

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Darbo teisės katedra

Lino Zieniaus

V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

Šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymiai

Darbo vadovas: lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius

2016

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1.ŠIURKŠTAUS DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMO IŠTAKOS IR SAMPRATA.....	6
2.ŠIURKŠČIŲ DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMO POŽYMIŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS.....	15
2.1. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose nurodytų šiurkščių darbo drausmės pažeidimų požymiai.....	18
2.2. Kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.....	50
3. ŠIURKŠTAUS DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMO POŽYMAI NAUJAJAME DARBO KODEKSO PROJEKTE.....	58
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	64
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	66
SANTRAUKA	71
SUMMARY	72

IVADAS

Įstatymų leidėjas nustatydamas darbo drausmės institutą siekė įtvirtinti griežtesnę bei tikslesnę darbuotojų drausmės vertinimo sistemą. Jos būtinumą lėmė atliekamų funkcijų visuomeninis 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.¹ Įmonių, įstaigų ir organizacijų administracijai dažnai tenka susidurti su darbuotojais, pažeidžiančiais darbo drausmę. Kovoiant su darbo drausmės pažeidėjais svarbu teisingai pritaikyti tas teisės normas, kurios reguliuoja darbuotojų drausminės atsakomybės klausimus. Tai sudaro sąlygas palaikyti tinkamą darbinę atmosferą darbuotojų kolektyve, taip pat išvengti klaidų taikant drausmines nuobaudas atskiriems darbuotojams.² Svarbiausios darbo tvarkos ir drausmės taisyklės, kurių privalo laikytis visi darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis yra numatytos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse (toliau - DK). Taip pat konkretų darbą dirbančių asmenų darbuotojo pareigos nurodomos darbo sutartyje, pareigybės aprašyme ar nuostatuose, vidaus darbo taisyklėse, kituose specialiuose įstatymuose. Atitinkamai šių taisyklių bei darbo drausmės nesilaikymas, kelia atsakomybę už šiuos veiksmus, ką mūsų teisinėje sistemoje vadiname darbo drausmės pažeidimais. Kiekvienas darbo drausmės pažeidimas turi būti vertinamas pagal DK nustatytas taisykles, bei atitikti darbo drausmės pažeidimo apibrėžimą, norint pažeidimą laikyti šurkščiu darbo drausmės pažeidimu itin svarbu griežtai laikytis darbo įstatymų, sprendžiant klausimus, susijusius su darbo sutarties nutraukimu.

Lyginant su buvusiuoju Darbo įstatymo kodeksu (toliau – DĮK), šiuo metu galiojančio DK 234 ir 235 straipsniuose apibrėžiama, kas yra darbo drausmės pažeidimas ir yra numatyti atvejai kuriuos galima laikyti šurkščiais darbo drausmės pažeidimais. Iš esmės pasikeitė darbuotojų atleidimo iš darbo už darbo drausmės pažeidimus tvarka. Pats sąvokos išaiškinimas ir pavyzdinio pažeidimų sąrašo nurodymas suteikia daugiau aiškumo, leidžia teisingiau suprasti bei taikyti šį DK institutą. Tačiau DK įtvirtintas šurkštaus darbo drausmės pažeidimo apibrėžimas nėra išsamus, o įtvirtintas pažeidimų, kurie laikomi

¹Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

²Davidavičius H., *Drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojams tvarka*, Juristo patarimai, 2011, Nr.12.

šurkščiais, sąrašas yra tik pavyzdinis, nes kai kurie pažeidimai praktikoje pasitaiko itin retai, arba iš vis nepasitaiko. Įstatymo leidėjas palikdamas galimybę ir kitus pažeidimus, nereglamentuotus minėtame sąraše, pripažinti šurkščiais darbo drausmės pažeidimais, sukelia įvairių problemų dėl jų tinkamo taikymo. Dėl to svarbu nustatyti ir išskirti požymius, kurie detaliam apibrėžtų šurkštų darbo drausmės pažeidimą bei leistų aiškiai jį atskirti nuo darbo drausmės pažeidimo. Šiuo metu vykstant svarstymui dėl naujojo Darbo kodekso projekto priėmimo aktualu nustatyti, kaip pasikeistų šurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymiai, jei toks įstatymas būtų priimtas.

Temos aktualumas. Darbas svarbus kiekvieno asmens gyvenime. Neužtikrinant dirbantiems tinkamų darbo sąlygų, teisingai nurodytų darbo drausmės sąlygų bei šios drausmės pažeidimų požymių aiškinimo neišsamumas gali turėti neigiamos įtakos kylančiuose ginčiuose bei darbo santykiuose apskritai. Dėl šurkščių darbo drausmės pažeidimų kyla daugybė ginčų, kadangi šurkščių darbo pareigų pažeidimo samprata bei atskirų pažeidimo sudėčių sąrašas atsirado tik įsigaliojus šiuo metu galiojančiam DK, todėl tiek mokslinė literatūra, tiek teismų praktika nagrinėjama atveju yra ganėtinai nauja. Valstybė privalo siekti užtikrinti tinkamas apsaugines teises priemones ne tik darbdaviams, bet ir darbuotojams, ypač labiausiai socialiai pažeidžiamiems. Šiems tikslams pasiekti rengiami darbo teisės aktai, atsižvelgiant į darbo teisinių santykių dinamiką, todėl tikslinga analizuoti darbo teisinius santykius reglamentuojančius teisės aktus, jų pritaikymą praktikoje bei įtaką darbo rinkoje vykstantiems procesams, taip nustatant šurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius.

Tyrimo objektas. Darbo drausmės pažeidimo bei šurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius reglamentuojantys teisės aktai bei teismų praktika. Siekiant išanalizuoti pagrindinius šurkščių darbo drausmės pažeidimų požymių teisinio reglamentavimo problemas, nagrinėjami atskiri darbo drausmės pažeidimų bei šurkščių darbo drausmės pažeidimų atvejai.

Tyrimo tikslas. Pagrindinis tyrimo tikslas – nustatyti šurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius. Nustatyti, kaip atskiriami darbo drausmės pažeidimai nuo šurkščių darbo drausmės pažeidimų. Atlikti Lietuvos Respublikos įstatymų, poįstatyminių teisės aktų, galiojusių ir šiuo metu priišeinėjamų teisės aktų, reglamentuojančių šurkščių darbo drausmės pažeidimų požymius ir teismų praktikos analizę. Lyginamuoju bei istoriniu metodais nustatyti šurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymių kilmę. Darbe siekiama atskleisti svarbiausius teisinio reglamentavimo momentus, iškelti probleminius klausimus, pateikti galimus jų sprendimo būdus bei pasiūlymus.

Tyrimo uždaviniai. Keliami šie tyrimo uždaviniai:

- 1) Išnagrinėti šiurkščių darbo drausmės pažeidimų teisinio reglamentavimo ištakas ir sampratą;
- 2) Nustatyti šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo bendruosius ir specialiuosius požymius;
- 3) Išnagrinėti naujajame Darbo kodekso projekte įžvelgiamus šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius.

Tyrimo metodai. Tiriant šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius taikomi įvairūs mokslinio pažinimo būdai ir tyrimo metodai. Sisteminės analizės metodas padėjo apibūdinti teisinio reguliavimo, kaip visumos priemonių, sistemą. Loginės analizės metodu tiriami darbo drausmės pažeidimų turinio, apribojimų sampratos elementai. Vadovaujantis šiuo metodu, siekiama pateikti apibendrintas pozicijas, pasiūlymus, atitinkančius šiandienos aktualijas. Lyginamasis metodas taikomas lyginant Lietuvos ir tarptautinių teisės aktų normas. Istorinis metodas taikomas nustatyti buvusio DĮK ir DK numatytų šiurkščių darbo drausmės požymių skirtumus. Siekiant nuoseklių tyrimo rezultatų, šie metodai buvo derinami tarpusavyje.

Tyrimo naujumas ir originalumas. Įsigaliojus DK, buvo atsisakyta sovietmečiu galiojusiu darbo teisinius santykius reglamentavusių įstatymų. Imta taikyti nacionalinės ir Europos Sąjungos teisės normas. Šiuo metu vykstant diskusijoms dėl naujo DK priėmimo aktualu aptarti, kokie požymiai gali pasikeisti tokiu atveju. Darbo teisiniuose santykiuose visada dalyvauja du subjektai – darbdavys ir darbuotojas, kurie, jei ir ne vienodai, bet abu yra suinteresuoti darbo santykių stabilumu. Darbo teisės normos reglamentuojančios darbo drausmės pažeidimus užtikrina subjektų saugumą, jų santykių stabilumą, užtikrinant, kad darbo teisės santykių subjektas savo pažeistas teises turi galimybę ginti teisinėmis priemonėmis. Siekiant išvengti teisinių ginčų, būtina teisingai taikyti galiojančias teisės normas, jas nuolat peržiūrėti, siekiant įvertinti darbo teisės normų aktualumą esamu momentu ir, esant būtinybei, siūlyti jų tobulinimus.

Tyrimo šaltiniai. Lietuvos Respublikos Konstitucija, nacionaliniai įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai, tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai, teisės doktrina, specialioji literatūra, teismų praktika. Darbe optimaliai bandoma vadovaujantis esama teorine ir praktine medžiaga analizuoti atitinkamų šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sudėtis. Darbui parašyti naudojamosi mokslinė ir metodinė literatūra, darbo įstatymais, poįstatyminiais aktais, internetinėmis mokslinių ir tiriamųjų straipsnių duomenų bazėmis.

1. ŠIURKŠTAUS DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMO IŠTAKOS IR SAMPRATA

Vienas iš pirmųjų norminių aktų, nustatančių darbo drausmės pažeidimus, buvo priimtas dar 1972 metais, kai Lietuva priklausė Tarybų Socialistinių Respublikų Sąjungai (toliau - TSRS), DĮK kurio 43 straipsnyje buvo pateikti tik darbo drausmės pažeidimai. DĮK galiojo iki naujo norminio darbo teisės akto priėmimo 1991 metais. Baigus galioti DĮK darbo drausmės pažeidimų tvarką reguliavo Darbo sutarties įstatymas (toliau-DSĮ), kuris jau buvo giminingas dabartiniam DK ir kuriame buvo baigtinis sąrašas atvejų už kuriuos darbdavys galėjo atleisti darbuotoją be išpėjimo, tokie atvejai dabar yra numatyti DK 235 straipsnio 2 dalyje ir vadinami šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais. Svarbu paminėti, jog DSĮ buvę atvejai, už kuriuos darbdavys galėjo atleisti darbuotoją be išpėjimo, buvo labiau orientuoti į svarbias bei didesnio rūpestingumo reikalaujančias pareigybes. „Kuriant DK buvo manoma, kad specialiais norminiais teisės aktais darbo drausmė turėtų būti reglamentuojama tose valstybės ūkio šakose ir veiklos (darbo) srityse, kuriose tikslinga nustatyti griežtesnę darbuotojų drausminę atsakomybę³. Tai lėmė 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. Taip buvo siekiama užtikrinti ir buvusiojo Darbo įstatymų kodekso (toliau – DĮK) teisinio reguliavimo tęstinumą, nes panaši norma buvo ir šio kodekso 152 straipsnyje - „kai kuriose ūkio šakose atskiroms darbuotojų kategorijoms galioja drausmės statutai“.⁴ Po Valstybės tarnybos įstatymo⁵ įsigaliojimo valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės santykiams atsiskyrus nuo darbo teisės, specialiosios drausminės atsakomybės taikymo sritis darbo teisėje labai susiaurėjo. Įvairūs tarnybos ir drausmės statutai, reglamentuojantys statutinių, taip pat nestatutinių valstybės tarnautojų tarnybinę drausmę, tapo kitos teisės šakos – administracinės teisės (valstybės tarnybos teisės) sudedamosiomis dalimis. Taigi dabar specialioji drausminė atsakomybė taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems kai kurių kategorijų darbuotojams. Pagal šią specialiąją

³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Valstybės žinios*, 2002, nr.64-2569.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas, *Valstybės žinios*, 1972, nr.18-137.

⁵ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios*, 2003, nr.73-3358.

drausminę atsakomybę susiformavo ir įstatyme įtvirtintos darbo drausmės pažeidimo bei šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo normos.⁶ Galiojant DĮK buvo numatyta atsakomybė ir nuobaudos už darbo drausmės pažeidimus, bet pats darbo drausmės bei šiurkštaus darbo drausmės apibrėžimas įstatyme nustatytas nebuvo.

Dabartiniame DK skirtingai nei anksčiau galiojusiuose darbo teisės įstatymuose yra aiškiai apibrėžta, kas yra darbo drausmės pažeidimas ir kokiais atvejais galima darbo drausmės pažeidimą laikyti šiurkščiu. Pagal DK 234 straipsnį ir DK 264 straipsnio 4 dalį darbo drausmės pažeidimą galima apibrėžti sekančiais „*darbo drausmės pažeidimas yra dėl darbuotojo kaltės darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas, taip pat darbo, saugos ir sveikatos norminių teisės aktų bei darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas*“⁷. Šių straipsnių sudėtyje yra bendras darbo drausmės pažeidimų apibrėžimas, iš ko galima spręsti, kad darbo drausmės pažeidimų sudėtis yra daug platesnė nei šiurkščių darbo drausmės pažeidimų, kurie yra tik sudedamoji darbo drausmės pažeidimų dalis. DK 235 straipsnyje nurodytas šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo apibrėžimas – „*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*“⁸. Griežtesnių norminių teisės aktų būtinumą šiurkščių darbo drausmės pažeidimų atžvilgiu istoriškai lėmė, jų galimas neigiamas poveikis ne tik darbdaviams ar kitiems darbo santykių subjektams, bet ir tretiesiems asmenims ar visai visuomenei. Atsižvelgiant į tai, kad šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu yra pažeidžiama darbo drausmė, kaip platesnė kategorija, pirmiausiai reikėtų išnagrinėti, kas yra laikoma darbo drausmės pažeidimo samprata ir jos požymius.

Darbo drausmės pažeidimas yra viena iš teisės pažeidimo rūšių, todėl jam yra būdingi tokie pat sudedamieji elementai: 1) subjektas; 2) objektas; 3) objektyvioji pusė; 4) subjektyvioji pusė⁹. Tik vienu metu esant visiems šiems elementams, galima laikyti, jog buvo padarytas darbo drausmės pažeidimas, už kurį kyla drausminė atsakomybė. Atsižvelgiant į tokią įstatymo konstrukciją reiktų išskirti bei apibrėžti šiuos elementus. *Subjektu* yra laikomas nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbo drausmės pažeidimo *objektas* yra įstaigoje, įmonėje, organizacijoje nustatyta darbo

⁶ Vegėlis V., *Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos*, Teisė, 2008.

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Valstybės žinios*, 2002, nr.64-2569

⁸ *Ibid.*

⁹ Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 329.

tvarka, kurią pažeisdamas, darbuotojas pažeidžia ir norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus, jo elgesys tampa neteisėtu.¹⁰ Ypatingai svarbūs yra darbo drausmės pažeidimų objektyvūs ir subjektyvūs požymiai.

Darbo drausmės pažeidimo *objektyvūs* požymiai – darbuotojo neteisėtas elgesys (neteisėta veika), jis pasireiškia darbo pareigų, nustatytų norminių teisės aktų, nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu. DK ir kituose įstatymuose paprastai nenurodomos konkrečios neteisėtos veikos, kurių padarymas laikomas darbo drausmės pažeidimu. Darbuotojų darbo pareigos (funkcijos) yra įvardintos jų pareigybių aprašymuose, pareiginiuose nuostatuose, darbo tvarkos taisyklėse, statutuose ir kt., tačiau tam tikrais atvejais įstatymų leidėjas siekdamas pabrėžti savo negatyvų požiūrį, konkrečius darbo drausmės pažeidimus nurodo ir įstatymuose.¹¹ Svarbiausi šiuo atveju yra nurodyti DK 235 str. 2 dalyje, šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai, už kuriuos kyla sunkesnė atsakomybė, nei darbo drausmės pažeidimus reglamentuojamus pagal DK 234 str. Taip pat DK 264 str. 4 dalyje atskirai kaip darbo drausmės pažeidimas yra išskirtas darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas, o Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 35 straipsnio 3 dalyje – darbuotojo nepagrįstas atsisakymas dirbti. Pažymėtina, kad ne darbo pareigų vykdymas ir priešingas teisei neteisėtų darbdavio nurodymų nevykdymas, nėra darbo drausmės pažeidimas.

Darbo drausmės pažeidimo *subjektyvūs* požymiai – tai pažeidusio darbo drausmę darbuotojo kaltė. Kaltė gali pasireikšti tyčia ar neatsargumu, dažniau praktikoje pasitaiko neatsargumo atvejų, tačiau būna ir tyčia padarytų veikų. Dažniausiai darbuotojo kaltė nėra preziumuojama, jo kaltą veiką turi įrodyti darbdavys, tačiau yra atvejų kai kaltė gali būti ir preziumuojama (pasirodymas darbe darbo metu neblaiviam ar apsvaigus nuo narkotinių medžiagų). Nežinodamas, koks jam pavestas darbas ir kokios taisyklės nustato darbo atlikimo sąlygas, darbuotojas dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių negali paklusti darbo drausmei, o nevykdydamas neteisėtų darbdavio nurodymų darbo drausmės nepažeidžia.¹² Darbdavio veiksmai, prieštaraujantys jo pareigoms tinkamai organizuoti darbą, užtikrinti darbo drausmę, nepažeisti įstatymų ir darbo sutarties, sukėlę darbo drausmės pažeidimą, eliminuoja drausminės atsakomybės taikymo darbuotojui galimybę¹³.

Darbo drausmės pažeidimo objektyvūs ir subjektyvūs požymiai darbo teisėje dar vadinami darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis. Darbo drausmės pažeidimas, už

¹⁰Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 329.

¹¹*Ibid.*, p. 330.

¹²*Ibid.*

¹³*Ibid.*

kurį gali būti taikoma drausminė nuobauda, yra tada, kai vienu metu „yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: darbuotojo konkreti neteisėta veika (veiksmas ar neveikimas); jos žalingos pasekmės; priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtos veikos ir jos žalingų pasekmių; darbuotojo kaltė“¹⁴. Nesant bent vienos minėtos sąlygos, taikyti drausminės atsakomybės negalima¹⁵.

Nagrinėjant šiurkščius darbo drausmės pažeidimus, DK 235 straipsnyje pateiktas pavyzdinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas, kuriame numatyta dešimt darbo drausmės pažeidimų, suteikiančių darbdaviui teisę atleisti prasižengusį darbuotoją be išpėjimo. Pabrėžtina, kad šis sąrašas nėra baigtinis, todėl šiurkščiu pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir kiti nusižengimai, kuriais pažeidžiama darbo tvarka.¹⁶ Pastebėtina, kad teisės doktrinoje nėra išsamiai analizuojama šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata, o iškart pereinama prie sudėčių sąrašo, kas sukelia teisinį neaiškumą. Dėl to svarbu išsiaiškinti darbo drausmės pažeidimų sudėtį pagal DK 234 str. struktūrą bei kaip atskirti darbo drausmės pažeidimą nuo šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo. Iš esamų teisės normų galima suformuoti šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo apibrėžimą kaip - *Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai*.¹⁷ Manytina, kad DK turėtų būti pateiktas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata tam, kad iškart taptų aišku koks pažeidimas laikomas šiurkščiu ir nereikėtų analizuoti papildomų teisės aktų.¹⁸

Šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai yra tokie, kurie atsižvelgus į jų objektyviąją ir subjektyviąją pusę yra labai sunkūs ir sukeliantys didelius neigiamus padarinius. Pati įstatymo straipsnių konstrukcija lingvistiškai atskleidžia šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo skirtumus nuo darbo drausmės pažeidimų, DK 234 straipsnyje nurodyta, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės¹⁹, tuo tarpu DK 235 straipsnio 1 dalyje nurodyta – „šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu yra laikomas darbo drausmės pažeidimas kuriuo, šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių

¹⁴Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 331.

¹⁵Ibid,

¹⁶ Valatka M., *Darbuotojo atleidimas dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo*, Versum.lt, rubrika Darbo teisė, 2011 m. balandžio 18 d.

¹⁷Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, *Valstybės žinios*, 2002, nr.64-2569, p. 97

¹⁸ *Ibid*, nr. 15.

¹⁹ *Ibid*, nr.15.

teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo tvarkai ar darbo pareigoms“.²⁰ Iš DK 235 straipsnio 1 dalies konstrukcijos dar kartą galima įsitikinti, kad šiurkštus darbo drausmės pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas sunkinančiomis aplinkybėmis, į kuriuos nereikėtų žiūrėti atlidžiai ir turėtų būti taikomos atitinkamai griežtesnės nuobaudos.

Kaip ir darbo drausmės pažeidimų atsiradimui, taip ir šiurkščių darbo drausmės pažeidimų atsiradimui yra būtini sudedamieji elementai – objektas, subjektas, objektyvioji pusė ir subjektyvioji pusė, nesant nors vieno iš šių elementų taikyti šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo negalima. DK 234 straipsnyje bei 235 straipsnyje numatyta už darbo drausmės pažeidimus taikoma drausminė atsakomybė yra griežtai individualaus pobūdžio ir ji taikoma, kai nustatomas darbuotojas, kuris dėl savo kaltės nevykdo darbo sutartimi prisiimtų darbinių pareigų arba jas atlieka netinkamai ar atlieka vieną iš DK 235 str. 2 dalyje numatytų veikų, ir kai šios aplinkybės yra įrodytos nustatytais faktais. Taigi drausminė nuobauda skiriama, kai nustatomas darbuotojo įvykdytas konkretus darbo drausmės pažeidimas, o ne vadovaujantis kolektyve susiformavus bendro pobūdžio nuomonei, jog darbuotojas savo pareigas atlieka abejingai, atmetinai ir panašiai.²¹ Pagal galiojantį DK esant šiurkščiam darbo drausmės pažeidimui įstatymas suteikia teisę darbdaviui be įspėjimo ir išankstinio profesinės sąjungos atstovaujančiojo organo ar darbo tarybos sutikimo nutraukti darbo sutartį su vieną kartą šiurkščiai pažeidusiu darbo pareigas darbuotoju.²² Tačiau, net ir tokiu atveju remiantis DK 136 straipsnio 4 dalimi darbdavys įpareigojamas, nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, tai yra raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl įvykdytos veikos. Manytina, kad darbdavys, būdamas apsisprendęs, (dėl įvairios priežasties, pvz. nepatiko darbuotojas (-a)) atleisti darbuotoją, gali tik formaliai paprašyti parašyti pasiaiškinimą, kuris jau neturės reikšmės, nes darbdavys vis tiek nusprendęs jį atleisti. Atsižvelgiant į galimą tokių darbdavių piktnaudžiavimą, siūlytina įtvirtinti DK platesnius įgaliojimus darbuotojams ginant savo teises.

Atleidimo dėl darbo drausmės pažeidimo dokumente turi būti aiškiai suformuota, kokį konkretų darbo drausmės pažeidimą yra įtariamą padaręs darbuotojas, nurodomas jo padarymo laikas, vieta, pagrindiniai darbuotojo kaltės įrodymai, kitos reikšmingos aplinkybės, taip pat nustatomas terminas pasiaiškinimui pateikti. Jei per nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą –

²⁰Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, *Valstybės žinios*, 2002, nr.64-2569.

²¹Davidavičius H., *Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka*, *Juristas*, 2011-12-20.

²² *Ibid.*

atleidimą iš darbo – galima skirti ir be pasiaiškinimo. Šiuo atveju darbuotojo įspėjimas apie darbo sutarties su juo nutraukimą nėra būtinas, taip pat nereikalingas ir išankstinis profesinės sąjungos atstovaujančiojo organo ar darbo tarybos sutikimas. Darbuotojo atleidimas iš darbo turėtų būti įformintas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai paaiškėjo šiurkštus darbo pareigų pažeidimas (neįskaitant laiko, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, komandiruotės ar atostogų), o iškelus baudžiamąją bylą, ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Bet visais atvejais minėta nuobauda negalėtų būti skirta praėjus 6 mėnesiams nuo dienos, kurią buvo padarytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, o jei toks pažeidimas nustatytas atlikus auditą (inventorizaciją) – ne vėliau kaip per 2 metus nuo pažeidimo padarymo dienos. Beje, net ir esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimo faktui, darbdavys, atsižvelgdamas į šio pažeidimo sunkumą ir jo sukeltas pasekmes, gali apsiriboti pokalbiu su darbuotoju ar darbuotojo įspėjimu. Esant materialaus pobūdžio nusižengimams, kai darbuotojo veika padaro žalą darbdaviui, darbuotojui gali būti taikoma kartu ir drausminė, ir materialinė atsakomybė. Svarbu paminėti, kad už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą tiek šiurkštų tiek paprastą, galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Jei paskyrus drausminę nuobaudą darbuotojas toliau pažeidinėja darbo drausmę, drausminė nuobauda gali būti skiriama pakartotinai.²³

„Sudarydamas darbo sutartį, darbdavys (jo įgaliotas asmuo) privalo pasirašytinai supažindinti pradedantį dirbti darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą“²⁴. Ši pareiga taip pat apima darbuotojo supažindinimą su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinomis darbo sutarties sąlygomis, kaip numatyta DK 95 str. 1 ir 2 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas kasacinėje praktikoje²⁵ yra nurodęs, kad „jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas, nors ir būdamas reikiamai atidus, būtent dėl nežinojimo neatlieka tam tikrų pareigų arba padaro darbo drausmės pažeidimą, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas“²⁶.

Nagrinęjant darbo drausmės pažeidimo sampratą svarbu palyginti jos struktūrą, su kitais įstatymais nustatančiais darbuotojų darbo tvarką bei taisykles, kurie turi nemažai panašumo su DK reglamentuotais šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais. Prieš

²³Petrauskas A., *Už šiurkštų pažeidimą ir nuobauda griežta*, Savaitė, 2011-08-28.

²⁴Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, *Valstybės žinios*, 2002, nr.64-2569, p. 48.

²⁵Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 30 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-314/2005.

²⁶Davidavičius H., *Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka*, Juristas, 2011-12-20.

įsigaliojant Valstybės tarnybos įstatymui (toliau – VTĮ) visas darbo tvarkos bei darbo drausmės institutų taisyklės reglamentavo DK. Šiuo metu Valstybės tarnautojams ir statutiniams pareigūnams drausminės atsakomybės taikymą reglamentuoja atskiri įstatymai, VTĮ, atitinkami statutai bei kiti teisės aktai. Jiems DK normos taikomos tiek, kiek pareigūnų veikos nereglamentuoja minėti teisės aktai. Žvelgiant į darbuotojus, kuriems be DK normų yra taikoma ir specialioji drausminė atsakomybė (pvz., geležinkelininkams), gali būti taikomos ir kitos drausminės nuobaudos, numatytos jų darbo drausmę reglamentuojančiuose statuteuose. Tačiau, šios kategorijos darbuotojams, nėra tiesiogiai taikomos šiurkštaus darbo drausmės nuostatos ir neatitinka požymių, kurie reguliuoja pagal darbo sutartis ir darbo teisę dirbančių subjektų tvarką.

Atsižvelgiant į tai, kad atitinkamuose darbo santykiuose, darbo drausmės taisyklės bei pažeidimų rūšys yra reguliuojamos ne tik DK, bet ir specialiaisiais įstatymais, norint apibūdinti šiurkščių darbo drausmės pažeidimų ypatumus darbo teisėje, tikslinga palyginti jų taikymą su specialiaisiais įstatymais, kurie nustato panašius drausmės pažeidimus atitinkamiems subjektams ir palyginti jų požymius su DK numatyta darbo drausmės pažeidimų samprata.

Vidaus tarnybos statute (toliau – VTS)²⁷ skirtingai nei DK, darbuotojai už darbo drausmės pažeidimus, kaip nurodoma VTS – tarnybinius nusižengimus padariusiems vidaus tarnybos pareigūnams, yra taikoma tarnybinė, o ne drausminė atsakomybė, kuri reglamentuota DK. VTS nenumato tarnybinio nusižengimo apibrėžimo, apibrėžiama tik atsakomybė bei nuobaudų rūšys už šiuos pažeidimus. Lingvistiškai analizuojant VTS, pastebėtina, nors ir nėra įstatyme apibrėžta, kas yra tarnybinis nusižengimas, tačiau šiurkštūs tarnybinių nusižengimų atvejai, už kuriuos gresia griežčiausia nuobauda – atleidimas iš darbo, kaip ir DK yra nurodyti atskirtai, siekiant išvengti skirtingo statuto taikymo darbo subjektams. VTS 26 straipsnio 3 dalyje yra nurodyti tarnybiniai nusižengimai, kurių pasekmė yra atleidimas iš darbo:

- 1) statuto 24 straipsnyje nustatytų pareigūnui taikomų apribojimų pažeidimas;
- 2) viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo reikalavimų pažeidimas, siekiant gauti neteisėtų pajamų ar privilegijų sau ar kitiems;
- 3) nebuvimas tarnybos vietoje be pateisinamos priežasties vieną ar daugiau darbo dienų;
- 4) buvimas darbo metu apsvaigusiam nuo alkoholio, narkotinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų;

²⁷Lietuvos Respublikos Vidaus tarnybos statuto įstatymas, *Valstybės žinios*, 2003, nr. 42-1927.

5) tarnybinis nusižengimas, jei prieš tai pareigūnui nors vieną kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikyta tarnybinė nuobauda – griežtas papeikimas ar griežtesnė nuobauda.²⁸

Šiuos atvejus galima laikyti šiurkščiais tarnybiniais nusižengimais, kadangi kaip ir DK, už šiuos pažeidimus gresia griežčiausia nuobauda – atleidimas iš darbo. Lyginant su DK numatytais šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais akivaizdu, jog VTS numatytų šiurkščių tarnybinių nusižengimų sąrašas yra baigtinis, kas suponuoja daug siauresnį jų taikymą, bei pačių pažeidimų atvejus. Atsižvelgiant į tai, kad VTS, nėra nurodyta, kas laikoma tarnybiniu nusižengimu, o šiurkščių tarnybinių nusižengimų atveju numatyti tik pažeidimai, už kuriuos jie laikomi šiurkščiais, galima teigti, kad DK reguliuojamas darbo drausmės institutas yra žymiai platesnis bei išsamesnis nei atitinkamai daliai subjektų taikomas VTS. Darytina išvada, kad nepaisant to, jog darbo drausmės pažeidimų atvejai, gali būti nurodomi ir kituose įstatymuose, pagrindinis ir pavyzdinis darbo drausmės pažeidimų ir šiurkščių darbo drausmės pažeidimų šaltinis yra DK.

Lyginant DK su Valstybės tarnybos įstatymu (toliau – VTĮ), turime kiek skirtingą situaciją. VTĮ 29 straipsnio 5 dalyje numatytas šiurkštaus tarnybinio nusižengimo apibrėžimas: „Šiurkštus tarnybinis nusižengimas – tai nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos valstybės tarnybos bei kitų valstybės tarnautojo veiklą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo veiklos etikos principams“²⁹. Lyginant šį apibrėžimą su DK taikomu šiurkščių darbo drausmės pažeidimų aiškinimu, pastebime labai panašią konstrukciją besiskiriančią tik paskutiniąja dalimi, atitinkamai VTĮ nusižengiama valstybės tarnautojo veiklos etikos principams, o DK nustatyta darbo tvarkai (skiriasi pažeidimo objektas). VTĮ, kaip ir DK yra numatyta, kas yra laikoma šiurkščiu tarnybiniu pažeidimu. VTĮ 29 straipsnio 6 dalyje nurodytas pavyzdinis sąrašas atvejų, kuomet tarnybinį nusižengimą galima laikyti šiurkščiu, tačiau sąrašas kaip ir darbo kodekse yra nebaigtinis, paliekantis galimybę numatyti išskirtinius atvejus kurie gali būti laikomi šiurkščiais tarnybiniais pažeidimais. Tokia įstatymo formuluotė yra daug artimesnė DK numatytiems normoms, nei VTS. Darytina išvada, kad VTĮ, turi platesnę taikymo sritį, dėl ko yra numatoma galimybė laikyti pažeidimus, kurie nėra numatyti įstatymo 29 straipsnio 6 dalies punktuose, tačiau savo pažeidimo sunkumu, gali daryti didelę įtaką Valstybės tarnybos įstatyme numatytiems principams ar visai visuomenei šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais.

²⁸Lietuvos Respublikos Vidaus tarnybos statuto įstatymas, Valstybės žinios, 2003, nr. 42-1927.

²⁹Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Valstybės žinios, 2003, nr.73-3358.

Tarnybinės atsakomybės pagrindo, tarnybinio nusižengimo sąvoką VTĮ konstruoja taip pat, kaip DK drausminio nusižengimo sąvoką - tai kaltas pareigų neatlikimas ar netinkamas atlikimas, kuriuo nusižengiama nustatytoms taisyklėms ar darbo tvarkai³⁰. Valstybės tarnautojai darbo sutarties nesudaro, tačiau jų pareigos konkretizuojamos VTĮ, valstybės ir savivaldybės institucijų, įstaigų nuostatuose, darbo reglamentuose, pareigybių aprašymuose. Veikimas (ar neveikimas) laikomas tarnybiniu nusižengimu tik tada, kai kartu yra trys sąlygos: prieštaravimas teisei, tarnautojo kaltė, neįvykdymas ar netinkamas įvykdymas einamų tarnybinių pareigų. Darytina išvada, kad tiek drausminės, tiek tarnybinės atsakomybės pagrindas yra tam tikras teisės pažeidimas. DK ir VTĮ jis suprantamas vienodai, nors ir yra nustatyti skirtingi šiurkščių pažeidimų atvejai, tačiau pats pažeidimas pasireiškia kaip pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas. Be to abiejų įstatymų atžvilgiu pakankamas pagrindas drausminei (tarnybinei) atsakomybei atsirasti gali būti tiek materialūs tiek formalūs pažeidimai.

Apibendrintai būtų galima pasakyti, kad šiurkštus darbo drausmės pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimų dalis – rūšis, besiskirianti tuo, kad jos sudėtyje yra sunkinančios aplinkybės bei iš to kylančios sunkesnės pasekmės už atitinkamus pažeidimus. Šiurkščius darbo pažeidimus reglamentuoja ne tik DK, bet ir dėl kai kurių darbuotojų profesijos ypatingo pobūdžio kiti įstatymai - VTĮ, VTS, įvairūs poįstatyminiai aktai, kaip etikos kodeksai, pareigybių aprašymai ir kiti. Kiekvienas šiurkštaus darbo pažeidimo atvejis yra individualus ir yra nustatomas pagal jo neigiamas bei žalingas pasekmes darbdaviui ar tretiesiems asmenims. Jo žalingų pasekmių dydis yra lemiamas veiksnys pripažįstant darbo drausmės pažeidimą šiurkščiu. Taip pat, šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sudėtyje yra nurodyti pavyzdiniai atvejai pažeidimų kurie yra laikomi šiurkščiais, šių pažeidimų įstatyminį įtvirtinimą lėmė jų sukeliamų pasekmių sunkumas, bei dažnas pasitaikymas praktikoje. Šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašas nėra baigtinis, taip paliekant galimybę ir kitus nusižengimus kurie atitinka šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius, laikyti šiurkščiais. DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto blanketinė norma, leidžia lanksčiau ir produktyviau nustatyti šiurkščius darbo drausmės pažeidimų atvejus. Kadangi darbo teisės sritis yra pakankamai plati, manytume, jog nustatyti baigtinį sąrašą atvejų kuriuos laikytume šiurkščiais darbo drausmės pažeidimas nėra tikslinga. Pats šiurkštaus darbo drausmės įstatyminis apibrėžimas nėra išsamus, nėra nustatyta aiškių kriterijų kurie nustatytų kada pažeidimą galima laikyti šiurkščiu.

³⁰Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr.64-2569.

2. ŠIURKŠČIŲ DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMO POŽYMIŲ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

Darbuotojų pareigos - viena iš svarbiausių darbuotojų teisinio statuso dalių. Darbuotojams vykdant pareigas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje yra užtikrinama darbo drausmė, o padaryti šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai, už kuriuos galimas atleidimas, suteikia darbdaviui galimybę be įspėjimo atleisti darbuotoją iš pareigų. Todėl itin svarbu tinkamai apibrėžti šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius. Norint išsiaiškinti šiurkščių darbo drausmės pažeidimų požymius, būtina aptarti jų teisinį reglamentavimą. Šiurkštus drausmės pažeidimas - tai savarankiška teisės pažeidimų rūšis, kuriam būdingi tiek apskritai teisės pažeidimo bendrieji požymiai, tiek specifiniai požymiai, padedantys jį geriau identifikuoti. Norint išsiaiškinti ir nustatyti šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius, reikia aptarti visus vienuolika DK 235 straipsnio 2 punkte teisiškai nustatytų atvejų, kuomet darbo drausmės pažeidimą galima laikyti šiurkščiu. Taip pat svarbu išskirti teismų praktikoje susiformavusius požymius, kurie leidžia darbo drausmės pažeidimą laikyti šiurkščiu bei iš pačios šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sampratos išvelgiamus požymius.

Dabar galiojančiame DK yra nustatyta dešimt atvejų, kada darbo drausmės pažeidimą galima laikyti šiurkščiu bei vienuoliktas punktas, blanketinė norma, kurioje palikta galimybė spręsti darbo ginčus nagrinėjantiems organams ar tam tikrą darbo drausmės pažeidimą galima laikyti šiurkščiu. Spręsdamas klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, darbdavys turi analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyvius ir subjektyvius požymius - darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį. Dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokias neigiamas pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes.³¹ Dėl šiurkščių darbo drausmės pažeidimų, kurie yra nurodyto DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose, taikymo didelių nesklaidumų nekyla, tačiau dėl 11 punkte paliktos galimybės pripažinti ir kitus atvejus, kaip šiurkščius darbo drausmės pažeidimus, daugiausiai vadovaujamosi teismų praktika. Teismų praktikoje nustatytas

³¹Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis byloje Nr.3K-3-442/2014.

precedentas šiuo klausimu, kad nėra būtina, jog darbdavys nurodytų konkrečią normą, nes išsamaus ir galutinio nusizengimo rūšių sąrašo neįmanoma pateikti.³²

DK 235 straipsnio 1 dalyje yra numatytas šiurkštaus darbo drausmės pažeidimas, kurio sudėtyje galime įžvelgti kai kuriuos požymius darbo drausmės pažeidimo, kuris numatytas DK 234 straipsnyje. Darbo drausmės pažeidimas – darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės.³³ Esminis skiriamasis šių dviejų institutų požymis tai, kad šiurkštus darbo drausmės pažeidimas - tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių norminių aktų pažeidimas, kai tuo tarpu darbo drausmės pažeidimo atvejais tai yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas. Pažymėtina, kad šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, ne tik pažeidžiama ne tik darbo drausmė, kuri reglamentuota DK 227 straipsnyje, darbuotojų pareigos, numatytos DK 228 straipsnyje, bet ir darbdavio nustatyta darbo tvarka.

Lyginant su Rusijos Federacijos darbo teisinius santykius reguliuojančiu teisės aktu - Rusijos Federacijos Darbo kodeksas³⁴, priimtu 2001-12-30, taikomu nuo 2002 metų, pastebėtina, kad Rusijos Federacijos Darbo kodekse šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sąvoka panaši į mūsų DK. Rusijos Federacijos Darbo kodekso³⁵ 81 straipsnio 6 punkte nurodyti atvejai, kada darbo drausmės pažeidimai laikomi šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais, suteikiančiais teisę darbdaviui nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį už vienkartinį pažeidimą. Tokie drausmės pažeidimai yra:

- 1) pravaikšta, neatvykus į darbą visą darbo dieną arba 4 valandas iš eilės be svarbių priežasčių darbo dienos metu,
- 2) darbuotojo pasirodymas darbe neblaiviam, apsvaigusiam nuo narkotinių ar kitų medžiagų,
- 3) atskleidimas įstatymo saugomos paslapties, tame tarpe komercinės, valstybinės, tarnybos ir kitos.
- 4) svetimo turto grobimo įvykdymas darbo vietoje, turto išvaistymas,
- 5) darbo saugos komisijos ar įgalioto asmens nustatytos darbuotojo darbo saugos taisyklių nesilaikymas, sukėlęs sunkias pasekmes arba sudaręs realią grėsmę tokioms pasekmėms atsirasti.³⁶

³²Vėgelis, V.; *Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse*. Vilnius: UAB "Forzacas", 2004, p. 374.

³³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Valstybės žinios*, 2002, nr.64-2569.

³⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001, 197-F3 Prieiga per internetą <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html>, žiūrėta 2016-03-05.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*

Rusijos Federacijos Darbo kodekse pateiktas baigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas, kuris lyginant su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytais atvejais yra daug siauresnis ir konkretesnis, todėl mažesnis skaičius darbo drausmės pažeidimų gali būti kvalifikuoti kaip šiurkštūs.

Išskiriant šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius svarbu išskirti pagrindinius darbo drausmės pažeidimo sudėties elementus, pagal kuriuos jie nustatinėjami:

- 1) subjektas - nusižengęs darbuotojas, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą. Kai kur greta nusižengusio darbuotojo kaip drausminės atsakomybės teisinio santykio subjektas išskiriama ir pažeidėjo darbovietė (darbdavys), kuri atsakinga už skiriamos nuobaudos pasekmes³⁷,
- 2) objektas - darbovietėje darbo tvarkos taisyklėmis nustatyta darbo tvarka,
- 3) objektyvioji pusė - neteisėta veika (darbo drausmės pažeidimas),
- 4) subjektyvioji pusė - pažeidėjo kaltė (tyčia ar neatsargumas), kuri nėra preziumuojama (pareiga įrodyti darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui, išskyrus darbuotojo buvimą darbo metu neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių medžiagų); žalingos pasekmės; priežastinis ryšys tarp darbuotojo veiksmų/neveikimo ir žalingų pasekmių.

Remiantis šiais pagrindiniais darbo drausmės pažeidimo kriterijais sekančioje darbo dalyje, nustatinėsime šiurkščių darbo drausmės pažeidimų požymius, DK 235 straipsnio 2 dalies vienuolikos punktų atžvilgiu.

³⁷ Dambrauskas A.; Nekrašas V.; Nekrošius I., *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. p. 217.

2.1. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose nurodytų šiurkščių darbo drausmės pažeidimų požymiai

*Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktą, kaip vienas iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų laikomas neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises.*³⁸ Neleistinu elgesiu su lankytojais ar interesantais paprastai suprantamas toks darbuotojo elgesys darbe su lankytojais, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta tvarkai. Tokio pažeidimo subjektu reikia laikyti darbuotoją, kuris pagal savo darbo funkcijų pobūdį bet kokia forma (pvz., žodžiu, raštu ir kt.) kontaktuoja su trečiaisiais asmenimis (lankytojais, interesantais, pirkėjais ir pan.). Darbuotojo neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais gali būti traktuojamas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar elgiama tiesiogiai lankytojų ar interesantų akivaizdoje, ar bendraujant su jais telefonu, ar nagrinėjant šių asmenų prašymus bei skundus, ar kitokiu būdu. Šiuo atveju, manytina turėtų būti nurodyta išimtis, kad tuo atveju jei patys klientai vykdo provokacijas ir darbuotojas to pasėkoje pasielgia netaktiškai, ši situacija turėtų suteikti galimybę darbuotojui išlikti darbe, negaunant nuobaudos. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje³⁹ (toliau – Konstitucija), valstybė įpareigojama gerbti žmogaus teises, užtikrinti jų gynimą nuo neteisėto kėsimosi ar ribojimo. Konstitucijos 5 straipsnyje įtvirtinta pagrindinė nuostata – valdžios įstaigos tarnauja žmonėms. Valstybės institucijos, jų tarnautojai turi saugoti ir ginti žmogaus teises, o ypač svarbu, kad vykdydami patikėtas funkcijas, jie patys nepažeistų žmogaus konstitucinių teisių ir laisvių. Pagrindinės žmogaus konstitucinės teisės įtvirtintos Konstitucijos II skirsnyje: „Žmogaus teisės yra prigimtinės, jų negalima varžyti ir teikti žmogui privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų.“⁴⁰

Nuostata, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises, atsižvelgiant į jos tikslus aiškintina taip, kad

³⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr.64-2569

³⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014. (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais)

⁴⁰*Ibid.*

šturkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomi kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises ir laisves, kurie suprantami kaip veiksmai, kuriais pažeidžiamos Konstitucijoje nustatytos žmogaus teisės ir laisvės. Šturkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi darbuotojo veiksmai darbovietėje ar kitoje vietoje, kurioje darbuotojas yra dėl darbo funkcijų vykdymo, nepriklausomai nuo to, kieno – lankytojo, intereso ar kito asmens – atžvilgiu tie veiksmai atlikti⁴¹, pvz., saugos tarnybos darbuotojų neteisėtas įsibrovimas į gyvenamąsias patalpas, informacijos apie žmogaus privatų gyvenimą atskleidimas ir kita.⁴²

Priimtina elgesį su lankytojais ir interesantais viešojo administravimo ir kitose valstybės institucijose ar įstaigose, reglamentuoja Lietuvos Respublikos Viešojo administravimo įstatymas⁴³, Vyriausybės priimtas 2002 m. rugsėjo 25d. nutarimas Nr. 1491 „Dėl piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos patvirtinimo“.⁴⁴ Šiuo nutarimu patvirtinta tvarka rekomenduota vadovautis Lietuvos Respublikos Seimui ir Respublikos Prezidentui atskaitingoms valstybės institucijoms, savivaldybių institucijoms ir įstaigoms, kitiems viešiesiems juridiniams asmenims, aptarnaujant piliečius ir kitus asmenis, nagrinėjant jų prašymus ir skundus.⁴⁵

Šioje įstatymo dalyje nurodytų nusižengimų subjektai gali būti paslaugų teikimo gyventojams darbuotojai, aptarnavimo srities darbuotojai, taip pat tie darbuotojai, kurie pagal vykdomų darbo funkcijų pobūdį bendrauja su lankytojais ir interesantais. Norint visapusiškai atskleisti DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkto pažeidimo požymius būtų tikslinga išskirti dvi veikas, kurias galima įžvelgti šio įstatymo konstrukcijoje, tai:

- 1) Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais;
- 2) Kiti veiksmai tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;

Neleistinu elgesiu gali būti pripažįstamas ne bet kokie netinkami veiksmai. Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkto prasme paprastai suprantamas kaip toks darbuotojo elgesys darbe su lankytojais ar interesantais, kuriu šturkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktika, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika. 2004.

⁴² *Ibid.*

⁴³ Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, Nr. [60-1945](#).

⁴⁴ Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas „Dėl piliečių ir kitų asmenų aptarnavimo viešojo administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo, 2006 m. gegužės 25 d. nr. 463.

⁴⁵ Nekrošius I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai tvarkai.⁴⁶

Aptariamojo pažeidimo subjektas yra darbuotojas, kuris pagal savo darbo funkcijų pobūdį bet kokia forma (pavyzdžiui, žodžiu ir kt.) kontaktuoja su trečiaisiais asmenimis (lankytojais, interesantais, pirkėjais ir pan.). Darbuotojo neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar elgiamasi tiesiogiai lankytojų ar interesantų akivaizdoje, ar bendraujant su jais telefonu, ar nagrinėjant šių asmenų prašymus bei skundus, ar kitokiu būdu.⁴⁷

Kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises ir laisves, paprastai suprantami kaip veiksmai, kuriais pažeidžiamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nustatytos žmogaus teisės ir laisvės, pavyzdžiui, teisės į žmogaus asmens, privataus gyvenimo, nuosavybės, būsto neliečiamumą, laisvė reikšti įsitikinimus ar kt.⁴⁸ Tokie darbovietėje ar kitoje vietoje, kurioje darbuotojas yra dėl darbo funkcijų vykdymo, darbuotojo atlikti veiksmai gali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, kieno – lankytojo, intereso ar kito asmens – atžvilgiu tie veiksmai atlikti, pavyzdžiui, saugos tarnybos darbuotojų neteisėtas įsibrovimas į gyvenamąsias patalpas, informacijos apie žmogaus privatų gyvenimą atskleidimas ir kita.

Iš to, kas paminėta galima daryti išvadą, kad kai šis pažeidimas apima neleistiną elgesį su lankytojais ar interesantais DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte nurodyto nusižengimo subjektai yra tie darbuotojai, kurie pagal vykdomų darbo funkcijų pobūdį bendrauja su lankytojais ir interesantais. Tai leidžia teigti, kad šio šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo negalima taikyti gamybos srityje, nes ten negali būti nei lankytojų, nei interesantų. Vadinas, ši neleistina veika orientuota į paslaugų teikimo bei aptarnavimo sritį, tai yra įvairių rūšių paslaugų, prekybos įmones, restoranus, kavines, įvairias gydymo įstaigas, poliklinikas, sanatorijas bei viešojo administravimo ir kitas institucijas aptarnaujant lankytojus ir interesantus.⁴⁹

Nagrinėjant antrąjį atvejį, kuomet kitais veiksmais tiesiogiai pažeidžiamos žmonių konstitucinės teisės, tokio subjekto išskyrimo nėra, remiantis Konstitucijos II skirsniu, tiesiogiai pažeisti žmogaus konstitucines teises gali darbuotojas tiek darbovietėje, tiek kitoje vietoje, kurioje darbuotojas yra dėl savo darbo funkcijų vykdymo, svarbu tiesioginio

⁴⁶Paulauskas A., Darbo sutarties nutraukimas darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo pareigą, VšĮ Vilniaus universiteto teisės klinika, 2007-08-21.

⁴⁷Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktika, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika. 2004.

⁴⁸*Ibid.*

⁴⁹*Ibid.*

pažeidimo faktas, nes konstitucinės teisės yra prigimtinės ir nevaržomos visų žmonių atžvilgiu. Darbuotojo atlikti veiksmai gali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, kieno lankytojo, intereso ar kito asmens atžvilgiu tie veiksmai buvo atlikti. Jei yra nustatyta, kad tokie darbuotojo veiksmai tiesiogiai pažeidžia žmonių konstitucines teises, tai bus laikoma šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

Iš to, kas paminėta, būtų galima teigti, kad neleistino elgesio su lankytojais ar interesantais arba kitais veiksmais, tiesiogiai pažeidžiančiais žmonių konstitucines teises, teisinis reglamentavimas yra atitinkantis standartinius darbo drausmės pažeidimo požymius. Kurie susideda iš keturių pagrindinių elementų tai – objekto, subjekto, subjektyvios bei objektyviosios pusės. Neigiamų pasekmių sunkumas šiuo atveju yra pagrindinis požymis (pažeidžiamos konstitucinės teisės). Nesant bent vieno iš šių požymių, tokia veika nebus laikoma šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Taip pat, nors šis pažeidimas yra nurodytas DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte, kas turėtų reikšti, jog ši pažeidimų rūšis yra labai aktuali, teismų praktikos nagrinėjama įstatymo dalimi beveik nėra, tačiau darbo teisiniuose santykiuose, tai tikrai negalima pavadinti retu reiškiniu. Vis labiau plintant įvairioms paslaugas teikiančioms įmonėms, beveik kiekviena įmonė susiduria su asmenų aptarnavimu, konsultavimu. Manyti, kad toks pažeidimas, kuris tiesiogiai susijęs su bendravimu su žmonėmis, o taip pat susijęs su pagrindinėmis žmogaus konstitucinėmis teisėmis, praktikoje nepasitaiko nėra tikslu. Įvertinus patį DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte įtvirtintą šiurkštų darbo pareigų pažeidimo teisinį reglamentavimą, galima daryti išvadą, kad jis gali būti padaromas tiek neleistinu elgesiu lankytojų, interesantų atžvilgiu, tiek kitais veiksmais, pažeidžiant žmogaus konstitucines teises, specialiųjų požymių teismų praktikoje šiuo atveju neišvengiama.

DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas valstybės tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas ar jų pranešimas konkuruojančiai įmonei.

Žvelgiant lyginamuoju aspektu ir Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 str. 5 d. 6 p. kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, kuris suteikia teisę darbdaviui nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį už vienkartinį tokį pažeidimą, yra numatytas atskleidimas įstatymo saugomos paslapties, tame tarpe valstybinės, komercinės, tarnybos ir kitos, kuri tapo darbuotojui žinoma dėl jo užimamų pareigų ar atliekamo darbo, tame tarpe ir kito darbuotojo asmens duomenų pavišimas⁵⁰. Iš to seka, kad šis darbo drausmės pažeidimas

⁵⁰Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001, 197-F3. Prieiga per internetą, <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html>, žiūrėta 2016-03-06.

yra aktualus ne vienoje valstybėje ir vystantis ekonomikai, technologijoms, įgyjantis vis didesnę svarbą.

Valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančios informacijos įslaptinimą, saugojimą, naudojimą, išslaptinimą, apsaugos koordinavimą bei kontrolę reglamentuoja Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas⁵¹. Pagal šį įstatymą valstybės paslaptis: „politiniai, ekonominiai, kariniai, teisėtvarkos, mokslo ir technikos duomenys, kurių praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pažeisti LR suverenitetą, gynybinę ar ekonominę galią, pakenkti Lietuvos Respublikos konstitucinei santvarkai, politiniams interesams, sukelti pavojų žmogaus gyvybei bei sveikatai, jo konstitucinėms teisėms.“⁵²

Tarnybos paslaptis šiame įstatyme apibrėžiama kaip Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo nustatyta tvarka įslaptinta politinė, karinė, ekonominė, teisėsaugos, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pakenkti valstybės ar jos institucijų interesams arba sudaryti prielaidas neteisėtam valstybės paslaptį sudarančios informacijos atskleidimui, sukelti pavojų žmogaus sveikatai.⁵³

Komercinė paslaptis apibrėžta CK 1.116 str. 1 d., kurioje nustatyta, kad informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą⁵⁴. Informaciją, kuri negali būti laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, nustato įstatymai. Tuo tarpu technologinė paslaptis yra viena iš informacijos, sudarančios komercinę paslaptį, rūšių.⁵⁵ Darbdavys, atsižvelgdamas į įstatymų reikalavimus bei įvertinęs turimą informaciją, turi teisę pats nuspręsti, kokia jo turima informacija laikytina komercine arba technologine paslaptimi. Darbdavys nusprendęs kokia informacija laikoma komercine ar technologine paslaptimi, priima norminį dokumentą, kuriame numatoma, kas laikoma įmonės konfidencialia informacija. Kas yra įmonės komercinė ar technologinė paslaptis gali būti nurodoma atskirame dokumente, su kuriuo privaloma supažindinti asmenis, kurie yra atsakingi už šios informacijos saugojimą, taip pat gali būti numatoma ir darbo sutartyje su darbuotoju. Pavyzdžiui, UAB “Elpreka“ valdybos posėdyje yra patvirtintas konfidencialios

⁵¹ Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, Nr. [105-3019](#).

⁵² Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 333.

⁵³ Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, Nr. [105-3019](#).

⁵⁴ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *Valstybės žinios*, 2002, Nr.124-5626.

⁵⁵ *Ibid.*

informacijos sąrašas, su kuriuo pasirašytinai supažindinti darbuotojai ir jiems įteiktos šio sąrašo kopijos⁵⁶. Taip pat įmonės komercinės ir technologinės paslapties ribos gali būti numatytos ir kiekvieno darbuotojo darbo sutartyje.

Informacija pripažįstama profesine paslaptimi, jeigu ją pagal įstatymus ar sutartį privalo saugoti tam tikros profesijos asmenys (advokatai, gydytojai, auditoriai ir kt.) (CK 1.116 straipsnio 5 dalis). Šią informaciją tie asmenys gauna atlikdami jiems įstatymų ar sutarčių numatytas pareigas. Jeigu informacija, sudaranti profesinę paslaptį, yra pripažinta atitinkamo ją gavusio subjekto (pavyzdžiui, notarų kontoros) komercine paslaptimi, tai jos atskleidimas (pranešimas) darbo teisės prasme kvalifikuotinas kaip DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas - komercinės paslapties atskleidimas (pranešimas). Kitu atveju profesinės paslapties atskleidimas (pranešimas) nekvalifikuotinas, kaip DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Jeigu jos atskleidimu (pranešimu) tiesiogiai pažeidžiamos žmogaus konstitucinės teisės ir laisvės (pavyzdžiui, informacijos apie žmogaus privatų gyvenimą atskleidimas), tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punktą, kitais atvejais - pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Jeigu asmenys, kurie pagal įstatymus ar sutartį privalo saugoti profesinę paslaptį, dirba ne darbo sutarties pagrindu, tai jiems atskleidus (pranešus) profesinę paslaptį taikomos kitokios atsakomybės rūšys, numatytos ne DK.⁵⁷

Pereinant prie aptariamo pažeidimo subjekto, drausminės atsakomybės už DK 235 straipsnio 2 punkte paminėtus nusižengimus subjektai yra asmenys, nurodyti Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatyme, akcinių bendrovių stebėtojų tarybų nariai, Nacionalinės vartotojų teisių apsaugos tarnybos bei jos įgaliotų valstybės įstaigų darbuotojai ir kiti. Taip pat svarbu paminėti, kad teismai vadovaujasi nuostata, kad DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas taikytinas ir tais atvejais, kai darbuotojas paslaptis atskleidžia dėl nerūpestingumo.

Pats paslapties atskleidimas turėtų būti suprantamas kaip darbuotojo, kuriam paslaptis buvo patikėta arba žinoma dėl darbo, veikimas arba neveikimas, dėl kurio paslaptis tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti⁵⁸. Kaip jau minėta šis pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo. Kitaip nei paslapties atskleidimas, paslapties pranešimas konkuruojančiai

⁵⁶ UAB „Elpreka“ konfidencialios informacijos sąrašas, patvirtintas Valdybos posėdžio 2011 m. liepos 22 d. protokolu.

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktika, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika. 2004.

⁵⁸ *Ibid.*

įmonei padaromas tik tyčiniais veiksmais, o patį šį pažeidimą galima apibrėžti kaip atitinkamų duomenų perdavimą žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, pateikiant susipažinti ir panašiai, taip pat tam tikrų daiktų perdavimą, persiuntimą, parodymą ir pan. Konkuruojančiomis įmonėmis pagal Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymo 3 str. 9 d. laikomi ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija. Tam, kad būtų pripažinta, jog darbuotojas, atskleisdamas komercinę arba technologinę paslaptį, padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, būtina nustatyti, kad jis buvo supažindintas, jog atitinkamo pobūdžio informacija yra pripažinta sudarančia komercinę arba technologinę paslaptį. Priešingu atveju jam drausminės atsakomybės pagal šį straipsnį taikyti nebūtų galima. Be to, pagal CK 1.116 str. asmuo, atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį, gali būti atleistas nuo atsakomybės, jeigu įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais. Darbuotojas tokiu atveju turėtų įrodyti, kokia reali grėsmė žmonių gyvybei, sveikatai, turtui yra pašalinta jam atskleidus komercinę ar technologinę paslaptį, arba kokia reali grėsmė ir koku būdu būtų kilusi minėtoms vertybėms, jeigu jis nebūtų atskleidęs paslapties.⁵⁹ Drausminės atsakomybės už valstybės ar tarnybos paslapčių atskleidimą subjektais gali būti tik tie asmenys, kurie dirba Respublikos Prezidento, Seimo, Vyriausybės steigiamose institucijose, valstybėse ir savivaldybių institucijose, jų steigiamose įmonėse ir įstaigose, kurių veikla yra susijusi su informacijos įslaptinimu ir išslaptinimu, įslaptintos informacijos naudojimu ar jos apsauga.⁶⁰

DK 235 str. 2 dalies 2 punktas, susideda iš trijų dalių: vienu atveju kalbama apie darbuotojo atskleidžiamą paslaptį dėl nerūpestingumo bet kam, antruoju – apie informacijos pranešimą konkuruojančiai įmonei, trečiuoju – apie tyčinį informacijos atskleidimą.

Pirmuoju atveju, objektyvieji požymiai pasireiškia kaip netinkamas pareigų vykdymas, kuomet dėl darbuotojo nerūpestingumo, yra atskleidžiama valstybės, tarnybos, komercinė ar technologinė paslaptis asmenims, kurie neturi teisės naudotis tokia informacija. Subjektyvūs šio pažeidimo požymiai pasireiškia darbuotojo neatsargumu, nors darbuotojas pagal savo darbo pobūdį turėjo neatskleisti valstybės, tarnybos, komercinės ar technologinės paslapties asmenims, kurie neturi teisės naudotis šia informacija, tačiau dėl savo neatsargumo tokią informaciją atskleidė. Tokią subjektyviąją šio pažeidimo pusę

⁵⁹ *Ibid*, nr. 57.

⁶⁰ *Ibid*, nr. 57.

galima apibrėžti, kaip neatsargumą dėl nerūpestingumo, kai asmuo nenumato žalingų savo veikos padarinių, nors turėtų juos numatyti⁶¹.

Antruoju atveju, objektyvieji pažeidimo požymiai pasireiškia neteisėta darbuotojo veikla, kuri prieštarauja norminių teisės aktų nustatytoms taisyklėms. Šiuo atveju pažeidimas dažniausiai padaromas veikimu, kuomet yra pranešama valstybės, tarnybos, komercinė ar technologinė paslaptis konkuruojančiai įmonei, tačiau gali būti padaroma ir neveikimu, kuomet darbuotojas galėjo ir turėjo užkirsti kelią paslapties atskleidimui, tačiau sąmoningai, suprasdamas veikos žalingumą nesiima priemonių to išvengti. Konkuruojančios įmonės (konkurentai) DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkto prasme suprantamos taip pat kaip ir pagal Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymo⁶² 3 straipsnio 9 dalį, t. y. kaip ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija.⁶³ Subjektyvieji požymiai pasireiškia tiesiogine arba tam tikrais atvejais netiesiogine tyčia. Paslapties pranešimas konkuruojančiai įmonei, tai atitinkamų duomenų perdavimas žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, pateikiant susipažinti ir pan., taip pat tam tikrų daiktų perdavimas, persiuntimas, parodymas ir pan. Šis pažeidimas padaromas tyčiais veiksmais. Pagal CK 1.116 straipsnio 4 dalį asmuo, atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį, gali būti atleistas nuo atsakomybės, jeigu įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais. DK 36 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams.

Tuo remiantis bei vadovaujantis CK 1.1 straipsnio 3 dalimi darytina išvada, *kad komercinės arba technologinės paslapties atskleidimas gali būti pateisinamas visuomenės saugumo interesais, net jei toks pažeidimas ir atitinka visus šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius*. Ją atskleidusiam darbuotojui negali būti taikoma drausminė atsakomybė, jeigu jis įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais. Darbuotojas turėtų įrodyti, kokia reali grėsmė gyvybei, sveikatai, turtui yra pašalinta jam atskleidus komercinę ar technologinę paslaptį, arba kokia reali grėsmė ir koku būdu būtų kilusi minėtoms vertybėms, jeigu jis nebūtų atskleidęs paslapties.⁶⁴

⁶¹Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 4.

⁶² Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas, *Valstybės žinios*, nr. VIII-1099.

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga Nr. 45. Teismų praktika, 2004.

⁶⁴ *Ibid.*

Tiesioginės tyčios atveju, darbuotojas savo aktyviais veiksmais, suprasdamas savo veikos neteisėtumą bei žalingumą, praneša konkuruojančiai įmonei, valstybės, tarnybos, komercinę ar technologinę paslaptį. Nors šios įstatymo dalies konstrukcija suponuoja, kad neteisėta veika padaroma tiesiogine tyčia, tačiau tam tikrais atvejais ji gali būti padaroma ir netiesiogine tyčia, pavyzdžiui, specialiai paliekant priėjimą prie valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių, konkuruojančiai įmonei, suprantant savo veikos neteisėtumą ir sąmoningai leidžiant jai atsirasti.

Trečiuoju atveju, šio šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo objektyvieji požymiai pasireiškia neteisėta veikla, kuomet darbuotojas savo veikimu ar neveikimu, pažeidžia norminiuose teisės aktuose nustatytą tvarką ir atskleidžia valstybės, tarnybos, komercinę ar technologinę paslaptį, asmenims kurie neturi teisės į šią informaciją. Subjektyvioji pusė pasireiškia tiesiogine ir netiesiogine tyčia, kai darbuotojas, kuris pagal savo darbo pareigas, turėjo saugoti valstybės, tarnybos, komercinę ar technologinę paslaptį, tačiau savo aktyviais veiksmais, siekdamas neteisėtą ir žalingų padarinių tokią informaciją paviešino tam neturintiems teisės žinoti asmenims, arba sąmoningai leido tokią informaciją atskleisti.

DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte yra numatytas šiurkštus darbo drausmės pažeidimas dėl dalyvavimo veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. Vartojama sąvoka „dalyvavimas veikloje“ apima dalyvavimą veikloje tiek darbo, tiek ne darbo metu, išskyrus įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių numatytas išimtis. Kaip matyti iš pažeidimo formulotės, kokia veikla pripažintina nesuderinama su darbo funkcijomis turi būti numatyta įstatymuose arba kituose norminiuose aktuose, arba darbo taisyklėse, arba kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatose. Draudimų užsiimti tam tikra veikla ar veiklą, nesuderinamų su darbo funkcijomis, įtvirtinimas minėtuose aktuose ar dokumentuose yra vienintelis pagrindas, leidžiantis nustatyti, ar asmuo galėjo taip veikti ar ne, ar tokia asmens veikla laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Atskirų kategorijų darbuotojams norminių teisės aktų yra nustatyti įvairūs apribojimai užsiimti tam tikra veikla, pavyzdžiui, DK 114 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai.⁶⁵

⁶⁵Paulauskas A., *Darbo sutarties nutraukimas darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo pareigą*. VšĮ Vilniaus universiteto teisės klinika, 2007-08-21.

Panaši nuostata yra ir dėl papildomo darbo ar papildomų pareigų toje pačioje darbovietėje (DK 114str. 1d.).⁶⁶

Žvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto formuluotę galima išskirti dvi veikas, kurios bus laikomos šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu pagal šią dalį:

- 1) dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, taip pažeidžiant įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytus apribojimus;
- 2) dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinės ar darbo sutarties nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis. (Pavyzdžiui, aptariamasis pažeidimas gali būti konstatuotas, kai audito įmonėje dirbantis auditorius pažeidžia Audito įstatymo 27 straipsnio 2 dalyje nustatytą draudimą dirbti ar eiti kitas mokamas pareigas kitose įmonėse, išskyrus darbą Auditorių rūmuose, profesinėse auditorių asociacijose, taip pat mokslinį, kūrybinį arba pedagoginį darbą; kai pedagogas dalyvauja veikloje, nesuderinamoje su gera morale).⁶⁷

Aptariamojo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo konstatavimas galimas, kai darbuotojas nustatytus apribojimus pažeidžia arba dalyvauja veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, tiek darbo, tiek ir ne darbo metu, išskyrus įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių numatytas išimtis. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas pažeidžia darbo sutartyje sullygtą sąlygą nedirbti konkuruojančioje įmonėje, tai tokios darbo sutarties sąlygos pažeidimas gali būti vertinamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, numatytas DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punkte. Esant ginčui teisme, šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą faktas paprastai gali būti įrodinėjamas visomis CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyje numatytomis įrodinėjimo priemonėmis, tačiau darbuotojo dalyvavimo veikloje, kurioje yra nusikaltimo ar baudžiamojo nusižengimo arba administracinio teisės pažeidimo sudėtis, faktas gali būti konstatuotas tik tada, kai tokia darbuotojo veika yra nustatyta kompetentingo organo dokumentu, pavyzdžiui, įsiteisėjusiu apkaltinamuoju nuosprendžiu, įsiteisėjusiu sprendimu (nutarimu, nuosprendžiu) atleisti asmenį nuo baudžiamosios atsakomybės

⁶⁶Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

⁶⁷Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga Nr. 45. Teismų praktika, 2004.

nereabilituojančiais pagrindais (BK 36-40 straipsniai, 93 straipsnis), įsiteisėjusiu nutarimu skirti administracinę nuobaudą (CPK 177 straipsnio 4 dalis).⁶⁸

Išskyrus DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto veikos atvejus reikia nustatyti jų objektyvius bei subjektyvius požymius. Žvelgiant į darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse ar darbo sutarčių nuostatose įtvirtintus draudimus dalyvauti tam tikroje veikloje arba įsipareigojimus nedalyvauti tam tikroje veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, reikia pastebėti, kad paprastai tokie draudimai ir įpareigojimai būna abstraktus pobūdžio, todėl gali kilti neaiškumo dėl tokių nuostatų taikymo darbuotojų atžvilgiu. Objektyvieji požymiai pasireiškia darbuotojo neteisėta veika veikimu kuris prieštarauja šio įstatymo punkto taisyklėms, tai reiškia pažeidimo konstatavimas galimas, kai darbuotojas nustatytus apribojimus pažeidžia arba dalyvauja veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, tiek darbo, tiek ir ne darbo metu. Išskyrus numatytas išimtis, pavyzdžiui, kai pedagogas dalyvauja veikloje, nesuderinamoje su gera morale ar valstybės tarnautojas užsiima asmeniniu verslu. Subjektyvieji požymiai pasireiškia tiesiogine tyčia arba neatsargumu dėl darbuotojo nerūpestingumo. Darbuotojas gali užsiimti veikla kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklės, kolektyvines ar darbo sutartis yra nesuderinama su darbo funkcijomis to siekdamas, nors ir žinodamas, kad tokia veikla, pažeidžia norminius teisės aktus, ir yra laikoma šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu pagal DK 235str. 2 dalies 3 punktą. Taip pat darbuotojas gali užsiimti tokia neteisėta veika, nežinodamas, kad ji sukelia teisinės pasekmės pagal DK 235str. 2 dalies 3 punktą ir yra nesuderinama su jo atliekamomis darbo funkcijomis, tačiau pagal savo darbo pobūdį, galėjo ir turėjo tai numatyti.

Remiantis teismų praktika pripažįstama, kad *konkuravimas su darbdaviu* teismų praktikoje pripažįstamas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu DK 235 str. 2 d. 3 p. pagrindu, kaip dalyvavimas veikloje, kuri pagal *įstatymų*, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis⁶⁹. Tai išplečia šio punkto taikymą ir nustato naują požymį pagal kurį darbo drausmės pažeidimą laikome šiurkščiu. Darbo santykiuose lingvistiškai aiškinant 235str. 2 dalies 3 punktą, to negalėjome numatyti. Praktikoje iškylančiuose klausimuose dėl šio įstatymo taikymo, įrodinėjimo pareigą, kaip stipresnioji darbo santykių šalis turi darbdavys. Taikant nagrinėjamą nuostatą, gali kilti neaiškumo, ar įstatymų leidėjas draudžia dalyvauti

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga Nr. 45. Teismų praktika. 2004.

⁶⁹ Panevėžio apygardos teismo civilinių bylų skyriaus nutartis byloje Nr. 2A-634-755/2015 .

kitoje veikloje apskritai ar tik darbo metu. Manytume, toks draudimas yra visuotinis, jis apima veiklą ne tik darbo metu.⁷⁰

DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatytas šiurkštus darbo drausmės pažeidimas yra laikomas pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas. Ši darbo pareigų pažeidimo sudėtis, šiek tiek primena buvusio Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 2 dalyje buvusį darbo sutarties nutraukimo pagrindą – atleidimą iš darbo dėl pasitikėjimo praradimo. Taip pat panašią formuluotę galime rasti ir Valstybės tarnybos įstatyme, šio įstatymo 2 straipsnio 13 dalyje piktnaudžiavimas tarnyba priskirtas prie šiurkščių pažeidimų ir apibrėžiamas kaip veika, kai tarnybinė padėtis naudojama ne tarnybos interesais arba ne pagal įstatymus ar kitus norminius teisės aktus, arba savanaudiškais tikslais ar dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat veiksmai, kuriais viršijami suteikti įgaliojimai ar savavaliaujama⁷¹. Galima teigti, kad DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktu, siekiama ir korupcijos prevencijos tikslų, nes nusikalstamos veikos viešame sektoriuje siekiant asmeninės naudos, pagal Korupcijos prevencijos įstatymą yra priskiriamos prie korupcinių nusikaltimų.

Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarimu (toliau – LAT): „Darbuotojo pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų, reiškiasi tuo, kad darbuotojas formaliai veikia vykdydamas savo darbo funkcijas, tačiau iš tikrųjų jo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems realizuoti yra su juo sudaryta darbo sutartis, ja (darbuotojo veikla) pažeidžiami teisingumo ir sąžiningumo principai, siekiama ne vykdyti pavestas darbo funkcijas, o, prisidengiant jų vykdymu, veikiama siekiant iš darbdavio ar kitų asmenų gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba kitų asmeninių paskatų realizavimo tikslu”.⁷² Kaip nurodo LAT, tai gali būti, pavyzdžiui, materialinių vertybių naudojimas ne pagal paskirtį, jų naudojimas asmeninių poreikių tenkinimui, sumažinimas ar padidinimas padaryto darbo apimčių, įkainių ir panašiai. Atsižvelgiant į tai, galima nustatyti šios veikos subjektyviuosius požymius, toks pažeidimas gali būti padaromas ne vien tik aktyviais darbuotojo veiksmais, bet taip pat ir neveikimu. Darbuotojo kaltės forma – tyčia.⁷³

⁷⁰ Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

⁷¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios*, 1999, nr. [66-2130](#), 2002.

⁷² 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, p. 160.

⁷³ *Ibid.*

Aiškindamas neteisėtų pajamų sąvokos reikšmę DK 235 str. 2 d. 4 p. prasme, LAT konstatuoja, kad neteisėtos pajamos turi būti suprantamos kaip bet kokia neteisėta turtinė nauda (pinigai, daiktai, turtinės reikalavimo teisės ir kita). Kitos asmeninės paskatos apibrėžiamos kaip visi asmeniniai darbuotojo veikimo (neveikimo) motyvai (pvz., kerštas, pavydas, siekimas nuslėpti darbo trūkumus, neteisėtas paslaugų teikimas). Norint konstatuoti šio pažeidimo padarymo faktą nereikia nustatyti, ar buvo realiai pasiekti tie tikslai, kurių darbuotojas siekė pasinaudodamas pareigomis, nes tai tam neturi reikšmės.⁷⁴ Iš to galima daryti išvadą, kad objektyvieji požymiai pasireiškia darbuotojo netinkamu pareigų vykdymu tiek veikimu tiek neveikimu, kuomet yra siekiama asmeninės naudos. Biurokratizmo sąvoka pateikiama Seimo kontrolierių įstatyme⁷⁵. Jame biurokratizmas apibrėžiamas kaip pareigūno veika, kai vietoj reikalų sprendimo iš esmės laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spręsti pareigūno kompetencijai priklausančius klausimus, vilkinama priimti sprendimus ar atlikti savo pareigas bei kitaip blogai ar netinkamai valdoma (atsisakoma informuoti asmenį apie jo teises, sąmoningai pateikiamas klaidinantis ar netinkamas patarimas). Taip pat toks pareigūnų darbas, kai nevykdomi arba blogai vykdomi įstatymai ar kiti teisės aktai. Biurokratizmo subjektais darbo teisės prasme, remiantis anksčiau nurodytu LAT nutarimu Nr. 45, laikomi – „atitinkamas pareigas einantys ir organizacines, tvarkomąsias ar ūkines-administracines funkcijas atliekantys darbuotojai, atliekantys minėtas veikas, pavyzdžiui, įmonės, įstaigos, organizacijos administracijos pareigūnai, struktūrinių padalinių vadovai ir kiti“. Savavaliavimas aiškintinas, kaip akivaizdus teisės aktų nustatytos pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos nepaisymas, pavyzdžiui., darbuotojo veikimas akivaizdžiai ir nepateisinamai nepaisant nustatytos jo kompetencijos, veiksmų atlikimas ignoruojant privalomą jų atlikimo tvarką.⁷⁶ LAT byloje 3K-3-107/2013 yra nurodęs, jog Darbuotojas privalo laikytis ne tik darbo sutartyje ar vidaus tvarkos taisyklėse nustatytų reikalavimų, bet ir dirbti dorai bei sąžiningai, laikytis įstatymų ir darbo drausmės, tausoti darbdavio turtą, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepažeisti darbdavio teisių ir įstatymų saugomų interesų (DK 35, 228 straipsniai)⁷⁷. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto prasme savavaliavimas aiškinamas kaip akivaizdus teisės aktų nuostatos pareigų vykdymo arba

⁷⁴Paulauskas A., *Darbo sutarties nutraukimas darbuotojui šurkščiai pažeidus darbo pareigą*, VšĮ Vilniaus universiteto teisės klinika, 2007-08-21.

⁷⁵Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymas, *Valstybės žinios*, 1998, nr. [110-3024](#).

⁷⁶Urmonas A., Pranevičienė B., *Administracinės diskrecijos esmė ir diskrecijos kontrolės galimybės*, *Jurisprudencija*, 2002, nr.32.

⁷⁷Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-107/2013.

teisių įgyvendinimo tvarkos nepaisymas, pavyzdžiui, darbuotojo veikimas akivaizdžiai ir nepateisinamai nepaisant nustatytos jo kompetencijos, veiksmų atlikimas ignoruojant privalomą jų atlikimo tvarką ir pan.⁷⁸

Atsakomybės atžvilgiu už šį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, nebūtina, kad nurodytos veikos būtų patvirtintos neteisėtomis teismo ar tardymo organų, tačiau būtina, kad darbdavys turėtų darbuotojo kaltės įrodymų. Atleidimo atveju už šį nusižengimą nebūtina veikų sistema, jis galimas ir už vienkartinį faktą⁷⁹. Vis gi šiuo atveju manytina, kad analizuojant šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sampratą, turėtų būti nustatyta veiksmų sistema, o ne vienas pažeidimas, tačiau įtvirtinta, kad esant antram pažeidimui, jis gali būti pripažintas šiukščiu (vieną šansą turėtume duoti asmeniui pasitaisyti).

Išskiriant šio šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius, pagal įstatymo formuluotę, galime nustatyti tris atvejus, kuomet galima taikyti šį šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo atvejį:

- 1) Pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų;
- 2) Savavaliavimas;
- 3) Biurokratizmas.

Tuo atveju jei darbuotojas, pasinaudodamas pareigomis, įvykdo veikas, turinčias vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo ar neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą, o ne pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas tai darbuotojo pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau. Nuo DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte numatyto pažeidimo - neteisėto atlyginimo paėmimo, jis gali būti atskiriamas pagal tai, kad pastarojo pažeidimo padarymo atveju yra, arba siekiama, kad būtų tam tikras susitarimo elementas tarp darbuotojo imančio neteisėtą atlyginimą, ir jį duodančio asmens. Savavaliavimo sąvoka DK nėra atskleista, jo prasme padeda išvelgti jau minėtas LAT nutarimas⁸⁰. Žodis savavaliauti aiškinamas „savavališkai elgtis“⁸¹. DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto prasme savavaliavimas aiškintinas kaip „akivaizdus teisės aktų nustatytos pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos

⁷⁸Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2010.

⁷⁹Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

⁸⁰Lietuvos 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.

⁸¹Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, Vilnius, 1993, p. 680

nepaisymas⁸². Tai galėtų būti, pavyzdžiui, darbuotojo veikimas akivaizdžiai ir nepateisinamai nepaisant nustatytos jo kompetencijos, veiksmų atlikimas ignoruojant privalomą jų atlikimo tvarką.⁸³

Šio šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo atveju, kaip ir anksčiau aptartų pažeidimų nustatymo ir vertinimo sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas priskirtinas prie šiurkščių, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyviusius ir subjektyviusius požymius, darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes.⁸⁴

Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Šis šiurkštus darbo drausmės pažeidimas yra numatytas DK 235 straipsnio 2 dalies 5 punkte. Pagal šį punktą prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų priskiriama moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Konstitucijos 29 straipsnis draudžia varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas dėl jo lyties. Ši nuostata detalizuojama Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, kurio 2 str. įtvirtinta ir moterų, ir vyrų lygių teisių pažeidimo sąvoka. Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties.⁸⁵

Norint tiksliau atskleisti šio pažeidimo požymius, reikia išskirti šio pažeidimo formuluotėje esamas veikas, už kurias galime taikyti, šį šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo atvejį:

- 1) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas;
- 2) seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų.

Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas aiškintinas taip pat kaip Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 2-4 dalyse, pagal kurias moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas - tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl lyties. Tiesioginė diskriminacija dėl lyties - pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekimas, taip pat teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties, išskyrus įstatyme

⁸² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Valstybės žinios*, 2002, nr.64-2569.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga Nr. 45. Teismų praktika, 2004.

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2006.

⁸⁵ Moterų ir vyrų lygios galimybės, Teisės normos, instituciniai mechanizmai, politika ir programos, Pranešimas apie padėtį Lietuvoje, gap.lt/vp-content/pranešimas_apie_padeti_lietuvoje.

nustatytas išimtis. Netiesioginė diskriminacija dėl lyties - veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas ar privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas vienai iš lyčių⁸⁶. Seksualinio priekabiavimo prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų sąvoka aiškintina panašiai, kaip ir pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 5 dalį, t. y. kaip darbuotojo užgaulus, žodžiu ar veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su minėtais asmenimis. Žvelgiant plačiau apie tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją objektyviaja prasme (veikimu, neveikimu) tiesioginė diskriminacija reiškia pasyvų ar aktyvų elgesį su asmeniu, kai dėl jo lyties taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatyme nustatytas išimtis. Subjektyvieji požymiai gali pasireikšti tiek tiesiogine tiek netiesiogine tyčia. Pažymėtina, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 straipsnis reglamentuoja darbdavio, taigi ir jo atstovų, pareigas įgyvendinant lygias moterų ir vyrų teises darbe, o to paties įstatymo 6 straipsnis nustato, kad darbuotojo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias galimybes, jeigu jis dėl asmens lyties:

- 1) už tokį pat darbą taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo arba darbo apmokėjimo sąlygas;
- 2) organizuodamas darbą, sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas;
- 3) skiria darbuotojui drausminę nuobaudą, keičia darbo sąlygas, perkelia į kitą darbą arba nutraukia darbo sutartį;
- 4) persekioja darbuotoją, pateikusį skundą dėl diskriminacijos⁸⁷.

Netiesioginė diskriminacija objektyviaja prasme apima veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje prastesnėje padėtyje negu kitos lyties asmenys. Tai pasireiškia teisės normų ar vertinimo kriterijų, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas ar privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas vienai lyčiai.⁸⁸

Seksualinis priekabiavimas įstatyme apibrėžiamas kaip nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią,

⁸⁶Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, *Valstybės žinios*, 1998, nr. 112-3100, (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

⁸⁷*Ibid.*

⁸⁸*Ibid.*

priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką, o priekabiavimas – kaip nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Atsižvelgiant į esamą formuluotę seksualinis priekabiavimas šiuo atveju sukels pasekmes, jei bus seksualiai priekabiuojama prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Seksualinis priekabiavimas pasireiškia :

- 1) Šis elgesys yra užgaulus. Siekiama įžeisti asmens orumą;
- 2) Elgesys pasireiškia tos pačios ar priešingos lyties asmeniui, tačiau toks elgesys pasireiškia dėl asmens lyties;
- 3) Šis elgesys gali pasireikšti ne tik tarp darbuotojų tarpusavyje, bet ir tarp darbuotojo bei trečiųjų asmenų, pavyzdžiui, tie patys lankytojai ar interesantai⁸⁹.

Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiais būdais, pavyzdžiui, žodinio pobūdžio elgesiu, tarkim, įvairiais seksualinio pobūdžio siūlymais, užuominomis, pokalbiais ir panašiai. Taip pat fizinio pobūdžio elgesiu – atitinkamų kūno vietų, nebūtinai intymių, lietimui, tapšnojimu, mirksėjimu, tam tikrų gestų rodymu ir kitais veiksmais kuriais yra verčiama jaustis darbuotoja ar darbuotojas nepatogiai, bei išreiškiamas seksualinio pobūdžio elgesys.⁹⁰ Pasitaiko ir kitokių situacijų: nuotraukų ar piešinių rodymu, elektroninių laiškų ar trumpųjų (sms) žinučių siuntinėjimu su seksualinio pobūdžio užuominomis, grafiniais pornografinio pobūdžio vaizdais, netinkamomis dovanomis ir kita. Pažymėtina, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas po 2005 m. liepos 5 d. pataisos⁹¹ išplėtė moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo sampratą. Toks pažeidimas dabar apima ir priekabiavimą bei seksualinį priekabiavimą. Manytume, kad šiuo metu tikslinga pakeisti atitinkamai ir pačią DK 235 str. 2 d. 5 p. įtvirtintą šiukštaus darbo pareigų pažeidimo formuluotę, nes pagal esamą įstatymo formuluotę priekabiavimas neįeina į DK 235 str. 2d. 5p. sudėtį, todėl neatitinka būtinųjų šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymių.⁹² Esant tokiam atvejui priekabiavimą, kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą būtų galima įrodinėti DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto prasme, kaip kitą nusižengimą, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Seksualinio priekabiavimo kaip šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo rūšis ir jos įrodinėjimo problematika ne kartą aptarta

⁸⁹Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, Valstybės žinios, 1998, nr. 112-3100, (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

⁹⁰*Ibid.*

⁹¹*Ibid.*

⁹²Paulauskas A., Darbo sutarties nutraukimas darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo pareigą, VŠĮ Vilniaus universiteto teisės klinika, 2007-08-21.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje. Pavyzdžiui LAT byloje 3K-3-309/2012⁹³ susiklostė situacija, kuomet dėl seksualinio priekabiavimo atvejo, buvo atnaujintas teismo procesas, ir teismui teko vertinti situaciją, pagal kurią įstatymų redakciją vertinti šį atvejį. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo⁹⁴ (originali redakcija, įsigaliojusi 1999 m. kovo 1 d.) 2 straipsnio 3 dalis seksualinį priekabiavimą apibrėžė kaip užgaulų, žodžiu ar fiziniu veiksniu išreikštą seksualinio pobūdžio elgesį su asmeniu, su kuriuo sieja darbo, tarnybiniai ar kitokio priklausomumo santykiai.⁹⁵ Vėliau ši įstatymo norma buvo tikslinta, panaikinant priklausomumo kriterijų, bet jos esmė liko nepakitusi, o tik sukonkretintos tam tikros detalės, nurodant elgesio tikslus ar padarinius. Taigi, Lietuvos įstatymų leidėjas seksualinį priekabiavimą kaip neleistiną elgesį teisės aktuose įtvirtino siekdamas apsaugoti visus asmenis vyrus ir moteris nuo nepagarbaus ir juos žeminančio elgesio, nuo kėsinosi į asmens orumą ir kitas pamatines vertybes. Būtent tokį efektą turi priekabiavimas ar seksualinis priekabiavimas asmeniui, į kurį jis nukreiptas. Tokia šio reiškinių esmė lemia tai, kad nors ginčas kilo 1999 metais, jo turinys turi būti atskleidžiamas ne tik pagal tuo metu galiojusią įstatyminę sampratą, bet ir atsižvelgiant į šiuolaikinį teisinį reglamentavimą tarptautiniu mastu. Teisėjų kolegija nagrinėjamoje byloje, aiškindama 1999 metais galiojusios normos prasmę, atsižvelgia ir į sprendimo priėmimo metu galiojančias Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 ir 7 dalių nuostatas, kurios atkartoja 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB⁹⁶ dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo nuostatas, įtvirtindamos, kad seksualinis priekabiavimas reiškia nepageidaujamą užgaulų, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštą seksualinio pobūdžio elgesį su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką; o priekabiavimas reiškia nepageidaujamą elgesį, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.⁹⁷

⁹³Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje nr. 3K-3-309/2012.

⁹⁴Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, *Valstybės žinios*, 1998, nr. 112-3100, (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

⁹⁵Palidaukaitė J., *Valstybės tarnautojų veiklos teisinis reglamentavimas: etinis aspektas*, KTU, Viešoji politika ir administravimas. 2003, Nr.4.

⁹⁶ Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). Prieiga per internetą <http://eur-lex.europa.eu>, žiūrėta 2016-03-26.

⁹⁷Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio mėn. 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje A. C. v. Lenkijos Respublikos ambasada, nr. 3K-3-309/2012.

Svarbus aspektas šioje situacijoje yra, kad naujasis seksualinio priekabiavimo apibrėžimas nėra iš tolo nepanašus į iki jo galiojusį, kuris buvo įtvirtintas dar pirmoje 1998 m. gruodžio 23 d. priimtoje Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo redakcijoje - tai užgaulus, žodžiu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, su kuriuo sieja darbo, tarnybiniai ar kitokio priklausomumo santykiai⁹⁸. Sulyginus šiuos du apibrėžimus akivaizdu, kad naujoji įstatymo nuostata ne tik aiškiai pabrėžia seksualinio priekabiavimo tikslą, bet ir yra gerokai liberalesnė bei išplečianti tiek seksualinio priekabiavimo kaip veikos subjektų, tiek nukentėjusiųjų ratą. Pagal galiojusį apibūdinimą seksualinis priekabiavimas buvo galimas tik tarp asmenų, kuriuos siejo tarnybiniai ar kitokio priklausomumo santykiai, pavyzdžiui tarp įmonės vadovo ir darbuotojo, tuo tarpu dabar tokio griežto apibrėžtumo neliko, ir seksualinis priekabiavimas tapo teisiškai apibrėžtas ir realus ne tik tarp darbuotojų tarpusavyje, bet ir tarp darbuotojo bei trečiųjų asmenų. Tai vertintina teigiamai, nes tokiu būdu savo teises galės apginti asmenys, kurie anksčiau to padaryti negalėjo dėl nepakankamo šios neteisėtos veikos teisinio reglamentavimo, pavyzdžiui, tie patys lankytojai ar interesantai.⁹⁹

Tiek nacionalinės, tiek Europos Sąjungos teisės normose nurodoma, kad seksualiniu priekabiavimu laikomas seksualinio pobūdžio užgaulus elgesys; galiojančiuose teisės aktuose papildomai nurodoma, kad jį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui. Taigi, tiek 1999 metais, tiek šiuo metu galiojančios teisės normos nenustato, kad seksualiniam priekabiavimui konstatuoti reikia įrodyti neteisėtą ketinimą; tokią išvadą patvirtina ir Teisingumo Teismo praktika¹⁰⁰ (pvz., byla *Lebedev v Commission*, bylos Nr. F-42/10, Rink. p. I-0000).¹⁰¹

Darytina išvada, kad darbdavys, įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, privalo:

- 1) Priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus, išskyrus atvejus, kai atitinkamą darbą gali atlikti tik konkrečios lyties atstovas;
- 2) Sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 3) Naudoti vienodus darbo kokybės vertinimo kriterijus;
- 4) Už tokį patį darbą mokėti vienodą užmokestį;

⁹⁸Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, *Valstybės žinios*, 1998, nr. 112-3100, (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

⁹⁹*Ibid.*

¹⁰⁰Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio mėn. 26 d. nutartis, priimta civilinėje byloje A. C. v. Lenkijos Respublikos ambasada, nr. 3K-3-309/2012.

¹⁰¹Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas byloje *Lebedev v Commission* Nr. F 42/10, Rink. p. I-0000..

- 5) Imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo;
- 6) Imtis priemonių, kad nebūtų persekiojamas darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos.¹⁰²

Apibūdinant seksualinio priekabiavimo kaip veikos požymius, galima išskirti tokias jam labiausiai būdingas ypatybes:

- 1) asmeniui nepageidaujamas seksualinio pobūdžio elgesys;
- 2) tikslas – siekis įžeisti, sukurti bauginančią, žeminančią, priešišką aplinką, arba kurios nors ar abiejų aplinkybių buvimas;
- 3) auka gali būti ir tos pačios kaip priekabiautojas lyties.¹⁰³

Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte įtvirtintas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas padaromas atsisakant teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti arba tokiais atvejais suteikiama žinomai neteisinga informacija. Tokia pažeidimo formuluotė leidžia manyti, kad teikti informaciją gali įpareigoti įvairūs norminiai teisės aktai, t.y. norminio akto lygmuo šio pažeidimo padarymui reikšmės neturi, svarbu tik pats pareigos teikti informaciją jame įtvirtinimo faktas. Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte nurodyto pažeidimo kaip neteisėtos veikos subjektu turėtume laikyti darbdavį, o tiksliau teisėtą darbdavio atstovą, pavyzdžiui įmonės vadovą, o ne darbuotoją, kuris vykdo jam priskirtą funkciją teikti informaciją, pavyzdžiui, lankytojams ar interesantams, kurio atsisakymas teikti informaciją turėtų būti vertintinas kaip neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais, numatytas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte.¹⁰⁴ Darbo pareigų pažeidimas, kai neleistinais elgiama su lankytojais ar interesantais padaromas asmenų aptarnavimo srityje, teikiant jiems įvairaus turinio informaciją, nes tai yra arba tiesioginė, arba viena iš tiesioginių darbuotojo darbo funkcijų. Tuo tarpu aptariamam atveju, norminiuose teisės aktuose yra konkrečiai įtvirtinama pareiga teikti informaciją, tokiu atveju yra nurodoma ir kokia konkrečiai kiekvienu atveju turi būti teikiama informacija. DK numatyta nemažai atvejų, įpareigojančių darbdavį (kartu ir jo atstovus) teikti informaciją. Pavyzdžiui, DK 23 straipsnio 1 dalies 5 punkte nustatyta darbdavio pareiga nemokamai teikti būtiniausią informaciją darbuotojų atstovams darbo klausimais apie įmonę veiklą. Dar platesnės darbdavio pareigos informuoti darbuotojų atstovus įtvirtintos DK 22 str. 1 dalies 7 punkte,

¹⁰²Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, *Valstybės žinios*, 1998, nr. 112-3100, (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais).

¹⁰³*Ibid.*

¹⁰⁴Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004., p. 338.

DK 47 str. 2 ir 4 dalyse. DK 89 str. 1 dalyje nustatyta pareiga darbdaviams informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas ir apie kai kurias kitas su pretendentų įdarbinimu susijusias sąlygas.¹⁰⁵ Visais paminėtais atvejais privalomos informacijos nepateikimas gali būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas ir tapti pagrindu pažeidusiam šią pareigą darbdavio atstovui taikyti drausminę atsakomybę. Kaip jau minėta, atskiri įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja darbdavį, taigi kartu ir jo atstovus, arba tiesiogiai konkretų darbuotoją teikti informaciją, todėl šį šiurkštų darbo pareigos pažeidimą gali padaryti tik nurodyti subjektai. Kaip matyti, tokia pareiga turi būti numatyta būtinai kuriame nors akte, kurio lygmuo šiuo atveju reikšmės neturi. Teikti tam tikrą informaciją pareigą darbdavys turės ir kai norminiame teisės akte yra numatyta kito subjekto teisė gauti informaciją. Žinoma neteisingos informacijos teikimas yra sąmoningas tikrovės neatitinkančios, klaidinančios informacijos teikimas.¹⁰⁶ Iš to galime daryti išvadą, kad subjektyviųjų požymių prasme jis padaromas tik tyčiniiais veiksmais. Aptariamojo pažeidimo konstatavimui esminės reikšmės neturi aplinkybė, kam būtent, bendradarbiams, darbdaviui, interesantams, lankytojams, valstybės institucijoms ar kitiems asmenims informacija nebuvo pateikta arba buvo pateikta žinomai neteisinga informacija, svarbu išsiaiškinti, kad esant tam tikro subjekto teisėtam reikalavimui pateikti informaciją, ji nebuvo pateikta įstatymų, kitų teisės aktų nustatyta tvarka, terminais, forma, apimtimi ir kt. arba buvo pateikta žinomai neteisinga, dėl to galima spėsti, kad objektyvieji šios veikos požymiai pasireiškia tiek veikimu tiek neveikimu.¹⁰⁷

Vertinant šį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą tiek Konstitucijoje, tiek DK, tiek Visuomenės informavimo įstatyme, tiek Lietuvos Respublikos Teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatyme,¹⁰⁸ visuose įstatymuose kuriuose yra reglamentuota informacijos teikimo taisyklės yra aiškiai nurodoma, kad teisę teikti ir gauti informaciją gali riboti tik įstatymai. Vadinasi, ne atsisakymas teikti informaciją, o informacijos teikimas turi būti prioritetas, būtina vadovautis kiekvienu konkrečiu atveju sprendžiant, ar yra pagrindo riboti informacijos teikimą. Aiškinat tokias nuostatas Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 6 punkte įvardinto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo

¹⁰⁵ Nekrošius I., et.al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004., p. 339.

¹⁰⁶ Paulauskas A., Darbo sutarties nutraukimas darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo pareigą, VšĮ Vilniaus universiteto teisės klinika, 2007-08-21.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktika, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika. 2004.

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos Teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas, *Valstybės žinios*, 2000, nr. [10-236](#).

kontekste, galima daryti išvadą, kad šis pažeidimas padaromas ne tik, kai informacija neteikiama, kai norminiai teisės aktai numato pareigą ją teikti, bet ir tada, kai norminiame teisės akte yra įtvirtinta kito subjekto teisė gauti informaciją. Tokiu atveju atsisakyti teikti informaciją galima tik tada, kai prašomos informacijos negalima pateikti dėl konkrečių įstatymuose įvardintų priežasčių. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas Senato nutarime Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ yra išskyręs du atvejus kuomet pažeidimą pagal šio straipsnio punktą galime laikyti šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu:

- 1) įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba darbo tvarkos taisyklės įpareigoja darbdavį, taigi kartu ir jo atstovus, arba tiesiogiai konkretų darbuotoją teikti informaciją;
- 2) darbdavio atstovai arba tiesiogiai įpareigotas darbuotojas atsisako ją teikti arba jos nepateikia įstatymų, kitų teisės aktų nustatyta tvarka, terminais, forma, apimtimi ir kt.¹⁰⁹

Veikos turinčios vagystės, sukčiavimo ar turto pasisavinimo elementų, kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas buvo laikomas dar galiojant Darbo sutarties įstatymui, jo 29 straipsnio 7 punkte buvo numatyta galimybė atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva, jei darbuotojas įvykdo turto grobimą darbovietėje arba kai darbuotojas tyčine neteisėta veika padaro darbdaviui nuostolių¹¹⁰. Šia teisės norma siekiama apsaugoti darbdavio nuosavybę, todėl kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, už kurį gali būti taikomas atleidimas iš darbo yra numatytas ir Rusijos Federacijos darbo kodekse, 81 straipsnio 6 dalies 4 punkte, numatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, jeigu jis darbe įvykdė vagystę, taip pat ir nedidelės vertės, iššvaistė arba sunaikino svetimą turtą.¹¹¹ Šiuo metu galiojančiame DK ši šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo nuostata yra kur kas labiau sukonkretinta ir yra aiškiai numatyta kurioms teisės pažeidimų sudėtims esant, darbuotojas gal būti pripažintas šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas. DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, kuris numato šį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, yra įvardintos keturios teisės pažeidimų sudėtys:

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktika, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika. 2004.

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, *Valstybės žinios*, 1991, nr. 36-973.

¹¹¹ Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001, 197-F3. Prieiga per internetą <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html>, žiūrėta 2016-03-05.

- 1) Vagystė - slaptas ar atviras svetimo turto pagrobimas (Baudžiamasis kodeksas (toliau – BK) 178str.) ;
- 2) Sukčiavimas – svetimo turto užvaldymas, svetimos turtinės teisės įgijimas, išvengimas turtinės prievolės arba jos panaikinimas apgaule (BK 182str.) ;
- 3) Turto pasisavinimas arba iššvaistymas – kaltininkui patikėto ar jo žinioje buvusio turto ar turtinės teisės negrąžinimas savininkui, jų išėikvojimas (BK 183str. ir 184str.) ;
- 4) Neteisėto atlyginimo paėmimas.¹¹²

Veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo požymių, pasižymi bendru dalyku – konkrečiu svetimu turtu. Turtu laikytini materialūs daiktai (kilnojamieji ir nekilnojamieji), pinigai, turtinės teisės ir turtinės pareigos. Neteisėto atlyginimo paėmimo dalyku gali būti bet kokia neteisėtai gaunama turtinė nauda – daiktai, (pinigai, paslaugų teikimas, darbų atlikimas ir panašiai).¹¹³ DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą nustato, kad jame numatytos veikos laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Vadinas, aptariamoms veikoms laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar dėl šių veikų buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas (BK 166 straipsnis), ar buvo surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas, ar buvo BK arba Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso (toliau – ATPK), nustatyta tvarka priimtas procesinis sprendimas, patvirtinantis šių veikų įvykdymą, svarbūs patys objektyvieji požymiai tai yra, kad būtų nustatyta padaryta neteisėta darbuotojo veika. Lyginant su Rusijos Federacijos darbo kodeksu, priešingai nei DK numatyta, kad atsakomybė kyla tik tada jeigu ši veika nustatyta įsiteisėjusiu baudžiamuoju teismo nuosprendžiu arba įsiteisėjusiu nutarimu dėl administracinės nuobaudos skyrimo. DK numatyta, kad veikų įvykdymas gali būti nustatytas ne tik įsiteisėjusiu apkaltinamuoju nuosprendžiu, įsiteisėjusiu sprendimu (nutartimi, nuosprendžiu) atleisti asmenį nuo baudžiamosios atsakomybės nereabilituojančiais pagrindais (BK 36-40, 93 straipsniai) arba įsiteisėjusiu nutarimu skirti administracinę nuobaudą, bet ir konkretaus įvykio faktų vertinimo pagrindu. Įstatymas suteikia teisę subjektui, turinčiam teisę skirti drausminę nuobaudą, pačiam įvertinti, ar darbuotojas įvykdė aptariamąsias veikas. Darbuotojui teisme

¹¹² Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004., p. 340.

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga, Teismų praktika. 2004.

ginčijant drausminę nuobaudą, paskirtą už šias veikas, darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas jas įvykdė. Aptariamųjų veikų faktai teisme gali būti nustatomi visomis CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytomis įrodinėjimo priemonėmis, tačiau vien tik duomenys apie tai, kad yra pradėtas ikiteisminis tyrimas arba surašytas administracinio teisės pažeidimo protokolas, nėra pakankamas pagrindas pripažinti, jog darbuotojas įvykdė aptariamąsias veikas.

Įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui ir norint pripažinti, kad darbuotojas yra atlikęs šiurkštų darbo drausmės pažeidimą pagal šį punktą, tam turi nelikti jokių pagrįstų abejonių, dėl šio nusižengimo. Teismas, sprenddamas, ar darbdavys tinkamai įvykdė įrodinėjimo pareigą, privalo atsižvelgti į bendruosius įrodymų pakankamumo ir patikimumo civiliniame procese principus, taip pat į bylos materialinį teisinį pobūdį, šiuo atveju – darbo bylos specifiką, kuri gali nulemti teismo parinktus įrodymų pakankamumo kriterijus (CPK 176 straipsnio 1 dalis). Tokiai teismo pozicijai pritariame ir mes. Pažymėtina ir tai, jog sprendžiant kad darbuotojas atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, požymių, turi būti įrodyta tokiu laipsniu, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių šio fakto egzistavimo.¹¹⁴ Tai konstatuota LAT civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje V. B., R. Ž. v. AB „Panevėžio duona“, bylos Nr. 3K-3-513/2004; 2007 m. gruodžio 22 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje A. S. v. UAB „Grasta“, bylos Nr. 3K-3-615/2007; Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 6 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje V. N. v. UAB „Einhell Balticum“, bylos Nr. 3K-3-265/2012).¹¹⁵

Nagrinėjant subjektyvius šio šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius pažymėtina, kad DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte numatyti pažeidimai padaromi tik tyčiniiais darbuotojo veiksmais, taigi jų buvimas gali būti konstatuojamas tik nustatius, kad darbuotojo kaltė reikšėsi tyčios forma. DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte nurodytų veikų kvalifikavimui šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu neturi reikšmės turto ar turtinės naudos, kaip šių veikų dalyko, vertė. Veikų, turinčių vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo požymių, buvimo faktas gali būti konstatuotas ir tais atvejais, kai, jiems įvykus, materialinių vertybių trūkumas pagal apskaitos duomenis nėra nustatytas (pavyzdžiui, neapskaitytų materialinių vertybių vagystės atveju, nedidelio kiekio rūšiniais požymiais apibūdinamų daiktų vagystės atveju, kai jų trūkumas bendroje tos rūšies daiktų masėje

¹¹⁴Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-513/2004; 2007 m. gruodžio 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-615/2007; 2012 m. birželio 6 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-265/2012.

¹¹⁵Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyriaus 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1951-259/2015.

negali būti nustatytas, ir panašiai). Kaip jau ir aptarta anksčiau, LAT praktikoje nuosekliai pasisakoma, kad šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkto pagrindų konstatavimui nėra būtinas teismo nuosprendis arba administracinės atsakomybės taikymo aktas, darbuotojo neteisėti veiksmai gali būti įrodinėjami visomis CPK nustatytomis įrodinėjimo priemonėmis, kurių visuma turi lemti neabejotiną išvadą, kad darbuotojas tokius veiksmus atliko.¹¹⁶ Tai konstatuota LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *V. B. ir kt. v. AB „Panevėžio duona“*, bylos Nr. 3K-3-513/2004; 2006 m. gegužės 22 d. nutartyje, priimta civilinėje byloje *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, bylos Nr. 3K-3-351/2006; 2007 m. gruodžio 22 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *A. S. v. UAB „Grasta“*, bylos Nr. 3K-3-615/2007; 2011 m. gruodžio 30 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *O. K. v. UAB „Eksparas“*, bylos Nr. 3K-3-562; kt.¹¹⁷

Pažeidimo kvalifikavimui nėra reikšminga tai, ar jas padaręs darbuotojas anksčiau buvo pažeidęs darbo drausmę, ar jam buvo taikytos drausminio poveikio priemonės. Pastarosios aplinkybės reikšmingos drausminės nuobaudos už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą parinkimui DK 238 straipsnis, o ne DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte nurodytų veikų kvalifikavimui šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

Šiurkštaus darbo drausmės pažeidimas, kai darbuotojas darbo metu darbe buvo neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų yra vienas seniausiai taikomų šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymių. Šis pažeidimas buvo numatytas dar galiojant LTSR DĮK¹¹⁸, kurio 158 straipsnis reglamentavo nuobaudas už darbo pažeidimus, 4 punkte buvo numatyta, jog pasirodymas darbe neblaiviam, narkotinio ar toksinio apsvaigimo būklėje sukelia darbo drausmės pažeidimą. Galiojusiame įstatyme veiksmai, susiję su girtavimu, buvo laikomi darbo drausmės pažeidimu tada, kai jie atliekami darbo metu¹¹⁹ (TSRS aukščiausiojo teismo plenumo 1985 m. lapkričio 1d. nutarimo Nr. 15 3 p. Laikas, kurį nenormuotos darbo dienos darbuotojas yra darbe virš nustatytos bendros laiko trukmės, laikomas darbo laiku.). Už šiuos pažeidimus, padarytus dėl girtavimo, gali būti taikomos ir administracinės nuobaudos (baudos). Drausminės nuobaudos buvo galimos skirti už darbuotojo kaltai atliktus veiksmus (ar už neveikimą) nepriklausomai nuo kaltės

¹¹⁶Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-513/2004; 2006 m. gegužės 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-351/2006; 2007 m. gruodžio 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-615/2007; 2011 m. gruodžio 30 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-562.

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-213/2012.

¹¹⁸ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas, 1972.

¹¹⁹ TSRS aukščiausiojo teismo plenumo 1985 m. lapkričio 1d. nutarimas nr. 15, 3 p.

formos (tyčia, neatsargumas). Darbo drausmės pažeidimo subjektu galėjo būti tik asmenys, esantys darbo teisiniuose santykiuose su tam tikra organizacija ir privalantys laikytis joje nustatytos vidaus darbo tvarkos¹²⁰. Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 str. 6 d. 2 punkte taip pat yra numatyta, kad tai šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, kai darbuotojas darbo metu darbe buvo neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, nurodant, kad tai ne tik buvimas darbe apibrėžiamas ne tik kaip buvimas savo darbo vietoje, bet ir visoje organizacijos teritorijoje ar objekte, kuriame pagal darbdavio pavedimą darbuotojas vykdo savo funkcijas.¹²¹

Šiuo metu galiojančiame DK, šis pažeidimas nustatytas DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkte, kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas. Ši šiuo metu galiojanti įstatymo formuluo­ tė artima iki DK galiojusiam Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 9 punkto suformuluotai darbo sutarties nutraukimo pagrindui¹²². Kaip matome, šis šiurkštus darbo drausmės pažeidimas yra vienas seniausiai reglamentuojamų pažeidimų ir buvo numatytas, dar prieš atsirandant darbo drausmės institutui. Žvelgiant praktiniu požiūriu, jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka darbo užmokesčio (DK 123 str. 1 d.). Įstatymas nereglamentuoja, kaip turi būti nustatytas neblaivumas ar apsvaigimas. Teismų praktika vadovaujasi nuostata, kad tai, jog darbuotojas neblaivus arba apsvaigęs nuo toksinių medžiagų, gali būti patvirtinta ne vien medicinos išvada, bet ir kitomis įrodinėjimo priemonėmis. Jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų ir darbdavys jo nenušalino nuo darbo, tai neatima galimybės tokią būseną nustatyti kitais įrodymais.¹²³ Darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių ar toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu neatsižvelgiant į neblaivumo ar apsvaigimo mastą, neturi įtakos ir tai, ar darbuotojui už tai buvo taikytos ATPK nustatytos sankcijos.¹²⁴ Taip pat neatsižvelgiama ir į tai, kada darbuotojas alkoholinius gėrimus pradėjo vartoti, t.y. ar savo darbo laiku, ar ne. Pažymėtina ir tai, jog skirtingai nei dauguma kitų darbo drausmės pažeidimų atvejų,

¹²⁰ Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras, I. Nekrošius, V. Nekrašas, A. Dambrauskas ir kt.; sudarė I. Nekrošius, Vilnius: Mintis, 1988. p. 472.

¹²¹ Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001, 197-F3. Prieiga per internetą <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html>, žiūrėta 2016-03-05.

¹²² Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, nr. 36-973.

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“, Teismų praktika. 1996, Nr. 3-4, p. 41.

¹²⁴ Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

darbuotojo kaltė yra preziumuojama, kai jis darbo metu darbe pasirodo neblaivus.¹²⁵ Pažeidimo formuluotėje vartojama sąvoka „darbe“ aiškintina kaip bet kuri darbuotojo darbovietės vieta arba bet kuri kita vieta, kurioje darbuotojas turi būti dėl darbo funkcijų vykdymo. Tuo tarpu – “darbo metu” suprantamas kaip nustatytas oficialus laikas darbuotojui dirbti darbe per vieną darbo dieną. Tačiau yra ir tam tikros kategorijos darbuotojų, kurių darbo laikas nėra normuojamas, ar jų darbo laiko pabaiga siejama su tam tikrų užduočių atlikimu, kurias būtent atlikus darbuotojui darbuotojas nebebus laikomas, esantis darbe darbo metu. Todėl jeigu darbuotojas, būdamas neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, į darbovietę atvyksta, pavyzdžiui, poilsio dieną arba tokios būsenos yra darbovietėje, pasibaigus jo darbo laikui, tai negali būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal šį punktą. Sprendžiant, ar teisėtai darbuotojas yra atleistas iš darbo šiuo pagrindu, būtina nustatyti, ar yra įrodytas neblaivumo darbe faktas. DK nereglamentuoja, kaip turi būti nustatyti darbuotojo neblaivumo ar apsvaigimo faktai. Todėl juos darbdavys gali nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti teisės aktams.¹²⁶ Manytina, kad šiuo atveju DK galėtų būti įtraukta nuoroda į teisės aktą, kuriame numatyta neblaivumo nustatymo tvarka ir pagrindiniai nustatymo reikalavimai. Darbuotojo buvimas darbo metu darbe neblaivus gali būti vertinamas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu kai ši aplinkybė turi būti nustatoma pagal tokius faktorius:

- 1) darbuotojo neblaivumo faktą;
- 2) darbuotojo buvimo darbe faktą, tai yra buvimą darbovietėje, darbo vietoje ar kitoje vietoje, kur darbuotojas turi būti atlikdamas darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis;
- 3) buvimo darbo metu faktą, tai reiškia asmens buvimą darbe tuo metu, kai jis turi atlikti darbo pareigas ar vykdyti darbdavio užduotis.

Praktika yra nuosekli, kad neblaivus darbuotojo buvimas darbe paprastai nesuderinamas su tolesniu jo darbu. DK 235 straipsnyje tiesiogiai nustatyta, kad neblaivus darbuotojo buvimo darbe faktas gali būti laikomas ne paprastu, o didesnio laipsnio darbo drausmės pažeidimu. Esant šiurkščiam darbo drausmės pažeidimui, net ir nemažą darbo stažą turintis darbuotojas gali būti atleistas iš darbo už vienkartinį pažeidimą, jeigu nėra labai svarių argumentų, kurie paveiktų teismą nukrypti nuo bendrosios taisyklės,

¹²⁵Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje. Nr. 3K-3-800/2002.

¹²⁶Paulauskas A., Darbo sutarties nutraukimas darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo pareigą, VšĮ Vilniaus universiteto teisės klinika, 2007-08-21.

įtvirtintos DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte.¹²⁷ Tai konstatuota LAT civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartyje byloje Nr. 3K-3-272/2004.

Apžvelgus tai kas išdėstyta, galima teigti, kad pagal *DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą*, šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu laikome darbuotojo neblaivumą, apsvaigimą nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, kai tokios būsenos darbuotojas yra:

- 1) Darbo metu darbe;
- 2) Tokios būsenos tapo ne dėl įmonėje vykstančių gamybos procesų.¹²⁸

DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte nurodytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną. Teisės literatūroje neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) vadinamas pravaikšta. Pravaikštai be svarbių priežasčių gali būti prilyginti kai kurie kiti atvejai: 1) kai darbuotojas, sudaręs neterminuotą darbo sutartį, nutraukia darbą neįspėjęs apie tai nustatyta tvarka darbdavio arba nepasibaigus nustatytam įspėjimo apie darbo sutarties terminui (DK 127 str. 1 d. ir 2 d.); 2) kai darbuotojas, sudaręs terminuotą darbo sutartį, nutraukia darbą iki darbo sutarties termino pasibaigimo be darbdavio sutikimo (DK 127 str. 1 d. ir 2 d.); 3) kai darbuotojas atsisako laikinai būti perkeltas į darbo sutartimi nesulygtą darbą esant DK 121 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais¹²⁹. Tai taip pat vienas seniausiai taikomų šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymių, kuris numatytas ir kitų šalių darbo įstatymuose. Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 str. 6 d. 1 punkte taip pat yra numatyta, kad šiurkštus darbo drausmės pažeidimas už kurį gali būti taikomas atleidimas iš darbo yra pravaikšta, tai yra neatvykimas į darbą visą darbo dieną arba keturias valandas iš eilės be svarbių priežasčių darbo dienos metu¹³⁰. Kaip matome Rusijos Federacijos darbo kodekso nuostatos yra griežtesnės, pravaikšta laikoma nebuvimas darbe 4 valandas iš eilės.

DK yra įtvirtinta nuostata, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu neatvykimas į darbą laikomas esant tokių sąlygų visetui:

- 1) Darbuotojas neatvyksta į darbą per visą darbo dieną arba pamainą;
- 2) Darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių¹³¹.

Nesant bent vieno iš šių faktų, tokia veika nebus laikoma šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu pagal šį požymį. Analizuojant “svarbias priežastis” turinčias reikšmės veikos

¹²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. aprobuotas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo. Teismų praktika. 2009, p. 30.

¹²⁸ Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004., p. 341.

¹²⁹ *Ibid*, p. 342.

¹³⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001, 197-F3, Prieiga per internetą <http://www.consultant.ru/popular/krf/14_17.html>, žiūrėta 2016-03-05.

¹³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *Valstybės žinios*. 2002, nr.64-2569, p. 98.

kvalifikavimui pagal aptariamą punktą, reikia pažymėti, kad DK svarbių nebuvimo darbe priežasčių sąrašo nenumato, yra numatyta tik tai, jog nebus darbuotojo nusižengimo, jei jis neatvyks į darbą dėl svarbių priežasčių. Tai, kas laikytina svarbiomis priežastimis šio pažeidimo prasme, vertina, atsižvelgęs į konkrečias aplinkybes, drausminę nuobaudą turintis teisė skirti subjektas.¹³² Esant ginčui teisme, pareigą įrodyti, kad darbuotojas neatvyko į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą), turi darbdavys (atsakovas), o tuo tarpu pareigą įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą, privalo darbuotojas (ieškovas) (CPK 178 straipsnis)¹³³. LAT nagrinėdamas konkrečius ginčus yra išreiškęs savo poziciją dėl tam tikrų aplinkybių, kurias galima pripažinti svarbiomis priežastimis, kurios pateisina neatvykimą į darbą visą darbo dieną (pamainą). LAT pažymėjo, kad darbuotojo liga, sergančio šeimos nario slaugymas ir kiti su asmens ar jo šeimos narių sveikata susiję veiksniai pripažįstami svarbiomis priežastimis, dėl kurių darbuotojas neatvyksta į darbą. Taip pat, būtina pažymėtina, kad darbuotojo laikinasis nedarbingumas, kaip neatvykimo į darbą svarbi priežastis, gali būti patvirtintas tik sveikatos priežiūros įstaigų išduotais pažymėjimais ar pažymomis, kurių išdavimą reglamentuoja Sveikatos bei Socialinės apsaugos ir darbo ministrų 2005 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-533/A1-189 patvirtintos Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklės¹³⁴. Tokiais pažymėjimais ir pažymomis, išduotais sveikatos priežiūros institucijų, būtina įrodinėti ir šeimos narių ligų buvimą. Pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką, esant ginčui teisme, pareiga įrodyti, kad darbuotojas neatvyko į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą), tenka darbdaviui (atsakovui), o pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą – darbuotojui (ieškovui).¹³⁵ Tokia praktika suformuota LAT civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 12 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje A. J. v. UAB AKTKC, bylos Nr. 3K-3-657/2005; 2009 m. rugsėjo 29 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje K. U. v. UAB „Grizenta“, bylos Nr. 3K-3-349/2009; 2009 m. gruodžio 22 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje G. K. v. UAB „Multisauga“, bylos Nr. 3K-3-601/2009.¹³⁶

¹³²Paulauskas A., Darbo sutarties nutraukimas darbuotojui šurkščiai pažeidus darbo pareigą, VšĮ Vilniaus universiteto teisės klinika, 2007-08-21.

¹³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-657/2005.

¹³⁴ LR Sveikatos apsaugos ministro ir LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. V-533/A1-189; Vilnius.

¹³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-107/2013.

¹³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-657/2005; LAT civilinių bylų skyriaus nutartis byloje 3K-3-349/2009; LAT civilinių bylų skyriaus nutartis byloje 3K-3-601/2009.

Darbuotojo nebuvimas darbe tik dalį darbo dienos (pamainos) negali būti kvalifikuojamas kaip DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, nes neatitinka vieno iš dviejų svarbiausių šio pažeidimo požymių (Darbuotojas neatvyksta į darbą per visą darbo dieną arba pamainą), priešingai nei Rusijos Federacijos darbo kodekso 81 str. 6 d. 1 p. numatytas kvalifikavimas, kad 4 valandų iš eilės nebuvimas darbe, prilyginamas pravaikštai. Sprendžiant klausimą, ar darbuotojas padarė aptariamą pažeidimą, darbdavys privalo išsiaiškinti priežastis, dėl kurių darbuotojas nebuvo darbe. Jeigu paaiškėja, kad priežastys yra svarbios, darbuotojo nebuvimas darbe negali būti kvalifikuojamas kaip DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.¹³⁷ Kaip jau minėta svarbių neatvykimo į darbą priežasčių sąrašas DK nenustatytas. Pagal šį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą kaltė nėra preziumuojama ir įrodinėjimo pareigą turi darbdavys, o šalių ginčui esant teisme – konstatuoja teismas, patikrindamas, ar darbuotojo neatvykimo į darbą priežastys buvo įvertintos tinkamai.¹³⁸ Vis gi manytina, kad tokiam neaiškumui pašalinti reikėtų įtvirtinti pagrindines nuostatas, kurioms esant būtų aišku, kokiais kriterijais vadovautis nustatinėjant pravaikštą darbe. LAT teisės aiškinimo ir taikymo praktikoje pripažįstama, kad nustačius darbuotojo pravaikštą reikia nustatyti ir priežastis, dėl kurių padaryta pravaikšta.¹³⁹ Tai konstatuota LAT civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartyje byloje Nr. 3K-3-274/2008.¹⁴⁰

Kaip ir darbuotojo buvimas darbe neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių ir toksinių medžiagų, taip ir neatvykimas į darbą (pravaikšta) be svarbių priežasčių, kaip darbo drausmės pažeidimo požymiai buvo numatyti dar galiojusiame LTSR DĮK 158 straipsnyje. Iš to galime daryti išvadą, kad šie pažeidimai yra vieni dažniausiai pasitaikančių darbo santykiuose ir įsigaliojus šiuo metu galiojančiame DK, buvo įtvirtinti atskirai kaip šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai, dėl savo neigiamo ir žalingo pobūdžio darbo drausmės taisyklėms.

Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi. Šią tvarką reglamentuoja DK 265 straipsnis. Profesijų, darbų, kuriuos dirbantys asmenys

¹³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktika, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga. Teismų praktika, 2004.

¹³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-311/2007.

¹³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-93/2008.

¹⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. aprobuotas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo. Teismų praktika. 2009, p. 30.

įsidarbindami ir vėliau privalo periodiškai tikrintis sveikatą, sąrašą, sveikatos patikrinimų tvarką nustato Vyriausybė. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo laiku. Darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir su sveikatos priežiūros įstaiga suderintą sveikatos patikrinimų grafiką. Su grafiku darbuotojai supažindinami pasirašytinai. LAT savo praktikoje yra suformavęs taisyklę, jog atsisakymo tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas, faktas gali būti konstatuotas esant visoms šioms sąlygoms:

- 1) darbuotojas priskirtinas prie tų, kurie turi privalomai tikrintis sveikatą;
- 2) darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą;
- 3) darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos pasitikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga;
- 4) darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą.¹⁴¹

Taip pat pažymima, kad atsisakymui tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas darbuotojui yra privalomas, gali būti prilyginamas ir darbuotojo be svarbių priežasčių nenuvykimas pasitikrinti arba nepasitikrinimas sveikatos nustatytu laiku, praėjus nustatytam sveikatos pasitikrinimo laikui nepateikimas be svarbių priežasčių medicinos knygelės (sveikatos paso) ar medicinos pažymos darbdaviui arba jo įgaliotam asmeniui.¹⁴²

Apibendrinant šiurkščius darbo drausmės pažeidimus numatytus DK 235 straipsnio 1-10 punktuose, galima teigti, kad šių pažeidimų įstatyminį įtvirtinimą lėmė jų neigiamų pasekmių sunkumo dydis, įvykdžius vieną iš šių veikų įstatymas numato griežčiausią drausminę nuobaudą. Dėl žalingų padarinių sunkumo darbdaviui, tretiesiems asmenims ar visai visuomenei, jų toleruoti negalima ir tolesni sklandūs darbo santykiai tarp šalių negalimi, dėl to turi būti taikomos griežčiausios numatytos drausminės atsakomybės nuobaudos. Nepaisant įstatyminio šių pažeidimų įtvirtinimo kiekvienu atveju veika turi atitikti bendruosius objektyvius bei subjektyvius šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius, tai yra konkretūs darbuotojo neteisėti veiksmai, dideli žalingi padariniai, priežastinis ryšys tarp darbuotojo veiksmų kuriais padarytas pažeidimas bei neigiamų padarinių atsiradimo, darbuotojo kaltė. Išnagrinėjus šių pažeidimų sudėtis bei teismų praktiką atitinkamai atvejais, galime įžvelgti specialiųjų požymių kurie nėra reglamentuoti DK. Galima išskirti tokius specialiuosius požymius:

¹⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga, Teismų praktika, 2004.

¹⁴² *Ibid.*

- 1) dėl tam tikrų darbuotojų darbo specifikos ir pobūdžio, tokios profesijos asmenims taikomi griežtesni kriterijai vertinant ar darbo drausmės pažeidimas šiurkštus,
- 2) šiurkštus darbo drausmės pažeidimas gali būti padaromas ir dėl darbuotojo neatsargumo,
- 3) tam tikrais atvejais, jei net pažeidimas atitinka visus šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius, jis gali būti pateisinamas, jeigu įrodoma kad pažeidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais (komercinės arba technologinės paslapties atskleidimas – DK 235str. 2d. 2p.; atsisakyti teikti informaciją – DK 235str. 2d. 6p.). Konkuravimas su darbdaviu teismų praktikoje pripažįstamas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu DK 235 str. 2 d. 3 p. pagrindu.
- 4) Vieninteliu atveju darbuotojo kaltė yra preziumuojama, kai jis darbo metu darbe pasirodo neblaivus.

Kadangi kiekvienas darbo drausmės pažeidimo atvejis yra individualus, nustačius jo objektyviusius bei subjektyviusius požymius, esminis požymis leidžiantis nustatyti ar tokį pažeidimą laikysime šiurkščiu yra veikos pasekmių sunkumas, tai yra lemiamas veiksnys pripažįstant darbo drausmės pažeidimą šiurkščiu pažeidimu, bet kurio iš DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punkto atžvilgiu.

2.2. Kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka

Įstatymų leidėjas DK įtvirtino nebaigtinį sąrašą šiurkščių darbo pareigų pažeidimo sudėčių. DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą nurodo, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Prieš DK galiojusiam DSĮ, kaip jau minėta anksčiau, buvo numatytas išsamus atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva sąrašas, todėl darbdaviui nebuvo galimybės nutraukti darbo sutartį kitais pagrindais. Šis šiurkščių darbo drausmės pažeidimų punktas, palieka galimybę pripažinti ir kitus darbo drausmės pažeidimus šiurkščiais, ne tik išvardintus DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose. Nors anksčiau galioję darbo įstatymai nenustatė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvokos, neįtvirtino sudėčių sąrašo, tačiau atsižvelgiant į didėjančias pokyčių sąlygas, į teisių suvokimą ir turinį, tiek jų įgyvendinimo būdus, įstatymų leidėjas dabartiniame DK ne tik įtvirtino šių pažeidimų sąrašą, bet ir suteikė darbdaviui diskrecijos teisę spręsti dėl darbo santykių tęstinumo ar jų nutraukimo pagal šią darbo kodekso normą. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, visų pirma, pažeidžiami darbdavio interesai. Technologijų pažanga, informacinių technologijų naudojimas, nauja, efektyvi vadyba lemia naujus darbo funkcijos atlikimo ypatumus¹⁴³. Jei pažeidimas atitinka bendruosius objektyviuosius bei subjektyviuosius šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius bei savo tokio pažeidimo sukeltų neigiamų pasekmių sunkumu yra peržengiantis paprasto darbo drausmės pažeidimo ribas ir neatitinka vienos iš DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punkto pažeidimų sudėties, toks pažeidimas bus laikomas šiurkščiu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Kaip jau ne kartą minėta, kiekvienas šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo atvejis yra individualus, todėl nustatyti požymius kurie būtų taikomi visiems pažeidimams nėra tikslinga, pažeidimai turi atitikti bendruosius šiurkštaus darbo drausmės požymius bei turėti dideles neigiamas pasekmes dėl tokių veiksmų.

Teisės doktrinoje nesutariama, ar tie kiti atvejai yra tik tie, kurie numatyti kituose teisės aktuose, ar tai gali būti bet kokie atvejai, jei darbdavys įrodo, kad darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbo pareigas. Normos „kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka“ nekonkretumas sukelia įvairių interpretacijų, problemų, kurios

¹⁴³ Davulis T., *Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos*. Jurisprudencija. 2008, t. 8 p. 110.

leidžia darbo teisinių santykių subjektams abejoti dėl savo tikslų teisių bei įsipareigojimų turinio. Atsižvelgiant į įstatymo leidėjo poziciją, jo tikslą išskirti šurkščius darbo pareigų pažeidimus, šios normos aiškinimas, turinio nustatymas visgi yra labiau susijęs su tais aspektais, kad toks pažeidimas pasižymi ypatingu pobūdžiu, pasekmėmis, kaltės laipsniu ir kitomis reikšmingomis aplinkybėmis. Darbuotojo pareigų pažeidimas kvalifikuotinas kaip šurkštus, jei dėl tokio pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda pasitikėjimą darbuotoju, t. y. jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas¹⁴⁴. „*Pasitikėjimo darbuotoju praradimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra kriterijus, teismui vertinant, ar toks pažeidimas pripažintinas šurkščiu*“¹⁴⁵. LAT praktikoje pripažįstama teismo prerogatyva kvalifikuoti ir spręsti, ar darbuotojas padarė šurkštų darbo drausmės pažeidimą, nepaisant to, kaip jį kvalifikavo darbdavys.¹⁴⁶ Ši nuostata įvirtinta LAT civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 26 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje S. K. v. AB „Klaipėdos nafta“, bylos Nr. 3K-3-275/2013; 2015 m. lapkričio 23 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje E. G. v. asociacija „Lamatos žemė“, bylos Nr. 3K-3-625-687/2015.

Svarbu paminėti, kad taikant DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte, kuris reglamentuoja kitus nusižengimus, kuriais šurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, kaip vienas iš požymių, kurio negalime įžvelgti, kalbėdami apie pažeidimus įtvirtintus 1-10 punktuose, yra pagal savo pobūdį ir kontekstą, *galėjusias kilti pasekmes* bei ieškovo elgesio įtaką jo, kaip darbuotojo, užimančio reikšmingas pareigas organizacinėje struktūroje, vertinimui ir darbdavio pasitikėjimui juo, vertintinas kaip šurkštus pažeidimas. Toks požymis buvo pripažintas Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyriaus 2015 m. gruodžio 16 d. nutartyje, civilinėje byloje Nr. e2A-2530-259/2015. „*Teismas nustatė, kad drausminė nuobauda ieškovui pritaikyta už tai, jog jis iš jam darbdavio priskirto elektroninio pašto persiuntė elektroninį laišką ir paties ieškovo tos pačios dienos atsakymą į savo asmeninį elektroninio pašto adresą. Teismo vertinimu, šios informacijos atitikimą CK 1.116 straipsnio 1 dalyje pateiktam komercinės paslapties apibrėžimui patvirtina kelios reikšmingos aplinkybės. Pirma, šia informacija disponuodama atsakovė turėjo galimybę užmegzti su potencialiu klientu verslo santykius ir iš to gauti pelno. Antra, ieškovas sau persiuntė ir atsakovės vardu potencialiam klientui išsiųstą komercinį*

¹⁴⁴Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-565/2007.

¹⁴⁵Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2015 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-716-706/2015.

¹⁴⁶Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-275/2013; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-625-687/2015.

*pasiūlymą, t.y. informaciją, kuria disponuojant galima ne tik parengti alternatyvų pasiūlymą potencialiam klientui, bet ir jį parengti taip, kad šis pasiūlymas būtų adresatui priimtinesnis. Trečia, atsakovė, sudarydama su ieškovu Nekonkuravimo ir konfidencialumo sutartį, ėmėsi pakankamų priemonių atitinkamai informacijai apsaugoti. Šios sutarties turinys patvirtina, kad ieškovas neturėjo teisės teikti konkuruojančių pasiūlymų tiek esamiems, tiek potencialiems atsakovės klientams, tiesiogiai ar netiesiogiai naudotis vykdant pareigas gautais duomenimis ar informacija, kartu aiškiai nurodant, jog komercine paslaptimi pripažįstama informacija apie bendrovės klientus, kurios tiekimas tretiesiems asmenims gali pakenkti bendrovės interesams. Kadangi toks pažeidimas neatitiko DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkto visų būtinųjų požymių Teismas konstatavo, jog ieškovas padarė darbo drausmės pažeidimą, kuris, **pagal savo pobūdį ir kontekstą, galėjusias kilti pasekmes bei ieškovo elgesio įtaką jo, kaip darbuotojo, užimančio reikšmingas pareigas atsakovės organizacinėje struktūroje, vertinimui ir darbdavio pasitikėjimui juo, vertintinas kaip šiurkštus pažeidimas, už kurį, vadovaujantis DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktu, ieškovo atžvilgiu pagrįstai pritaikyta griežčiausia drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo**¹⁴⁷.“*

LAT yra išaiškinęs, kad pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma:

- 1) Kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.
- 2) Kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų, kaip šiurkščių, vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka (pavyzdžiui, darbuotojo tyčinis darbdavio turto sunaikinimas; darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, įvykdytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą; ir kt.).¹⁴⁸

¹⁴⁷Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyriaus 2015 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2530-259/2015.

¹⁴⁸Lietuvos aukščiausiojo teismo teisėjų Senato 2004-06-18 d. Nutarimas Nr.45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 ir 2 p., taikymo teismų praktikoje”, Teismų praktika, 2004.

Iš antro punkto aišku, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir tie atvejai, kurie kaip šiurkštūs nėra įvardinti jokiam teisės akte. Kaip jau minėta kvalifikuoti šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu turi teisę pats darbdavys, skiriantis drausminę nuobaudą. Iš DK 235 straipsnyje nustatyto reglamentavimo ir atskirai šio straipsnio 2 dalies 11 punkto nuostatos bei formuojamos teismų praktikos darytina išvada, kad darbdaviui nesuteikta teisės vien savo subjektyvia nuožiūra bet kokias darbuotojo veikas (neveikimą) priskirti prie kitų šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, nes pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą darbuotojui taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, ir ji taikoma būtent už vienkartinį darbo drausmės pažeidimą. Sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas, nepatenkantis į DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose išvardytus atvejus, yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, būtina aiškinti darbo drausmės pažeidimo objektyviusius ir subjektyviusius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes¹⁴⁹ Tai LAT civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija konstatavo 2006 m. sausio 25 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, bylos Nr. 3K-3-59/2006; 2010 m. liepos 2 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje T. B. v. UAB „Tokvila“, bylos Nr. 3K-3-305/2010.

Žvelgiant plačiau į šiurkščių darbo drausmės pažeidimų požymius teismų praktikoje, reikėtų paminėti LAT poziciją šiuo klausimu, kaip yra aiškinamas DK 235 straipsnio taikymas. LAT išnagrinėjo bylą Nr. 3K-3-98/2012¹⁵⁰, kurioje buvo keliami DK 235 straipsnio aiškinimo ir taikymo bei drausminės nuobaudos parinkimo, darbuotojui padarius šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, klausimai. *Faktinės aplinkybės* - Ieškovė dirbo atsakovo įmonėje vyresniosios apskaitininkės pareigose. Ieškovė, kaip vyresnioji apskaitininkė, vykdė sandėlio apskaitos darbo organizavimo ir kontrolės funkcijas, vertybių pajamavimą, pinigų priėmimą ir išdavimą, kasos darbo organizavimą, pinigų inkasaciją ir kitas funkcijas. 2011 m. sausio 12 d. ieškovei paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto pagrindu (kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas) už tai, kad ji nurašė prekes, nepaisydama savo tiesioginio vadovo žodinio nurodymo tokio nurašymo neatlikti ir neturėdama komisijos surašyto ir pasirašyto produkcijos nurašymo akto, taip pažeisdama Darbo tvarkos taisyklių reikalavimus. *LAT*

¹⁴⁹Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyriaus 2015 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1956-480/2015.

¹⁵⁰Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-98/2012.

išaiškinimas - atsižvelgiant į ieškovės dirbto darbo specifiką ir reikšmingumą, jai buvo taikomi griežtesni atidumo, atsargumo, rūpestingumo reikalavimai, dėl to nurodytą darbo pareigų pažeidimą buvo pagrindas įvertinti kaip šiurkštų ir esmingai pažeidusį darbdavio interesus. Pritartina LAT'o nuomonei, kad reikėtų atsižvelgti į darbo specifiką.

Taigi ieškovės padarytas *pažeidimas įvertintas šiurkščiu* darbo pareigų pažeidimu *būtent dėl jos darbo specifikos ir pobūdžio, šios profesijos asmenims taikytinų griežtesnių reikalavimų*. Tokio šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymio DK nėra numatyta bei būtų galima teigti, jog kiekvienas darbas turi savo specifiką ir tam tikrus reikalavimus, iš ko darytina išvada, kad vertinimas ar darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus tenka teismams.

Išskirtinių požymių kurie leidžia darbo drausmės pažeidimą laikyti šiurkščiu galima pastebėti ir atsižvelgus į kai kurių darbuotojų profesijos ypatingą pobūdį. Darbo drausmės pažeidimo požymiai gali įgauti ir platesnį pobūdį. Pavyzdžiui, LAT byloje 3K-3-378/2004, pažymėjo, kad gydytojas yra ne eilinis darbuotojas, o gydytojo profesijos atstovas. Kiekvienai profesijai, taigi ir gydytojo, būdinga tai, kad yra nustatytos tam tikros profesinio elgesio taisyklės, vadinamos profesine etika. Kiekvienas gydytojas, kad ir kur jis dirbtų, yra saistomas gydytojo profesinės etikos normų. 1996 m. rugsėjo 25 d. Gydytojo medicinos praktikos įstatymo 10 str. 5 punkte nustatyta, kad viena pagrindinių gydytojo pareigų yra pareiga laikytis gydytojo profesinės etikos principų. Taigi gydytojo profesinės etikos taisyklės (principai) yra sudedamoji gydytojo darbo santykius reglamentuojančių taisyklių dalis. ¹⁵¹*Dėl šios priežasties gydytojas, pažeisdamas profesinę etiką, kartu pažeidžia ir darbo drausmę. Dėl to gydytojui drausminė atsakomybė gali būti taikoma vien už gydytojo profesinės etikos taisyklių pažeidimą*¹⁵². „Pagrindinės gydytojų profesinės etikos taisyklės suformuluotos Hipokrato priesaikoje, kurioje nurodyta, kad pagrindinė gydytojo profesinė pareiga sąžiningai, garbingai ir nesavanaudiškai gydyti visus žmones be išimties. Tai reiškia, kad gydytojas savo profesinę pareigą suteikti medicinos pagalbą to prašančiam žmogui privalo atlikti bet kokiomis sąlygomis ir bet koku laiku, t. y. net ir pasibaigus jo darbo gydymo įstaigoje laikui“.¹⁵³

Nagrinėjant šiurkščių darbo drausmės pažeidimų ypatumus darbo teisėje svarbu paminėti, kai dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo pagal DK 235 straipsnio atvejus kyla teisinis ginčas, duomenis pagrindžiančius nusižengimo kvalifikavimą šiurkščiu, turi pateikti darbdavys. LAT byloje Nr. 3K-3-532/2005 yra nurodęs: „Teismas, atsižvelgdamas

¹⁵¹ Davidavičius H., *Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka*, Juristas, 2011-12-20.

¹⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 21 d. nutartis, priimta byloje Nr. 3K-3-378/2004.

¹⁵³ *Ibid.*

į konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turėtų įvertinti, ar padarytą nusižengimą darbdavys pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštų. Taigi, pažeidimo kvalifikavimo šiurkščiu pareiga tenka darbdaviui; teismas tik konstatuoja, kad pažeidimas (ne)buvo šiurkštus¹⁵⁴. Šiuo atveju, mūsų manymu, priimta labai teisinga pozicija, kad būtent darbdavys turi įrodinėti darbuotojo kaltę, o ne darbuotojas turi įrodinėti, jog jis nekaltas.

Svarbu paminėti, jog tam tikrais atvejais esant didesnio rūpestingumo darbo pareigoms, šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo vertinimas gali būti griežtesnis dėl tokio darbo pobūdžio, pavyzdžiui mažamečių vaikų ugdymo institucijose dirbančių asmenų pareigų specifika lemia ir jų atsakomybės ypatumus – jiems taikytini griežtesni dėmesingumo, rūpestingumo reikalavimai. Pedagogų pareigoms eiti būtinas darbdavio ir ugdytinių atstovų – tėvų ar globėjų – pasitikėjimas pedagogu, jo kompetencija ir asmeninėmis savybėmis, nes jam patikimi ugdyti vaikai, kurie dėl savo amžiaus negali gintis nuo jų teisių pažeidimo. Jei mažamečių vaikų pedagogas jam patikėtų ugdytinių atžvilgiu atlieka veiksmus, priešingus vaikų teisėms ir interesams bei pedagogui keliamiems reikalavimams, toks pažeidimas, įvertinus visas reikšmingas aplinkybes, gali būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus, lemiantis darbdavio pasitikėjimo praradimą.¹⁵⁵ LAT byloje 3K-3-442/2014 buvo nustatytas vyraujantis ieškovės darbo pareigų pažeidimų pobūdis: ugdytinių nepriežiūra, ypač pasireiškianti vaikams verkiant; netinkamas elgesys su vaikais, vartojant netinkamą leksiką bendraujant su vaikais ir su bendradarbiais, greta esant vaikams. Nustatyta, kad tokie pažeidimai ieškovės darbe pasikartojo ne kartą. Vertinat jų šiurkštumo laipsnį, atsižvelgtina į tai, kad šie pažeidimai padaryti pedagogės, kuriai patikėtas 3-6 m. amžiaus mažamečių ugdymas. Atsakovo darbuotojų – pedagogų pareigos užtikrinti ugdytinių fizinį ir psichologinį saugumą, tinkamą priežiūrą, globą ir ugdymą, įskaitant savo pavyzdžiu, gerbti vaiko asmenybę ir teises, ne tik yra nustatytos pareiginiuose nuostatuose, etikos kodekse, bet žinotinos kiekvienam pedagoginį darbą dirbančiam asmeniui kaip elementarios. Tokių elementarių reikalavimų nesilaikymo pasikartojantys faktai užfiksuoti ne tik darbdavio įsakyme dėl ieškovės atleidimo iš darbo, bet ir liudytojų – ugdytinių artimųjų ir ieškovės bendradarbių parodymais, rašytiniais įrodymais. Ieškovės padaryti pažeidimai jau pakirto vaikų ugdymo paslaugos gavėjų – ugdytinių tėvų – pasitikėjimą ieškove, kuriems tapo nepriimtina patikėti savo vaikų ugdymą dirbant ieškovei, todėl ieškovės tolesnis *darbas dėl šių pažeidimų tapo iš esmės*

¹⁵⁴Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2005.

¹⁵⁵Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-442/2014.

neįmanomas. Nurodyto pobūdžio darbo pareigų pažeidimai, sukėlę tokius padarinius, negali būti vertinami kitaip nei šiurkštūs. Tokioje situacijoje atleidimas iš darbo yra adekvatus padarytų šiurkščių darbo pažeidimų padarinys. Darbdavio administracijos nepakankamai efektyvus reagavimas į ieškovės daromus pažeidimus, laiku nesiimant veiksmingų priemonių, negali būti vertinamas kaip pagrindas atsirasti ieškovės lūkesčiams, kad jos, einančios pedagogės pareigas, veiksmai ir neveikimas, šiurkščiai pažeidžiantys vaikų teises į saugią aplinką, tinkamą priežiūrą, globą ir ugdymą, galėtų būti vertinami švelniau.

DK 235 straipsnio 2 dalyje pateiktas nebaigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejų sąrašas, šio straipsnio 11 punkte nustatyta, kad tokiais pažeidimais gali būti ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Teismų praktikoje pripažįstama, jog tam tikrus pažeidimus prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimo gali priskirti pats darbdavys. Tačiau šiuo atveju, skirtingai nuo DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose išvardytų atvejų, teismui palikta diskrecijos teisė vertinti darbdavio priskirtą prie šiurkščių pažeidimų atitiktį šiai darbo pareigų pažeidimo kategorijai.¹⁵⁶ Pavyzdžiui, AB „TEO LT“ darbo tvarkos taisyklių¹⁵⁷ IV skyriaus nuostatuose dėl drausmės pažeidimų, prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų darbdavys be DK 235 2 straipsnio 1-10 dalyse aptartų pažeidimų yra priskyres tokius požymius:

- 1) dažnas vėlavimas į darbą be svarbių priežasčių;
- 2) žinomai melagingos informacijos, susijusios su darbo santykiais ar Bendrovės, veikla, skleidimas, darbo drausmės dezorganizavimas;
- 3) pakartotinis darbo drausmės pažeidimas per vienerių metų terminą (kai vienkartinis pažeidimas nelaikomas šiurkščiu);
- 4) TEO LT, AB etikos kodekso, antikorupcijos politikos ir taisyklių, konkurencijos teises pažeidimų prevencijos politikos ir tvarkos, privatumo politikos ir asmens duomenų tvarkymo taisyklių, saugos politikos, informacijos, IT ir tinklo saugumo tvarkos, finansų valdymo tvarkos nuostatų pažeidimas.

Tokie darbo drausmės pažeidimai laikomi šiurkščiais dėl jų neigiamų ir žalingų pasekmių bendrovės atžvilgiu, bei esant teisiniam ginčui bus reglamentuojami kaip DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas – kiti nusižengimai, kuriais pažeidžiama darbo tvarka.

Apibendrinant galima daryti išvadas, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, gali būti laikomi ir tie atvejai, kurie tiesiogiai

¹⁵⁶Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis bylos Nr. 3K-3-296/2011.

¹⁵⁷TEO LT AB Darbo tvarkos taisyklės 21 priedas prie TEO LT, AB darbo reglamento, 2014.

įvardinti kaip šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai teisės aktuose ir tie atvejai, kurie nėra įvardinti kaip šiurkštūs teisės akte, bet atitinka šiurkščių darbo drausmės objektyviusius bei subjektyviusius požymius. Šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėčiai konstatuoti svarbią reikšmę turi norminiai ir lokaliniai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojo darbo veiklą. Tačiau darbdaviui sprendžiant klausimą, kokias darbuotojo veikas galima priskirti prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų tiek siekdamas tokias sudėtis įtvirtinti lokalinuose norminiuose aktuose, tiek kvalifikuodamas jau padarytus darbuotojo pažeidimus, kurie nėra fiksuoti jokiam teisės akte, kaip šiurkščius, manytina, turi atsižvelgti į tuos pačius kriterijus, kaip antai, veiksmų pobūdį, pasekmes, kaltę, priežastinį ryšį ir kitas reikšmingas aplinkybes. Negalima priskirti prie kitų šiurkščių darbo drausmės pažeidimų, tokių veikų, kurios pasekmės neturi pakankamai didelių neigiamų pasekmių, nes šie kriterijai savo teisine prigimtimi panašūs drausminės nuobaudos skyrimo elementams. Išanalizavus teismų praktiką šiuo aspektu pastebėtina, kad kaip požymiai leidžiantys darbo drausmės pažeidimą laikyti šiurkščiu gali būti:

- 1) Pasitikėjimo darbuotoju praradimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra kriterijus, teismui vertinant, ar toks pažeidimas pripažintinas šiurkščiu.
- 2) Pagal savo pobūdį ir kontekstą, galėjusias kilti sunkias pasekmes bei ieškovo elgesio įtaką tokiam pažeidimui.
- 3) Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir tie atvejai, kurie kaip šiurkštūs nėra įvardinti jokiam teisės akte, tačiau atitinka šiurkštaus darbo drausmės būtinuosius požymius.
- 4) Tam tikrais atvejais esant didesnio rūpestingumo darbo pareigoms, šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo vertinimas gali būti griežtesnis dėl tokio darbo pobūdžio.
- 5) Tolimesni darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio dėl padarytų pažeidimų tapo iš esmės neįmanomas.

3. ŠIURKŠTAUS DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMO POŽYMIAI NAUJAJAME DARBO KODEKSO PROJEKTE, SKIRTUMAI NUO ŠIUO METU GALIOJANČIO KODEKSO

Šiuo metu galiojančio Darbo kodekso nuostatos tam tikrais atvejais yra pasenę bei praktikoje naudojama retai arba išvis nenaudojama. Ne išimtis ir darbo drausmės institutas, kuris reglamentuoja darbo drausmės pažeidimus ir kurio dėka nustatinėjome šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius. Šiuo metu vykstant diskusijoms dėl naujojo Darbo kodekso priėmimo, aktualu aptarti, kaip naujasis Darbo kodekso projektas reglamentuoja šiurkščius darbo drausmės pažeidimus ir kokius požymius galime jame išvelgti. Visų pirma, lyginant su šiuo metu galiojančiu kodeksu, naujajame Darbo kodekso projekte, nėra atskiro skyriaus skirto reglamentuoti darbo drausmę, o šiurkščių darbo drausmės pažeidimo atvejus numato 58 straipsnis, kurio 3 dalyje yra numatyti tokie šiurkštūs darbo drausmės pažeidimai¹⁵⁸:

- 1) neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;
- 2) pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė tinkamas profesinių pareigų vykdymas;
- 3) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;
- 4) priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;
- 5) pareigos saugoti konfidencialią informaciją nevykdymas, padaręs darbdaviui žymios žalos;
- 6) tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;
- 7) darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veikla;
- 8) kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo pareigos.

Lyginant su galiojančiu DK naujojo projekto autoriai neįtraukė galiojančio DK 235 str. 2 d. 1 p. (neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises), DK 235 str. 2 d. 3 p. (dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis), DK 235 str. 2 d. 4 p.

¹⁵⁸Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, 2016-03-21; XIIP-3234(2).

(pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas), DK 235 str. 2 d. 6 p.(atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas) tarp atskirai įtvirtintų šiurkščių darbo drausmės pažeidimų. Atsižvelgiant į tai, kad minėtais atvejais nuo šiuo metu galiojančio kodekso įteisinimo pradžios, praktikoje tokie atvejai pasitaikydavo itin retai, kas autorių nuomone leidžia manyti, jog tokių pažeidimų įstatyminis įtvirtinimas, kaip šiurkščių darbo drausmės pažeidimų nėra būtinas. Kadangi, kaip ir galiojančiame kodekse, taip ir naujajame projekte, yra palikta blanketinė norma, kitiems pažeidimams, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo pareigos, tokias veikas, nors ir neišskirtas įstatyme, laikysime šiurkščiais pažeidimais pagal jų objektyviusius bei subjektyviusius požymius ir sukeliamas dideles neigiamas pasekmes. Pritariame įstatymo leidėjų nuomonei ir manome, kad ši pasirinkta pozicija visiškai atitinka aukščiau nurodytus argumentus. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad naujojo DK projekte darbuotojo veiksmus pripažįstant šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu nebėra apsiribojama ir konkrečiomis nusikalstamomis veikomis – vagyste, sukčiavimu, kaip kad dabar galiojančiame DK, svarbiausia, kad veika, turinti bet kokio nusikaltimo požymių, būtų atlikta darbo metu ir darbo vietoje. Be to, darbuotojo tyčia padaryta bet kokia turtinė žala ar bandymas ją padaryti, net nesiejant jo veiksmų su nusikalstamos veikos požymiais, taip pat laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.¹⁵⁹

Darbo drausmės užtikrinimo pagrindus nustato darbo įstatymai (DK 4 str. 1 d. 10 p.). Darbo drausmės užtikrinimo pagrindai – tai pagrindiniai būdai, priemonės ir sąlygos, su kurių pagalba įmonėse, įstaigose ir organizacijose užtikrinamas ir palaikomas optimalus darbo drausmės lygis. Nors darbo drausmės užtikrinimas nėra priskirtas prie darbo santykių teisinio reglamentavimo principų, tačiau šis veiksnys neabejotinai turi įtakos bendrajam darbo santykių teisiniam reglamentavimui.¹⁶⁰ Kaip matome įstatymo kūrėjai atsižvelgė į šią poziciją bei laiko, jog darbo drausmės instituto atskirai išskirti nėra būtina, o pačius šiurkščių darbo drausmės konkrečius pažeidimų atvejus kurie nurodyti ankščiau, kvalifikavo pagal Teismų praktikoje dažniausiai pasitaikančius šiurkščius darbo drausmės pažeidimus. Priėmus tokią įstatymo tvarką atskirai nebūtų reglamentuojamas tokių drausminių nuobaudų, kaip papeikimas, pastaba, skyrimas. Taigi oficialiai galėtų būti

¹⁵⁹Bušmaitė A., Kas naujo Darbo kodekso projekte drausminės ir materialinės atsakomybės klausimais? www.jurex.lt. 2015-09-30.

¹⁶⁰Nekrošius I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004., p. 342.

skiriama vienintelė drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, kuris taikomas darbuotojui vienerių metų laikotarpiu du kartus šiurkščiai pažeidus darbo drausmę.¹⁶¹ Tokiam teisiniam reguliavimui iš esmės pritartina, kadangi šiuo metu galiojanti darbuotojo darbo drausmės vertinimo tvarka daugiau panaši į lokalinio pobūdžio taisykles, todėl svarstyтина, ar tai apskritai reikia reguliuoti įstatyme. Juolab, kad galiojančio Darbo kodekso 237 str. 1 d. įtvirtintos drausminės nuobaudos pastaba ir papeikimas apskritai nesukelia realių pasekmių darbuotojui. Teisės taikymo praktikoje kiekvieną darbuotojo nusižengimą reikalaujama įrodyti, pagrįsti jo realumą, parinkti adekvačią drausminę nuobaudą ir panašiai. Tokia tvarka reikalauja daug sąnaudų ir, atskirais atvejais, nesukeldama pasekmių (paskyrus kelias pastabas ar papeikimus), neatlieka savo drausminančiojo poveikio.¹⁶²

Viena iš naujovių, tai kad šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu bus laikomas pareigos saugoti konfidencialią informaciją nevykdymas, padaręs darbdaviui žalos. Pastebėtina, kad esant tokiai nuostatai darbdavys laikydamas darbo drausmės pažeidimą šiurkščiu būtinai turės įrodyti buvus žalą, kas nėra reikalaujama pagal dabartinio DK 235 str. 2 d. 2 p. Toks šios dalies pakeitimas, būtų koncentruotas darbuotojų kaip silpnesniosios darbo šalies apsaugojimui, kai konfidenciali informacija yra atskleidžiama dėl neatsargumo nesuinteresuotiems asmenims tokios informacijos turiniu bei nepadarant darbdaviui realios žalos, tačiau pagal šiuo metu galiojančias nuostatas, šis punktas yra taikomas ir tais atvejais, kai tokia informacija atskleista dėl nerūpestingumo. Taip pat šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu galės būti laikoma ne tik tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui, bet ir bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos.¹⁶³ Ši nuostata skirtųsi savo požymiais nuo visų kitų šiurkščių darbo drausmės pažeidimų, nes neliktų vieno iš bendrųjų požymių – žalingų padarinių. Vertinant tai, kad Teismų praktikoje¹⁶⁴ šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu laikome tokius atvejus, kaip darbdavio pasitikėjimo darbuotoju praradimą, galime teigti, jog kaip vienas iš požymių darbo drausmės pažeidimą laikyti šiurkščiu yra galimi dideli neigiami padariniai, kurie kiltų jei tokią veiką darbuotojas įgyvendintų. Atskirai paminėtina, kad naujajame Darbo kodekso pirminiame projekte rengėjai prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų buvo priskyre darbo pareigų pažeidimą, dėl kurio darbdavys praranda pasitikėjimą darbuotoju, tačiau ši nuostata po diskusijų buvo pašalinta, tokiu būdu

¹⁶¹Nekrošius I., et.al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

¹⁶²Darbo kodekso projekto ekspertizės, 32 p., Prieiga per internetą www.socmodelis.lt. Žiūrėta 2016-03-26.

¹⁶³ Mikalopas M., Naujojo Darbo kodekso projektas – teisinio reguliavimo darbo santykiuose pasikeitimai. Juristo patarimai, 2015, Nr. 2.

¹⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2015 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-716-706/2015.

užkertant kelią suformuotai kasacinio teismo praktikai būti perkeltai į teisės akto tekstą. Vertinant tokio pažeidimo sudėtį pastebime, kad sunku nustatyti darbuotojo neteisėtos veikos ir žalingų padarinių priežastinį ryšį, dėl neaiškumo, kokiais veiksmais, darbdavys praranda pasitikėjimą darbuotoju, kadangi įstatymo projekte, yra palikta galimybė ir kitus pažeidimus laikyti šiurkščiais, tokie atvejai galėtų būti laikomi šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais pagal šį punktą, aiškinantis ir įrodinėjant kiekvieną atvejį individualiai.

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Šis šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo apibrėžimas yra numatytas dabar galiojančio DK 235 straipsnyje, tačiau naujojo DK projekte ši sąvoka nėra apibrėžta. Lyginant su Latvijos darbo kodeksu¹⁶⁵, šio įstatymo 101 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai jis be pateisinamos priežasties šiurkščiai pažeidė darbo tvarkos taisykles ar darbo sutartį. Tačiau pats straipsnis bei kiti Latvijos darbo kodekso straipsniai nepateikia kas yra šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, taip pat nenurodyta ir kokios darbuotojų veikos laikomos šiurkščiu darbo sutarties ar darbo tvarkos taisyklių pažeidimu. Darome išvadą, kad ir naujo Darbo kodekso projekto autoriai mano, jog pats šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sąvokos įstatyminis įtvirtinimas nėra būtinas, kadangi nėra išskirto pačio darbo drausmės instituto. Vertinant iš darbuotojų perspektyvos, esant situacijai dėl darbo drausmės pažeidimo laikymo šiurkščiu, apibrėžimo įtvirtinimas būtų naudingas, siekiant išlaikyti teisinį aiškumą, kokia veika apskritai yra laikoma šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

Atsižvelgdami į naujų šiurkščių darbo drausmės pažeidimų teisinį reglamentavimą Darbo kodekso projekte galime teigti, kad nepaisant naujų šiurkštaus darbo drausmės pažeidimų atvejų įtvirtinimo bei pačio darbo drausmės instituto panaikinimo, šiurkštaus darbo drausmės požymiai iš esmės nepakistų. Drausminė atsakomybė išliktų griežtai individualaus pobūdžio ir jos taikymas kaip ir šiuo metu galiojančio kodekso nustatyta tvarka priklausytų nuo bendrųjų objektyviųjų bei subjektyviųjų požymių sudarančių šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, tai yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: darbuotojo konkreti neteisėta veika (veiksmai ar neveikimas), jos žalingos pasekmės; priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtos veikos ir jos žalingų pasekmių, darbuotojo kaltė bei lemiamu kriterijumi laikytume tokio pažeidimo neigiamų

¹⁶⁵„Darba likums“; LV, 105 (2492), 01.01.2016, žiūrėta per interneto prieigą <<http://likumi.lv/doc.php?id=26019>>, 2016-03-26.

pasekmių sunkumą. Viena iš norimų įtvirtinti naujovių tai tyčinis bandymas padaryti turtinės žalos, nors realiai tokių pasekmių nebūtų sukelta. Šio požymio galiojančiame DK įžvelgti negalime, išskyrus DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto kontekstu, kuriame yra susiformavusi Teismų praktikos pozicija, jog pagal savo pobūdį ir kontekstą, galėjusias kilti sunkias pasekmes bei ieškovo elgesio įtaką jo, kaip darbuotojo, užimančio reikšmingas pareigas atsakovės organizacinėje struktūroje, vertinimui ir darbdavio pasitikėjimui juo, tokia neteisėta veika, nors ir nesukėlus realių neigiamų pasekmių, gali būti vertinama, kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas.

Apibendrinant esminius naujojo Darbo kodekso projekto šiurkščių darbo drausmės pažeidimų teisinio reglamentavimo skirtumus nuo šiuo metu galiojančio kodekso galima išskirti tokius aspektus:

- 1) Darbo kodekso projekte atsisakyta atskiro darbo drausmės instituto detalaus reglamentavimo.
- 2) Atskirai nebus reglamentuojamas tokių drausminių nuobaudų, kaip papeikimas, pastaba, skyrimas.
- 3) Pasikeis šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo atvejai
- 4) Oficialiai galės būti skiriama vienintelė drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, kuris taikomas darbuotojui vienerių metų laikotarpiu du kartus šiurkščiai pažeidus darbo drausmę.¹⁶⁶

Žvelgiant į esminius naujojo Darbo kodekso projekto šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius, manytume, kad kaip ir galiojančiame DK, būtų teisinga, jei pasiliktu įtvirtinti privalomi esantys bendrieji šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymiai:

- 1) Neteisėti darbuotojo veiksmai arba neveikimas;
- 2) Dideli, žalingi padariniai dėl tokios veikos;
- 3) Priežastinis ryšys tarp darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir kilusių padarinių;
- 4) Darbuotojo kaltė;

Taip pat galima įžvelgti ir šiuos specialiuosius požymius:

- 1) Veikos prieštaravimas darbo teisės principams ar gerai moralei;
- 2) Sukeliamų neigiamų pasekmių sunkumas;
- 3) Veikos padariniais sukeliamų neigiamų padarinių poveikis darbdaviui, tretiesiems asmenims ar visuomenei;

¹⁶⁶Bušmaitė A., Kas naujo Darbo kodekso projekte drausminės ir materialinės atsakomybės klausimais? www.jurex.lt, 2015-09-30.

- 4) Pasitikėjimo praradimas dėl tyčia bandytų atlikti pažeidimų;
- 5) Dėl įvykdyto pažeidimo kilusių ar galėjusių kilti padarinių, tolimesni darbo santykiai neįmanomi.

Pagal šiuo metu galiojančio kodekso tvarką, taip pat ir naujajame projekte kiekvienas šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo atvejis išliktų griežtai individualaus pobūdžio ir nustatinėjant ar toks pažeidimas bus laikomas šiurkščiu būtina atsižvelgti į visus nurodytus požymius. Įrodinėjimo pareiga, kaip ir šiuo metu galiojančio kodekso tvarka, išliktų darbdaviui, kaip stipresniajam darbo santykių subjektui.

IŠVADOS

1. Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimų dalis – rūšis, besiskirianti tuo kad jos sudėtyje yra sunkinančios aplinkybės bei iš to kylančios sunkesnės pasekmės už pažeidimus, be to šiuo pažeidimu tiesiogiai pažeidžiami darbuotojo darbą reglamentuojantys teisės aktai. Pats šiurkštaus darbo drausmės įstatyminis apibrėžimas nėra išsamus, nėra nustatyta aiškių kriterijų kurie nustatytų kada pažeidimą galima laikyti šiurkščiu.
2. Pripažįstant darbo drausmės pažeidimą šiurkščiu, veika turi atitikti būtinus bendruosius darbo drausmės požymius – neteisėti subjekto veiksmai, dideli žalingi padariniai, priežastinis ryšys tarp veiksmų ir atsiradusių padarinių, darbuotojo kaltė. Iš susiformavusios teismų praktikos bei teisės aktų reglamentuojančių šiurkščius darbo drausmės pažeidimus galima įžvelgti ir kai kuriuos specialiuosius požymius – veikos prieštaravimas darbo teisės principams ar gerai moralei; sukeliamų neigiamų padarinių sunkumas; veika sukeliamų neigiamų padarinių poveikis darbdaviui, tretiesiems asmenims ar visuomenei; darbdavio pasitikėjimo praradimas darbuotoju; dėl tyčia bandytų atlikti pažeidimų, dėl įvykdyto pažeidimo kilusių ar galėjusių kilti padarinių, tolimesni darbo santykiai neįmanomi. Lemiamu aspektu pripažįstant darbo drausmės pažeidimą šiurkščiu yra veikos sukeltų pasekmių sunkumas ir tiesioginis darbą reglamentuojančių teisės aktų pažeidimas.
3. Išnagrinėjus teismų praktiką bei joje įvardintus specialiuosius šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius, pastebėtina, kad ne visais atvejais pažeidimą norint laikyti šiurkščiu turi būti kilę realūs neigiami padariniai, nors teisės doktrinos nustatyta, kad tai vienas iš būtinųjų požymių skiriant drausminę nuobaudą. Pakankamas pagrindas šiurkščiam darbo drausmės pažeidimui – darbdavio pasitikėjimo praradimas darbuotoju.
4. Šiurkščius darbo drausmės pažeidimus numatantis DK 235 straipsnis įtvirtina nebaigtinį sąrašą šiurkščių darbo drausmės pažeidimų, taip palikdamas galimybę, laikyti ir kitas veikas, šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais, kurios atitinka šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius. Tokie pažeidimai gali būti įtvirtinti lokaliuose teisės aktuose, nustatomi darbdavių darbo tvarkos taisyklėse, pripažįstami kaip šiurkštūs teismų. Nustatyti baigtinį sąrašą šiurkščių darbo drausmės pažeidimų būtų netikslinga, nes visų galimų atvejų įtvirtinti neįmanoma.
5. Naujajame parengtame Darbo kodekso projekte, siūloma atsisakyti darbo drausmės instituto dėl daugelio jo normų reto naudojimo praktikoje. Atsižvelgdami į naujų

šurkščių darbo drausmės pažeidimų teisinį reglamentavimą Darbo kodekso projekte galime teigti, kad nepaisant naujų šurkštaus darbo drausmės pažeidimų atvejų įtvirtinimo bei pačio darbo drausmės instituto panaikinimo, šurkštaus darbo drausmės požymiai iš esmės nepakistų.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Teisės norminiai aktai

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr.33-1014. (su pakeitimais ir papildymais).
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr.124-5626. (su pakeitimais ir papildymais).
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr.36-1340. (su pakeitimais ir papildymais).
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr.64-2569. (su pakeitimais ir papildymais).
5. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.73-3358. (su pakeitimais ir papildymais).
6. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 42-1927. (su pakeitimais ir papildymais).
7. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 105-3019. (su pakeitimais ir papildymais).
8. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 112-3100. (su pakeitimais ir papildymais).
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr.30-3170. (su pakeitimais ir papildymais).
10. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 60-1945. (su pakeitimais ir papildymais).
11. Lietuvos Respublikos bankų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004 m. Nr. IX-2085. (su pakeitimais ir papildymais).
12. Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. VIII-1099. (su pakeitimais ir papildymais)
13. Lietuvos Respublikos seimo kontrolierių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr. 110-3024. (su pakeitimais ir papildymais).
14. Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 10-236. (su pakeitimais ir papildymais).

15. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro, 2005 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. V-533/A1-189; Vilnius.

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo.

Užsienio valstybių teisės aktai:

1. Трудовой кодекс российской федерации, 2001, 197-f3. Prieiga per internetą http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html, žiūrėta 2016-03-05.
2. Darba likums; LV, 105 (2492), 01.01.2016. Prieiga per internetą <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>, žiūrėta 2016-03-26.

2. Specialioji literatūra:

1. NEKROŠIUS, I., et.al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.
2. VĖGELIS, V., *Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse*. Vilnius : UAB "Forzacas", 2004.
3. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; ir NEKROŠIUS, I., *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.
4. NEKROŠIUS, I., NEKRAŠAS, V.; *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988.
5. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius, 1993.
6. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas, 1972m.
7. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios* 1991, Nr. 36-973.
8. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodeksas, 1972m.
9. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis, Darbo kodekso projektas.
10. TSRS aukščiausiojo teismo plenumo 1985 m. lapkričio 1d. nutarimas Nr. 15.

3. Straipsniai periodiniuose leidiniuose:

1. Davulis T., Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*. 2008.
2. Davidavičius H., Drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojams tvarka,

- Juristo patarimai, 2011, Nr.12.
3. Mikalopas M., Naujojo Darbo kodekso projektas – teisinio reguliavimo darbo santykiuose pasikeitimai, Juristo patarimai, 2015, Nr. 2.
 4. Darbo kodekso projekto ekspertizės. Prieiga per internetą www.socmodelis.lt. Žiūrėta 2016-03-26.
 5. Bušmaitė A., Kas naujo Darbo kodekso projekte drausminės ir materialinės atsakomybės klausimais? www.jurex.lt, 2015-09-30.
 6. Davidavičius H., Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka. Juristas, 2011-12-20.
 7. Moterų ir vyrų lygios galimybės, Teisės normos, instituciniai mechanizmai, politika ir programos, Pranešimas apie padėtį Lietuvoje. [gap.lt/vp-content/pranešimas apie padėtį Lietuvoje](http://gap.lt/vp-content/pranešimas_apie_padeti_lietuvoje).
 8. Paulauskas A., Darbo sutarties nutraukimas darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo pareigą. VšĮ Vilniaus universiteto teisės klinika, 2007-08-21.
 9. Palidaskaitė J., Valstybės tarnautojų veiklos teisinis reglamentavimas: etinis aspektas, KTU, Viešoji politika ir administravimas, 2003, Nr.4.
 10. Valatka M., Darbuotojo atleidimas dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. www.versum.lt, rubrika Darbo teisė, 2011-04-18.
 11. Vegėlis v., Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje, ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. Teisė, 2008.
 12. Petrauskas A., Už šiurkštų pažeidimą ir nuobauda griežta. Savaitė, 2011-08-28.

4. Organizacijų dokumentai:

1. TEO LT AB DARBO TVARKOS TAISYKLĖS 21 priedas prie TEO LT, AB darbo reglamento, 2014.
2. UAB „Elpreka“ konfidencialios informacijos sąrašas, patvirtintas Valdybos posėdžio 2011 m. liepos 22 d. protokolu.

5. Teismų praktika: Lietuvos teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 21 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-378/2004.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 30 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-314/2005.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-98/2012.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2005.

5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuasmeninta nutartis byloje Nr. 3K-3-47-2012.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga.
7. Panevėžio apygardos teismo civilinių bylų skyriaus nutartis byloje Nr. 2A-634-755/2015.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2006 .
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-309/2012.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis bylos Nr. 3K-3-309/2012.
11. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Lebedev v Commission Nr. F-42/10, Rink. p. I-0000.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-513/2004.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-615/2007.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-265/2012.
15. Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1951-259/2015.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-513/2004.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-351/2006.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-615/2007.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-562 .
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-213/2012.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 1996 m. birželio 21d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“, Teismų praktika. 1996, Nr. 3-4.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-800/2002
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. aprobuotos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo. Teismų praktika. 2009, Nr. 30.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-311/2007.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-93/2008.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-565/2007.

27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis byloje Nr. 3K-3-716-706/2015.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-275/2013.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, bylos Nr. 3K-3-625-687/2015
30. Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-2530-259/2015.
31. Kauno apygardos teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1956-480/2015
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis Nr. 3K-3-442/2014.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis bylos Nr.3K-3-296/2011.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-716-706/2015.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-107/2013.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Lebedev v Commission Nr. F 42/10, Rink. p. I-0000. Prieiga per internetą <http://eur-lex.europa.eu>, žiūrėta 2016-03-26.

Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo institutas darbo teisėje itin svarbus tuo, kad suteikia darbdaviui teisę už vienkartinį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą skirti darbuotojui griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo.

Šiame magistro darbe išanalizuotas šiurkštaus darbo drausmės institutas, nustatyti ir išskirti požymiai leidžiantys darbo drausmės pažeidimą laikyti šiurkščiu. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo apibrėžimas nėra išsamus. Be to, jame įtvirtintas pažeidimų, kurie laikomi šiurkščiais sąrašas yra tik pavyzdinis, nes kai kurie pažeidimai praktikoje pasitaiko itin retai, arba iš vis nepasitaiko. Įstatymo leidėjas palikdamas galimybę ir kitus pažeidimus, nereglamentuotus minėtame sąraše, pripažinti šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais, sukelia įvairių problemų dėl jų tinkamo taikymo. Taigi, tapo svarbu nustatyti ir išskirti požymius, kurie detaliam apibrėžtų šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sampratą.

Atskleidžiant šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius analizuojama darbo drausmės pažeidimo samprata, nustatomi požymiai skiriantys šiurkštą bei paprastą darbo drausmės pažeidimą. Taikant istorinį metodą nustatyti kriterijai, kurie lėmė šiurkštaus darbo drausmės įteisinimą, o lyginamojo metodo pagalba analizuojami užsienio valstybių darbo teisės aktai reglamentuojantys panašius darbo drausmės pažeidimus. Teismų praktikos bei mokslinės literatūros dėka išskiriami minėtų pažeidimų požymiai, kurie taikomi praktikoje, tačiau nereglamentuoti mūsų šalies darbo kodekse.

Lyginant šiuo metu galiojantį Lietuvos Respublikos darbo kodeksą su parengtu šio kodekso projektu, atskleidžiami pokyčiai, kurie atsirastų šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymių atžvilgiu, jei šis įstatymas būtų priimtas. Detaliam analizuojami šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, nustatomi bendrieji bei specialieji požymiai, kuriuos jie turi atitikti, išskiriamas veiksnys, kuris tampa lemiamu pripažįstant darbo drausmės pažeidimą šiurkščiu.

Didžiausias dėmesys magistro darbe skiriamas požymių, kurie yra esminiai darbo drausmės pažeidimą pripažįstant šiurkščiu, nustatymui.

SUMMARY

An institute of gross violation of job duties in labor law is very important because it gives a right for an employer to inflict the strictest disciplinary penalty to an employee for gross and only once work discipline violation – dismissal from work.

This study of master's degree analyzes the institute of gross violation of work discipline; it establishes and separates some marks, which allow considering the violation of work discipline as gross. The definition of gross violation of work discipline fixed in the Labor Code of the Republic of Lithuania is not comprehensive. Beside the list of violations, which are being considered as gross, fixed in this code is an exemplary only because some violations occur in practice very rare or does not occur at all. A legislator causes various problems due to the right violations' application, leaving a possibility other violations that are not regulated in the aforementioned list to admit as gross violations of work discipline. Thus, it becomes important to establish and separate some marks, which would define the concept of gross violation of work discipline in detail.

The research analyzes the concept of work discipline violation, revealing the marks of gross violation of work discipline; it establishes some marks, which separate gross and ordinary violation of work discipline. The study establishes some criteria by using of historical method, which determined the legitimation of gross violation of work discipline and analyzes labor law acts in foreign countries, which regulate similar violations of work discipline by using of a comparative method. The research separates the marks of the aforementioned violations, which are being applied in practice but not regulated in the Labor Code of our State, with the help of law practice and scientific literature.

The master's degree study reveals the changes, which would appear in respect of the remarks of gross work discipline violation in case of adoption of this law by comparing currently valid Labor Code of the Republic of Lithuania with a prepared project of this code. The study analyzes gross violations of job duties in detail, establishes ordinary and special remarks, which they should correspond to, and separates the factor, which becomes decisive in admitting work disciplinary violation as gross.

The biggest attention in the master's degree study is being paid for the establishment of the remarks, which are essential in admitting work disciplinary violation as gross.