia neteisėtai gaunama nauda – daiktai, pinigai, paslaugų teikimas ir panašiai.¹¹⁷ Turto ar turtinės naudos kaip dalyko, pobūdis ir dydis vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo kvalifikavimui reikšmės neturi. Svarbiausia čia pačios veikos fakto nustatymas, dėl ko prarandamas pasitikėjimas darbuotoju. Numatyti pažeidimai turi būti padaryti tik tyčiniiais darbuotojo veiksmais. 2001 m. sausio 10 d. LAT civilinėje byloje V. Zaksas v. AB „Vilniaus Sigma“ konstatavo, kad šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas akcentuoja patį smerktiną darbuotojo veikos – įvykdyto turto grobimo – pobūdį, o ne materialines šios veikos pasekmes.¹¹⁸ DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą nustato, kad jame numatytos veikos laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, nepaisant to, ar už šias veikas darbuotojas buvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn, t.y. ar dėl šių veikų buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas, ar buvo surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas, ar BPK arba ATPK nustatyta tvarka buvo priimtas procesinis sprendimas, patvirtinantis šių veikų įvykdymą. Tokiu atveju subjektas, turintis teisę skirti drausminę nuobaudą, įvertinęs konkretaus įvykio faktus, įrodinėjimų priemonių visuma turi suformuoti neabejotiną išvadą, kad darbuotojas tuos veiksmus tikrai padarė.

Išanalizavus DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkto aiškinimus, darytina išvada, kad šiame punkte nurodytiems teisės pažeidimams įrodyti yra preziumuojamas kompetentingų institucijų faktų fiksavimas. Tačiau darbdavys gali darbuotoją traukti drausminėn atsakomybėn ir neesant tokių išvadų, jei jo nuomone yra pakankamas pagrindas manyti, kad darbuotojas padarė pažeidimą. Darbdavys gali pasirinkti skirti drausminę nuobaudą remdamasis savo surinktais įrodymais, ar prieš skiriant nuobaudą gauti kompetentingų institucijų sprendimų. Tačiau svarbu žinoti, kad kilus teisminiam ginčui dėl drausminės nuobaudos skyrimo, darbdaviui reikės įrodyti paskirtos nuobaudos pagrįstumą. LAT yra

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius, Justitia, 2004, p.341.

¹¹⁷ 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, Nr.21.

¹¹⁸ 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.

nurodęs, kad neteisėtus darbuotojo veiksmus galima įrodinėti kitomis įrodinėjimo priemonėmis ir nėra reikalaujama, kad darbuotojo neteisėti veiksmai būtų patvirtinti įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiui, tačiau kitų įrodinėjimo priemonių visuma turi suformuoti neabejotiną išvadą, jog darbuotojas tuos veiksmus tikrai atliko.¹¹⁹

Drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už buvimą darbo metu neblaiviam, apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai (DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktas)

DK įpareigoja darbdavius kontroliuoti ar darbuotojas nedirba neblaivus. DK 123 str. nurodo, kad jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną neleidžia jam dirbti. Ši norma suformuluota ne kaip darbdavio teisė, bet kaip pareiga. Darbdavio teisė – prilyginti tokią darbuotojo būseną darbo pareigų pažeidimui bei naudojantis šia teise, nutraukti darbo santykius. Pagal DK 235 str. 2 d. 8 punktą tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukelia įmonėje vykstantys gamybos procesai, yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. LAT yra pabrėžęs, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą yra kai darbuotojas neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų ir tokios būsenos yra: 1) darbo metu darbe; 2) ne dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų.¹²⁰

Kad darbuotojui galima būtų taikyti teises sankcijas už pasirodymą darbe neblaiviam, apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, būtina nustatyti juridinių faktų visumą, kurią vienu metu turi sudaryti šios aplinkybės: 1) nustatytas darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktas; 2) darbuotojas buvo neblaivus ar apsvaigęs darbo vietoje, t.y. darbovietėje, darbo vietoje ar kitoje vietoje, kur darbuotojas turi būti atlikdamas darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis; 3) darbuotojas buvo neblaivus ar apsvaigęs darbo metu, t.y. tuo metu, kai jis turi atlikti darbo pareigas ar užduotis; 4) darbuotojo neblaivumo, apsvaigimo būsenos faktas turi būti nesujęs su įmonėje vykstančiu gamybos procesu.

DK nepateikia darbuotojo neblaivumo sampratos ir nereglamentuoja, kaip turi būti nustatomas asmens neblaivumas darbe. Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymo 26 straipsnio 2 dalimi, Lietuvos Respublikos ATPK 270¹ straipsnio 2

¹¹⁹ 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.

¹²⁰ 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, Nr. 21, p. 162.

dalimi, Lietuvos Respublikos narkologinės priežiūros įstatymo 14 straipsnio 2 dalimi ir Lietuvos Respublikos saugaus eismo automobilių keliais įstatymo nuostatomis, Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisykles. Pagal šias Taisykles neblaivumas (girtumas) yra asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose – viršija įstatymuose, Europos Sąjungos teisės aktuose ar šių Taisyklių 3 punkte nustatytą maksimalią leistiną normą.¹²¹ Taisyklių 3 punkte nurodoma, kad asmenų, vairuojančių antžeminio, vandens transporto priemonės, iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose leidžiama maksimali etilo alkoholio koncentracija vairavimo metu yra 0,4 promilės (išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato kitaip).

Apsvaigimas – asmens psichikos būseną ar elgesio sutrikdymas, kuriuos sukelia pavartotos psichiką veikiančios medžiagos (narkotinės priemonės, psichotropinės ir kitos svaigosios medžiagos), išskyrus etilo, metilo, propilo, butilo, amilo, heksilo alkoholi (toliau vadinama – alkoholis).

LAT Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 9.8 punkte išdėstė nuostatą, kad atlikdamas kitas darbo pareigas (ne kai vairuoja transporto priemonės) darbuotojas turėtų būti pripažintas neblaivus, kai jis tą dieną yra vartojęs alkoholinių gėrimų, nesvarbu, kiek jų yra išgėręs, nes darbo įstatymai netoleruoja tokios padėties, kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją būdamas apsvaigęs nuo alkoholio, nesvarbu, koks yra apsvaigimo dydis. Jis nurodo, kad darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, neatsižvelgiant į neblaivumo ar apsvaigimo mastą.¹²²

Įgyvendinant 2006 m. gegužės 12 d. Vyriausybės nutarimo Nr. 452 nuostatas, 2006 m. birželio 20 d. Sveikatos apsaugos ministro įsakymu Nr. V-505 buvo patvirtintos Medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo ir bendros asmens būklės įvertinimo metodikos.¹²³ Šia metodika gali vadovautis ir darbdaviai, atliekantys darbuotojo neblaivumo ir (ar) apsvaigimo būklės įvertinimą. LAT

¹²¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 (Žin., 2006, Nr. 56-2000).

¹²² 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, taisyso teismų praktikoje”// Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

¹²³ 2006 m. birželio 20 d. Sveikatos apsaugos ministro įsakymas Nr. V-505 “Dėl medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo ir bendros asmens būklės įvertinimo metodikų patvirtinimo”// Valstybės žinios, 2006, Nr. 71-2641.

senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarimo Nr. 45 9.8 punkte nurodė, kad darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo nuo narkotinių ar toksinių medžiagų būseną gali būti patvirtinta ne vien tik medicinos išvada, bet ir kitomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytomis įrodinėjimo priemonėmis.¹²⁴

DK nereglamentuota, kaip turi būti nustatomas darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų ir jo nušalinimo nuo darbo dėl to tvarka. Šias aplinkybes darbdavys gali nustatyti jam prieinamomis, teisės aktams neprieštaraujančiomis priemonėmis. Praktikoje tokiais atvejais paprastai surašomas neblaivaus darbuotojo nušalinimo nuo darbo aktas. 2008 m. gegužės 7 d. Valstybinė darbo inspekcija įsakymu Nr. V-132 patvirtino Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodines rekomendacijas.¹²⁵ Nustatyti neblaivumo, apsvaigimo faktą galima tik tada, kai tokie išvadai padaryti pakanka turimų įrodymų. Teismų praktika vadovaujasi tuo, kad įrodymai, jog darbuotojas darbo metu buvo neblaivus ar apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, gali būti tiek medicinos išvados, tiek tą dieną surašyti darbe atitinkami aktai ir kitokie faktiniai duomenys.¹²⁶

Drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) (DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktas)

DK 93 straipsnio nuostatomis darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį, įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Tai reiškia, kad darbuotojas turi nustatytu laiku atvykti į darbą ir atlikti jam patikėtas darbo funkcijas. Darbuotojo darbo laikas nustatomas įmonės, įstaigos, organizacijos vidiniuose dokumentuose. Pravaikšta – neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Nebuvimas darbe dalį darbo dienos arba atvykimas, bet darbinių funkcijų neatlikimas, gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, už kurį galima taikyti ne atleidimą iš darbo, o kitas drausmines nuobaudas, pastabą ar papeikimą arba tik apsvaiginti darbo drausmės pažeidimą su pažeidėju ar darbo kolektyve. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas darbuotojo neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Tam, kad neatvykimas į darbą būtų pripažintas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu

¹²⁴ 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, taisyso teismų praktikoje”// Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

¹²⁵ Valstybės žinios, 2008, Nr. 55-2113

¹²⁶ 2002 m. gruodžio 2 d. LAT CBS nutartis civ. byloje V. Žukauskas v. VĮ Ukmergės ligoninė, Nr.3K-3-1453/2002.

darbuotojas turi neatvykti į darbą visą darbo dieną (pamainą) ir neatvykti be svarbių priežasčių. Kokios priežastys laikytinos svarbiomis, DK nepateikia. Jeigu bent vienas iš šių juridinę reikšmę turinčių faktų nenustatytas, darbuotojas negali būti atleistas pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Vėlavimo ar atvykimo į darbą, bet darbinių funkcijų neatlikimo be svarbių priežasčių, jeigu jis turi bent vieną galiojančią per dvylika mėnesių skirtą drausminę nuobaudą atveju, darbuotojas gali būti atleistas pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą. Ar neatvykimo į darbą priežastys yra svarbios, turi išanalizuoti darbdavys ir priimti argumentuotą sprendimą. Neatvykti į darbą galima dėl daugelio aplinkybių ir tik nuo darbdavio sugebėjimo išsiaiškinti darbuotojo neatvykimo į darbą priežastis, jas įvertinti, priklausau darbuotojo kaltės ir jo atleidimo iš darbo teisėtumas.

Teisės aktai reglamentuoja situacijas, kai darbo funkcijas darbuotojas atlieka ne tik darbovietėje, bet ir namuose. 2010 m. birželio 22 d. įsigaliojusiais Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimais¹²⁷ reglamentuojama nauja darbo sutarties rūšis ir darbo organizavimo forma – nuotolinis darbas (DK 108 str.). Nuotolinio darbo ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“¹²⁸ 2010 m. liepos 21 d. nutarimu Nr. 1094 redakcija¹²⁹. Šiame nutarime yra numatyta galimybė darbuotojui su darbdaviu pasirašyti mišrios prigimties darbo sutartį. Pasirašęs tokią sutartį, joje numatytomis sąlygomis, darbuotojas gali dirbti ir namuose, ir darbovietėje, prireikus bendrauti su darbdaviu arba bendradarbiais komunikacinėmis priemonėmis. Nemažai darbuotojų savo darbinės pareigas dažnai atlieka už darbovietės ribų, ir tai negali būti vertinama kaip pravaikšta.

Teisminėje praktikoje pravaikšta nelaikomi neatvykimo į darbą atvejai, kai darbuotojas neatvyksta į darbą, o bendru susitarimu jo vietoje dirba kitas darbuotojas, nors administracijos leidimo tokiam darbui nėra. Tokiais atvejais pažeidžiamas DK 118 straipsnis ir darbuotojui gali būti pareikšta drausminė nuobauda, bet jis negali būti atleistas už pravaikštą.¹³⁰

Darbuotojas nenusižengia, kai į darbą neatvyksta dėl svarbių priežasčių. Dažniausiai pasitaikanti svarbi priežastis – liga. LAT yra nurodęs, kad darbuotojo sveikata – tai fizinė ir dvasinė būseną. Įvertinti žmogaus sveikatos būklę, organų funkcijos sutrikimus ir diagnozuoti ligą gali tik sveikatos priežiūros specialistai. Todėl neatvykimą į darbą dėl ligos

¹²⁷ Valstybės žinios, 2010, Nr. 81-42210

¹²⁸ Valstybės žinios, 2003, Nr. 81-3690.

¹²⁹ Valstybės žinios, 2010, Nr. 89-4710.

¹³⁰ 2001 m. sausio 22 d. LAT nutartis civ. byloje, Nr. 3K-3-79/2001.

gali pateisinti nedarbingumo pažymėjimas, išduotas sveikatos priežiūros įstaigos specialisto pagal Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės, patvirtintas Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-533/A1-189.¹³¹ Svarbiomis neatvykimo į darbą priežastimis gali būti pripažįstamos šeimos nario slaugymo ar su jo sveikata susijusios priežastys.

Pravaikšta nelaikomi ir kiti atvejai : kai darbuotojas atšaukiamas iš atostogų be jo sutikimo, bet į darbą negrįžo, kai darbdavys įpareigoja darbuotoją atlikti papildomą, darbo sutartimi nesulygtą darbą, kai darbuotojas po kasmetinių atostogų nustatytu laiku negrįžta į darbą, kadangi darbdavys, laiku neišmokėjo atostoginių¹³² ir atostogos prasitęsė tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti, kai darbdavys nesudaro darbuotojui tinkamų darbo sąlygų ir darbuotojas dėl tos priežasties negali atlikti savo darbinių pareigų ir kt.

LR DK autoriai nurodo, kad įsakymas dėl atleidimo iš darbo rašomas tuomet, kai sueina terminas darbuotojui pasiaiškinti, tačiau darbo sutartis nutraukiama nuo pravaikštos pradžios, jeigu ji nepertraukiamai tęsiasi iki įsakymo parašymo dienos.¹³³ Įsakyme nurodoma, kad darbuotojas atleidžiamas iš darbo už neatvykimą į darbą konkrečiu laikotarpiu be svarbių priežasčių, nurodant atleidimo pagrindus DK 136 straipsnio 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą. Įsakymo nuorašas išsiunčiamas darbuotojui, kartu siūlant nedelsiant atvykti į darbovietę atsiskaityti.

Drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo dėl atsisakymo tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi (DK 235 straipsnio 2 dalies 10 punktas)

Sveikatos patikrinimai – viena iš svarbiausių priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti yra įtvirtinti DK 265 straipsnyje, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 21 straipsnyje. Šie teisės aktai reglamentuoja darbuotojų išankstinį (norint įsidarbinti) ir dirbančiųjų periodišką sveikatos tikrinimą. Privalomų sveikatos tikrinimų tikslas yra įvertinti, ar pradedantys dirbti bei jau dirbantys asmenys gali dirbti konkretų darbą konkrečiomis darbo sąlygomis. Sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“¹³⁴ reglamentuoja visų profilaktinių sveikatos tikrinimų tvarką, o 13 priedas – Asmenų, dirbančių darbo aplinkoje, kurioje galima profesinė rizika, privalomo sveikatos tikrinimo

¹³¹ Valstybės žinios, 2005, Nr. 83-3078.

¹³² 2000 m. spalio 31 d. LAT nutartis civ. byloje Nr.3K-3-121/2000.

¹³³ LR darbo kodekso komentaras 3 d. 2 t., 2004, p.342.

¹³⁴ Valstybės žinios, 2000, Nr.47-1365;2010, Nr. 4-163.

tvarkos aprašas,¹³⁵ nustato darbuotojų išankstinio (prieš pradėdant darbą ar veiklą), periodinio bei neeilinio privalomo profilaktinio sveikatos tikrinimo tikslą, vietą, tvarką: periodiškumą, sveikatos tikrintojus, privalomus tyrimus, dokumentų įforminimą, kontrolę ir kt. Profilaktinių patikrinimų tvarkoje yra nustatytos darbdavio, darbuotojo ir gydytojo pareigos.

Darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir sveikatos tikrinimų grafikus su kuriais pasirašytinai supažindina darbuotojus ir kontroliuoja, kaip šio grafiko laikomasi. Darbuotojo pareiga yra darbovietėje nustatyta tvarka tikrintis sveikatą. Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai yra privalomi, yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. DK 265 straipsnis numato privalomus sveikatos patikrinimus, išskirdamas atskiras darbuotojų grupes.

Darbuotojai iki 18 metų amžiaus privalo tikrintis sveikatą įsidarbindami ir kiekvienais metais, kol sukaks 18 metų. Sveikatos tikrinimo tvarka, specialistų konsultacijos bei tyrimai priklauso nuo konkretaus atliekamo darbo. Darbuotojų iki 18 metų sveikatos tikrinimą reglamentuoja 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 patvirtinimo“.¹³⁶

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 16 d. nutarime Nr. 1145 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“¹³⁷ nurodyta, kad tik pasitikrinus ar neserga užkrečiamomis ligomis, leidžiama dirbti darbuotojams dirbantiems maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonėse, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigose. Kai kurių kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų sveikatos tikrinimai atliekami siekiant apsaugoti gyventojų sveikatą.

Drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo už kitus, neįvardytus DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose nusizengimus, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka (DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas)

¹³⁵ Ten pat.

¹³⁶ Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502; 2008, Nr. 104-3987.

¹³⁷ Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3127.

Išanalizavus DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose įvardintus nusižengimus matome, kad šis sąrašas nėra baigtinis, t.y. galimi ir kitokie nusižengimai, kurie gali būti laikomi šiurkščiais pažeidimais. Pagal LAT formuojamą praktiką šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą gali būti laikoma: kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka; kitas nusižengimas, kuris atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose išdėstytą įstatymų leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų, kaip šiurkščių, vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka.¹³⁸ Pažymėtina, kad DK 238 straipsnis įtvirtina bendro pobūdžio normą, kurioje nurodyta, kad skiriant drausminę nuobaudą – darbuotojo atleidimą iš darbo, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Teismų praktika nurodo, kad visos šios aplinkybės turi būti vertinamos kvalifikuojant darbo drausmės pažeidimą kaip šiurkštų tiek pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktus, tiek pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Neesant DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punkte nurodytų pagrindų, kurie aiškiai nurodo, koks konkretus darbo drausmės pažeidimas yra laikytinas šiurkščiu, darbuotojo padarytą darbo drausmės pažeidimą ne visada galima bus automatiškai įvertinti kaip šiurkštų.¹³⁹

LAT ne kartą konstatavo, kad tam, kad darbo drausmės pažeidimą galima būtų kvalifikuoti kaip šiurkštų pagal DK 235 straipsnio 2 dalį, nėra būtina nustatyti, ar darbdavys konkrečiu atveju patyrė realios žalos. Kaip nurodė teismas, šiurkštus darbo pareigų pažeidimas darbdaviui gali sukelti ir kitokių neigiamų padarinių – darbdavys gali netekti pasitikėjimo darbuotoju, be to, reali žala darbdaviui dėl darbuotojo padaryto šiurkštaus nusižengimo gali atsirasti vėliau ir t.t. , arba net ir nepatiriant realios turtinės žalos darbdaviui, gali būti padaryta neturtinio pobūdžio žala profesijos, tarnybos srityje, institucijos prestižui ir geram vardui.

¹³⁸ 2005 m. vasario 14 d. LAT CBS nutartis c. byloje V. Tubolcevas v. AB „Lietuvos Jūrų laivininkystė“, bylos Nr. 3K-3-109/2005; 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS nutartis c. byloje Laima Karužienė v. AB „Lietuvos draudimas“, bylos Nr. 3K-3-532/2005 ir kt.

¹³⁹ 2008 m. rugsėjo 30 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. A. v. bendra Lietuvos ir Danijos įmonė UAB „Lautra motors“, bylos Nr. 3K-3-437/2008.

2.3. Specialioji drausminė atsakomybė

Specialioji drausminė atsakomybė – drausminė atsakomybė, kuri taikoma vadovaujantis specialiaisiais teisės aktais: įstatymais, drausmės statutais, nuostatais ir kt. Taikant bendrąją drausminę atsakomybę, darbdavys darbo drausmę pažeidusiam darbuotojui gali skirti DK 237 straipsnyje numatytas drausmines nuobaudas, tuo tarpu darbuotojams, kurių darbo drausmę reglamentuoja kiti specialūs norminiai teisės aktai, gali būti skiriamos ir kitų rūšių, tuose aktuose numatytos drausminės nuobaudos. Būtent dėl tam tikrų kategorijų darbuotojų vykdomų funkcijų svarbos, specialiajai drausminei atsakomybei būdinga didesnė drausminio poveikio priemonių įvairovė, griežtesnis jų pobūdis, bei specifinė drausminių nuobaudų ir kitų poveikio priemonių skyrimo tvarka. Pirmiausia specialioji drausminė atsakomybė skiriasi nuo bendrosios atsakomybės subjektais, kurie yra nurodyti specialiuose teisės aktuose

Kalbant apie valstybės tarnybos santykių sferą, drausmė čia – tai elgesio tvarka, pagrįsta istoriškai susiformavusiomis teisės, visuomenės moralės, individų dorovės normomis, užtikrinant kolektyvinę veiklą ir socialinių organizacijų, visuomenės grupių formavimą. Paprastai, kalbant apie valstybės tarnybą, remiamasi specialiosios drausmės samprata: tai drausmė, privaloma konkrečioms, specialios paskirties organizacijoms ir jų nariams.¹⁴⁰ Šią drausmę reglamentuoja specialūs įstatymai, statutai, kurie susieja profesinį, tarnybinį elgesį ir profesinę, tarnybinę atsakomybę. Valstybės tarnybos įstatymas nepateikia tarnybinės atsakomybės apibrėžimo taip pat, kaip DK neapibrėžia drausminės atsakomybės. Drausminės atsakomybės taikymo pagrindas yra drausminis nusižengimas, tarnybinės atsakomybės – tarnybinis nusižengimas.

DK 231 straipsnio norma nustatanti, kad kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai, ar kiti specialūs teisės aktai, lemia drausminės atsakomybės klasifikavimą į bendrąją ir specialiąją. Specialioji drausminė atsakomybė taikoma tik įstatymo griežtai apibrėžtomis darbuotojų kategorijoms. Valstybės tarnybos veiklos ypatumai lemia savitą tarnybinės atsakomybės sampratą, bei jos individualų reglamentavimą specialiuoju įstatymu. Kita vertus, plačiuoju pažiūriu valstybės tarnautojų veikla vis tiek laikoma darbu, dėl to ypač griežtos takoskyros tarp teisinių valstybės tarnybos ir darbo santykių nėra ir negali būti.

¹⁴⁰ Laurinavičius A., Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas: monografija. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003, p. 181.

Todėl dalis valstybės tarnybos santykių, kiek to nereikia dėl valstybės tarnybos specifiškumo, yra reglamentuojami bendraisiais darbo įstatymais.¹⁴¹ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnis reglamentuoja, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis Įstatymas.¹⁴² Reikia pažymėti, kad statutinių organizacijų valstybės tarnyboje yra kur kas daugiau nei darbo teisės srityje. Statutinių tarnautojų statusą reglamentuoja atitinkami įstatymai ir įstatymais patvirtinti statutai: Kariuomenės drausmės statutas¹⁴³, Vidaus tarnybos statutas¹⁴⁴, Specialiųjų tyrimų tarnybos statutas¹⁴⁵, Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos statutas¹⁴⁶, Valstybės saugumo departamento statutas¹⁴⁷, Civilinės krašto apsaugos tarnybos statutas¹⁴⁸, Konsulinis statutas¹⁴⁹, ir kiti. Atsižvelgiant į statutinių valstybės tarnautojų tarnybinių santykių specifiką, atskiras šių asmenų statuto reglamentavimas yra pagrįstas. Darbo ir tarnybos teisiniai santykiai apima ir tas veiklos sritis, kuriose būtina nustatyti griežtesnę atsakomybę dėl atliekamų funkcijų visuomeninės reikšmės ar ūkio šakos pobūdžio. Todėl tokia, griežtesnė nei numatyta DK ar Valstybės tarnybos įstatyme, atsakomybė reguliuojama statutais ir specialiaisiais įstatymais.

Prie valstybės tarnautojų kategorijai priskirtų asmenų tarnybinės atsakomybės santykiai nėra darbo teisės objektas, juos reglamentuoja ne darbo teisės, o administracinės teisės (teisės šakos, reguliuojančios valstybės tarnautojų tarnybos santykius) normos. Drausmės ar kitokių statutų, kurie reglamentuoja pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo drausmę, Lietuvoje, yra trys¹⁵⁰: Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas¹⁵¹, kurio taikymą numato Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodeksas¹⁵², Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas¹⁵³, Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas¹⁵⁴. Tik Lietuvos geležinkelininkų transporto darbuotojų statutas yra

¹⁴¹ Tiažkijus V. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai, *Justitia*, 2004, Nr. 1(49), p.49.

¹⁴² Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 45-1708.

¹⁴³ *Valstybės žinios*, 2011, Nr. 86 – 4154.

¹⁴⁴ *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42 - 1927.

¹⁴⁵ *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 38 – 1656.

¹⁴⁶ *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 39 – 1088.

¹⁴⁷ *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 73 – 3101.

¹⁴⁸ *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73 – 3348.

¹⁴⁹ *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 68 – 2492.

¹⁵⁰ Nekrošius I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 410.

¹⁵¹ *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 10-225.

¹⁵² *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 72-2489.

¹⁵³ *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 121-2858.

¹⁵⁴ *Valstybės žinios*, , 1998, Nr. 12-283.

skirtas išimtinai su pagal darbo sutartis dirbančiais darbuotojais darbo drausmės santykiams reguliuoti.

Kiti du statutai drausminės atsakomybės klausimus reglamentuoja gana santūriai. Ir vis dėlto minėtus statutus reikėtų priskirti prie specialiųjų teisės aktų, reglamentuojančių atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę DK 231 straipsnio prasme, nes juose yra kai kurių normų, nustatančių drausminės atsakomybės ypatumus. Abu minėti statutai numato galutinį sąrašą atvejų, taip pat ir už darbo drausmės pažeidimus, kai darbo sutartis su laivo įgulos nariu turi būti nutraukta¹⁵⁵. Statutai priešingai nei DK, nesuteikia darbdaviui pasirinkimo teisės – atleisti darbuotoją padariusį šiurkštų nusižengimą ar skirti jam kitą drausminę nuobaudą. Jis turi būti atleistas iš darbo.

Darbuotojams, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė, taip pat gali būti taikomos ir kitos drausminės nuobaudos, numatytos jų darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose. Jau minėtame Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 12 punkte, nurodyta, kad be numatytų darbo įstatymuose, darbuotojams už drausmės pažeidimus taikomos šios drausminės nuobaudos: 1) Mašinistams atimama teisė valdyti lokomotyvą, perkelti juos iki vienerių metų mašinistų padėjėjais, šaltkalviais, garvežių kūrėjais; 2) Nenuimamųjų riedmenų vairuotojams ir lokomotyvų mašinistų padėjėjams atimami pažymėjimai, perkelti juos iki vienerių metų į darbą nesusijusį su traukinių eismu; 3) Darbuotojas perkeliamas iki trijų mėnesių į darbą, nesusijusį su traukinių eismu, keleivių aptarnavimu arba gabenamų krovinių bei bagažo saugumo užtikrinimu, atsižvelgiant į jo profesiją (specialybę) ir kt.

¹⁵⁵ Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 411

3. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka

Darbuotojo atleidimas iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo yra drausminė nuobauda, todėl norint atleisti darbuotoją šiuo pagrindu, neužtenka vien darbdavio įsakymo – reikia laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos nustatytos DK 240 straipsnyje, bei tam tikrų praktinių taisyklių. Griežtas drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos laikymasis yra būtina drausminės nuobaudos teisėto paskyrimo sąlyga, įtvirtinta ir teismų praktikoje. Pažymėtina, kad pagal galiojančius teisės aktus Lietuvoje drausminė nuobauda gali būti taikoma tik darbuotojui. Tuo tarpu, kitose šalyse, pvz. Rusijos Federacijoje, reikalaujant profesinei sąjungai, drausminė atsakomybė gali būti patraukti ne tik darbuotojai, bet ir darbdaviai: organizacijų vadovai, jų pavaduotojai, vyr. finansininkai.¹⁵⁶

Drausminės atsakomybės taikymo procedūrą detaliai reglamentuoja DK, svarbiais šios dalies šaltiniais yra DK komentaras, LAT Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, bei šiuo nutarimu patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.

Drausmines nuobaudas pastabą ir papeikimą darbdavys gali skirti savo nuožiūra praktiškai už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą.

Tuo tarpu drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – galima skirti tik DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose numatytais atvejais: 1) kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos; 2) kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DK 235 str.).

Atleidimas pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus gali būti taikomas tik esant drausminės atsakomybės pagrindui. Darbdavys nutraukdamas darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių (DK 136 str. 4 d.), o DK normos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į Kodekso sistemą bei jo struktūrą, siekiant užtikrinti Kodekso vientisumą ir atskirų jo dalių suderinamumą (DK 10 str. 1 d.).

¹⁵⁶ Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ , (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) , //http://www.rhr.ru/text/, žiūrėta 2012 m. kovo 19 d.

Nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą leidžiama, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: 1) darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; 2) darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; 3) darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 str. 3 d.); 4) pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti; 5) darbdavio iniciatyva.

Primintina, kad teismo ginčo atveju, tikrinant paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti darbuotojo neteisėtų veiksmų pagrįstumą tenka darbdaviui, o darbdavio įrodinėjamos konkrečios aplinkybės turi būti pagrįstos ne formaliais darbuotojo atleidimo darbo trūkumais, o konkrečiu darbo drausmės pažeidimu.¹⁵⁷

Nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą leidžiama kai: 1) darbuotojas yra šturkščiai pažeidęs darbo pareigas; 2) darbdavio iniciatyva. Kai darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas atitinka įstatymuose, kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nustatyto šturkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį, toks konkretus pažeidimas kvalifikuotinas kaip šturkštus.

DK 239 straipsnio nuostata, numato galimybę skirti drausminę nuobaudą darbuotojui pakartotinai, kai darbuotojas, kuriam jau skirta drausminė nuobauda, per dvylika mėnesių nuo jos paskyrimo vėl padaro drausminį nusizengimą. Darbuotojui kelis kartus pažeidus darbo drausmę, tačiau neskyrus jam drausminės nuobaudos, nelaikoma nuolat pažeidinėjus darbo drausmę. Tačiau jei padaryti nors du darbo drausmės pažeidimai ir už juos buvo skirtos drausminės nuobaudos, pažeidimai bus pripažįstami esant nuolatiniais. Pakartotinai drausminė nuobauda skiriama, kai darbuotojas nereaguoja į jau paskirtą ir toliau pažeidinėja darbo drausmę (DK 230 str.).

Dažnai praktikoje pasitaiko atveju, kai po patikrinimų paaiškėja ne vienas, o keletas darbuotojo padarytų darbo drausmės pažeidimų – paprastai skiriama viena drausminė nuobauda (DK 35 str. 1 d.). Nagrinėjant tokį atvejį, kai nuobaudos paskyrimo įsakyme nurodyta keletas priežasčių, o darbo ginčą nagrinėjęs organas nustato, kad padarytas tik vienas darbo drausmės pažeidimas, konstatuotina, kad paskirtoji nuobauda neteisėta. Tačiau tai nereiškia, kad neliko pagrindo darbuotojo drausminei atsakomybei ir turi būti svarstoma, ar tinkamai buvo parinkta nuobauda, atsižvelgiant į pažeidimo aplinkybes, sunkumą ir kt.

¹⁵⁷ 2006 m. sausio 4 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. K. v. AB "Vievio paukštynas", bylos Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.

Atsižvelgiant į DK 136 straipsnio 3 dalies nuostatas, darytina išvada, kad griežčiausia drausminė nuobauda taikytina tada, kai darbo drausmės pažeidimo atvejis yra pasikartojantis arba šiurkštus.

DK 240 straipsnio 1 d. įtvirtina normą dėl nusižengusio asmens pasiaiškavimo reikalavimo. Ši nuostata atitinka tiek nusižengusiojo, tiek nuobaudą skiriančiojo interesus. Nepareikalavęs pasiaiškinti, darbdavys pats apsiriboja galimybe išsiaiškinti visas aplinkybes, reikšmingas drausminės atsakomybės taikymui ir drausminės nuobaudos parinkimui. Tokiu atveju nuobaudą skiriantysis pats prisiima galimų neigiamų padarinių riziką, nes darbuotojas, nesutikdamas su paskirta nuobauda ir ją ginčydamas ginčus nagrinėjančiuose organuose, gali nurodyti aplinkybes, pašalinančias galimybę jam taikyti drausminę atsakomybę arba skirti tam tikros rūšies nuobaudą. Tokiu būdu ginčus nagrinėjantiems organams nurodytos aplinkybės, kurių nubaustasis negalėjo nurodyti nuobaudą skyrusiam darbdaviui, nes šis pažeidė minėtą savo pareigą, gali sudaryti pagrindą panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą.¹⁵⁸ Darbdavys savo pareigą raštu pareikalauti, kad darbuotojas prieš skiriant drausminę nuobaudą raštu pasiaiškintų, privalo vykdyti visais atvejais, nes šios normos tikslas – užtikrinti, kad prieš skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys būtų informuotas apie visas drausminės nuobaudos parinkimui ir drausminės atsakomybės taikymui reikšmingas aplinkybes.¹⁵⁹

Paaikėjus, kad darbuotojas padarė pažeidimą, reikia fiksuoti pažeidimą laisvos formos tarnybiniame pranešime bei surinkti visus galimus įrodymus. Ginčo atveju dėl darbuotojo atleidimo teisėtumo tai palengvins įrodinėjimą. Darbdavys savo rašte darbuotojui turi aiškiai suformuluoti kokį konkretų darbo drausmės pažeidimą yra padaręs įtariamasis darbuotojas, nurodyti jo padarymo laiką, vietą, pagrindinius darbuotojo kaltės įrodymus, kitas reikšmingas aplinkybes, bei nustatyti protingą terminą pasiaiškirimui pateikti. Žodinis reikalavimas pasiaiškinti neatitinka įstatymų reikalavimų.¹⁶⁰ Tik rašytiniais įrodymais, esant ginčui teisme, gali būti patvirtinta aplinkybė, kad darbdavys pareiškė tokį reikalavimą (CPK 177 straipsnio 4 dalis). DK nekonkretizuoja termino pateikti pasiaiškirimui, jo trukmę nusprendžia pats darbdavys, vadovaudamasis DK 25 straipsnio 1 dalies nuostata. Skirdamas terminą pasiaiškinti darbdavys turėtų atsižvelgti į reikšmingas aplinkybes, abiejų šalių reikšmingus

¹⁵⁸ 2008 m. sausio 31 d. LAT CBS nutartis c. byloje S. K. v. UAB „Geotec Baltija“, bylos Nr. 3K-3-93/2008.

¹⁵⁹ 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS nutartis c. byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4

¹⁶⁰ 2005 m. birželio 6 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. Mačius v. AB „Mažeikių nafta“, bylos Nr. 3K-3-331/2005, kat. 11.9.6.

interesus ir pan. Kadangi pasiaiškinti yra darbuotojo teisė, bet ne pareiga¹⁶¹ todėl, jeigu per nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas pasiaiškinimo nepateikia drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – galima skirti ir be pasiaiškinimo (DK 240 str. 2 d.). Tačiau tokiu atveju darbdavys turi atsižvelgti į jam žinomų objektyvių priežasčių, dėl kurių darbuotojas nepateikė pasiaiškinimo, svarbą. Šiuo atveju darbuotojo įspėjimas apie darbo sutarties su juo nutraukimą nėra būtinas, taip pat nereikalingas ir išankstinis profesinės sąjungos atstovaujanciojo organo ar darbo tarybos sutikimas. Kaip minėta aukščiau pasiaiškinimo institutu ne tik garantuojama darbuotojo teisė pasiaiškinti, bet taip pat siekiama maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, žinotų visas aplinkybes, reikšmingas drausminei atsakomybei taikyti ir drausminei nuobaudai parinkti. Įstatyme nenustatyta galimybė pasiaiškinti papildomai, tačiau jeigu darbuotojo pateiktas pasiaiškinimas tam tikrais aspektais yra neišsamus ir (ar) nepakankamas, kad darbdavys galėtų maksimaliai objektyviai įvertinti susidariusią situaciją, tai darbdavys turėtų pareikalauti darbuotoją pateikti trūkstamą būtiną informaciją, aišku, jeigu taip darbdaviui leidžia elgtis DK 241 straipsnyje nustatyti drausminės nuobaudos skyrimo terminai.¹⁶² Be to, akcentuotina, kad darbuotojas pasiaiškinimą raštu privalo pateikti būtent darbdaviui, o ne kuriam nors kitam asmeniui, nes pasiaiškinimai asmenims, kurie neturi įgaliojimų skirti drausminę nuobaudą, negali būti prilyginti darbuotojo pasiaiškinimams darbdaviui, rengiančiam drausminę nuobaudą.¹⁶³ Darbuotojo pasiaiškinimai ne darbdaviui, gali būti vertinami tik kaip rašytiniai įrodymai (CPK 177 straipsnis, 197 straipsnio 1 dalis).

Darbo teisėje išankstinis atitinkamo organo sutikimas skirti drausminę nuobaudą vertinamas kaip garantija darbuotojui. Dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje darbuotojo statuso nekeičia ir nesukuria tokios jo padėties, dėl kurios jis galėtų būti traktuojamas iš esmės skirtingai nuo darbuotojų, kurie nėra profesinės sąjungos nariai. Būtinybė gauti sutikimą yra garantija profesinės sąjungos nariams tam, kad būtų išvengta diskriminacijos jų atžvilgiu. Taigi prieš skirdamas drausminę nuobaudą darbuotojui, darbdavys neprivalo visuomet konsultuotis su darbuotojų atstovais. Gauti atitinkamo organo sutikimą privalu tik įstatymų numatytais atvejais¹⁶⁴ (DK 240 str. 2 d.):

¹⁶¹ 2009 m. spalio 23 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. M. v. SB “Volungėlė”, bylos Nr. 3K-3-448/2009.

¹⁶² 2009 m. balandžio 27 d. LAT CBS nutartis c. byloje L. V. v. UAB “Žvėryno klinika”, bylos Nr. 3K-3-153/2009.

¹⁶³ 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS nutartis c. byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4

¹⁶⁴ 2004 m. spalio 20 d. LAT CBS nutartis c. byloje Lina Kėrienė v. VSDFV Klaipėdos skyrius, bylos Nr. 3K-3-556/2004, kat. 8.2.1;10.

1) Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo¹⁶⁵ 13 straipsnio 2 dalis, pagal kurią su Lietuvos Respublikoje veikiančiu Europos Bendrijos įmonės padaliniu ar su Lietuvos Respublikoje buveinę turinčia Europos Bendrijos įmonių grupės įmone darbo santykiais susiję Europos darbo tarybos ar specialiojo derybų komiteto nariai jų narystės Europos darbo taryboje ar specialiajame derybų komitete laikotarpiu negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva be juos skyrusio darbuotojų atstovo sutikimo, o jeigu jie buvo išrinkti darbuotojų susirinkime ar konferencijoje, sutikimą juos atleisti iš darbo turi teisę duoti Valstybinės darbo inspekcijos teritorinis skyrius. Analogiška norma Lietuvos nustatyta Lietuvos Respublikos įstatyme „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse“¹⁶⁶;

2) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo¹⁶⁷ 21 straipsnio 2 dalis, kai įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariui skiriant drausminę nuobaudą, išskyrus atleidimą iš darbo, reikalingas išankstinis tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo sutikimas;

3) Pagal DK 134 straipsnio 4 dalį, kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais;

4) DK 134 straipsnio 1 dalimi, kur profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu negali būti atleistas iš darbo pagal 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo.

5) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatyme¹⁶⁸, darbo tarybos nariai jų kadencijos darbo taryboje laikotarpiu, negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva be išankstinio darbo tarybos sutikimo;

Kai įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse nenumatyta, kad prieš skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą, darbdavys neprivalo rūpintis tokio sutikimo buvimu. Jeigu Kolektyvinė sutartis numato tokią darbdavio pareigą, ši pareiga turi būti įgyvendinta taip, kaip numatyta kolektyvinėje sutartyje. Jeigu pagal taikytinus teisės aktus reikia kelių organų išankstinio sutikimo, nuobauda negali būti skiriama be kiekvieno iš tų organų išankstinio sutikimo. Išanalizavus minėtus teisės aktus matyti, kad konsultuotis su darbuotojų atstovais darbdavys privalo traukdamas drausminę atsakomybę tik tuos darbuotojus ir tik tada, kai tai numato konkretus įstatymas. Tai reiškia, kad skiriant drausminę nuobaudą darbuotojui, kuris yra įmonėje veikiančios profesinės sąjungos

¹⁶⁵ Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271.

¹⁶⁶ Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2407.

¹⁶⁷ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

¹⁶⁸ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

renkamojo organo narys, reikia išankstinio profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimo, tačiau jeigu darbuotojas yra profesinės sąjungos narys, bet nėra renkamojo organo narys, jam aptariama garantija netaikoma.

Atkreiptinas dėmesys, kad atitinkamo organo sutikimas turi būti išankstinis. Nuobaudos skyrimas be tokio išankstinio sutikimo vertintinas kaip neteisėtas. Tokiu būdu paskyrus darbuotojui drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, teismo ginčo atveju sukelia DK 297 straipsnio 3 ar 4 dalyse numatytas pasekmes. Sutikimas gautas po to, kai darbuotojui jau yra paskirta drausminė nuobauda, reikšmės vertinant nuobaudos teisėtumą teisme neturės.

Taip pat pažymėtina, kad atitinkamas organas duoda sutikimą skirti konkrečią nuobaudą. Todėl darbdavys skiriantis drausminę nuobaudą turi teisę skirti tik tą konkrečią arba švelnesnę nuobaudą. Kilus ginčui dėl organo atsisakymo duoti sutikimą skirti drausminę nuobaudą, teismas turi teisę tokį atsisakymą panaikinti, jeigu darbdavys įrodys, kad toks atsisakymas iš esmės pažeis jo interesus (DK 134 str. 3 d.). Ką reikėtų laikyti esminiu darbdavio interesų pažeidimu DK neapibrėžia ir tai lieka vertinamąja sąvoka.

Kaip matyti darbo teisėje yra įtvirtinta galimybė teismui panaikinti atitinkamo organo atsisakymą duoti sutikimą tam, kad būtų užkirtas kelias tam organui piktnaudžiauti šia savo teise, bei pažeisti darbdavio teises.

Drausminės atsakomybės veiksmingumas yra efektyvesnis ir didesnis, jeigu ji greičiau pritaikoma. Tai prevenciškai reikšminga ir kitų asmenų, kurie linkę daryti teisės pažeidimus, atžvilgiu.

Darbuotojo atsisakymas priimti darbdavio rašytinį reikalavimą prilyginamas jo gavimui.

Drausminė nuobauda skiriama darbdavio ar jo įgalioto asmens rašytinės formos dokumentu - įsakymu. Įsakyme turi būti aiškiai nurodytas konkretus darbo drausmės pažeidimas, kokių darbo pareigų darbuotojas nevykdė ar vykdė netinkamai, kokius darbo drausmės reikalavimus pažeidė. Darbuotoją su įsakymu reikia supažindinti pasirašytinai, kitaip bus laikoma, kad drausminė nuobauda nepaskirta. Įstatymų leidėjas imperatyvų reikalavimą supažindinti darbuotoją pasirašytinai įtvirtina kaip įrodymų užtikrinimo priemonę. Paminėtinas ir kitas pasirašytino supažindinimo tikslas: informuoti asmenį apie bausmę. Tuo atveju, kai darbuotojas atsisako susipažinti (pasirašyti) su įsakymu, tuomet dalyvaujant keliems darbuotojams surašomas laisvos formos aktas apie tai, kad jis su įsakymu supažindintas, tačiau pasirašyti atsisakė. Darbuotojo atsisakymas, vengimas būti supažindintam su įsakymu dėl nuobaudos paskyrimo ir pasirašyti, prilyginami tinkamam supažindinimui su paskirta nuobauda. Faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie skirtą

drausminę nuobaudą, įeina į juridinių faktų sudėtį, tik kuriai esant leidžiama darbo sutartį nutraukti pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą.

Atleidimo iš darbo faktas įrašomas abiejuose darbo sutarties egzemplioriuose bei darbo sutarčių registravimo žurnale. Kartais darbuotojas nepateikia savo darbo sutarties egzemplioriaus ir atsisako pasirašyti darbo sutartyje dėl jos nutraukimo. Tokiu atveju svarbu, kad darbdavys, per tris dienas apie tai praneštų „Sodrai“. Tuomet bus laikoma, kad atleidimas iš darbo įformintas teisėtai.

Kartais darbdavys, nustatęs, kad drausminę nuobaudą skyrė neesant drausminės atsakomybės pagrindo arba pažeidė drausminių nuobaudų skyrimo taisyklės, gali pats ją panaikinti, jeigu paskirta drausminė nuobauda nesusijusi su atleidimu iš darbo. Darbdavys, panaikinęs neteisėtai skirtą drausminę nuobaudą, gali, esant drausminės atsakomybės pagrindui, laikydamasis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių iš naujo spręsti drausminės atsakomybės taikymo klausimą ir skirti drausminę nuobaudą.¹⁶⁹ Drausminės nuobaudos atleidimo iš darbo skyrimo atveju, darbo santykių atnaujinimas be teismo sprendimo galimas tik esant abiejų šalių valiai. Darbdavio įsakymo, kuriuo darbo sutartis buvo nutraukta ir darbuotojas buvo atleistas iš darbo, atšaukimas vertintinas kaip darbdavio sutikimas atkurti tarp jo ir darbuotojo buvusios ir nutrauktos darbo sutarties galiojimą. Darbo teisiniai santykiai gali būti atkurti tik tuomet, kai tam yra darbuotojo sutikimas, t.y. kai abi darbo sutarties šalys išreiškia suderintą valią dėl darbo santykių tęsimo (atkūrimo). Priešingu atveju, ginčas tarp šalių sprendžiamas darbo ginčams nagrinėti nustatytas tvarka.¹⁷⁰

Tačiau ne visada darbdavys, atleisdamas darbuotoją dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo laikosi nurodytos tvarkos ir tai nereiškia, kad atleidimas neteisėtas. Aplinkybė, kad iš darbuotojo nebuvo raštu pareikalauta pasiaiškinti, nėra pagrindas panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą. Teismų praktikoje yra susiformavusi taisyklė, kad tuo atveju, kai darbo drausmės pažeidimas buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą, formalus nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimas nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą.¹⁷¹ Tokiu atveju darbdaviui tenka įrodinėjimo našta

¹⁶⁹ 2008 m. sausio 31 d. LAT CBS nutartis c. byloje S. K. v. UAB „Geotec Baltija“, bylos Nr. 3K-3-93/2008.

¹⁷⁰ 2002 m. gegužės 20 d. LAT CBS nutartis c. byloje. Vilija Ramonienė v. VšĮ „Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras“, bylos Nr. 3K-3-765/2002, kat. 2.1.

¹⁷¹ 2002 m. lapkričio 4 d. LAT CBS nutartis c. byloje V. Matelica v. UAB „Pašventupio Baltutė“, bylos Nr. 3K-3-1298/2002; 2003 m. balandžio 2 d. LAT CBS nutartis c. byloje V. Kriaučiūnienė v. V. Sadlauskienės IĮ „Sadarna“, bylos Nr. 3K-3-446/2003, kat. 2.4.3.10.; 2004 m. lapkričio 3 d. LAT CBS nutartis c. byloje G. E. Ramoška v. Kauno valstybinis muzikinis teatras, bylos Nr. 3K-3-590/2004, kat. 2.4.3.10; LAT CBS nutartis c. byloje S.K. v. UAB „GeoTec-Baltija“, bylos Nr. 3K-3-20/2009 ir kt.

pagrīsti skirtā drausminē nuobaudā¹⁷². Taigi galima apibendrinti, kad DK ītvirtina svarbiā drausminēs nuobaudos skyrīmo teisētumo garantijā – rašytinī pasīaiškinimā tam, kad būtu tinkamai īstīrtas darbo drausmēs pāžeīdīmas, bei īvykdytos visos drausminēs nuobaudos skyrīmo sālgyos, o nuobaudā skīriantis darbdavys turi galīmybē īssīaiškīntī visas reīkšmingas aplīnkybes, o prasīzengēs darbuotojas – galīmybē pasīaiškīntī.

Esant materialaus pobūdžio nusižengimams, kai darbuotojo veika padaro žalā darbdaviui, darbuotojui gali būti taikoma kartu ir drausminē, ir materialīnē atsakomybē.

Valstybēs tarnautojams ir statutīnīams pareīgūnams drausminēs atsakomybēs taikymā reglamentuoja Valstybēs tarnybos īstatymas¹⁷³, atītīnkami statutai bei kītī teisēs aktai. Jiems DK normos taīkomos tiek, kiek jū veikos nereglamentuoja minēti teisēs aktai. O darbuotojams, kuriems DK normū yra taīkoma ir specialioji drausminē atsakomybē, gali būti taīkomos ir kītos drausminēs nuobaudos, numatytos jū darbo drausmē reglamentuojančiuose statutuose.

Nutraukdamas su darbuotoju darbo sutartī dēl šīurkštaus darbo pareīgū pāžeīdīmo, darbdavys privalo laikytīs nustatytū drausminei nuobaudai skīrtī terminū. Darbuotojo atleīdīmas īš darbo turētū būti īformīnamas nedelsiant, bet ne vēliau kaip per vienā mēnesī nuo tos dienos, kai paaiškējo šīurkštus darbo pareīgū pāžeīdīmas, neīskaitant laīko, kurī darbuotojas darbe nebuvo dēl ligos, komandīruotēs ar atostogū, o īškēlus baudžiamajā bylą, ne vēliau kaip per du mēnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukīmo arba teismo nuosprendžio īsiteisējīmo dienos (DK 241 str.1 d.). LAT Senatas 2004 m. birželīo 18 d. nutarīmo Nr. 45 , 18 punkte pažymējo, jog DK 241 straipsnio 1 dalyje nurodyti terminai yra naīkinamījī (DK 28 str.), ī kuriuos neīskaitomas laīkas, kurī darbuotojas nebuvo darbe dēl ligos, atostogū, komandīruotēs, taip pat laīkas, kuris praējo darbdaviui gaunant atītīnkamo organo sutīkimā drausminei nuobaudai skīrtī arba ginčījant teismīne tvarka atsisakymā duoti tokī sutīkimā¹⁷⁴. Minētame nutarīme LAT Senatas īšaiškīno, kad darbo drausmēs pāžeīdīmo paaiškējīmo diena yra ta diena, kuriā darbdaviui arba jo atstovui tapo žīnomos šīs dvi aplīnkybēs: darbo drausmēs pāžeīdīmo faktas ir darbo drausmēs pāžeīdīmā padarēs konkretus darbuotojas¹⁷⁵.

¹⁷²2009 m. spalīo 12 d. LAT CBS nutartis c. byloje D.C. v. VŠĮ Alytaus sporto ir rekreacījos centras, bylos Nr. 3K-3-393/2009.

¹⁷³ Valstybēs žīnīos, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

¹⁷⁴ 2004 m. birželīo 18 d. LAT Senato nutarīmas Nr. 45 “Dēl Darbo kodekso normū, reglamentuojančiu darbo sutartīs nutraukīmā pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalīs 1 ir 2 punktus, taisymo teismū praktikoje”// Teismū praktika. 2004, Nr. 21.

¹⁷⁵ Ten pat.

Visais atvejais drausminės nuobaudos negalima skirti praėjus šešioms mėnesiams nuo dienos, kai buvo padarytas šturkštus darbo pareigų pažeidimas, o jei toks pažeidimas nustatytas atlikus auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per du metus nuo pažeidimo padarymo dienos (DK 241 str. 2 d.).

Darbuotojui paskirta drausminė nuobauda galioja vienerius metus nuo jos paskyrimo dienos. Nuobauda išnyksta savaime. Drausminės nuobaudos galiojimo laikotarpiu darbuotojui paskyrus naują drausminę nuobaudą, ankstesnė nuobauda lieka galioti.

Tęstinio darbo drausmės pažeidimo atveju DK 241 straipsnio 1 ir 2 dalyse yra nustatyti terminai, kurie siejami su darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo arba padarymo diena, ir yra skaičiuojami nuo tos dienos, kada paaiškėjo arba buvo padarytas paskutinis iš veiksmų, įeinančių į darbo drausmės pažeidimo sudėtį. Jeigu drausminė nuobauda yra paskirta pažeidžiant minėtus terminus, darbo ginčą nagrinėjantys organai tokią nuobaudą pripažįsta neteisėtai paskirta.

Paskirtą drausminę nuobaudą darbuotojas turi teisę apskūsti individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka (DK XIX skyrius). Individualius darbo ginčus nagrinėja darbo ginčų komisija (DK 286 str. 1 d.), teismas. Darbo ginčų nagrinėjimo procesą reglamentuoja skirtingi teisės aktai: darbo ginčų komisijoje tvarką reglamentuoja DK nuostatos, darbo ginčų nagrinėjimas teisme vyksta pagal CPK nuostatas. Priklausomai nuo paskirtos drausminės nuobaudos, darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus.

Pirmiausia per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės darbuotojas drausminę nuobaudą (pastaba, papeikimas) gali apskūsti įmonės darbo ginčų komisijai, o jei darbuotojas nepatenkintas Darbo ginčų komisijos sprendimu, per keturiolika dienų gali kreiptis su ieškiniu į teismą. DK 296 straipsnyje nustatytas trijų mėnesių terminas yra procedūrinis terminas, skirtas vienam iš darbo teisių gynimo būdų. Darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu DK ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos (DK 296 str.). Tai neteisminė procedūra, kuri nepanaikina darbuotojo teisės į valstybės prievarta užtikrinamą jo pažeistą darbo teisių gynimą teisme.

Tikslinga trumpai aptarti bylos parengimą nagrinėti darbo ginčų komisijoje. Darbdavys gavęs darbuotojo prašymą, privalo maksimaliai užtikrinti nekliudomą tolesnę prašymo eigą, t.y. paskirti specialų subjektą – darbo ginčų komisijos raštvedį, kuris atliks parengiamuosius veiksmus (registruos prašymus, rinks įrodymus, informuos ginčo šalis ir kt.). Pirmasis darbo

ginčų komisijos posėdis turi įvykti ne vėliau kaip per septynias kalendorines dienas nuo prašymo padavimo dienos. DK 292 straipsnis reglamentuoja pagrindinius darbo ginčų komisijos bylos nagrinėjimo posėdyje ir sprendimo priėmimo aspektus. Sprendimas laikomas priimtu, priėmus jį darbo ginčų komisijos posėdžių dalyvių bendru susitarimu. Jeigu darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė, protokole fiksuojama, kad šalys nesusitarė ir sprendimas nepriimtas.

Pažymėtina, kad tik darbuotojui (DK 293 str.) suteikiama teisė apskusti teismui darbo ginčų komisijos sprendimą. Darbdavys negali apskusti darbo ginčų komisijos sprendimo tik pirmosios instancijos teismui, tačiau jam nedraudžiama kreiptis į apygardos teismą kaip apeliacinę instanciją dėl neįsiteisėjusio pirmosios instancijos teismo sprendimo apskundimo.

Kai kurie mokslininkai¹⁷⁶ kritiškai vertina draudimą darbdaviui skusti darbo ginčų komisijos sprendimą, kadangi taip pažeidžiama Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad kiekvienas asmuo turi teisę į tai, kad jo byla būtų nagrinėjama teisme; LR Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas visų asmenų lygybės įstatymui ir teismui principas; CPK 17 straipsnyje nustatytas šalių procesinio lygiateisiškumo principas;

Jeigu darbuotojas nesutinka su jam paskirta drausmine nuobauda – atleidimu iš darbo, jis gali ją apskusti teismui, per vieną mėnesį nuo įsakymo gavimo dienos, pateikdamas ieškinį dėl neteisėto atleidimo iš darbo (DK 297 str. 1 d.). Dėl kitų skirtų drausminių nuobaudų (pastabos ar papeikimo) darbuotojas gali per tris mėnesius paduoti prašymą įmonės darbo ginčų komisijai, o jos nepalankų sprendimą per 10 dienų apskusti teismui Darbo teisėje pripažįstama neteisėto atleidimo iš darbo prezumpcija. Tai reiškia kad bylose dėl darbuotojų atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, kad darbuotojas iš darbo atleistas teisėtai ir pagrįstai, privalo įrodinėti darbdavys. Be to darbdavys turi įrodyti, kad darbuotojas buvo informuotas apie jo pareigas ir reikalavimus, kurie buvo aiškiai ir nedviprasmiškai suformuluoti bei buvo jam žinomi.

Taigi, DK 297 straipsnio 1 punkte nurodytas vieno mėnesio terminas, per kurį darbuotojas, manydamas, kad jis buvo neteisėtai atleistas iš darbo, turi teisę kreiptis į teismą ir prašyti nustatyti, ar jo atleidimas iš darbo buvo teisėtas. Pasibaigus šiam, vieno mėnesio terminui, darbuotojas kreiptis į teismą nebegali. Praktikoje dažnai susiduriama su šio termino

¹⁷⁶ Nekrošius, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 283-290.

pradžios nustatymo problema. CK 1.1 straipsnio 3 dalis nurodo, kad CK normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Todėl dažnai susiduriama su DK ir CK normų kolizija. Nagrinėjant minėto senaties termino pradžios nustatymo momentą, kyla klausimas ar šis momentas yra tuomet, kai darbuotojas sužinojo apie jo atleidimą iš darbo, kaip nurodyta CK 1.127 straipsnio 1 dalyje, kurioje numatyta, kad ieškinio senaties terminas prasideda nuo teisės į ieškinį atsiradimo dienos, o teisė į ieškinį atsiranda nuo tos dienos, kurią asmuo sužinojo arba turėjo sužinoti apie savo teisės pažeidimą, ar tuomet, kai darbuotojas gavo atitinkamą dokumentą, kuriame jis buvo informuotas apie atleidimo pagrindą ir apie kitas su jo atleidimu susijusias aplinkybes, kaip nurodyta DK 297 straipsnio 1 dalyje.

2009 m. kovo 16 d. LAT priėmė nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/2009, kurioje buvo nagrinėta situacija, kai ieškovei apie atleidimą iš darbo buvo pranešta tą pačią dieną, kai ji grįžo į darbą po nedarbingumo laikotarpio. Tačiau atleidimo pagrindą, bei kitas su jos atleidimu susijusias aplinkybes, sužinojo tik vėliau, kai jos atstovas kreipėsi į Valstybinės darbo inspekcijos skyrių ir gavo pažymą apie ieškovės atleidimą, kurioje buvo nurodytas ieškovės atleidimo pagrindas ir kitos su jos atleidimu susijusios aplinkybės¹⁷⁷. Minėtoje byloje darbdavys teigė, kad ieškovė praleido vieno mėnesio senaties terminą ieškiniui pareikšti, kadangi pagal CK 1.127 straipsnio 1 dalį, ieškinio senaties terminas pradedamas skaičiuoti nuo tada, kai asmuo sužinojo apie savo teisės pažeidimą, o jis ieškovei apie atleidimą iš darbo pranešė dar tada, kai ši grįžo į darbą po nedarbingumo laikotarpio. Tuo tarpu ieškovė teigė, kad ieškinio senaties termino ieškiniui pareikšti nepraleido, kadangi ji apie savo atleidimo pagrindą ir kitas su tuo susijusias aplinkybes, sužinojo tik tuomet, kai gavo Valstybinės darbo inspekcijos skyriaus pažymą. LAT šioje byloje konstatavo, jog ieškinio senaties termino ieškiniui pareikšti teisme pradžia laikytinas momentas, kada darbuotojas sužino apie atleidimą iš darbo, gaudamas apie tokį faktą išsamią informaciją.¹⁷⁸ Tai reiškia, kad tik atleidimo iš darbo teisinio pagrindo ir kitų reikšmingų aplinkybių, darbdavio nurodytų įsakyme dėl atleidimo iš darbo, sužinojimas lemia galimybę darbuotojui ginti savo teises pareiškiant ieškinį teisme. Dėl šių aplinkybių teismas minėtoje byloje nusprendė, kad ieškovė faktą apie atleidimą ir kitas reikšmingas jos atleidimo aplinkybes sužinojo tik iš Valstybinės darbo inspekcijos skyriaus rašto ir todėl, paduodama ieškinį dėl

¹⁷⁷ 2009 m. kovo 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R.C. v. S.N. individuali įmonė, bylos Nr. 3K-3-115/2009.

¹⁷⁸ Ten pat.

atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, vieno mėnesio ieškinio senaties termino nepraleido. Apibendrinant išdėstytą situaciją darytina išvada, kad aplinkybė, kuri yra vieno mėnesio ieškinio senaties termino ieškiniui pareikšti pradžios momentas, nustatoma ne pagal CK 1.127 straipsnio 1 dalį, o pagal DK 297 straipsnio 1 dalį ir reiškia, kad vieno mėnesio senaties termino pradžią lemia įsakymo apie atleidimą iš darbo įteikimo diena darbuotojui. Teismas taip pat pažymėjo, kad darbdaviui tinkamai neatlikus pareigos informuoti darbuotoją apie jo atleidimą iš darbo, darbdavys negali prašyti teismo taikyti ieškinio senatį remdamasis tuo, kad darbuotojas sužinojo ar turėjo sužinoti apie atleidimą iš darbo anksčiau, nei diena, kurią darbuotojas gavo dokumentą, patvirtinantį atleidimo iš darbo datą ir teisinį tokio atleidimo pagrindą.¹⁷⁹

Kai už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas iš darbo darbuotojas ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą teismine tvarka, darbdavys (atsakovas) turi įrodyti nusižengimo kvalifikavimą šiurkščiu. Teismas vertindamas tokios nuobaudos teisėtumą, turi atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kalbę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau (DK 238 str.). Be to, atsižvelgiant į tai, kad šiurkštus darbo drausmės pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendais į darbo vietas¹⁸⁰. Dėl šios priežasties darbdavys atleisti darbuotoją tokiu pagrindu gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas.¹⁸¹

Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo metu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija siekdama lengvinti darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, siūlo DK pakeitimo projektą, pagal kurio nuostatas prie dešimties teritorinių darbo inspekcijų būtų steigiamos darbo ginčų komisijos, kuriose darbdavių ir darbuotojų ginčus spręstų jų atstovai, kartu su darbo inspekcijos deleguotais tarnautojais. Šios komisijos priimti sprendimai būtų privalomi ginčo šalims, o nesutinkantiems su sprendimu, būtų palikta galimybė kreiptis į teismą. Ši tvarka parengta remiantis Estijos ir kitų šalių patirtimi, sudarys galimybę susitarimo būdu išspręsti ginčą iki teismo. Pagal naują tvarką komisija darbo ginčus turės išnagrinėti ne vėliau kaip per

¹⁷⁹ Ten pat.

¹⁸⁰ 2006 m. gegužės 22 d. LAT CBS nutartis c. byloje G. K. v. UAB "Baltijos parkai", bylos Nr. 3K-3-351/2006.

¹⁸¹ 2009 m. spalio 12 d. LAT CBS nutartis c. byloje D.C. v. VšĮ Alytaus sporto ir rekreacijos centras, bylos Nr. 3K-3-393/2009.

30 dienų, todėl nebereiks kreiptis į teismą ir laukti teismo sprendimo, kuris dėl teismų užimtumo, gali būti priimtas tik po metų, o darbo ginčų komisijos, sudaromos darbovietėse darbdavio pavedimu, realiai darbo ginčų neišsprendžia, todėl nauja tvarka padės efektyviai užtikrinti darbo santykių šalių interesus ir jų gynimą¹⁸². Įsigaliojus pakeitimams, bus užtikrintas objektyvesnis darbo ginčų nagrinėjimas pirminiame darbo ginčų nagrinėjimo organe, bus užtikrinamas nešališkas profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų dalyvavimas darbo ginčų komisijose. Tai leis sumažinti administracinę naštą darbdaviams, nes išnyks privaloma prievolė steigti darbo ginčų komisijas įmonių viduje bei organizuoti jų darbą. Seimui pritarus, pakeitimai įsigalios nuo 2013 m. sausio 1 d.

Išvados

1) Darbo santykiai yra sutartiniai santykiai, todėl darbo teisės reguliavimo metode aiškiai dominuoja dispozityvusis metodo bruožai. Tai leidžia darbo teisę priskirti prie privatinės teisės šakų.

¹⁸² <http://www.dtakademija.lt/naujienos/>. Žiūrėta 2012 m. kovo 12 d.

2) Dispozityvusis metodas pastebimas analizuojant teisės normas, reglamentuojančias darbo, kolektyvines sutartis, darbo apmokėjimą. Tuo tarpu drausminę atsakomybę nagrinėjančiose normose dominuoja detalus ir griežtas reguliavimas, ir šalių galimybė susitarti dėl jų tarpusavio teisių ir pareigų yra ribojama.

3) Darbo drausmė – tai teisės normų, nustatančių įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarką, darbuotojų ir darbdavio darbo pareigas, paskatinimus už sėkmingą darbą bei drausminę atsakomybę už darbo pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą esant darbuotojo kaltei, sistema.

4) Kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse tam tikrų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai, numatantys padidintus darbo drausmės reikalavimus

5) Darbo kodeksas nustato, kad darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, kuriose numatytos ir darbuotojo pareigos. Be darbo tvarkos taisyklių, darbuotojų pareigos gali būti nustatytos ir pareigybės aprašymuose bei nuostatuose. Aiškus darbuotojo darbo funkcijų reglamentavimas sudaro prielaidas teisėtam drausminės nuobaudos – pastabos, papeikimo ar atleidimo iš darbo – skyrimui.

6) Priešinga teisei veika, kurią padarė darbuotojas pažeisdamas vidaus darbo tvarką – drausminis nusižengimas. Drausminis nusižengimas turi būti susijęs su darbuotojo darbine veikla.

7) Numatydami darbuotojų, sąžiningai atliekančių darbinės pareigas, skatinimą, darbo įstatymai kartu nustato darbo drausmės pažeidėjams drausminio poveikio priemones. Už darbo drausmės pažeidimą, t.y. teisėtų darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą, esant darbuotojo kaltei, numatyta drausminė atsakomybė. Drausminė atsakomybė – savarankiška teisinės atsakomybės rūšis, kurią darbdavys taiko darbuotojo atžvilgiu už jo padarytą darbo drausmės pažeidimą, paskirdamas jam drausminę nuobaudą, laikantis Darbo kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytos tvarkos. Tai darbuotojo pareiga atsakyti už padarytą darbo drausmės pažeidimą ir patirti įstatyme nustatytas drausmines nuobaudas.

8) Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas - darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojų darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Darbo kodekso normose ypač detalčiai aprašomi darbo sutarties nutraukimo

darbdavio iniciatyva šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, be išpėjimo, atvejai. Darbe apžvelgtų valstybių darbo įstatymuose tokio detalumo nenustatyta.

9) Darbo drausmės pažeidimo atveju darbuotojams taikoma drausminė atsakomybė – viena iš priemonių padedančių užtikrinti tinkamą darbo pareigų vykdymą. Drausminė atsakomybė konkrečiam darbuotojui gali būti taikoma tada, kai nustatoma, kad jis padarė darbo drausmės pažeidimą, už kurį gali būti skiriama drausminė nuobauda.

10) Drausminė nuobauda yra teisėta, jeigu skiriama esant drausminės atsakomybės pagrindui – darbo drausmės pažeidimui, t.y. darbuotojui nevykdant pavestų pareigų arba jas netinkamai vykdant dėl darbuotojo kaltės. Jeigu darbdavys pasirašytinai nesupažindina darbuotojo su jo darbo funkcijomis, o darbuotojas dėl to jų neatlieka arba netinkamai atlieka, tokia darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip jo kalti veiksmai. Esant šioms sąlygoms darbuotojui negali būti skiriama jokia drausminė nuobauda.

11) Darbo santykių reguliavimo specifika yra ta, kad itin svarbų vaidmenį vaidina socialiniai partneriai, t.y. darbuotojų ir darbdavių atstovai.

12) Drausminės atsakomybė taikoma įstatyme reglamentuota procesine tvarka. Jos nesilaikant, atsiranda potenciali galimybė pažeisti atsakomybės traukiamo asmens teises. Tai gali būti pagrindas teismui panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą.

13) Įstatymuose ypač akcentuojamas darbo, tarnybos vietose vykstančių drausminės ir tarnybinės atsakomybės taikymo faktų įforminimas raštu. Raštu turi būti reikalaujama pasiaiškinti, raštu skiriamos nuobaudos, įvairiais rašytiniais dokumentais (tarnybiniais pranešimais, pretenzijomis, kitų asmenų paaiškinimais ir pan.) gali būti įrodinėjami darbo drausmės pažeidimo faktai. Rašytinė atitinkamų aktų forma vertinama kaip teisėtumo garantija: kilus ginčui dėl paskirtos nuobaudos pagrįstumo, įstatymo reikalaujamų procedūrų tinkamas laikymasis gali būti įrodinėjamas tik šiais rašytiniais dokumentais.

Literatūros sąrašas

I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Vilnius, 1993.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Vilnius, VĮ Registrų centras, 2012.
5. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914; 2003, Nr. 123-5574.
6. Lietuvos Respublikos Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas// Valstybės žinios, 1996, Nr. 63-1479; 2008, Nr. 22-804.
7. Lietuvos Respublikos Azartinių lošimų įstatymas// Valstybės žinios, 2001, Nr. 43-1495.
8. Lietuvos Respublikos bankų įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 54-1832;2007, Nr.12-499.
9. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios, 2004 , Nr. 164-5972.
10. Lietuvos respublikos įstatymas „ Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse“// Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2407.
11. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271.
12. Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir taikymo įstatymas// Valstybės žinios, 2004, Nr. 72-2489.
13. Lietuvos Respublikos Kariuomenės drausmės statuto patvirtinimo įstatymas// Valstybės žinios, 1999, Nr. 51-1635.
14. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas// Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856; 2004, Nr. 63-2244; 2009, Nr. 46-1795.
15. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas// Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100;2005, Nr. 88-328.
16. Lietuvos Respublikos Produktų saugos įstatymas// Valstybės žinios. 1999, Nr. 52-1673;2001, Nr. 64-2324.
17. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
18. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymas// Valstybės žinios, 1998, Nr. 110-3024; 2004, Nr. 170-6238.
19. Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas// Valstybės žinios, 2000, Nr. 10-236.
20. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas// Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.
21. Lietuvos Respublikos Valstybės kontrolės įstatymas// Valstybės žinios, 1995, Nr. 51-1243; 2001, Nr. 112-4070.
22. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas// Valstybės žinios. 1999, Nr. 105-3019; 2004, Nr. 4-29.
23. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas// Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.
24. Lietuvos Respublikos Vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas// Valstybės žinios, 2003, Nr. 42 - 1927.

25. Lietuvos Respublikos Viešojo administravimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 60-1945; 2006, Nr. 77-2975.
26. Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymas// Valstybės žinios, 2006, Nr. 82-3254.
27. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. sausio 24 d. nutarimas dėl Lietuvos respublikos akcinių bendrovių įstatymo 10 straipsnio pirmosios dalies bei 50 straipsnio pirmosios dalies normų ir Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymo 2 straipsnio antrosios dalies bei 14 straipsnio šeštosios dalies nuostatų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios. 1996, Nr. 9-228. Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 198(1) straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimas Lietuvos Respublikos Konstitucijai, patvirtintas 2000 m. gegužės 8 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimu// Valstybės žinios, 2000, Nr. 39-1105.
28. Lietuvos Respublikos Civilinės krašto apsaugos tarnybos statutas// Valstybės žinios, 2003, Nr. 73 – 3348.
29. Konsulinis statutas// Valstybės žinios, 2006, Nr. 68 – 2492.
30. Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos statutas// Valstybės žinios, 2003, Nr. 38 – 1656.
31. Lietuvos Respublikos Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos statutas// Valstybės žinios, 2000, Nr. 39 – 1088. 2000; 2008, Nr. 135-5230.
32. Lietuvos Respublikos Valstybės saugumo departamento statutas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 73 – 3101.
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 118 „Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 1995, Nr. 10-225.
34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 16 d. nutarimas Nr. 1145 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3127.
35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugsėjo 25 d. nutarimas Nr. 1491 „Dėl piliečių ir kitų asmenų viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos aprašas patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2002, Nr. 95-4105; 2006, Nr. 60-2134.
36. 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 veiksnių sąrašo patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502; 2008, Nr. 104-3987.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ //Valstybės žinios, 2003, Nr. 81-3690.
38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2006, Nr. 56-2000.
39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. liepos 21 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimo nr. 1043 „Dėl atskirų

- darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo// Valstybės žinios, 2010, Nr. 89-4710.
40. Įslaptintos informacijos administravimo taisyklės// Valstybės žinios. 2005, Nr. 143-5193.
 41. Sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“// Valstybės žinios, 2000, Nr.47-1365;2010, Nr. 4-163.
 42. Sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. V-533/A1-189 „Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 16 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2005, Nr. 83-3078.
 43. Sveikatos apsaugos ministro 2006 m. birželio 20 d. įsakymas Nr. V-505 “Dėl medicininės apžiūros neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti atlikimo ir bendros asmens būklės įvertinimo metodikų patvirtinimo”// Valstybės žinios, 2006, Nr. 71-2641.
 44. Susisiekimo ministerijos 1996 m. lapkričio 28 d. įsakymas Nr. 364 „Dėl Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statuto patvirtinimo“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 121-2858.
 45. Susisiekimo ministerijos 1998 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. 12 „Dėl Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statuto patvirtinimo“// Valstybės žinios, 1998, Nr. 12-283.
 46. Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymas Nr. V-132 „Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodines rekomendacijų patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2008, Nr. 55-2113.

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Bagdanskis T. Drausminė atsakomybė kaip darbuotojų atleidimo pagrindas Lietuvoje (straipsnis anglų kalba)// Jurisprudencija, 2011, Nr. 18(4).
2. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė: vadovėlis. - Vilnius: Mintis, 1990.
3. Darbo teisės žinynas. Advokatų kontora „Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai“. -Vilnius: UAB „Verslo žinios“, 2003.
4. Дзарасов М.Э. К вопросу о трудовом правонарушении и дисциплинарной ответственности за его совершение. // Гражданин и право. – 2002. – № 5.
5. Киселев И., Леонов А.С. Комментарии к Трудовому Кодексу Российской Федерации. - Москва: Дело, 2003.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под. ред. Василевича Г. А. - Мн.: Амалфея. 2005.-1120 с.
7. Lastauskienė G. Teisinė sankcija kaip daugiareikšmė teisinė kategorija// Jurisprudencija, 2003, Nr. 41 (33).
8. Laurinavičius A. Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas: monografija. Lietuvos teisės universitetas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. - Vilnius: Justitia, 2004.

10. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo komentaras. - Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004.
11. Macijauskienė R. Prokuratūros ir policijos pareigūnų drausminės atsakomybės aspektai// Jurisprudencija, 2000, t. 16 (8).
12. Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40(32).
13. Mačernytė - Panomariovienė I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos// Teisės problemos. 2003, Nr.2(40).
14. Mikelėnienė D. ir Mikelėnas V. Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai. Kn.1, -Vilnius: Justitia, 1999.
15. Nekrošius I., et al. Darbo teisė. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
16. Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d., - Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004.
17. Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. - Vilnius: Registrų centras, 2010.
18. Šedbaras S. Administracinė atsakomybė: vadovėlis. - Vilnius: Justitia, 2005.
19. Tiažkijus V. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. - Justitia, 2004, Nr. 1(49).
20. Трудовые отношения и трудовые споры. Анисимов А.Л. - М.: Юстицинформ, 2008. — 456 с.
21. Уваров В.Н. Трудовое право. Учебник. - Алматы, КазГЮА, 2000.
22. Vaišvila A. Teisės teorija. - Vilnius: Justitia, 2004.
23. Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. - Vilnius: Justitia, 2000.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

1. 2000 m. spalio 16 d. LAT CBS nutartis c. byloje D. L.- P. v. UAB „Wellman“, bylos Nr. 3K-3-1012/2000.
2. 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.
3. 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.byloje A. Čuprinskas v. viešoji įstaiga „Vilniaus kraujo centras“, bylos Nr. 3K-3-694/2001, kat.2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.
4. 2001 m. birželio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.b. Gleb Skokov v UAB „Geola“, bylos Nr. 3K-3-740/2001, kat. 2.4.3.6.; 8.2.1; 95.1;107.1.
5. 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.b. Nijolė Mikalauskienė v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-143/2002, kat.8.2.1..
6. 2002 m. gegužės 20 d. LAT CBS nutartis c. byloje. Vilija Ramonienė v. VšĮ „Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras“, bylos Nr. 3K-3-765/2002, kat. 2.1.
7. 2002 m. lapkričio 4 d. LAT CBS nutartis c. byloje V. Matelica v UAB „Pašventupio Baltutė“, bylos Nr. 3K-3- 1298/2002.
8. 2002 m. gruodžio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. Žukauskas v. VĮ Ukmergės ligoninė, Nr.3K-3-1453/2002, kat. 2.4.3.9. 9.
9. 2003 m. balandžio 2 d. LAT CBS nutartis c. byloje V. Kriaučiūnienė v. V. Sadlauskienės IĮ „Sadarna“,bylos Nr. 3K-3-446/2003, kat 2.4.3.10.
10. 2004 m. vasario 4 d. LAT CBS nutartis c. Byloje R. Verbickas v. UAB „EM TRANS“, bylos Nr. 3K-3-78/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.2.

11. 2004 m. vasario 10 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis byloje S. Jovaiša v. Lietuvos respublikos Ministras Pirmininkas, bylos Nr. A7-172-04.
12. 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c.b. Irena Jundulienė v. VšĮ „Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras“, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2.4.3.12.
13. 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. Balandis v. AB „Lifosa“, bylos Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2.4.3.10.
14. 2004 m. balandžio 26 d. LAT CBS nutartis c. byloje I. Gaubienė v. UAB „VP Market“, bylos Nr. 3K-3-300/2004, kat. 2.4.3.10.
15. 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimu Nr.45 patvirtinta „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga“.
16. 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.
17. 2004 m. spalio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis c. byloje L.Krauskas v. UAB „Alprema“, bylos NR. 3K-3-457/2004, kat. 2.4.3.9.
18. 2004 m. spalio 20 d. LAT CBS nutartis c. byloje Lina Kėrienė v. VSDFV Klaipėdos skyrius, bylos Nr. 3K-3-556/2004, kat. 8.2.1.
19. 2004 m. lapkričio 3 d. LAT CBS nutartis c. byloje G. E. Ramoška v. Kauno valstybinis muzikinis teatras, bylos Nr. 3K-3-590/2004, kat. 2.4.3.10.
20. 2005 m. vasario 14 d. LAT CBS nutartis c. byloje V. Tubolcevas v. AB „Lietuvos Jūrų laivininkystė“, bylos Nr. 3K-3-109/2005.
21. 2005 m. birželio 6 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. Mačius v. AB „Mažeikių nafta“, bylos Nr. 3K-3-331/2005, kat. 11.9.6.
22. 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS nutartis c. byloje Laima Karužienė V. AB „Lietuvos draudimas“, bylos Nr. 3K-3-532/2005.
23. 2005 m. gruodžio 12 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. Jakovlev v. „AKTKC“, bylos Nr. 3K-3-657/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5.
24. 2005 m. gruodžio 14 d. LAT CBS nutartis c. byloje I. Petrašiūnienė v. VšĮ Radviliškio ligoninė, bylos Nr. 3K-3-669/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2.
25. 2006 m. sausio 4 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, bylos Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.
26. 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS nutartis c. byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4.
27. 2006 m. gegužės 22 d. LAT CBS nutartis c. byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, bylos Nr. 3K-3-351/2006.
28. 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.
29. 2007 m. gruodžio 28 d. LAT CBS nutartis c. byloje J. Chmelnickienė v. individuali L. Šaparnienės įmonė „Meškėnas“, bylos Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 11.10 (S).
30. 2008 m. sausio 31 d. LAT CBS nutartis c. byloje S. K. v. UAB „Geotec Baltija“, bylos Nr. 3K-3-93/2008.
31. 2008 m. rugsėjo 30 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. A. v. bendra Lietuvos ir Danijos įmonė UAB „Lautra motors“, bylos Nr. 3K-3-437/2008.
32. 2009 m. kovo 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R.C. v. S.N. individuali įmonė, bylos Nr. 3K-3-115/2009.
33. 2009 m. balandžio 27 d. LAT CBS nutartis c. byloje L. V. v. UAB „Žvėryno klinika“, bylos Nr. 3K-3-153/2009.

34. 2009 m. spalio 12 d. LAT CBS nutartis c. byloje D.C. v. VšĮ Alytaus sporto ir rekreacijos centras, bylos Nr. 3K-3-393/2009.
35. 2009 m. spalio 23 d. LAT CBS nutartis c. byloje A. M. v. SB "Volungėlė", bylos Nr. 3K-3-448/2009.
36. 2010 m. kovo 30 d. LAT CBS nutartis c. byloje J. Butkevičienė v. UAB "TELE-3", bylos Nr. 3K-3-139/2010, kat. 11.9.10.8; 11.9.13; 15.3.2; 15.4; 15.5; 114.11.

IV. KITI ŠALTINIAI

1. Kodeks Pracy, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Stan prawny obowiązujący od 1 marca // [http:// www.pip.gov.pl./](http://www.pip.gov.pl/) žiūrėta 2012 m. kovo 22 d.
2. Трудовой Кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-3, Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3 // <http://pravo.by/>, žiūrėta 2012 m. kovo 19 d.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 17.02.2012 г.)// <http://online.zakon.kz/>, žiūrėta 2012 m. kovo 26 d.
4. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ , (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) // <http://www.rhr.ru/text/>, žiūrėta 2012 m. kovo 19 d.
5. 20.06.2001. likums "Darba likums" ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.; Ziņotājs, 15, 09.08.2001.) [stājas spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem // <http://www.likumi.lv/> žiūrėta 2012 m. kovo 26 d.
6. Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС от 13.05.09 № 10-13
// http://www.ipaeurasec.org/docsdown/recom_trade_law.pdf// žiūrėta 2012 m. kovo 27 d.
7. <http://www.dtakademija.lt/naujienos/> Žiūrėta 2012 m. kovo 12 d.

Drausminės nuobaudos ir jų kyrimo tvarka

Santrauka

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 227 str. 2d. sako, kad darbuotojams, pažeidusiems darbo drausmę, gali būti taikomos drausminio poveikio priemonės. Darbo drausmė – tai darbuotojo pareiga laikytis jam privalomų norminių teisės aktų reikalavimų bei vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, duodamus remiantis sudaryta darbo sutartimi. Darbo drausmės pažeidimas – tai darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojų kaltės. Drausminio poveikio priemonės – tai darbdavio skiriamos drausminės nuobaudos. Nuobaudų paskirtis – drausminti prasižengusį darbuotoją, skatinti jį sąžiningai atlikti savo darbo funkcijas.

Šiame magistro darbe analizuojami darbo drausmės pažeidimų už kuriuos taikoma drausminė atsakomybė, pagrindai. Darbe, remiantis galiojančiais teisės aktais, analizuojamos drausminių nuobaudų rūšys, jų taikymo, tame tarpe ir darbo sutarčių nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, numatytus Darbo kodekso 235 straipsnyje, reglamentavimas, tinkamas taikymas bei praktinio įgyvendinimo problemos, drausminių nuobaudų skyrimo tvarka.

Disciplinary sanctions and their implementation procedures

S u m m a r y

The Labour Code of the Republic of Lithuania, Art. 227. part 2 provides that disciplinary measures may be applied to the employees who are in breach of labour discipline. Labour discipline is an obligation of an employee to comply with regulatory requirements and carry out the legitimate employer's and administration instructions, given on the basis of a labour contract. Breach of labour discipline means non-performance or improper performance of labour duties through the employee's fault. Disciplinary sanctions are disciplinary sanctions imposed by the employer. The purpose of sanctions is to discipline the misbehaving employee, to encourage him to behave properly and perform his job functions in good faith.

This Master thesis analyzes the fundamentals of Labour discipline violations which are subject to disciplinary sanctions. Based on the applicable law, the work analyses types of disciplinary sanctions and their application, including termination of employment contracts for serious violations of work obligations provided for in Article 235 of the Labour Code, proper application and practical implementation issues, procedure for imposing disciplinary sanctions.