

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Indrės Pukytės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**PROCEDŪRINIAI PAŽEIDIMAI KAIP PAGRINDAS PRIPAŽINTI
DRAUSMINES NUOBAUDAS NETEISĖTOMIS**

Vadovas: lekt. A. Šuminas
Recenzentas: asist. M. Austys

Vilnius
2017

TURINYS

IŽANGA	3
1. PROCEDŪRINIŲ PAŽEIDIMŲ DARBUOTOJUI TAIKANT DRAUSMINĘ ATSAKOMYBĘ SAMPRATA	5
2. LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 238 IR 239 STRAIPSNIŲ NESILAIKYMAS KAIP PROCEDŪRINIS PAŽEIDIMAS DARBUOTOJUI TAIKANT DRAUSMINĘ ATSAKOMYBĘ, TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI.....	14
2.1. Drausminės nuobaudos parinkimo taisyklių nesilaikymas kaip procedūrinis pažeidimas, lemiantis paskirtų drausminių nuobaudų negaliojimą.....	16
2.2. Draudimo skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą nesilaikymas kaip procedūrinis pažeidimas, lemiantis paskirtos drausminės nuobaudos negaliojimą	21
3. TEISĖS NORMŲ, REGLAMENTUOJANČIŲ DRAUSMINIŲ NUOBAUDŲ SKYRIMO TVARKĄ, PROCEDŪRINIAI PAŽEIDIMAI, ĮTAKOJANTYS DRAUSMINIŲ NUOBAUDŲ PRIPAŽINIMĄ NETEISĖTOMIS.....	23
3.1. Reikalavimo darbuotojui raštu pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo nesilaikymas	23
3.2. Reikalavimo gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą nesilaikymas	32
3.3. Įsakymo (nurodymo) turiniui keliamų reikalavimų bei reikalavimo supažindinti su juo darbuotoją pažeidimas	35
3.4. Parinkta drausminė nuobauda nesanti įstatyme	38
3.5. Drausminės nuobaudos skyrimo termino nesilaikymas	42
IŠVADOS	48
LITERATŪROS SĄRAŠAS	50
SANTRAUKA	54
SUMMARY	55

IŽANGA

Darbas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra pagrįstas tam tikros tvarkos laikymusi, dėl šios priežasties, darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį, įsipareigoja atlikti jam priskiriamas darbo pareigas bei laikytis jų atlikimo tvarkos, kurią darbdavys įtvirtina darbo tvarkos taisyklėse. Nustatytų darbo tvarkos taisyklių nesilaikymas, sąlygoja darbuotojui priskirtų pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą. Tokie darbuotojo veiksmai darbo teisėje yra pripažįstami darbo drausmės pažeidimu. Natūralu, jog darbdavys yra suinteresuotas, jog darbuotojai laikytųsi darbovietėje nustatytos darbo tvarkos, dėl šios priežasties, įstatymų leidėjas, kaip vieną iš būdų, padedantį užtikrinti darbo drausmę darbovietėje, įtvirtino drausminės atsakomybės institutą, kurio pagrindu darbdavys darbo drausmės pažeidimą padariusiems darbuotojams gali skirti drausmines nuobaudas.

Nors drausminių nuobaudų skyrimas darbo drausmės pažeidimą padariusiems darbuotojams yra itin plačiai taikomas praktikoje, darbdaviai, dėl neišmanymo, ar dėl piktnaudžiavimo savo padėtimi, dažnai nesilaiko įstatyme įtvirtintos drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos reikalavimų, taip atlikdami procedūrinius pažeidimus, galinčius lemti paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą negaliojančiomis. Atsižvelgiant į tai, kad drausminių nuobaudų syrimo procedūriniai pažeidimai yra praktiškai nenagrinėta sritis, tačiau itin dažnai pasitaikanti drausminių nuobaudų skyrimo praktikoje, darbe išskiriami svarbiausi teoriniai bei praktiniai aspektai procedūrinių pažeidimų, padaromų darbuotojams skiriant drausmines nuobaudas, klausimu. Atsižvelgiant į darbo apimtį, darbe nagrinėjami procedūriniai pažeidimai, atliekami darbuotojams skiriant drausmines nuobaudas, bendrojoje drausminėje atsakomybėje, tuo tarpu drausminių nuobaudų pripažinimas neteisėtomis procedūrinių pažeidimų pagrindu specialiojoje drausminėje atsakomybėje – nenagrinėtas.

Magistro darbo tyrimo tikslas – remiantis teorine analize bei nacionalinių teismų jurisprudencija atskleisti ir įvertinti procedūrinius pažeidimus kaip pagrindą pripažinti drausmines nuobaudas neteisėtomis.

Darbo uždaviniai. Užsibrėžtam tikslui pasiekti darbe yra keliami tokie uždaviniai:

1) atskleisti procedūrinių pažeidimų darbuotojams taikant drausminę atsakomybę sampratą bei identifikuoti šiems procedūriniais pažeidimams būdingus sudėties elementus;

2) išanalizuoti, ar Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 ir 239 straipsniuose įtvirtintų nuostatų nesilaikymas gali būti pripažįstamas drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos procedūriniu pažeidimu bei pateikti su tuo susijusios nacionalinių teismų praktikos pavyzdžių;

3) atskleisti teisės normų, reglamentuojančių drausminių nuobaudų skyrimo tvarką, procedūrinius pažeidimus, įtakojančius drausminių nuobaudų pripažinimą neteisėtomis bei pateikti bei aptarti susiformavusią nacionalinių teismų praktiką šiuo aspektu.

Darbo objektas. Procedūriniai pažeidimai, kurie yra atliekami taikant drausminę atsakomybę darbuotojui.

Tyrimo metodai. Darbe naudoti loginės analizės, sisteminis, lyginamasis bei apibendrinimo metodai. Loginės analizės metodu darbe tiriama norminė, specialioji literatūra, analizuojama teismų praktika. Sisteminio metodo pagrindu analizuojama teisės norminių aktų bei kitų dokumentų nuostatos. Lyginamasis metodas panaudotas atskirais aspektais tiriant Lietuvos bei užsienio valstybių (konkrečiai – Prancūzijos bei Rusijos) reglamentuojamus drausminės atsakomybės institutus. Apibendrinimo metodu apibendrinami gauti duomenys analizuojant norminę medžiagą bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo priimtus sprendimus nagrinėjamu klausimu. Šie duomenys naudojami darant galutinę išvadą.

Temos aktualumas, pasireiškia tuo, jog procedūrinių pažeidimų, taikant darbuotojui drausminę atsakomybę, samprata bei procedūriniai pažeidimai, pripažįstami kaip pagrindas pripažinti paskirtas drausmines nuobaudas neteisėtomis, nėra detaliai išnagrinėta sritis. Atsižvelgiant į tai, kad darbe analizuojami naujausi nacionalinių teismų išaiškinimai, analogiška analizė iki šiol nebuvo atlikta.

Svarbiausi šaltiniai. Pagrindiniai šaltiniai, kuriais buvo remiamasi rašant šį darbą, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas bei nacionalinė teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtų bylų pagrindu buvo atliekama analizė, kurios pagrindinis tikslas buvo atskleisti procedūrinių pažeidimų turinį bei reikšmę, konstatuojant juos kaip pagrindą pripažinti drausmines nuobaudas neteisėtomis. Taip pat naudotasi specialiąja literatūra: darbo teisės vadovėliais, Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaru, Lietuvos bei užsienio autorių straipsniais aktualiais nagrinėjamai temai, žodynu.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įžanga, trys dėstomosios dalys. Pirmoje dalyje aptariama procedūrinių pažeidimų darbuotojui taikant drausminę atsakomybę samprata. Antroje dalyje analizuojamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 ir 239 straipsniuose įtvirtintų nuostatų nesilaikymas kaip drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos procedūrinis pažeidimas. Trečioje dalyje konkretizuojami teisės normų, reglamentuojančių drausminių nuobaudų skyrimo tvarką, procedūriniai pažeidimai, lemiantys drausminių nuobaudų pripažinimą neteisėtomis. Galiausiai, darbo pabaigoje pateikiamos išvados, nurodomas literatūros sąrašas bei trumpos darbo santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

1. PROCEDŪRINIŲ PAŽEIDIMŲ DARBUOTOJUI TAIKANT DRAUSMINĘ ATSAKOMYBĘ SAMPRATA

Siekiant atskleisti procedūrinių pažeidimų sampratą, visų pirma, tikslinga aptarti drausminės atsakomybės instituto esmę bei paskirtį, kadangi šis rašto darbas yra orientuotas į procedūrinius pažeidimus, kylančius drausminės atsakomybės taikymo darbuotojui ribose.

Drausminė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių. Konkreti drausminės atsakomybės sąvoka galiojančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra pateikiama, tačiau jos esminius bruožus galima identifikuoti remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45¹:

1) drausminė atsakomybė atsiranda tik esant darbo drausmės pažeidimui arba atitinkamai kitai pražangai, jei įstatymai ar kiti darbo drausmę reglamentuojantys norminiai teisės aktai nustato, jog drausminė atsakomybė taikoma ir už kitas atitinkamas pražangas;

2) drausminė atsakomybė darbo teisėje galima tik tarp subjektų susijusių teisiniais darbo santykiais;

3) drausminė atsakomybė yra individuali, taikoma konkrečiam darbuotojui už jo kaltus neteisėtus veiksmus arba neveikimą.

Taigi, remiantis pateiktu Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimu, drausminę atsakomybę darbo teisėje galima apibrėžti kaip sankciją, kurią darbdavys skiria konkrečiam darbuotojui už jo kaltais neteisėtais veiksmais arba neveikimu padarytą darbo drausmės pažeidimą ar kitą pražangą.

Drausminė atsakomybė darbo teisės teorijoje yra skirstoma į bendrąją ir specialiąją.² Bendroji drausminė atsakomybė yra nustatyta įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklėse³, kurias, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 230 straipsniu, tvirtina darbdavys, jas suderinęs su darbuotojų atstovais.

Kuriant Lietuvos Respublikos darbo kodeksą buvo manoma, kad specialiais norminiais teisės aktais darbo drausmė turėtų būti reglamentuojama tose valstybės ūkio

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2004, Nr. 21;

² NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 344;

³ Įmonės, įstaigos ar organizacijos darbo tvarkos taisyklės – tai vietinis (lokalus) norminis teisės aktas, nustatantis jų vidaus darbo tvarką, reglamentuojantis darbuotojų kolektyvo narių ir įmonės, įstaigos, organizacijos tarpusavio santykius darbo procese, plačiau žr. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 321;

šakose ir veiklos (darbo) srityse, kuriose tikslinga nustatyti griežtesnę darbuotojų drausminę atsakomybę. Jos būtinumą lemia visuomeninis atliekamų funkcijų reikšmingumas, galimybė darbo drausmės pažeidimais sukelti sunkių padarinių ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims ar jų grupėms, o tam tikrais atvejais net visuomenei, aplinkai, gamtai.⁴ Taigi, buvo įtvirtinta dar viena drausminės atsakomybės rūšis – specialioji drausminė atsakomybė.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 231 straipsnis nustato, jog kai kuriose ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai. Taigi, specialiosios drausminės atsakomybės atveju darbo drausmė yra reglamentuojama ne darbo tvarkos taisyklėse, o įstatymuose ar kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose darbo teisės aktuose (pavyzdžiui, Tarnybos Lietuvos Respublikos jūrų laivuose statutas, Tarnybos Lietuvos Respublikos vidaus vandenų laivuose statutas, Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas ir kt.).

Atkreiptinas dėmesys, jog bendroji drausminė atsakomybė yra taikoma visiems darbuotojams, neišskiriant tų, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė.⁵ Taigi tam tikros ūkio šakos ir srities darbuotojų kategorijų darbo drausmės reglamentavimas įstatymuose, drausmės statutuose ir nuostatuose ar kituose specialiuose teisės aktuose nepanaikina bendrosios drausminės atsakomybės.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje be kita ko yra išskiriamas drausminės atsakomybės tikslas – nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų atlikimą.⁶ Dėl šios priežasties, drausminės atsakomybės taikymo pagrindu laikytinas darbo drausmės pažeidimas.⁷

Kalbant apie pačią darbo drausmę, teisės teorijoje ji yra suprantama objektyviaja ir subjektyviaja prasme.⁸ Objektyviaja prasme – tai visuma teisės normų, nustatančių darboviečių darbo tvarką (režimą), darbuotojo, darbdavio ir administracijos pareigas, darbuotojų skatinimo priemones, drausminės atsakomybės pagrindus, drausminių nuobaudų taikymą ir reguliuojančių kitus su darbo drausme susijusius santykius. Subjektyviaja prasme – tai konkretaus darbuotojo pareiga laikytis jam privalomų

⁴ VĖGELIS, V. *Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos*. Teisė Nr. 68, 2008, p. 148;

⁵ NEKROŠIUS, I. Et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383;

⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-296/2011*;

⁷ NEKROŠIUS, I. Et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383;

⁸ NEKROŠIUS, I. Et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 382;

norminių teisės aktų reikalavimų bei vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, duodamus remiantis sudaryta darbo sutartimi.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 234 straipsnis apibrėžia darbo drausmės pažeidimą kaip darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą dėl darbuotojo kaltės. Atsižvelgiant į tai, kad darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, tam, kad būtų galima konstatuoti darbo drausmės pažeidimo buvimą, turi egzistuoti visi tokio pažeidimo sudedamieji elementai⁹:

1) darbo drausmės pažeidimo subjektas – nusižengęs darbuotojas, kuris turi darbinį veiksnumą bei teisnumą;

2) darbo drausmės pažeidimo objektas – įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatyta darbo tvarka;

3) darbo drausmės pažeidimo objektyvūs požymiai – darbuotojo neteisėtas elgesys, pasireiškiantis darbo pareigų, nustatytų norminiuose teisės aktuose, nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu;

4) darbo drausmės pažeidimo subjektyvūs požymiai – pažeidusio darbo drausmę darbuotojo kaltė, galinti pasireikšti tiek tyčios, tiek neatsargumo formomis.

Darbo drausmės pažeidimo konstatavimas sąlygoja drausminės atsakomybės taikymą, kuris pasireiškia drausminių nuobaudų skyrimu. Akivaizdu, jog skirdamas drausmines nuobaudas darbdavys privalo laikytis tam tikros procedūros. Teisinėje literatūroje pažymima, jog drausminė atsakomybė (kaip ir kitų rūšių atsakomybė) realizuojama tam tikromis stadijomis: latentine arba užslėpta (nuo pažeidimo padarymo iki jo išaiškėjimo), bylos parengimo (pareikalavimas pasiaiškinimo, pažeidimo priežasčių ir aplinkybių aiškinimasis ir t. t.), bylos nagrinėjimo ir nuobaudos paskyrimo (nuobaudos parinkimas, įsakymo dėl nuobaudos skyrimo išleidimas), drausminės nuobaudos vykdymo (pažeidėjo supažindinimas su įsakymu), nuobaudos apskundimo stadija, drausminės atsakomybės galiojimo stadija (kol pasibaigia nuobaudos galiojimo terminas, nuobauda panaikinama prieš terminą ir pan.).¹⁰ Atsižvelgiant į tai, kad šio darbo tikslas atskleisti drausminių nuobaudų skyrimo procedūros pažeidimus, lemiančius paskirtų drausminių nuobaudų negaliojimą, tikslinga išanalizuoti drausminės atsakomybės bylos nagrinėjimo, nuobaudos paskyrimo bei vykdymo stadijas, kadangi šių drausminės atsakomybės stadijų realizavimas sąlygoja drausminių nuobaudų paskyrimą darbuotojui, o jų realizavimo teisėtumas turi reikšmės ir pačių drausminių nuobaudų galiojimui bei teisėtumui.

⁹ NEKROŠIUS, I. Et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 384;

¹⁰ NEKROŠIUS, I. Et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990, 219 p.;

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalis įtvirtina drausminių nuobaudų, skiriamų už darbo drausmės pažeidimą, rūšis pagal eiliškumo tvarką, t. y. nuo švelniausios iki griežčiausios: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) atleidimas iš darbo.

Atsižvelgiant į galimas teises pasekmes, Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra įvardijama, už kokius darbo pažeidimus gali būti skiriamos drausminės nuobaudos – pastaba bei papeikimas. Šių nuobaudų skyrimas paliekamas darbdavio nuožiūrai, todėl jos gali būti skiriamos beveik už bet kokį darbo drausmės pažeidimą.¹¹ Tačiau, kalbant apie griežčiausią Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į itin neigiamas pasekmes, kurias gali sukelti atleidimas iš darbo, apribojo darbdavio galimybę laisvai, savo nuožiūrą skirti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Šiuo pagrindu nustatyta, jog drausminę nuobaudą – atleidimą iš pareigų – darbdavys įgyja teisę skirti tik Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje reglamentuojamais 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. Kaip nurodoma Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare, šiuo aspektu yra kalbama apie sistemingą darbo pareigų pagal darbo sutartį nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą¹²;

2) kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.

Iš to, kas išdėstyta, galima spręsti, jog atsižvelgiant į pasekmes, kurias gali sukelti įstatyme įtvirtintų drausminių nuobaudų paskyrimas, atitinkamai apribojama ir darbdavio dispozicija skirti vienokią ar kitokią drausminę nuobaudą. Be to, įstatymų leidėjas, siekdamas, jog drausminių nuobaudų skyrimo procedūros metu būtų maksimaliai išanalizuotos visos aplinkybės, reikšmingos sprendžiant klausimus susijusius su drausminių nuobaudų parinkimu, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje įtvirtino darbdavio pareigą skiriant drausminę nuobaudą atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis toks pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Manytina, jog įstatymų leidėjas, įpareigodamas darbdavį atsižvelgti į tokius drausminių nuobaudų parinkimo kriterijus, siekė išvengti tokių situacijų, kuomet darbdavys, neobjektyviai reaguodamas į padarytą darbo drausmės pažeidimą skirtų griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo.

¹¹ NEKROŠIUS, I. Et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 385;

¹² NEKROŠIUS, I., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 156;

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnis įtvirtina bendrąją drausminės nuobaudos skyrimo tvarką darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis. Tuo tarpu darbuotojams, kurių darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai, drausminės nuobaudos skiriamos vadovaujantis minėtuose teisės aktuose nustatytais drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos ypatumais. Tais atvejais, kai tokių ypatumų nėra nustatyta, skiriant drausminę nuobaudą turi būti laikomasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnyje nustatytos jos skyrimo tvarkos.¹³ Pažymėtina, jog tiek bendrosios, tiek specialiosios drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos nesilaikymas gali lemti paskirtos drausminės nuobaudos negaliojimą bei jos panaikinimą.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnis įtvirtina drausminių nuobaudų skyrimo terminus, kuriems suėjus darbdavys nebetenka teisės traukti darbuotoją drausminėn atsakomybėn bei skirti atitinkamas drausmines nuobaudas už padarytus darbo drausmės pažeidimus.

Detaliau aptartuose Lietuvos darbo kodekso straipsniuose įtvirtintą drausminių nuobaudų procedūrą, toliau darbe aptariama analizuojant jos pagrindu kylančius procedūrinius pažeidimus, kurie įtakoja paskirtų drausminių nuobaudų negaliojimą

Aptarus drausminės atsakomybės instituto esmę, paskirtį bei drausminių nuobaudų skyrimo tvarką, tikslinga plačiau aptarti pačių procedūrinių pažeidimų sampratą.

Pagal dabartinį lietuvių kalbos žodyną žodis „pažeisti“ reiškia nusižengimą nustatytoms taisyklėms, dėsniams, įstatymams, tuo tarpu žodis „procedūra“ yra apibūdinamas, kaip nustatyta nuoseklių veiksmų eilė tvarkant kokį sudėtingą reikalą.¹⁴ Taigi, atsižvelgiant į semantinę procedūrinių pažeidimų prasmę, galima daryti išvadą, kad procedūriniu pažeidimu drausminėje atsakomybėje galima laikyti įstatyme nustatytos drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos nesilaikymą arba netinkamą tokios tvarkos vykdymą.

Tačiau, procedūrinių pažeidimų skiriant darbuotojui drausmines nuobaudas samprata tiek Lietuvoje, tiek užsienyje nėra plačiai analizuota sritis, dėl šios priežasties procedūrinių pažeidimų sudėties konstrukcija nėra plačiai žinoma. Remiantis teisės teorijos mokslo nustatyta teisės pažeidimo sudėties konstrukcija, šiame darbe siekiama išskirti tam tikrus specifinius procedūriniams pažeidimams būdingus požymius, kurie

¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 21;

¹⁴ <http://www.lkzd.lki.lt>

leistų identifikuoti, kas yra laikoma procedūrinis pažeidimas, drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojui procedūroje.

Prof. A. Vaišvila teisės pažeidimą priartindamas prie subjektinės teisės ir naudojimosi ja, pateikia tokią teisės pažeidimo sąvoką – tai asmens naudojimas subjektinėmis teisėmis, sąmoningai atsisakant vykdyti pareigas, kurių vykdymą įstatymas laiko būtina asmens naudojimosi subjektinėmis teisėmis visuomenėje legalumo sąlyga. Šis apibrėžimas svarbus tuo, kad čia pabrėžiama, jog asmuo gali pažeisti teisę tik tada, kai naudojasi jam suteiktais leidimais (teise) ir kai tas naudojimas įstatymo yra siejamas su būtinybe vykdyti tą teisę legalizuojančias pareigas. Nevykdant šios pareigos, pažeidžiama kito asmens teisė. Vadinasi, teisės pažeidimo pradinis taškas yra naudojimas teisingumu ar subjektine teise, kuris kaip tik ir įpareigoja vykdyti atitinkamą pareigą, o tokios pareigos nevykdymas ir yra teisės pažeidimas.¹⁵ Atsižvelgiant į tai, kad įstatymų leidėjas suteikdamas darbdaviui teisę imtis atitinkamų veiksmų darbo drausmę pažeidusio darbuotojo atžvilgiu, tuo pačiu įstatyme įtvirtino drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą bei nustatė darbdaviui pareigą jos laikytis, šios pareigos nesilaikymą galima įvardinti kaip procedūrinį pažeidimą, kadangi tokiu atveju yra pažeidžiama įstatyme įtvirtinta drausminių nuobaudų skyrimo procedūra.

Teisės teorijoje nustatyta, jog į teisės pažeidimo sudėtį įeina: teisės pažeidimo subjektas, teisės pažeidimo objektas, teisės pažeidimo subjektyvioji pusė, teisės pažeidimo objektyvioji pusė. Prof. A. Vaišvila detalizuodamas teisės pažeidimo sudėties elementus, pateikė tokias juos apibūdinančias sąvokas:¹⁶

1. teisės pažeidimo subjektas – tai asmuo (fizinis ar juridinis) pažeidęs teisės normų reikalavimus;

2. teisės pažeidimo objektas – tai teisės normų saugomos asmeninės (biologinės), socialinės ir kitokios vertybės (asmens gyvybė, sveikata, garbė orumas, turtinės, politinės ir kitokios asmens teisės, taip pat viešoji tvarka, politinė santvarka ir kt.), į kurias neteisėtai kėsinamasi;

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

4. teisės pažeidimo subjektyvioji pusė yra: veikos motyvai, tikslai ir kaltė.

¹⁵ VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004. 432 p.;

¹⁶ VAIŠVILA, A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2004. 434 p.;

Kaip jau minėta, atsižvelgiant į pateiktus teisės pažeidimo sudėties elementus, toliau analizuotini procedūrinių pažeidimų, skiriant drausmines nuobaudas darbuotojui, požymiai. Atsižvelgiant į tai, jog drausminių nuobaudų skyrimas yra paliktas darbdavio diskrecijos teisei, akivaizdu, jog būtent darbdavys, inicijavęs drausminės atsakomybės taikymo procedūrą, ją vykdydamas ir pažeisdamas įstatyme įtvirtintus drausminių nuobaudų skyrimo procedūrinius reikalavimus, yra laikytinas subjektu, galinčiu padaryti procedūrinį pažeidimą.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 16 straipsnį darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turintis darbinį teisingumą bei veiksnumą. Darbdavio teisingumas ir veiksnumas, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14 straipsnio 1 dalimi atsiranda nuo darbdavio įsteigimo momento, o aptariamo straipsnio 2 dalis įtvirtina, jog darbdaviai įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo organus ir administraciją.

Atkreiptinas dėmesys, jog darbdavio statusą turi visos įmonės, įstaigos ir organizacijos, kurios yra juridiniai asmenys. Tačiau darbinis teisingumas ir veiksnumas tam tikrais atvejais gali būti pripažintas ir kitoms Lietuvos Respublikos darbo kodekso 16 straipsnio 1 dalyje minimoms organizacinėms struktūroms – juridinių asmenų filialams, atstovybėms, kitiems padaliniais, kuriems pagal tų juridinių asmenų įstatus ar nuostatus ir kitus jų veiklą reglamentuojančius aktus yra suteikta teisė savarankiškai sudarinėti darbo sutartis ir spręsti kitus su darbo sutarčių įgyvendinimu susijusius klausimus.¹⁷ Taip pat, svarbu pažymėti, jog darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos, organizacijos vadovas bei administracija. Be to, darbdavys gali būti kiekvienas fizinis asmuo, turintis teisingumą ir veiksnumą. Taigi, procedūrinio pažeidimo subjektu gali būti darbdavys (tiek fizinis, tiek juridinis asmuo) ar jo atstovas, turintis teisę skirti drausminę nuobaudą darbuotojui.

Esminiu procedūrinio pažeidimo subjektyviosios pusės požymiu laikytina kaltė, kuri gali pasireikšti tyčia, kuomet darbdavys sąmoningai siekia pažeisti drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą, bei neatsargumo forma, kuomet darbdavys neapdairiai, neatidžiai vykdė drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą ir dėl šios priežasties buvo padaryti vienokie ar kitokie procedūriniai pažeidimai. Tačiau, atkreiptinas dėmesys, jog analizuojant praktikoje dažniausiai pasitakančius procedūrinius pažeidimus, padarytus skiriant darbuotojams drausmines nuobaudas, galima daryti išvadą, kad pripažįstant, jog tokie procedūriniai pažeidimai lemia paskirtos drausminės nuobaudos negaliojimą, darbdavio kaltės forma tokiu atveju esminės reikšmės neturi.

¹⁷ NEKROŠIUS, I. Et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 70;

Procedūrinių pažeidimų objekto aspektu, atkreiptinas dėmesys į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnį, reglamentuojantį, jog įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisyklės bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Taigi tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, įgyvendindami savo teises bei pareigas, neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Atsižvelgiant į tai, jog drausminių nuobaudų skyrimo procedūra yra darbdavio dispozicijoje, t. y. darbdavys inicijuoja drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą bei ją vykdo, galima teigti, jog kiekvienu drausminių nuobaudų skyrimo procedūros pažeidimu yra kėsiamasi ne tik į teisingą bei teisėtą drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą, bet ir į darbuotojų teises ir teisėtus interesus. Taigi drausminių nuobaudų skyrimo procedūros pažeidimo objektas yra darbuotojo, kurio atžvilgiu skiriama drausminė nuobauda, teisės bei teisėti interesai, į kuriuos kėsiamasi kiekvienu konkrečiu procedūriniu pažeidimu.

Procedūrinio pažeidimo objektyvioji pusė, kaip minėta, susideda iš veikos, žalos, priežastinio ryšio tarp veikos ir ja padarytos žalos. Drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, tačiau galimi atvejai, kuomet drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą gali reglamentuoti ir kiti teisės aktai, kadangi kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitos drausminių nuobaudų skyrimo taisyklės. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog teisės aktuose reglamentuojamos drausminių nuobaudų skyrimo procedūros nesilaikymas gali būti pripažįstamas procedūriniu pažeidimu. Nors procedūriniai pažeidimai gali būti padaromi tiek veikimu, tiek neveikimu, analizuojant drausminių nuobaudų skyrimo praktiką, darytina išvada, jog dažniausiai procedūriniai pažeidimai pasireiškia neveikimu. Pavyzdžiui, darbdavys parinkdamas drausminę nuobaudą visiškai neatsižvelgia į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje išdėstytus drausminių nuobaudų parinkimo kriterijus, t. y. parenka drausminę nuobaudą neatsižvelgdamas į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis darbo drausmės pažeidimas buvo padarytas, į tai kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Būtent tokie procedūriniai pažeidimai, pasireiškiantys darbdavio neveikimu, dažnai pripažįstami pagrindu panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą, kadangi neatsižvelgus į drausminės nuobaudos parinkimo kriterijus ir paskyrus drausminę nuobaudą, pastaroji yra skiriama neproporcingai griežtesnė, taigi ir neadekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui ir jo sukeltoms pasekmėms.

Atsižvelgiant į procedūrinio pažeidimo objektą, galima daryti išvadą, jog procedūriniu pažeidimu žala yra padaroma darbuotojui, kurio interesai ir teisės dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo yra nepagrįstai suvažomi.

Procedūrinio pažeidimo priežastinį ryšį tarp veikos ir žalos, galima apibūdinti kaip santykį, kuriam esant, darbdavio veika, pažeidžianti drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą, sukelia ir nulemia žalą darbuotojo atžvilgiu. Nesant priežastinio ryšio tarp veikos ir žalos, šios veikos negalima laikyti procedūriniu pažeidimu.

Iš esmės, procedūriniai pažeidimai gali sukelti labai įvairius teisinius padarinius: dėl jų visa drausminių nuobaudų skyrimo procedūra gali būti pripažinta neteisėta; taip pat procedūriniai pažeidimai gali lemti paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą neteisėtomis bei jų panaikinimą ar pakeitimą. Taigi procedūriniai pažeidimai, atlikti skiriant drausmines nuobaudas yra itin reikšmingi vertinant paskirtų drausminių nuobaudų teisėtumą bei pagrįstumą.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, jog procedūriniu pažeidimu drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojui procedūroje yra laikoma darbdavio ar jo atstovų, turinčių įgaliojimus skirti drausmines nuobaudas, naudojimasis teisės aktuose įtvirtinta teise skirti drausmines nuobaudas darbo drausmės pažeidimą padariusiems darbuotojams, nesilaikant teisės aktuose įtvirtintų drausminių nuobaudų skyrimo procedūrinių reikalavimų.

2. LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 238 IR 239 STRAIPSNŲ NESILAIKYMAS KAIP PROCEDŪRINIS PAŽEIDIMAS DARBUOTOJUI TAIKANT DRAUSMINĘ ATSAKOMYBĘ, TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Kaip minėta, drausminė atsakomybė atsakomybė yra realizuojama tam tikromis stadijomis: 1) darbo drausmės pažeidimo padarymas ir jo išaiškėjimas; 2) darbuotojo pasiaiškinimo pareikalavimas, pažeidimo priežasčių ir aplinkybių aiškinimasis; 3) aplinkybių nagrinėjimas ir nuobaudos parinkimas; 4) drausminės nuobaudos vykdymas – drausminės nuobaudos skyrimas, darbuotojo supažindinimas su įsakymu dėl drausminės nuobaudos paskyrimo; 5) nuobaudos apskundimas; 6) drausminės atsakomybės galiojimas. Atsižvelgiant į tai, jog būtent darbo drausmės pažeidimo konstatavimas sąlygoja drausminės atsakomybės taikymą, pasireiškiantį drausminių nuobaudų skyrimu, teigtina, jog drausminių nuobaudų skyrimo procedūra prasideda tuomet, kai darbdaviui ar jo atstovui tampa žinoma apie padarytą darbo drausmės pažeidimą. Būtent nuo šio momento darbdavys, siekdamas paskirti drausminę nuobaudą darbuotojui turi siekti išsiaiškinti visas reikšmingas darbo pažeidimo padarymo aplinkybes, dėl šios priežasties, nuosekliai vykdant drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą, šiuo momentu turi būti pareikalautas raštiškas darbuotojo pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo. Atsižvelgdamas į gautą darbuotojo pasiaiškinimą (jo negavus – į paties darbdavio nustatytas aplinkybes), darbdavys nagrinėja nustatytas aplinkybes ir sprendžia dėl drausminių nuobaudų paskyrimo. Būtent šiuo aspektu drausminių nuobaudų skyrimo procedūroje tampa aktualios Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnio bei 239 straipsnio nuostatos.

Darbdavys, skirdamas drausmines nuobaudas darbuotojui, be kita ko, privalo vadovautis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 239 straipsnyje įtvirtinta nuostata, jog už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Kaip matyti, šioje įstatymo normoje suformuluotas draudimas skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą.

Kaip jau minėta, aptariama teisės norma tampa aktuali darbo drausmės pažeidimo aplinkybių nagrinėjimo bei drausminės nuobaudos parinkimo etape. Atsižvelgdamas į konstatuotas darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes, darbdavys turi identifikuoti, ar už nagrinėjamą darbo drausmės pažeidimą darbuotojui dar nebuvo skirta drausminė nuobauda. Manytina, jog tuo atveju, kai darbdavys nustato, jog už tą patį darbo drausmės pažeidimą drausminė nuobauda darbuotojui jau buvo skirta, darbdavys turėtų

nutraukti pradėtą drausminės nuobaudos skyrimo procedūrą. Priešingu atveju, drausminės nuobaudos skyrimo procedūros tęsimas, kitos drausminės nuobaudos parinkimais bei skyrimas darbuotojui, gali būti laikomas procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta.

Konstatavęs darbo drausmės pažeidimo faktą, jį išanalizavęs ir nusprendęs skirti drausminio poveikio priemonę darbuotojui, darbdavys, remdamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsniu ją parenka, atsižvelgdamas į darbo drausmės pažeidimo sunkumą, to pažeidimo sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Be kita ko, parinkdamas drausminę nuobaudą, darbdavys taip pat turi vadovautis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalies nuostatomis, įtvirtinančiomis, jog įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

Iš esmės, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnio, nustatančio drausminių nuobaudų parinkimo kriterijus, pažeidimas yra priskirtinas procedūriniams pažeidimams dėl tos priežasties, kad įstatymų leidėjas suteikdamas teisę darbdaviui skirti drausmines nuobaudas, kartu nustatė procedūrą, kaip ši subjektinė darbdavio teisė privalo būti įgyvendinta. Tinkamas drausminių nuobaudų parinkimas – tai vienas procedūrinių elementų, sąlygojančių paskirtų drausminių nuobaudų skyrimo teisėtumą, kadangi įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje įtvirtino esminius kriterijus, į kuriuos atsižvelgdamas, darbdavys galėtų priimti teisėtą bei pagrįstą sprendimą dėl skiriamų drausminių nuobaudų. Be to, aptariamai kriterijai – tai garantija darbuotojui, jog drausminių nuobaudų skyrimo procedūros metu bus atsižvelgiama į visas reikšmingas aplinkybes, o nusprendus skirti drausminę nuobaudą – ji bus parinkta proporcinga padarytam darbo drausmės pažeidimui. Darbdavys, nepaisydamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnio, rizikuoja, jog drausminių nuobaudų skyrimo procedūra nebus tinkamai įvykdyta, kadangi neišsamos aplinkybių vertinimas, neatsižvelgimas į reikšmingas aplinkybes, gali lemti paskirtų nuobaudų pripažinimą neteisėtomis.

Drausminė nuobauda yra neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Tuo pačiu drausminė nuobauda atlieka ir prevencinės drausminančios priemonės funkcijas pažeidėjo ir kitų tame pačiame kolektyve su pažeidėju dirbančių asmenų atžvilgiu. Taikydamas drausminio poveikio priemones ar paskatinimus, darbdavys atkreipia kitų darbuotojų

dėmesį į skatinamą ar baudžiamą darbuotojų darbą kaip teigiamą arba neigiamą darbo pareigų atlikimo pavyzdžius, kad toks darbuotojo įvertinimas būtų efektyvus, būtina siekti, kad jis būtų teisingas, t.y. adekvatus vertinamiems darbuotojo veiksams.¹⁸ Dėl šių priežasčių, drausminė nuobauda turi būti parenkama teisingai tam, kad ji atitiktų nusižengimo pobūdį ir tuo pačiu geriau padėtų pasiekti minėtų nuobaudos skyrimo tikslų.¹⁹ Taigi, tinkamas drausminių nuobaudų parinkimas, sąlygoja drausminių nuobaudų skyrimo procedūros teisingumą bei teisėtumą.

Pripažįstant darbdavio pareigą vadovautis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje įtvirtintais drausminių nuobaudų skyrimo kriterijais procedūrine drausminių nuobaudų skyrimo dalimi, konstatuotina, jog darbdavys, nesivadovaudamas įstatymų leidėjo įtvirtintais drausminių nuobaudų kriterijais, piktnaudžiauja savo teise ir nevykdo įstatyme įtvirtintos pareigos. Galiausiai, neproporcingai griežtos padarytam darbo drausmės pažeidimui drausminės nuobaudos skyrimas gali būti pripažįstamas procedūriniu pažeidimu, pažeidžiančiu darbuotojo, kurio atžvilgiu drausminė nuobauda skiriama, teises bei teisėtus interesus. Taigi šiuo pagrindu darbdavio paskirta drausminė nuobauda, atsižvelgiant į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis padarytas, darbuotojo darbą ir elgesį, į tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto nusižengimo sunkumą, gali būti panaikinta kaip paskirta nesilaikant drausminių nuobaudų skyrimo procedūros.

Pripažinus, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje įtvirtintų drausminių nuobaudų parinkimo kriterijų bei Lietuvos Respublikos darbo kodekso 239 straipsnyje nustatyto draudimo skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą nesilaikymas yra konstatuotinas kaip procedūrinis pažeidimas, galintis lemti paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą negaliojančiomis, toliau pateikiami praktiniai pavyzdžiai, iliustruojantys atvejus, kuomet paskirtos drausminės nuobaudos pripažintos neteisėtomis.

2.1. Drausminės nuobaudos parinkimo taisyklių nesilaikymas kaip procedūrinis pažeidimas, lemiantis paskirtų drausminių nuobaudų negaliojimą

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje įtvirtintų drausminių nuobaudų parinkimo kriterijų nesilaikymas kaip procedūrinis pažeidimas, skiriant drausmines

¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-208/2004;

¹⁹ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 237;

nuobaudas darbuotojui, turi itin didelę reikšmę konstatuojant išnykusį pagrindą taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, jog atleidimas iš darbo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 bei 2 punkto pagrindu yra drausminė nuobauda ir darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį šiuo pagrindu, privalo laikytis visų Lietuvos Respublikos darbo kodekso XVI skyriuje nustatytų drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, taip pat ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnio reikalavimų.²⁰ Taigi, nagrinėjant darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumą, privalu patikrinti ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje nustatytų reikalavimų, kuriuos darbdavys privalo vykdyti, skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą, laikymąsi.

Vienoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažino, jog nors ir buvo pagrindas darbuotojui taikyti drausminę nuobaudą, tačiau paskirtoji drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – buvo per griežta, neadekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui, taigi darbdavys nesilaikė Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje įtvirtintų drausminių nuobaudų parinkimo kriterijų. Tokį sprendimą teismas priėmė atsižvelgdamas į tokias faktines aplinkybes: konfliktas nesukėlė mokinei ilgalaikio psichinio sutrikimo; tokio pažeidimo darbuotojas anksčiau nebuvo padaręs, mokytoju dirba apie 30 metų, yra gavęs pagyrimų ir padėkos raštų, iki senatvės pensijos jam yra likę apie ketverius metus ir kt.²¹ Taigi šiuo atveju teismas, atsižvelgęs į darbuotojo teigiamą charakteristiką, jo kaltę bei kitas aplinkybes, pagrįstai pripažino darbuotojo atleidimą iš darbo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu neteisėtu.

Praktikoje laikomasi pozicijos, kad atleisti darbuotoją Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto pagrindu galima tik darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo pareigas, tačiau ir tokiu atveju turi būti laikomasi drausminės nuobaudos skyrimo taisyklių. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalį šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. 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

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gružio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-511/2010;

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-403/2005;

vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendais į darbo vietas, laikomasi pozicijos, jog darbdavys atleisti darbuotoją šiuo pagrindu gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas.²² Tai, kas išdėstyta, galima pailiustruoti konkrečiu atveju, kuomet darbdavys atleido iš darbo darbuotoją Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte nustatytu pagrindu – darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Bylą nagrinėję teismai konstatavo, kad darbdavys darbuotoją iš darbo atleido neteisėtai, nes tai padarė be teisėto pagrindo ir pažeisdamas įstatymuose nustatytą tvarką, t. y. neįvertino visų ieškovo elgesio motyvų, vienašališkai vertino tik vieno darbuotojo elgesį, neatsižvelgė į kito asmens veiksmus, taip pat į baudžiamojoje byloje esančią medžiagą dėl konflikto tyrimo.²³ Taigi, šiuo atveju darbdavys neatsižvelgęs į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje įtvirtintus drausminių nuobaudų parinkimo kriterijus padarė esminį procedūrinį pažeidimą, lėmusį paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta.

Pažymėtina, jog praktikoje Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnio pažeidimu pripažįstami ir tie atvejai, kuomet darbdavys, vertindamas darbuotojo padarytą darbo drausmės pažeidimą, neatsižvelgia į aplinkybę, jog darbuotojo darbo drausmės pažeidimas yra nulemtas paties darbdavio pareigų darbuotojui nevykdymo bei nesukėlė sunkių padarinių darbdaviui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismo nagrinėtoje byloje konstatuota, jog darbuotojo neatvykimas į darbą nevertintinas kaip neatvykimas be svarbių priežasčių, nes iš dalies jis buvo nulemtas ir netinkamo darbdavio elgesio, jo pareigų darbuotojo atžvilgiu nevykdymo. Remdamasis tokiomis aplinkybėmis Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog darbuotojo darbo drausmės pažeidimas, iš dalies nulemtas darbdavio pareigų darbuotojui nevykdymo ir nesukėlęs sunkių padarinių, negali būti pripažintas teisėtu pagrindu atleisti darbuotoją iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, kadangi toks darbo drausmės pažeidimas gali būti drausminės atsakomybės pagrindas skiriant drausminę nuobaudą, tačiau ne griežčiausią, nes tai neatitiktų ne tik drausminės nuobaudos skyrimo tikslų, bet ir teisingumo principo.²⁴ Tai, jog dėl paties darbdavio neteisėtų veiksmų paskirta griežčiausioji drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo - neatitinka drausminės atsakomybės tikslų, konstatuota dar vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-351/2006;

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2009;

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-437/2008;

byloje. Darbuotojo neatvykimas į darbą (darbdavio buveinę) iš dalies buvo nulemtas ir netinkamo darbdavio elgesio, jo pareigų veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nevykdymo. Be to, darbdavys, skirdamas darbuotojui griežčiausią nuobaudą, neatsižvelgė į aplinkybes, kad dėl jo neatvykimo į darbą nekilo neigiamų padarinių, darbuotojas neturėjo drausminių nuobaudų, už tinkamą pareigų atlikimą buvo paskatintas premija.²⁵ Taigi darbdavys, parinkdamas pačią griežčiausią drausminę nuobaudą, neatsižvelgęs į tai, jog darbuotojo padarytą darbo drausmės pažeidimą sąlygojo ir jo paties netinkamas elgesys, o pats darbo drausmės pažeidimas nesukėlė jokių neigiamų padarinių darbdavio atžvilgiu, rizikuoja, jog paskirtoji drausminė nuobauda gali būti panaikinta kaip paskirta be teisėto pagrindo, neatsižvelgus į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje įtvirtintą drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą.

Kalbant apie neigiamų padarinių darbdaviui sukėlimą, svarbu paminėti, jog tais atvejais, kuomet darbdavys, parinkdamas drausminę nuobaudą, netasižvelgia į aplinkybę, jog padarytu darbo drausmės pažeidimu darbuotojas nesukėlė neigiamų padarinių darbdaviui, gali lemti paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, vertindamas darbuotojo padarytą darbo drausmės pažeidimą, sprendė, kad, neatvykdamas užsiregistruoti prastovos metu, darbdaviui nesukūrė jokių neigiamų padarinių, jo neatvykimas užsiregistruoti nedarė jokios įtakos bendrovės gamybos procesui, taigi darbuotojo veiksmai nepagrįstai buvo vertinami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, nors tai ir gali būti vertinama kaip darbo pareigų pažeidimas, tačiau jis nesudaro savarankiško pagrindo darbo sutarčiai nutraukti.²⁶ Dar vienoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog vertinant darbuotojui paskirtą drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, atsižvelgtina į tai, kad nors ir darbuotojas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, tačiau nėra nustatyta, jog padarytas darbo drausmės pažeidimas sukėlė darbdaviui neigiamų padarinių. Atsižvelgus į pažeidimo padarymo aplinkybes bei darbuotojo ankstesnį darbą, nebuvo pagrindo išvadai, kad nagrinėjamu atveju drausminės atsakomybės tikslus atitinka griežčiausios drausminės nuobaudos darbuotojui skyrimas, taigi paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – nėra adekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui bei yra per griežta, todėl tai teikia pagrindą panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą.²⁷ Taigi darbdavys, neatsižvelgdamas į

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-244-313/2015;

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-563/2010;

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2010;

tai, jog padarytas darbo drausmės pažeidimas nesukėlė neigiamų padarinių, rizikuoja, jog paskirtoji drausminė nuobauda gali būti pripažinta neteisėta.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnio pažeidimu pripažįstami ir tokie atvejai, kuomet už analogišką darbo drausmės pažeidimą skirtingiems darbuotojams skiriamos skirtingos drausminės nuobaudos. Šiuo aspektu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje bylų konstatavo, jog nors Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje nustatyti kriterijai, į kuriuos turi būti atsižvelgiama skiriant darbuotojams drausmines nuobaudas už darbo drausmės pažeidimus ir šie kriterijai suteikia darbdaviui galimybę individualizuoti skiriamos nuobaudos rūšį, tačiau skiriama nuobauda turi būti adekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui ir negali būti skiriamos neproporcingai skirtingos nuobaudos atskiriems darbuotojams už panašaus pobūdžio drausmės pažeidimus.²⁸ Šiuo konkrečiu atveju už analogiškus darbo drausmės pažeidimus darbuotojams buvo paskirtos drausminės nuobaudos – pastabos bei papeikimai, o vienam iš jų – atleidimas iš darbo. Dėl to konstatavus, kad darbuotojas nepadarė tokio nusizengimo, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, jam negalėjo būti skiriama griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Taigi darbdavys, vertindamas skirtingų darbuotojų padarytus analogiškus darbo drausmės pažeidimus privalo proporcingai traktuoti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje įtvirtintus drausminių nuobaudų skyrimo kriterijus kiekvieno iš darbuotojų atžvilgiu. Priešingu atveju, tai gali būti pripažįstama procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą negaliojančia.

Analogiškų darbo drausmės pažeidimo atveju darbdavys, skirdamas drausmines nuobaudas, be kita ko, privalo laikytis nuoseklumo. Praktikoje dažnai pasitaiko atveju, kuomet tam pačiam darbuotojui už analogišką darbo drausmės pažeidimą yra skiriamos skirtingos drausminės nuobaudos, sukeliančios skirtingas teises. Toks darbdavio nenuoseklumas, parenkant drausmines nuobaudas už analogiškus darbo drausmės pažeidimus, taipogi gali lemti paskirtų drausminių nuobaudų negaliojimą. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo bylą, kurioje darbdavys darbuotojui prieš dvejus metus iki skundžiamos nuobaudos skyrimo skyrė drausminę nuobaudą už analogišką darbo drausmės pažeidimą – netinkamą dienyno pildymą. Tuo metu darbdavys padaryto darbo drausmės pažeidimo nelaikė sunkiu ir skyrė švelniausią įstatyme nustatytą drausminę nuobaudą – pastabą. Drausminių nuobaudų už analogišką pažeidimą griežtumo skirtumas (vienu atveju skirta švelniausia, o kitu – griežčiausia įstatyme nustatyta

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/2010;

drausminė nuobauda) sudaro pagrindą spręsti, kad ginčo darbo drausmės pažeidimas įvertintas neadekvačiai, pažeidžiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje nurodytus nuobaudos parinkimo kriterijus.²⁹ Astižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog darbdavys vertindamas padarytą darbo drausmės pažeidimą bei parinkdamas drausmines nuobaudas privalo išlikti objektyvus bei nuoseklus.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog darbdavys, nesilaikydamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnyje įtvirtintų drausminių nuobaudų parinkimo kriterijų, rizikuoja darbuotojui paskirti per griežtą drausminę nuobaudą lyginant su padarytą darbo drausmės pažeidimu. Praktikoje dažniausiai per griežta ir dėl to neteisėta drausmine nuobauda pripažįstamas atleidimas iš darbo.

2.2. Draudimo skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą nesilaikymas kaip procedūrinis pažeidimas, lemiantis paskirtos drausminės nuobaudos negaliojimą

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 239 straipsnyje įtvirtintas reikalavimas, pagal kurį už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Atsižvelgiant į tai, manytina, jog dviejų ar daugiau drausminių nuobaudų skyrimas už tą patį darbo drausmės pažeidimą savaime turėtų sąlygoti paskirtų drausminių nuobaudų neteisėtumą. Tačiau, atkreiptinas dėmesys, jog praktikoje šios nuostatos nesilaikymas ir esant darbo drausmės pažeidimo faktui, yra pripažįstamas formaliu, t. y. neesminiu drausminės nuobaudos skyrimo pažeidimu. Lietuvos Aukščiausiame Teisme nagrinėta byla, kuomet vienu įsakymu darbdavys skyrė dvi drausminės nuobaudas: viena – papeikimas, kita – atleidimas iš darbo. Šiuo atveju teismas konstatavo, jog toks įsakymas savaime nėra neteisėtas, jeigu faktiškai buvo pagrindas skirti drausminę nuobaudą. Be to, pripažinta, jog kai vienu įsakymu (nurodymu) už tą patį darbo drausmės pažeidimą yra paskirtos kelios drausminės nuobaudos, tai jos vertintinos kaip viena ir laikytina, kad yra paskirta griežtesnė iš jų drausminė nuobauda.³⁰ Taigi, galima daryti išvadą, jog tais atvejais, kuomet darbo drausmės pažeidimo faktas yra neabejotinas, t. y. darbuotojas iš tiesų pažeidė darbo drausmę, procedūrinis pažeidimas, kuomet vienu įsakymu skiriamos kelios drausminės nuobaudos už vieną darbo drausmės pažeidimą, laikytinas formaliu, nelemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimo negaliojančiomis.

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-533/2012;

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2009;

Atkreiptinas dėmesys, jog praktikoje darbuotojai, siekdami, kad jiems paskirtos drausminės nuobaudos būtų pripažintos negaliojančiomis itin dažnai remiasi argumentu, jog darbdavys panaikinęs paskirtą drausminę nuobaudą ir skyręs naują, pažeidžia Lietuvos Respublikos darbo kodekso 239 straipsnį, draudžiantį skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šiuo aspektu laikosi pozicijos, jog tokia drausminė nuobauda nelaikytina antrąja nuobauda, paskirta už tą patį pažeidimą. Taigi, jei paskirta drausminė nuobauda nesusijusi su atleidimu iš darbo, ją paskyręs darbdavys, nustatęs, kad drausminė nuobauda paskirta nesant drausminės atsakomybės pagrindo arba pažeidžiant drausminių nuobaudų skyrimo taisykles, gali panaikinti pats. Tokiu atveju darbdavys, esant drausminės atsakomybės pagrindui, laikydamasis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, gali iš naujo spręsti drausminės atsakomybės taikymo klausimą ir skirti drausminę nuobaudą, tokie veiksmai nelaikytini DK 239 straipsnyje nustatyto draudimo pažeidimu.³¹ Tačiau, kai paskirta griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – akivaizdu, jog tokios drausminės nuobaudos skyrimas reiškia šalių darbo santykių pasibaigimą. Todėl tokiu atveju darbo santykių atnaujinimas be teismo sprendimo galimas tik esant suderintai abiejų šalių valiai. Tačiau darbo santykius atnaujinus, darbdavys nebeturėtų teisės atleisti darbuotoją iš darbo už pažeidimą, už kurį darbuotojas jau buvo atleistas iš darbo.³² Taigi šiuo atveju manytina, jog atnaujinus darbo santykius po drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimo, pakartotinis drausminės nuobaudos skyrimas turėtų būti pripažintas procedūriniu pažeidimu, pažeidžiančiu draudimą skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą. Šiuo pagrindu paskirtoji drausminė nuobauda turėtų būti pripažinta neteisėta.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, jog dažniausiai kelių drausminių nuobaudų skyrimas už vieną darbo drausmės pažeidimą nėra laikomas esminiu procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų negaliojimą.

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-20/2009;

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2008;

3. TEISĖS NORMŲ, REGLAMENTUOJANČIŲ DRAUSMINIŲ NUOBAUDŲ SKYRIMO TVARKĄ, PROCEDŪRINIAI PAŽEIDIMAI, ĮTAKOJANTYS DRAUSMINIŲ NUOBAUDŲ PRIPAŽINIMĄ NETEISĖTOMIS

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnis reglamentuoja drausminių nuobaudų skyrimo tvarką, o Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnis nustato terminus, kurių darbdavys, skirdamas drausmines nuobaudas, privalo laikytis. Atsižvelgiant į šio darbo temą, toliau plaipsniui nagrinėjant drausminių nuobaudų skyrimo tvarką bei terminus, atskleidžiami procedūriniai drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojui pažeidimai, lemiantys paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą neteisėtomis.

3.1. Reikalavimo darbuotojui raštu pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo nesilaikymas

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalis įtvirtina darbdavio pareigą raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo, o tuo atveju, kai per darbdavio arba administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, darbdaviui suteikiama teisė skirti drausminę nuobaudą ir be pasiaiškinimo. Šios normos tikslas yra ne tik užtikrinti darbuotojo teisę pasiaiškinti darbdaviui dėl darbo drausmės pažeidimo, kuri, darbdavio nuomone, darbuotojas yra padaręs, bet ir maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, žinotų visas aplinkybes, reikšmingas drausminei atsakomybei taikyti ir drausminei nuobaudai parinkti.³³ Taigi šiuo reikalavimu įstatymų leidėjas siekė nustatyti tokią drausminių nuobaudų skyrimo tvarką, kuri užtikrintų tiek darbuotojo, tiek darbdavio teisių bei interesų apsaugą drausminių nuobaudų skyrimo procedūroje.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarime Nr. 45 pateikė pavyzdinius procedūrinius pažeidimus, galinčius kilti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies pagrindų – tai tokie atvejai, kai: kai darbdavys raštu nepareikalavo, kad darbuotojas pasiaiškintų raštu; drausminė nuobauda skiriama nepasibaigus nustatytam terminui pateikti pasiaiškinimą; drausminė nuobauda skiriama darbuotojui nepateikus pasiaiškinimo ir darbdaviui žinant, kad darbuotojas pasiaiškinimo negalėjo pa-

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2008;

teikti dėl svarbių priežasčių; darbdavys buvo nustatęs neprotingą terminą pasiaiškinimui pateikti ir dėl to darbuotojas negalėjo jo pateikti, ir kitais atvejais.³⁴

Atsižvelgiant į aktualią teismų praktiką bei tai, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalis įtvirtina ne tik darbdavio pareigą pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo, bet taip pat reglamentuoja tokio reikalavimo formą bei darbdavio teisę pačiam nustatyti terminą, per kurį darbuotojas galėtų pateikti pasiaiškinimą, galimi šios įstatyme įtvirtintos drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos procedūriniai pažeidimai, skirstytini į tokias dalis:

1. Drausminių nuobaudų skyrimas nepareikalavus iš darbuotojo raštiško pasiaiškinimo dėl darbo drausmės pažeidimo;

2. Drausminių nuobaudų skyrimas, pareikalavus, kad darbuotojas raštiškai pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo, tačiau:

2.1. nesilaikant įstatyme įtvirtintos tokio darbdavio reikalavimo rašytinės formos reikalavimo;

2.2. nesilaikant tokio darbdavio reikalavimo turiniui keliamų reikalavimų;

2.3. pažeidžiant paties darbdavio nustatytą terminą, skirtą darbuotojo pasiaiškinimui pateikti.

Remiantis pateiktu skirstymu, toliau konkretizuojami atvejai, kai Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies, reglamentuojančios drausminių nuobaudų skyrimo tvarką, pažeidimai, kurie yra pripažįstami procedūriniais pažeidimais, lemiančiais paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą negaliojančiomis.

Visų pirma, aptartini atvejai, kuomet darbdavys paskiria drausminę nuobaudą darbuotojui, nesilaikydamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto reikalavimo raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo, t. y. drausminė nuobauda paskiriama visiškai nesuteikus galimybės darbuotojui pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aptariamu aspektu laikosi nuoseklios pozicijos, jog pažeisdamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies reikalavimus, darbdavys pats sau apriboja galimybę išsiaiškinti ir atsižvelgti į visas aplinkybes, reikšmingas drausminei atsakomybei taikyti ir drausminei nuobaudai parinkti. Nepareikalaudamas darbuotojo pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, darbdavys save stato į blogesnę padėtį ir prisiima galimų neigiamų padarinių riziką, kadangi darbuotojas, nesutikdamas su paskirta drausmine nuobauda ir ją ginčydamas, gali

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 21;

nurodyti aplinkybes, netgi eliminuojančias galimybę taikyti jam drausminę atsakomybę arba skirti tam tikros rūšies nuobaudą, kurias žinodamas darbdavys būtų kitaip išsprendęs šio darbuotojo drausminės atsakomybės klausimą.³⁵ Dar daugiau, darbuotojo nurodytos aplinkybės, kurių jis, darbdaviui pažeidus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalį, negalėjo nurodyti darbdaviui, darbo ginčą nagrinėjančiam teismui gali sudaryti pagrindą netgi panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą. Taigi akivaizdu, jog aptariamoms teisės normoms nesilaikymas, yra pripažintinas procedūriniu pažeidimu, prieštaraujančiu abiejų darbo sutarties šalių interesams, tačiau ne visada lemia paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta.

Apžvelgus šio drausminės nuobaudos skyrimo procedūrinio reikalavimo laikymosi reikšmę, svarbu atskleisti, ar vien šio reikalavimo nesilaikymas sąlygoja paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta, ar praktikoje visais atvejais tai yra laikoma formaliu pažeidimu, kuris pats savaime nelemia drausminės nuobaudos pripažinimo neteisėta.

Analizuojant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtintų reikalavimų nesilaikymą kaip procedūrinį pažeidimą, lemiantį paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta, atkreiptinas dėmesys, jog nei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, nei kiti įstatymai nenustato, jog, darbdaviui pažeidus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies reikalavimą raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimų, paskirta drausminė nuobauda vien dėl tokio įstatymo reikalavimo pažeidimo savaime būtų laikoma neteisėta.³⁶ Be to, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika šiuo aspektu orientuojama į tai, kad, nagrinėjant iš darbo teisinių santykių kylančius ginčus, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtintą darbo teisės subjektų lygybės principą, negali būti ginami tik darbuotojo interesai. Jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą, tai vien formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, nes priešingu atveju teisė ginti nesąžiningą asmenį.³⁷ Iš to, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, jog siekiant pripažinti paskirtą drausminę nuobaudą neteisėta, nepakanka konstatuoti vien procedūrinį pažeidimą, kai darbdavys nepareikalauja darbuotojo pasiaiškinti dėl darbo drausmės

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2008;

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-131-686/2017;

³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-462/2005;

pažeidimo. Taigi vien aptariamasis procedūrinis pažeidimas pats savaime nelemia paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimo neteisėtomis, tačiau tai dar nereiškia, jog pastarasis pažeidimas neturi jokios įtakos analizuojant faktinių aplinkybių visumą ir vertinant paskirtos drausminės nuobaudos teisėtumą.

Vienoje savo nutarčių Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog darbdavys skirdamas drausminę nuobaudą nesilaikė jos skyrimo taisyklių: nepareikalavo, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl įtariamo jo neblaivumo, taip ne tik neužsitikrindamas, kad, prieš skiriant ieškovui drausminę nuobaudą, bus žinomos visos aplinkybės, reikšmingos drausminei atsakomybei taikyti bei drausminei nuobaudai parinkti, bet ir nesuteikdamas galimybės darbuotojui pasiaiškinti dėl jam priskiriamo drausmės pažeidimo bei gintis nuo darbdavio turimų įtarimų dėl galimo jo neblaivumo darbe.³⁸ Tačiau nagrinėjamoje byloje paskirta drausminė nuobauda buvo panaikinta ne vien dėl tos priežasties, jog darbdavys nepaisė Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto reikalavimo, jog darbuotojas pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo, bet ir dėl to, kad byloje konstatuota, jog darbdavys neįrodė, kad darbuotojas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, ir drausminės atsakomybės pagrindu atleido ieškovą iš darbo, šiam nepadarius darbo drausmės pažeidimo. Visa tai patvirtina, jog procedūrinio reikalavimo pareikalauti, jog darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo, nesilaikymas yra itin svarus aspektas faktinių aplinkybių visumoje, pripažįstant paskirtą drausminę nuobaudą neteisėta. Šio procedūrinio pažeidimo svarbą drausminių nuobaudų pripažinimo neteisėtomis procese pagrindžia tai, kad darbuotojui nesuteikus galimybės pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, sąlygoja darbuotojo negalėjimą pasinaudoti atitinkama savo teisių gynyba, kadangi tai ne tik apriboja darbuotojo galimybę pateikti pasiaiškinimus darbdaviui, bet ir ginti savo teises darbo ginčų komisijoje ar teisme.

Tai, jog paskirta drausminė nuobauda nėra pripažįstama neteisėta vien tuo pagrindu, jog darbdavys padarė procedūrinį pažeidimą, nesilaikydamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos pareigos pareikalauti, kad darbuotojas pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo, tačiau toks procedūrinis pažeidimas turi itin didelę reikšmę vertinant faktinių aplinkybių visumą, sprendžiant klausimą dėl paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimo neteisėtomis. Vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių konstatuota, jog drausminė nuobauda – pastaba – darbuotojui paskirta už darbdavio neteisėto nurodymo nevykdymą, nesant darbuotojo kaltės ir pažeidžiant

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2011;

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje nustatyta drausminės nuobaudos skyrimo tvarką, turėjo teisinį pagrindą panaikinti minėtą nuobaudą, nes tai negali būti vertinama kaip formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai.³⁹ Šiuo atveju Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies pažeidimas turėjo įtakos paskirtos drausminės nuobaudos teisėtumui, kadangi nesuteikus galimybės darbuotojui pasiaiškinti, darbdavys neteisėtai nusprendė dėl darbuotojo kaltės.

Skiriant drausmines nuobaudas, praktikoje dažnai pasitaiko atveju, kuomet darbuotojo pasiaiškinimas pateiktas ne darbdaviui ar jo atstovams, o, pavyzdžiui, policijos pareigūnui, yra prilyginamas pasiaiškinimui pateiktam asmeniui, turinčiam įgaliojimus skirti drausminę nuobaudą. Šiuo aspektu, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikosi pozicijos, jog darbuotojo pasiaiškinimai, pateikti asmenims, kurie neturi įgalinimų skirti drausminę nuobaudą, negali būti prilyginami darbuotojo pasiaiškinimams darbdaviui, rengiančiam drausminės atsakomybės bylą.⁴⁰ Ilustruojant tai, kas pateikta, paminėtina Lietuvos Aukščiausiojo teismo byla, kurioje teismas konstatavo, jog pasiaiškinimai, duoti savivaldybės kontrolierei patikrinimo metu, nėra prilyginami darbuotojo pasiaiškinimui, numatytam Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje. Teismas pabrėžė, jog darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija, o šios garantijos nepaisymas trukdo tinkamai ištirti darbo drausmės pažeidimą ir drausminės nuobaudos skyrimo sąlygas bei parinkti drausminę nuobaudą.⁴¹ Tuo tarpu savivaldybės kontrolierius konstatavo tik pažeidimų faktus, o ne visas drausminei atsakomybei reikalingas sąlygas. Tačiau esminis aspektas aptariamoje byloje yra tas, jog paskirta drausminė nuobauda pripažinta neteisėta tuo pagrindu, jog skiriant drausminę nuobaudą ieškovei nebuvo atsižvelgta į darbuotojos charakteristiką, jos kaltę ir kitas aplinkybes. Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima teigti, jog darbuotojo pasiaiškinimo dėl darbo drausmės pažeidimo pateikimas asmeniui, neturinčiam teisės skirti drausminių nuobaudų darbuotojui, yra pripažįstamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio dalies pažeidimu, kadangi tai prilygsta darbdavio nepareikalavimui, kad darbuotojas pasiaiškintų raštu. Tačiau, pats savaime toks procedūrinis pažeidimas nelemia paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimo neteisėta.

Atsižvelgiant į pateiktą klasifikaciją, toliau nagrinėjami procedūriniai pažeidimai, kuomet darbdavys nors ir pareikalauja darbuotojo raštiško pasiaiškinimo, tačiau nesilaiko

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-372/2006;

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-373/2008;

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2006;

tokio reikalavimo formos, turinio reikalavimų, nustatyto termino darbuotojo pasiaiškinimui pateikti.

Kaip matyti, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog darbdavio reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti turi būti rašytinės formos. Praktikoje pasitaiko atveju, kuomet darbdaviai nepaiso rašytinės formos reikalavimo ir apie reikalavimą darbuotojui pasiaiškinti dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo pateikia žodine forma. Šiuo aspektu yra itin svarbu atskleisti, ar šios įstatyme įtvirtintos rašytinės formos reikalavimo nesilaikymas gali būti pripažintas procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą negaliojančia.

Vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje byloje buvo konstatuota, jog darbdavys žodžiu pareikalavo darbuotoją pasiaiškinti raštu dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo.⁴² Darbuotojo atleidimo iš darbo dieną darbdavys turėjo darbuotojo parašytą pasiaiškinimą, kuriame buvo išdėstytos visos esminės faktinės įvykio aplinkybės, įrodymai, galintys patvirtinti ieškovo aiškinimą, ir tų įrodymų buvimo vieta. Atkreiptinas dėmesys, jog aptariamam atveju darbuotojas minėtame pasiaiškinyje nenurodė, kad jam reikia papildomai laiko kitų aplinkybių paaiškinimui. Galiausiai, atsižvelgdamas į šias aplinkybes teisėjų kolegija, nors ir pripažino, kad darbdavys pažeidė Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies nuostatą, tačiau šią aplinkybę vertino kaip neesminį tvarkos, nustatytos drausminei nuobaudai skirti, pažeidimą, kuris nėra besąlyginis pagrindas atleidimui iš darbo pripažinti neteisėtu.

Dar vienoje nutartyje, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat nustatė, jog nors darbdavys raštu ir nepareikalavo darbuotojo pateikti pasiaiškinimo, tačiau drausminę nuobaudą skyrė žinodamas darbuotojo poziciją dėl nustatytų pažeidimų, nes darbuotojas savo paaiškinimus dėl nustatytų pažeidimų buvo pateikęs anksčiau.⁴³ Dėl to aplinkybė, kad iš darbuotojo nebuvo raštu pareikalauta pasiaiškinti ir jis pasirašytinai nebuvo supažindintas su paskirta drausmine nuobauda, nedaro jo atleidimo iš darbo neteisėto ir nėra pagrindas panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą. Taigi aptariamam atveju Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies nesilaikymas buvo pripažintas formaliu pažeidimu.

Paminėtina dar viena Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėta byla, kurioje analogiškai konstatuotas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto darbdavio reikalavimo darbuotojui pateikti rašytinį pasiaiškinimą rašytinės

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-477/2005;

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-462/2005;

formos reikalavimo nesilaikymas. Byloje nustatyta, kad darbdavys pareikalavo iš ieškovo pasiaiškinti žodžiu. Šiuo atveju, rašytinės formos reikalavimo nesilaikymas buvo pripažintas esminiu drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimu dėl tos priežasties, jog nagrinėjamu atveju nebuvo ne tik darbdavio rašytinio reikalavimo pasiaiškinti, bet ir paties atleidžiamą darbuotoją pasiaiškinti dėl savo veiksmų.⁴⁴ Taip pat konstatuota, jog trečiojo asmens surašytas paaiškinimas dėl darbuotojo, kurio atžvilgiu drausminių nuobaudų skyrimo procedūra ir buvo pradėta, veiksmų negali būti prilyginamas darbuotojo pasiaiškinti, nors šis po tokiu paaiškinti ir pasirašė.

Iš to, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos darbdavio reikalavimo darbuotojui pateikti rašytinį pasiaiškinti rašytinės formos nesilaikymas yra pripažįstamas drausminių nuobaudų skyrimo procedūros pažeidimu, tačiau ne visais atvejais lemia paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta. Nesilaikius šio procedūrinio reikalavimo, paskirta drausminė nuobauda gali būti pripažinta negaliojančia tuo atveju, kai nėra drausminės atsakomybės traukiamo darbuotojo pasiaiškinti dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo. Tačiau tais atvejais, kuomet darbdavys nesilaikė reikalavimo darbuotojui pasiaiškinti rašytinės formos ir tokį reikalavimą pateikė žodžiu, tačiau pasiaiškinti iš darbuotojo vis tiek buvo gautas, laikytinas formaliu pažeidimu, nelemiančiu paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimo neteisėta.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, jog vykdydamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje numatytą pareigą, darbdavys savo rašte darbuotojui turi nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą, dėl kurio reikalaujama pasiaiškinti, nustatyti terminą pasiaiškinti raštu pateikti, jis taip pat turėtų pasiūlyti, kad darbuotojas nurodytų visas aplinkybes, turinčias reikšmės drausminės atsakomybės jo atžvilgiu taikymui.⁴⁵ Tuo tarpu teisinėje literatūroje rekomenduojama nurodyti ne tik kokiu konkrečiai darbo drausmės pažeidimu yra įtariamas darbuotojas, kitas reikšmingas aplinkybes bei nustatyti terminą pasiaiškinti pateikti, bet taip pat nurodyti pažeidimo padarymo laiką, vietą, pagrindinius darbuotojo kaltės įrodymus.⁴⁶

Šiuo aspektu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, jog nors darbdavio reikalavime pasiaiškinti tiksliai neįvardyta, dėl kokių darbo drausmės pažeidimų darbuotojas turėjo pasiaiškinti, tačiau vertintinas reikalavimas pasiaiškinti turinys ir

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-331/2005;

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 21;

⁴⁶ NEKROŠIUS, I. Et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 407;

darbuotojo paaiškinimai. Net ir pripažinus, kad netikslus reikalavimas pasiaiškinti galėtų būti drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimas, jis gali būti laikomas formaliu, nesudarančiu pakankamo pagrindo naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, t. y. nevisiškai tiksliai darbdavio išdėstytas reikalavimas pasiaiškinti nėra pagrindas įsakymą skirti drausminę nuobaudą pripažinti neteisėta, tačiau, priklausomai nuo kitų byloje nustatytų aplinkybių, šios aplinkybės gali būti reikšmingos sprendžiant drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumą.⁴⁷ Taigi, nors įsakymo netikslumas ir suponuoja drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimą, tačiau tai nėra esminis pagrindas, pats savaime lemiantis paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta.

Toliau analizuojant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalį, atkreiptinas dėmesys, jog jame nėra nekonkretizuotas terminas, per kurį darbuotojas privalo pateikti paaiškinimą, tačiau nustatyta, jog šį terminą nustato darbdavys arba administracija. Teisinėje literatūroje pabrėžiama, jog nustatant terminą darbuotojo pasiaiškinimui pateikti, turi būti atsižvelgiama į kiekvieno konkretaus atvejo reikšmingas aplinkybes, tiek įrealią galimybę pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo.⁴⁸ Taigi galima teigti, jog įstatymų leidėjas suteikdamas darbdaviui teisę pačiam nustatyti terminą, per kurį darbuotojas turi pateikti paaiškinimą dėl darbo drausmės pažeidimo, kartu įtvirtino ir darbdavio pareigą nustatyti tokį optimalų terminą, kuris nepažeistų darbuotojo teisių bei interesų, bet tuo pačiu ir leistų išsamiai išsiaiškinti visas aplinkybes, svarbias sprendžiant klausimą dėl drausminių nuobaudų skyrimo.

Palyginimui, Rusijos Federacijos darbo kodeksas numato konkretų 2 darbo dienų terminą, per kurį darbuotojas turi pateikti paaiškinimą dėl galimo darbo drausmės pažeidimo.⁴⁹ Manytina, jog konkretaus termino pasiaiškinimo pateikimui apriboja darbdavio galimybę piktnaudžiauti savo teise pačiam parinkti šį terminą, todėl darbdavys negali imtis jokių veiksmų nesuėjus šiam terminui, tai apsaugo darbuotoją nuo galimybės pasiaiškinti nepagrįsto apribojimo, tuo atveju, kai yra nustatomas per trumpas terminas tokiam pasiaiškinimui bei jį pagrindžiantiems įrodymams pateikti.

Praktikoje, aplinkybės, kad darbuotojas atleistas iš darbo, nepasibaigus terminui pasiaiškinimui dėl darbo drausmės pažeidimo pateikti, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-518/2014;

⁴⁸ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 234;

⁴⁹ ОЛЕГОВНА Б. М. *ПРОБЛЕМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО УСТАНОВЛЕНИЯ ПОРЯДКА УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ*. БИЗНЕС В ЗАКОНЕ. ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ, 2014 [ŽIŪRĖTA 2017 M. SAUSIO 21 D.]. PRIEIGA PER INTERNETĄ: <[HTTP://CYBERLENINKA.RU/ARTICLE/N/PROBLEMY-ZAKONODATEL'NOGO-USTANOVLENIYA-PORYADKA-UVOLNENIYA-RABOTNIKOV-ZA-NARUSHENIE-TRUDOVOY-DISTISPLINY](http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-zakonodatel'nogo-ustanovleniya-poryadka-uvolneniya-rabotnikov-za-narushenie-trudovoy-distipliny)>

vienoje nagrinėtų bylų nelaikė esminiu drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimu, dėl kurio reikėtų įsakymą dėl tokios nuobaudos skyrimo pripažinti neteisėtu. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas pasiaiškinimą darbdaviui pateikė, o darbuotojui parinkta tinkama drausminė nuobauda, kanstatuotina, jog formalus drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimas nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, nes priešingu atveju būtų ginamas nesąžiningas asmuo.⁵⁰ Taigi termino darbuotojo pasiaiškinimui pateikti nesilaikymas, šiuo atveju, nesąlygojo darbdavio padaryto procedūrinio pažeidimo pripažinimo esminiu ir lemiančiu paskirtos drausminės negaliojimą, kadangi darbuotojas, nors ir nesuėjęs terminui, jau buvo įgyvendinęs savo teisę pateikti pasiaiškinimą dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalis taipogi aptaria aplinkybę, kai darbuotojas per nustatytą terminą nepateikia pasiaiškinimo. Tokiu atveju, kai iš darbuotojo buvo raštu pareikalauta iki tam tikros datos pasiaiškinti ir kai nustatytu laiku negaunamas rašytinis pasiaiškinimas, drausminė nuobauda jam gali būti skiriama ir be tokio pasiaiškinimo.⁵¹ Tuo tarpu teismų praktikoje nurodoma, jog kai per nustatytą terminą pateikti pasiaiškinimą darbuotojas kreipiasi į darbdavį ir nurodo svarbias priežastis, dėl kurių jis negali laiku pateikti pasiaiškinimo, arba pačiam darbdaviui yra žinomos svarbios priežastys, dėl kurių darbuotojas negalėjo per nustatytą terminą pateikti pasiaiškinimo, darbdavys turi pratęsti terminą darbuotojui pateikti pasiaiškinimą raštu.⁵² Taigi, atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog tiek teisinis reguliavimas, tiek nusistovėjusi teismų praktika yra orientuota į tai, jog darbuotojui turi būti suteikiama galimybė pasiaiškinti dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo bei nurodyti aplinkybes, kurių pagrindu drausminė nuobauda galėtų būti neskiriama.

Šiuo aspektu atkreiptinas dėmesys, jog darbuotojo pasiaiškinimo pateikimas yra jo teisė, bet ne pareiga. Dėl šios priežasties, darbdaviui negavus iš darbuotojo pasiaiškinimo dėl darbo drausmės pažeidimo bei nežinant svarbių priežasčių, dėl kurių darbuotojas negali pateikti tokio pasiaiškinimo, drausminių nuobaudų skyrimą, esant tokioms aplinkybėms būtų nepagrįsta pripažinti kaip procedūrinį pažeidimą, kadangi tai pažeistų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnyje įtvirtintus protingumo, teisingumo bei sąžiningumo principus bei nepagrįstai gintų piktnaudžiaujančią šalį.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-349/2009;

⁵¹ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 234;

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2004, Nr. 21;

Akivaizdu, jog raštiško pasiaiškavimo davimas bei darbuotojo teisė pateikti įrodymus, susijusius su tiriamu darbo drausmės pažeidimu sąlygoja išsamesnį priežasčių bei aplinkybių nustatymą. Dėl šios priežasties, tam, kad darbuotojas nepiktnaudžiautų savo teisėmis, siūloma atmesti darbuotojo keliamus reikalavimus teisme dėl aplinkybių, kurias jis pats nuslėpė nuo darbdavio arba nesiteikė jų pasiaiškinti darbdaviui tyrimo dėl galimo darbo drausmės pažeidimo metu.⁵³ Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog drausminių nuobaudų skyrimo procedūroje darbuotojas taip pat turi siekti maksimaliai atskleisti visas darbo drausmės pažeidimo aplinkybes, tam, kad būtų atsižvelgiama ir į darbdavio teisėtus interesus.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog raštiško pareikalavimo, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo, drausminių nuobaudų skyrimo procedūroje pažeidimas dažniausiai pripažįstamas formaliu, nelemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimo negaliojančiomis, tačiau svarbu pažymėti, jog šis procedūrinis pažeidimas yra itin reikšminga aplinkybė, vertinant faktinių aplinkybių visumą, kaip pagrindą pripažinti paskirtą drausminę nuobaudą neteisėta.

3.2. Reikalavimo gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą nesilaikymas

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalis įtvirtina dar vieną drausminės nuobaudos skyrimo procedūros etapą – tai darbdavio pareiga prieš skiriant drausminę nuobaudą gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą, kai tai numato įstatymai. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, 1999 m. sausio 14 d. nutarime konstatavo, kad ši norma reguliuoja profesinės sąjungos narių, kurie yra išrinkti į renkamuosius profesinės sąjungos organus, darbo ir socialines garantijas. Šios garantijos tokiems profesinės sąjungos nariams yra numatytos tam, kad jie dėl savo darbo renkamuosiuose profesinės sąjungos organuose nebūtų kaip nors diskriminuojami, t. y. kad su jais nebūtų susidorota už jų veiklą šiuose organuose (pavyzdžiui, be pagrindo paskiriant drausmines nuobaudas ir kt.), taip pat kad darbo šiuose organuose laikotarpiu jiems būtų išsaugotos lygios su kitais darbuotojais teisės.⁵⁴

⁵³ Николаевна О. Г. *Проблемы правового регулирования процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности*. Вестник Омского университета. Серия «Право», 2012 [žiūrėta 2017 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovogo-regulirovaniya-protsedury-privlecheniya-rabotnika-k-distsiplinarnoy-otvetstvennosti>>;

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo. 1999 m. sausio 14 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai;

Kaip matyti, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalis yra nukreipiančioji teisės norma, pagal kurią išankstinis atitinkamo organo sutikimas drausminės nuobaudos skyrimui yra reikalingas tik įstatymų nustatytais atvejais, pavyzdžiui:

1) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalis nustato, jog profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo. Pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalis įtvirtina, jog kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta, kad šio straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija taikoma ir kitiems darbuotojams. Įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo;

2) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalis nustato, jog darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, darbuotojams, išrinktiems į įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujimą ir (arba) valdymo organą laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, privalo gauti išankstinį profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo sutikimą. Taigi pagal Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalį, tuo atveju, kai už darbo drausmės pažeidimą atleidžiamas darbuotojo profesinės sąjungos renkamojo organo narys, profesinės sąjungos renkamojo organo išankstinio sutikimas nėra reikalingas. Tą pripažino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, konstatuodamas, jog darbdavys neturėjo gauti išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo sutikimo, skirdamas drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – darbuotojui, esančiam profesinės sąjungos renkamojo organo nariui.⁵⁵ Taigi, šiuo atveju išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo sutikimo negavimas nesąlygoja paskirtos drausminės nuobaudos neteisėtumo. Paskirta drausminė nuobauda galėtų būti pripažinta neteisėta tik tuo atveju, kai nebūtų gautas išankstinis profesinės sąjungos atstovaujamojo organo sutikimas ir drausminė nuobauda paskirta darbuotojui, išrinktam į įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujimą ir (arba) valdymo organą;

3) Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo 13 straipsnio 2 dalis nustato, jog su Lietuvos Respublikoje veikiančiu Europos Bendrijos įmonės padaliniu ar su Lietuvos Respublikoje buveinę turinčia Europos Bendrijos įmonių grupės įmone darbo

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-201/2012;

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;

Atsižvelgiant į pateiktą teisinį reguliavimą darytina išvada, jog aptariamos teisės normos taikymui esminę reikšmę turi darbuotojo statusas, o ne jo kompetencija ar kiti aspektai. Be to, atkreiptinas dėmesys, jog aptariamam atveju yra itin svarbus sutikimo gavimo momentas, sutikimas turi būti gautas dar iki drausminės nuobaudos paskyrimo, bet ne po to, kai darbuotojui jau yra paskirta drausminė nuobauda. Sutikimo gavimas po drausminės nuobaudos paskyrimo, turi būti pripažįstamas esminiu procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą negaliojančia.

Atitinkamo organo atsisakymą duoti sutikimą darbdavys gali ginčyti teisme kaip iš esmės pažeidžiantį jo (darbdavio) interesus. Teismui panaikinus atitinkamo organo atsisakymą duoti sutikimą, darbdavys turi teisę skirti darbuotojui tą drausminę nuobaudą, dėl kurios buvo kreiptasi į atitinkamą organą dėl išankstinio sutikimo, arba skirti darbuotojui švelnesnę drausminę nuobaudą.⁵⁶ Be to, šiuo aspektu paminėtina, jog atitinkamam organui, į kurį kreipėsi darbdavys, davus sutikimą skirti darbuotojui konkrečią drausminę nuobaudą, darbdavys taip pat turi teisę skirti tik tą konkrečią drausminę nuobaudą arba, laikydamasis teisės aktų nustatytos tvarkos, švelnesnę drausminę nuobaudą.⁵⁷ Atsižvelgiant į tai, manytina, kad darbuotojui skyrus griežtesnę drausminę nuobaudą nei buvo nurodyta kreipimosi į atitinkamą organą metu, tokie veiksmai pripažinti procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta, kadangi tai iš esmės pažeidžia įstatymuose įtvirtintas darbuotojo garantijas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto procedūrinio reikalavimo nesilaikymas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra pripažįstamas esminiu procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą negaliojančiomis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikosi pozicijos, jog drausminės nuobaudos paskyrimas nesilaikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto reikalavimo gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą, lemia

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2004, Nr. 21;

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2004, Nr. 21;

drausminių nuobaudų skyrimo procedūros pažeidimą bei paskirtos drausminės nuobaudos neteisėtumą. Nustačius, kad darbuotojui nuobauda paskirta neteisėtai, darbdavio įsakymas, kuriuo ji paskirta, yra teisiškai ydingas ir naikintinas, nepriklausomai kieno – darbdavio, darbuotojo ar trečiųjų asmenų, pavyzdžiui, profesinės sąjungos, iniciatyva nuobaudos neteisėtumo klausimas iškeltas.⁵⁸

Tačiau, atkreiptinas dėmesys, jog reikalavimo prieš skiriant drausminę nuobaudą gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą, nesilaikymas ne visada lemia paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą neteisėtomis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarime konstatavo, jog jeigu įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje nėra nustatytas terminas, per kurį atitinkamas organas turi atsakyti į darbdavio pareiškimą, pagal analogiją taikytinas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalyje nustatytas 14 kalendorinių dienų terminas ir jeigu per šį terminą atitinkamas organas atsakymo darbdaviui neduoda, darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą.⁵⁹ Taigi tuo atveju, kai darbdavys, laikydamasis drausminių nuobaudų skyrimo procedūros, siekia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą, tačiau pastarasis vilkina atsakymo į darbdavio pareiškimą davimą darbdavys, vadovaudamasis įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatytais terminais, o tais atvejais, kai tokie terminai nėra nustatyti – vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalyje nustatyto 14 kalendorinių dienų terminu, gali skirti drausminę nuobaudą be išankstinio atitinkamo organo sutikimo ir tai nebus laikoma procedūriniu pažeidimu.

Taigi, atsižvelgus į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto reikalavimo prieš skiriant drausminę nuobaudą gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą nesilaikymas, pripažįstamas procedūriniu pažeidimu, galinčiu sąlygoti paskirtų drausminių nuobaudų neteisėtumą.

3.3. Įsakymo (nurodymo) turiniui keliamų reikalavimų bei reikalavimo supažindinti su juo darbuotoją pažeidimas

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalis nustato, jog drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai. Taigi, aptariama nuostata įtvirtina, jog drausminė nuobauda yra skiriama įsakymu, kuriame darbdavys turi aiškiai ir konkrečiai nurodyti,

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-208/2004;

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 21;

kokių darbo pareigų darbuotojas nevykdė ar vykdė netinkamai ir kokius darbo drausmės reikalavimus pažeidė.⁶⁰ Tačiau atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalis nereglamentuoja, kiek detaliai įsakyme turėtų būti aprašytas darbo drausmės pažeidimas bei nenustato, jog darbdavio įsakyme turėtų būti atskleistos visos darbo drausmės pažeidimų padarymo aplinkybės. Nepasaisant to, sistemiškai aiškinant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, atsižvelgtina į tai, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepiktnaudžiauti savo teise. Dėl šios priežasties, darbdaviui, skiriančiam drausminę nuobaudą darbuotojui, tenka pareiga aiškiai ir nedviprasmiškai formuluoti savo nurodymus ir reikalavimus darbuotojams bei tinkamai juos įforminti. Atsižvelgiant į tai darytina išvada, jog dviprasmiškos ar sunkiai suprantamos formuluotės, netinkamas drausminių nuobaudų įforminimas, sąlygoja darbuotojo teisių suvaržymą tuo aspektu, jog pasunkėja galimybė gintis nuo galimai neteisėtai paskirtų drausminių nuobaudų, dėl šios priežasties apatiriamų nuostatų nesilaikymas gali būti pripažįstamas procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų neteisėtumą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo byla, kurioje darbdavio įsakyme dėl atleidimo iš darbo nenurodyta, už kokį konkretų darbo drausmės pažeidimo įvykį ir kokiomis aplinkybėmis padarytą pažeidimą skirta drausminė nuobauda.⁶¹ Teisėjų kolegija pažymėjo, kad nors įsakyme nedetalizuota, kokias pareigas aplaidžiai atliko darbuotojas, tačiau jame nurodyta, kad įsakymas priimtas remiantis tarnybinio patikrinimo išvada. Patikrinimo išvadoje konkretizuota, kokių pareigų aplaidus vykdymas pripažįstamas darbo drausmės pažeidimu, darbuotojas su išvada supažindintas. Atsižvelgdamas į šias aplinkybes, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad ne visiškai tiksliai atleidimo iš darbo formuluotė nurodyta darbdavio įsakyme nagrinėjamu atveju nesudaro pagrindo jį pripažinti neteisėtu. Taigi šiuo atveju konstatavus, jog darbo drausmės pažeidimas iš tiesų buvo padarytas, įsakymo nedetalumas nors ir pripažįstamas procedūriniu pažeidimu, tačiau nėra pagrindu paskirtą drausminę nuobaudą pripažinti negaliojančia dėl tos priežasties, jog darbuotojui nuobaudos skyrimo metu buvo žinoma,

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-276/2011;

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-285/2013;

už kokius pažeidimus jam skiriama nuobauda ir jų nenurodymas įsakyme jo teisių nepažeidė.

Taip pat procedūriniai pažeidimai, atlikti netinkamai įforminus skiriamas drausmines nuobaudas, gali būti pripažįstami formaliais pažeidimais, tais atvejais, kuomet yra akivaizdus darbuotojo padarytas darbo teisės pažeidimas. Kaip konstatavo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aplinkybė, jog ne už visus darbo trūkumus darbdavys taikė drausminę atsakomybę arba kad ją taikydamas ne visada įsakymuose aiškiai suformuluodavo drausmės pažeidimo sudėtį sudarančias aplinkybes, o nurodydavo į tam tikrus aktus, kuriuose buvo konstatuoti darbuotojo darbo trūkumai, patvirtinta formaliai netinkamą kai kurių drausminių nuobaudų įforminimą, tačiau neduoda pagrindo abejoti dėl darbuotojo sistemingai netinkamai atliekamų tiesioginių darbo pareigų.⁶² Taigi tinkamo drausminės nuobaudos skyrimo įforminimo pažeidimai nėra laikytini, lemiančiais paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą neteisėtomis, tais atvejais, kai darbuotojas neabejotinai padarė darbo drausmės pažeidimą.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalies reikalavimas, jog paskyrus drausminę nuobaudą darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai, turi būti suprantamas kaip būtinumas darbuotoją pasirašytinai supažindinti su įsakymu (nurodymu), kuriuo jam yra skirta drausminė nuobauda.⁶³ Taigi paskirtos drausminės nuobaudos teisėtumu yra itin svarbus ir darbuotojo supažindinimo su paskirta drausmine nuobauda faktas. Tai ypač aktualu tais atvejais, kuomet yra taikomas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkte nurodytas darbo sutarties nutraukimo teisinis pagrindas – 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. Šiuo aspektu yra itin svarbu, jog darbuotojui būtų žinoma apie pirmosios drausminės nuobaudos paskyrimą, tik po to, kai jis toliau daro pažeidimų, jam gali būti taikoma griežčiausia nuobauda – darbo sutarties nutraukimas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas situaciją, kuomet apie drausminių nuobaudų – papeikimo ir atleidimo iš darbo – skyrimą darbuotojui buvo pranešta vienu registruotu laišku, t. y. abi drausminės nuobaudos skirtos ir darbuotojas informuotas apie jas vienu kartu, o atleidimas iš darbo, kaip pakartotinė nuobauda, skirta dar nesupažindinus ieškovės su pirmąja drausmine nuobauda, konstatavo, jog nesant galiojančios drausminės nuobaudos (papeikimo) pakartotinio darbo drausmės pažeidimo

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-380/2012;

⁶³ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 244;

įvykdymo dieną ir apie papeikimo skyrimą nepranešus darbuotojui, neįvykdyta būtina sąlyga skirti kitą drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą.⁶⁴ Taigi aptariamam pagrindui atliktas darbuotojo atleidimas iš darbo, kaip vėlesnė drausminė nuobauda, pripažintinas neteisėtu, darbdaviui nesilaikius šios drausminės nuobaudos, kaip pakartotinės per dvylika mėnesių nuo paskirtos pirmosios, skyrimo tvarkos. Kaip matyti, darbuotojo nesupažindinimas su paskirta drausmine nuobauda yra pripažįstamas procedūriniu pažeidimu, galinčiu lemti paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog drausminių nuobaudų skyrimo procedūrinis pažeidimas, kurio pagrindu įsakyme dėl drausminės nuobaudos skyrimo nėra aiškiai ir konkrečiai nurodyta, kokių darbo pareigų darbuotojas nevykdė ar vykdė netinkamai ir kokius darbo drausmės reikalavimus pažeidė yra laikytinas formaliu procedūriniu pažeidimu, nelemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimo negaliojančiomis tais atvejais, kai darbuotojui nuobaudos skyrimo metu ir taip buvo žinoma, už kokius pažeidimus jam skiriama nuobauda, bei tuomet, kai yra konstatuojamas neabejotinas padaryto darbo drausmės pažeidimo faktas. Tuo tarpu darbuotojo nesupažindinimas su paskirta drausmine nuobauda, taikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, yra pripažįstamas procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta.

3.4. Parinkta drausminė nuobauda nesanti įstatyme

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalis įtvirtina, jog už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos: pastaba; papeikimas; atleidimas iš darbo. Aptariamo straipsnio 2 dalis įtvirtinta galimybę kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose nustatyti ir kitas drausmines nuobaudas. Jeigu darbuotojui, kuriam taikoma bendroji drausminė atsakomybė už darbo drausmės pažeidimus, paskirta kitokia negu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnyje 1 dalyje numatyta drausminė nuobauda, tarkime, įspėjimas, piniginė bauda, perkėlimas į kitą darbą ir pan, tai ji vertintina kaip neteisėta ir nesukelianti teisinių padarinių.⁶⁵ Taigi darbuotojams už

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-276/2011;

⁶⁵ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 242;

darbo drausmės pažeidimus gali būti skiriamos tik įstatymuose ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytos drausminės nuobaudos.

Atkreiptinas dėmesys, jog iki Lietuvos Respublikos darbo kodekso priėmimo galiojęs 1972 m. birželio 1 d. redakcijos Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso 158 straipsnis numatė platesnį drausminių nuobaudų spektrą. Taigi, buvo numatyta, jog už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos tokios drausminės nuobaudos: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) griežtas papeikimas; 4) perkėlimas į mažiau apmokamą darbą iki trijų mėnesių arba į žemesnes pareigas tokiam pat laikui; 5) atleidimą iš darbo. Tuo tarpu paskutinė, iki Lietuvos Respublikos darbo kodekso priėmimo, galiojusi Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso 2000 m. birželio 20 d. redakcija sustabdė drausminės nuobaudos perkėlimo į mažiau apmokamą darbą iki trijų mėnesių arba į žemesnes pareigas tokiam pat laikui galiojimą, todėl liko galioti tik šios drausminės nuobaudos: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) griežtas papeikimas; 4) atleidimas iš darbo.

Svarbu paminėti tai, jog naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse nebelieka drausminės atsakomybės instituto. Analizuojant naująjį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, matyti, jog kartu su drausminės atsakomybės institutu išnyksta ir tokios drausminės nuobaudos kaip pastaba bei papeikimas. Nepaisant to, naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnis įtvirtina darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. Aptariamo straipsnio 1 dalis įtvirtina, jog darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėtinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvada, jog naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse likusi galioti darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį paties darbdavio iniciatyvą dėl darbuotojo kaltės yra analogiška dabartiniame Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintai drausminei nuobaudai – atleidimui iš darbo – nepaisant to, kad tai nebėra įvardijama kaip drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo.

Palyginimui, Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas neįvardija drausminių nuobaudų, kurios gali būti skiriamos už darbo drausmės pažeidimus, tačiau priešingai nei Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, pateikia drausminės nuobaudos apibrėžimą. Pagal Prancūzijos darbo kodekso 1331-1 straipsnį drausminė nuobauda – tai bet kokia priemonė, išskyrus žodinę pastabą, kurią skiria darbdavys už darbuotojo neteisėtus ir kaltus veiksmus. Taigi, drausminių nuobaudų skyrimo prerogatyva yra paliekama darbdavio nuožiūrai, tačiau pastarasis gali skirti tik tas drausmines nuobaudas, kurios yra numatytos darbo tvarkos taisyklėse. Svarbu pažymėti tai, jog nors Prancūzijos

Respublikos darbo kodeksas neįvardija konkrečių drausminių nuobaudų, kurias galima skirti už darbo drausmės pažeidimus, 1331-2 aptariamo kodekso straipsnyje yra įtvirtintas draudimas skirti baudas ar kitokio pobūdžio pinigines sankcijas.⁶⁶ Iš to seka, jog nors darbdaviui ir yra suteikiama teisė nustatyti drausmines nuobaudas darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui, tačiau kartu ši teisė ir yra apribojama, uždraudžiant darbuotojui skirti piniginių pobūdžio sankcijas.

Priešingai nei Prancūzijoje, Lietuvoje darbdaviams nėra paliekama diskrecija savo nuožiūra įtvirtinti drausmines nuobaudas darbo tvarkos taisyklėse, taigi, darbuotojams, kuriems yra taikoma bendroji drausminė atsakomybė galima skirti tik tas konkrečias drausmines nuobaudas, kurios yra įtvirtintos minėtoje Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje. Ir tik specialiosios drausminės atsakomybės atveju, darbuotojams, kuriems taikoma ši drausminės atsakomybės rūšis, darbo drausmę reglamentuojantys teisės aktai be Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje įtvirtintų drausminių nuobaudų gali nustatyti kitokias nuobaudas. Pavyzdžiui, minėto Lietuvos Respublikos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 12 p. įtvirtina nuostatą, jog be numatytųjų 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);

4) darbuotojas atleidžiamas iš pareigų, susijusių su geležinkelio eksploatavimu arba darbu, užtikrinančiu eismo ir gabenamų krovinių bei bagažo saugumą, nesuteikiant jam kito darbo.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas neįpareigoja darbdavio, skiriant drausminę nuobaudą, laikytis drausminių nuobaudų eiliškumo jų griežtumo aspektu, t. y. darbdavys turi diskrecijos teisę, įvertinęs visas drausminės atsakomybės sąlygas bei darbo drausmės pažeidimo aplinkybes, skirti drausminę nuobaudą nepriklausomai nuo jos eiliškumo, nustatyto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje.

⁶⁶ PURAN, A. N. The disciplinary liability of employees in the French law system;

Praktikoje dažnai pasitaiko atveju, kuomet darbdaviai netinkamai apibrėžia skiriamas drausmines nuobaudas, to pasekoje, darbuotojams yra paskiriamos teisės aktų nereglamentuotos drausminės nuobaudos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo bylą, kurioje darbuotojui skirta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnyje nenustatyta drausminė nuobauda – griežtas papeikimas. Bylą nagrinėję teismai konstatavo, jog klaidingas nuobaudos pavadinimas neturi įtakos esminėms darbuotojo garantijoms, susijusiomis su galimybe pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, sužinoti apie nuobaudos paskyrimą, apskųsti nuobaudos paskyrimą.⁶⁷ Tai, kad papeikimas buvo įvardytas „griežtu“, buvo pripažinta formaliu nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimu. Taipogi konstatuota, kad tokie formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai netiskliai įvardijant skiriamą drausminę nuobaudą, nelėmė darbuotojo teisių pažeidimo. Be to, atsižvelgiant į darbuotojo padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, priešingos išvados sąlygotų darbuotojo galimybę, pasinaudojant formaliais pažeidimais, išvengti drausminės atsakomybės. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog netikslus skiriamos drausminės nuobaudos rūšies nurodymas, pernelyg nenutolstantis nuo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje įtvirtintų drausminių nuobaudų, nėra laikomas esminiu procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą neteisėtomis.

Netikslus drausminės nuobaudos rūšies nurodymas, pridėdamas papildomą žodį prie vienos iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos drausminės nuobaudos, vis dar leidžiantis numanyti, ko iš tiesų siekė darbdavys, skirdamas tokią drausminę nuobaudą. Tačiau bet koku atveju, tai laikytina nukrypimu nuo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje įtvirtintų drausminių nuobaudų rūšių ir kiekvienu konkrečiu atveju turi būti vertinama, ar toks procedūrinis pažeidimas yra laikytinas formaliu, ar lemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą negaliojančiomis.

Tuo tarpu dar vienoje paminėtoje byloje, konstatuotos faktinės aplinkybės, jog darbdavys darbuotojui paskyrė dvi drausmines nuobaudas – įspėjimus. Bylą nagrinėję teismai konstatavo, kad darbuotojui buvo paskirtos drausminės nuobaudos, jas skirdamas atsakovas nesilaikė Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintų reikalavimų, nes prieš tai nepareikalavo darbuotojo pasiaiškinti, galiausiai, paskyrė nuobaudas, kurių įstatymas nenumato. Atsižvelgiant į tai, paskirtos įstatyme nenumatytos drausminės nuobaudos –

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-42/2008;

įspėjimai – pripažinti nepagrįsti ir neteisėti.⁶⁸ Remiantis tuo, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, jog šiuo atveju pripažįstant procedūrinį pažeidimą, lemiančiu paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą negaliojančia, esminės reikšmės turi tiek aplinkybė, jog skiriant minėtas drausmines nuobaudas iš esmės buvo padaryti du procedūriniai pažeidimai (nepareikalavimas darbuotojo pasiaiškinti dėl padaryto darbo pažeidimo bei įstatyme nenustatytos drausminės nuobaudos skyrimas), tiek ir aplinkybė, jog paskirtos visiškai kitokios drausminės nuobaudos nei įtvirtintos teisės aktuose, priešingai nei prieš tai aptartoje byloje, kurioje paskirtos drausminės nuobaudos rūšis tiesiog buvo neteisingai nurodyta, lyginant su drausminėmis nuobaudos, įtvirtintomis įstatyme, tačiau kitų procedūrinių pažeidimų, skiriant drausminę nuobaudą, nebuvo padaryta.

Galiausiai, apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog vien netinkama drausminių nuobaudų rūšis, pernelyg nenuostanti nuo teisės aktuose suformuotų drausminių nuobaudų, yra laikoma formaliu procedūriniu pažeidimu. Tuo tarpu visiškai naujų, teisės aktuose neregamentuojamų drausminių nuobaudų skyrimas, kartu pažeidžiant ir kitus drausminių nuobaudų skyrimo reikalavimus, pripažįstamas procedūriniu pažeidimu lemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų negaliojimą.

3.5. Drausminės nuobaudos skyrimo termino nesilaikymas

Darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą, privalo laikytis nustatytų jos skyrimo terminų. Pastarieji yra reglamentuojami Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnyje. Pagal minėto straipsnio 1 dalį, drausminė nuobauda yra skiriama tuoj pat paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo. Į šį vieno mėnesio terminą nėra įskaitomas laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Aptariamas straipsnis įtvirtina išimtį, kuomet drausminė nuobauda gali būti skiriama praėjus dviejų mėnesių laikotarpiui – tuo atveju, kuomet yra iškeliami baudžiamoji byla, drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos.

Palyginimui paminėtinas Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas, kurio 1332-4 straipsnis įtvirtina, jog drausminė nuobauda darbuotojo atžvilgiu negali būti skiriama praėjus 2 mėnesiams nuo tos dienos, kai darbo drausmės pažeidimas paaiškėjo.⁶⁹ Iš to galima spręsti, jog Prancūzijos Respublikos teisės aktai lyginant su Lietuvos Respublikoje

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013;

⁶⁹ PURAN, A. N. The disciplinary liability of employees in the French law system;

galiojančiais darbo teisinius santykius reglamentuojančiais teisės aktais, suteikia darbdaviui ilgesnį laiko tarpą, per kurį jis gali apsisręsti, patraukti drabuotoją drausminėn atsakomybėn ar imtis kitų veiksmų kilusioms problemoms išspręsti.

Teismų praktikoje darbo drausmės pažeidimo paaškėjimo diena pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalį aiškintina kaip ta diena, kurią darbdaviui arba jo atstovui tapo žinoma šių aplinkybių visuma – darbo drausmės pažeidimo faktas bei darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas. Taigi, pavyzdžiui, darbdavio gavimas informacijos apie darbo drausmės pažeidimą, kurią dar reikia patikrinti, arba gavimas nepakankamos pagrįstam įsitikinimui susiformuoti informacijos neturėtų būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimo paaškėjimas.⁷⁰ Atsižvelgiant į tai, kol darbdaviui ar jo atstovams nėra žinomas darbo drausmės pažeidimo faktas bei tokį pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas, Lietuvos Respubliko darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje nustatyto vieno mėnesio termino eiga neprasideda.

Tais atvejais, kai darbdavio turima informacija, susijusi su darbo drausmės pažeidimu, neleidžia pagrįstai įstikinti darbo drausmės pažeidimo faktu arba identifikuoti darbo drausmės pažeidimą padariusį darbuotoją, darbdavys gali inicijuoti tyrimą. Tačiau, įgyvendindamas savo teisę aiškintis ir tirti darbo drausmės pažeidimą, darbdavys negali pažeisti darbuotojo interesų ar jų neproporcingai suvaržyti, pažeisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos garantijos darbuotojui. Tyrimo organizavimas turint tikslą nukelti į ateitį drausminės nuobaudos skyrimo termino eigos pradžią vertintinas kaip neteisėtas veikimas. Tyrimas, kai darbdavys nusprendžia jį atlikti, turi būti atliekamas operatyviai, per protingai trumpą laiką, nepagrįstas delsimas gali būti vertinamas kaip darbdavio pasinaudojimas jam suteikta diskrecijos teise apskritai nepradėti drausminės atsakomybės taikymo procedūrų.⁷¹ Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvadą, jog darbdavys turi būti suinteresuotas kuo greičiau iširti darbo drausmės pažeidimą nuo jo paaškėjimo momento, priešingu atveju, tai pažeidžia darbuotojo interesus bei sąlygoja darbdavio piktnaudžiavimą jam suteiktomis teisėmis.

Aptarti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje nustatyti terminai, per kuriuos darbdavys turi teisę skirti darbuotojui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą, drausminę nuobaudą. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnio 2 dalis įtvirtina, jog negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus 6 mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Jei darbo drausmės

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 21;

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-137-701/2016.

pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per 2 metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

Aptarus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnyje įtvirtintus drausminių nuobaudų skyrimo terminus, esminis aspektas yra tai, ar šių terminų nesilaikymas gali būti pripažįstamas procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų negaliojimą.

Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnyje nustatyti terminai yra naikinamieji. Dėl šios priežasties, jiems pasibaigus išnyksta su jais siejamos teisės ir pareigos, be to, jie negali būti sustabdomi, pratęsimi ar atnaujinami, išskyrus darbo įstatymų numatytas išimtis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra suformuotas išaiškinimas dėl terminų skiriant drausminę nuobaudą reikšmės ir nurodyta, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje nustatytas terminas nurodo laikotarpį, per kurį darbdavys turi apsispręsti ir gali skirti drausminę nuobaudą darbuotojui. Šis įstatyme įtvirtintas terminas – tai garantija darbuotojui, jog drausminės nuobaudos jam gali būti taikomos per nustatytus terminus nuo jų paaiškėjimo momento. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnio 2 dalyje įtvirtinti terminai nustato laikotarpį, už kurį darbuotojui gali būti skiriama drausminė nuobauda. Taigi šie terminai – tai garantija darbuotojui, kad jis nebus baudžiamas už pažeidimus, padarytus seniau nei įstatyme įtvirtinti laikotarpiai (šeši mėnesiai arba dveji metai finansinių pažeidimų atveju). Taip atsakomybė ir rizika dėl drausmės pažeidimo nustatymo tenka darbdaviui, nes, praleidęs įstatymo nustatytą terminą, jis netenka galimybės taikyti drausminę atsakomybę už pažeidimus, padarytus seniau nei įtvirtinti terminai.⁷² Taigi toks teisinis reguliavimas darbo teisiniams santykiams suteikia apibrėžtumo, užtikrina darbuotojo ir darbdavio teisių ir teisėtų interesų pusiausvyrą.

Atsižvelgiant į pateiktą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą drausminių nuobaudų skyrimo terminų reikšmę bei paskirtį, darytina išvadą, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnyje įtvirtintų terminų nesilaikymas negali būti pripažįstamas procedūriniu pažeidimu. Tokią išvadą lemia aplinkybė, jog įstatymų leidėjas, nustatydamas aptariamus terminus, neįpareigoja darbdavio, laikantis šių terminų, skirti darbuotojui drausmines nuobaudas už atitinkamus darbo drausmės pažeidimus. Drausminių nuobaudų skyrimo teisė yra paliekamas darbdavio dispozicijai, o nustatytieji terminai, ribodami tokios teisės galiojimo trukmę, suteikia darbo teisiniams santykiams

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-518/2014;

apibrėžtumo bei suteikia garantiją darbuotojui, jog drausminės nuobaudos jam galės būti taikomos per apibrėžtus terminus nuo jų paaiškėjimo momento ir jis nebus baudžiamas už pažeidimus, padarytus seniau nei įstatyme įtvirtinti laikotarpiai. Taigi drausminių nuobaudų skyrimo terminų praleidimas nesąlygoja drausminių nuobaudų skyrimo procedūros pažeidimo, kadangi praleidęs aptariamus terminus darbdavys nebetenka teisės inicijuoti drausminių nuobaudų skyrimo procedūrą bei skirti drausmines nuobaudas už darbo drausmės pažeidimus, padarytus seniau nei įtvirtinti terminai.

Tai, jog drausminių nuobaudų skyrimas, praleidus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnyje įtvirtintus terminus, yra laikomas darbdavio teisės skirti atitinkamą drausminę nuobaudą praradimu, o ne procedūriniu pažeidimu, aptinkama ir teismų praktikoje. Vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje byloje nustatyta, kad revizijos aktas, kurio pagrindu darbuotojui skirta pirma drausminė nuobauda – papeikimas, buvo surašytas 2009 m. balandžio 7 d. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos 241 straipsnio 1 dalimi, drausminė nuobauda už revizijos akte nurodytus pažeidimus kasatorei galėjo būti skiriama tuoj pat, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo, t. y. nuo 2009 m. balandžio 7 d. Tačiau papeikimas kasatorei buvo skirtas 2009 m. liepos 15 d., t. y. praėjus daugiau kaip trimis mėnesiais nuo revizijos akto. Atsižvelgiant į tai, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprendė, jog darbdavys praleido įstatymo nustatytą terminą pirmai nuobaudai – papeikimui – skirti. Taigi, nors ir pripažįstant, kad buvo materialinis teisinis pagrindas drausminei nuobaudai – papeikimui – skirti, tačiau darbdaviui praleidus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje nustatytą terminą tokiai nuobaudai už padarytą pažeidimą skirti, drausminė nuobauda (papeikimas) darbuotojui skirta neteisėtai, todėl yra naikintina.⁷³ Taigi, galima spręsti, jog nustatytų terminų drausminei nuobaudai skirti praleidimas užkerta galimybę darbdaviui skirti drausminę nuobaudą darbuotojui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą, o tuo atveju, kai drausminė nuobauda vis tiek yra paskiriama net ir suėjus jos skyrimo terminui, tokia drausminė nuobauda laikytina neteisėta bei negaliojančia.

Konstatavus, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnyje įtvirtintų terminų praleidimas lemia darbdavio teisės skirti darbuotojui drausminę nuobaudą praradimą, tačiau tai nėra laikytina procedūriniu pažeidimu, atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalis taip pat įtvirtina nuostatą, jog į vieno mėnesio terminą, per kurį darbdavys turi apsispręsti ir gali skirti drausminę nuobaudą darbuotojui, neįskaitomas laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-363/2011;

komandiruotėje arba atostogavo. Analizuojant atvejį, kuomet darbdavys nusprendęs skirti drausminę nuobaudą, ją paskiria tuo laiku, kai jos nebuvo galima skirti (pavyzdžiui, drausminė nuobauda paskiriama, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos), manytina, jog tai yra procedūrinis pažeidimas. Įstatymų leidėjas, suteikdamas darbdaviui teisę per vieno mėnesio terminą nuo darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo dienos skirti drausminę nuobaudą tokį pažeidimą padariusiam darbuotojui, kartu įtvirtino išimtis, kuomet į minėtą vieno mėnesio terminą neįskaitomas darbuotojo nebuvimas darbe dėl ligos, komandiruotės ar atostogų. Manytina, jog šios darbuotojo nebuvimo darbe priežastys yra priskiriamos laikotarpiui, kurio metu darbdavys negali skirti drausminių nuobaudų darbuotojui. Atsižvelgiant į tai, drausminių nuobaudų skyrimas darbuotojui nesant darbe dėl ligos, atostogų ar komandiruotės yra procedūrinis pažeidimas.

Kaip šį aspektą pagrindžiantį pavyzdį galima pateikti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtą bylą, kurioje konstatuota, kad jeigu darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą, už kurį jam paskirta drausminė nuobauda atleidimas iš darbo ir tai padaryta pažeidžiant drausminės nuobaudos skyrimo tvarką – paskiriant nuobaudą tuo laiku, kai nebuvo galima jos paskirti – tai darbuotojui, padariusiam drausmės pažeidimą, per laikino nedarbingumo laiką turi būti užtikrinta teisė į darbo vietos išsaugojimą – atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda perkeliama iš laikino nedarbingumo laiko į pirmąją darbo dieną po laikino nedarbingumo, o darbuotojui sumokama už priverstinę pravaikštą, kurią sudaro atleidimo iš darbo dienos darbo užmokestis. Tokio procedūrinio pažeidimo pripažinimas kaip pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – lemtų neproporcingą darbuotojo pažeistos teisės gynyba, kadangi tokiu atveju būtų ginamas darbo drausmės pažeidimą padaręs asmuo, nepaisant to, kad jo teisės būtų pažeistos tik dėl drausminės atsakomybės taikymo procedūros nesilaikymo. Tai būtų neproporcinga našta darbdaviui, kuris taikydamas drausminę atsakomybę padarė procedūros pažeidimų, bet buvo teisingas dėl esmės – taikė drausminę atsakomybę esant pagrindui.⁷⁴ Taigi nors aptartu atveju procedūrinis pažeidimas ir nebuvo pripažintas, lemiančiu paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą negaliojančia, kadangi buvo konstatuotas drausminės atsakomybės pagrindas, tačiau galima manyti, jog nesant drausminės atsakomybės sąlygų bei nustatčius, jog buvo įvykdytas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje nustatytos procedūros pažeidimas, paskirta drausminė nuobauda, galėtų būti pripažinta neteisėta.

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-542/2008.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso 241 straipsnio 1 bei 2 dalyse įtvirtintų terminų praleidimas apskritai nėra laikytinas procedūriniu pažeidimu, tačiau minėto straipsnio 1 dalyje dalyje įtvirtintas ribojimo skirti drausmines nuobaudas darbuotojui nesančiam darbe dėl ligos, atostogų ar komandiruotės nesilaikymas gali būti pripažintas procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų negaliojimą.

IŠVADOS

1. Procedūriniu pažeidimu drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojui srityje galima laikyti darbdavio ar jo atstovų, turinčių įgaliojimus skirti drausmines nuobaudas, drausminių nuobaudų skyrimo procedūros vykdymą nesilaikant teisės aktuose įtvirtintų reikalavimų. Procedūrinių pažeidimų sampratą iš esmės galima pateikti vadovaujantis teisės pažeidimo elementais: subjektas – darbdavys ar jo atstovai, turintys teisę skirti drausmines nuobaudas; objektas – darbuotojo teisės bei interesai, į kuriuos kėsinamasi kiekvienu konkrečiu procedūriniu pažeidimu, atliekamu drausminių nuobaudų skyrimo procedūros metu; subjektyvioji pusė – darbdavio ar jo atstovų, turinčių įgaliojimus skirti drausmines nuobaudas, kaltė; objektyvioji pusė – darbdavio neteisėta veika, dažniausiai pasireiškianti neveikimu, žala, kylanti darbuotojo teisėms teisėtiems interesams drausminių nuobaudų skyrimo procedūroje bei priežastinis ryšys, darbdavio ar jo atstovų, turinčių teisę skirti drausmines nuobaudas, neteisėti veiksmai lemia žalos atsiradimą darbuotojo atžvilgiu.

2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 238 straipsnio, reglamentuojančio drausminių nuobaudų parinkimą, ir 239 straipsnio, nustatančio draudimą skirti kelias drausmines nuobaudas už vieną darbo drausmės pažeidimą, nesilaikymas priskirtinas procedūriniams pažeidimams, atliekamiems skiriant drausmines nuobaudas. Darbdavys, naudodamasis jam suteikta teise skirti drausmines nuobaudas, privalo parinkti adekvačią padarytam darbo drausmės pažeidimui drausminę nuobaudą bei skirti vieną drausminę nuobaudą už vieną konkretų pažeidimą. Šių reikalavimų nesilaikymas gali sąlygoti paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą negaliojančiomis tuo pagrindu, jog darbdavys, neįvertinęs visų reikšmingų aplinkybių, nepagrįstai skyrė drausminę nuobaudą arba skyrė per griežtą drausminę nuobaudą.

3. Darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą, privalo raštu pareikalauti iš darbuotojo raštiško pasiaiškinimo dėl darbo drausmės pažeidimo, šio reikalavimo nesilaikymas pripažįstamas procedūriniu pažeidimu, kuris pats savaime, nesant kitų procedūrinių pažeidimų, laikomas formaliu – nelemiančiu paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta. Prieš skiriant drausminę nuobaudą, įstatymų numatytais atvejais, privalu gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą, šio reikalavimo nesilaikymas yra pripažįstamas procedūriniu pažeidimu, galinčiu lemti paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta, tačiau galimi atvejai, kuomet tokio sutikimo negavimas nėra laikomas procedūriniu pažeidimu. Įsakymo (nurodymo) turiniui keliamų reikalavimų nesilaikymas, nors ir pripažįstamas procedūriniu pažeidimu, pats savaime yra laikomas

formaliu, tačiau reikalavimo supažindinti su įsakymu (nurodymu) darbuotoją pažeidimas, yra pripažįstamas procedūriniu pažeidimu, galinčiu lemti paskirtos drausminės nuobaudos pripažinimą neteisėta. Parinkta drausminė nuobauda nesanti įstatyme kiekvienu konkrečiu atveju yra vertintinas procedūrinis pažeidimas, vienais atvejais galintis būti pripažintu formaliu, kitais – esminiu. Drausminės nuobaudos skyrimo terminų, nesilaikymas nėra laikytinas procedūriniu pažeidimu, kadangi jie suteikia darbdaviui teisę apsispręsti dėl drausminės nuobaudos skyrimo, tačiau įtvirtinto ribojimo skirti drausmines nuobaudas darbuotojui nesančiam darbe dėl ligos, atostogų ar komandiruotės nesilaikymas gali būti pripažintas procedūriniu pažeidimu, lemiančiu paskirtų drausminių nuobaudų negaliojimą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 89-2741.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (įsigalioja 2017 m. liepos 1d.). *TAR*, 2016, nr. 23709.
3. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, nr. 39-1271.
4. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. 118 „Dėl Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statutas patvirtinimo (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 10-225.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina

6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismas. *1999 m. sausio 14 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.*

Specialioji lietratūra

7. DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006.
8. NEKROŠIUS, I. Et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990;
9. NEKROŠIUS, I., Et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004;
10. NEKROŠIUS, I. Et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
11. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 2004;

Straipsniai

12. VĖGELIS, V. *Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos*. *Teisė* Nr. 68, 2008.
13. PURAN, A. N. *The disciplinary liability of employees in the French law system*.

Elektroniniai dokumentai

14. Николаевна О. Г. *Проблемы правового регулирования процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности*. Вестник Омского университета. Серия «Право», 2012 [žiūrėta 2017 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovogo-regulirovaniya-protsedury-privlecheniya-rabotnika-k-distsiplinarnoy-otvetstvennosti>>

15. Олеговна Б. М. *Проблемы законодательного установления порядка увольнения работников за нарушение трудовой дисциплины*. Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал, 2014 [žiūrėta 2017 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-zakonodatelnogo-ustanovleniya-poryadka-uvolneniya-rabotnikov-za-narushenie-trudovoy-distsipliny>>

Teismų praktika

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-208/2004.

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2004, Nr. 21.

18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-331/2005.

19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. rugsėjo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-403/2005.

20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-462/2005.

21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-477/2005.

22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2006.

23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-351/2006.

24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-372/2006.

25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2008.

26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-42/2008.

27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-373/2008.

28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-437/2008.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-542/2008.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-20/2009.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2009.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-349/2009.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2009.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/2010.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2010.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-511/2010;
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-563/2010.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2011.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-276/2011.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-296/2011.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-363/2011.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-201/2012.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-380/2012.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-533/2012.

45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-285/2013.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-518/2014.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-244-313/2015.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-137-701/2016.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-131-686/2017.

Kiti šaltiniai

51. <http://www.lkzd.lki.lt>

Procedūriniai pažeidimai kaip pagrindas pripažinti drausmines nuobaudas neteisėtomis

SANTRAUKA

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 236 straipsnis nustato, jog darbo drausmės pažeidimas – tai darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Tokio pažeidimo kostatavimas sąlygoja darbdavio teisę taikyti drausminę atsakomybę darbuotojui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą. Drausminė atsakomybė pasireiškia drausminių nuobaudų, įtvirtintų norminiuose teisės aktuose, skyrimu. Darbdavys, skirdamas drausmines nuobaudas, privalo laikytis įstatyme įtvirtintos drausminių nuobaudų skyrimo procedūros, kuri pasireiškia darbo drausmės pažeidimo aplinkybių aiškinimusi, darbuotojo raštiško pasiaiškinimo gavimu, o įstatymų numatytais atvejais – išankstiniu atitinkamo organo sutikimo gavimu. Taip pat, vadovaudamasis procedūriniais reikalavimais, darbdavys privalo parinkti proporcingas padarytam darbo drausmės pažeidimui bei norminiuose teisės aktuose įtvirtintas drausmines nuobaudas, tinkamai jas įforminti įsakymu bei su juo supažindinti darbuotoją. Darbdavys, skirdamas drausmines nuobaudas privalo laikytis jos skyrimo terminų. Šios procedūros nesilaikymas gali sukelti teises pasekmes tiek darbuotojo, tiek darbdavio atžvilgiu, kadangi drausminių nuobaudų skyrimo procedūriniai pažeidimai gali lemti darbuotojui paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą neteisėtomis.

Šiame magistro darbe analizuojami dažniausiai darbdavio atliekami procedūriniai pažeidimai darbuotojams skiriant drausmines nuobaudas srityje. Darbe, remiantis galiojančiais teisės aktais bei nacionalinių teismų praktika, įvardijami bei konkretizuojami drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos procedūriniai pažeidimai, lemiantys paskirtų drausminių nuobaudų pripažinimą negaliojančiomis.

Procedural Violations as a Basis for Recognizing the Disciplinary Penalties as Illegal

SUMMARY

Article 236 of Lithuanian Labour Code stipulates that the violation of labor discipline is a failure to perform or improper performance of work-related duties of the employee's fault. If such violation is found, it enables employer to impose disciplinary liability upon an employee who has committed the violation. Disciplinary responsibility entails an imposition of disciplinary penalties laid down in regulatory acts. The employer, when imposing disciplinary sanctions, must comply with the statutory procedures, such as evaluating relevant circumstances of a breach of work discipline, receiving a written explanation of employee, as well as, when it is provided by law, obtaining a prior consent of the relevant body. Moreover, in accordance with the procedural requirements, disciplinary penalties applied by the employer must be proportionate and established in accordance with regulatory acts, properly executed and introduced to employee. When imposing disciplinary measures the employer must comply with the terms of their appointment. Failure to comply with this procedure may result in legal consequences for both employee and employer, since procedural infringements of disciplinary sanctions may lead to declaring the penalties imposed illegal.

This thesis analyses the most common procedural violations carried out by the employer in the field of disciplinary sanctions. What is more, it identifies and categorises procedural violations, leading to declaring disciplinary penalties illegal, in accordance with existing legislation and national case law.