

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Aurelijos Daubaraitės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Pasitikėjimo praradimas kaip pagrindas drausminei atsakomybei taikyti

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Recenzentas: doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius

2016

TURINYS

ĮVADAS	2
1. DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ	5
1.1. Drausminės atsakomybės sąvoka	5
1.2. Drausminės atsakomybės pagrindai	7
2. PASITIKĖJIMO IR PASITIKĖJIMO PRARADIMO SAMPRATA	19
3. DARBUOTOJO PAREIGŲ POBŪDIS IR JO ĮTAKA PASITIKĖJIMO PRARADIMUI	29
3.1. Vadovaujantys darbuotojai	29
3.1.1. <i>De jure</i> vadovai	30
3.1.2. Kiti darbuotojai, dirbantys vadovaujamo pobūdžio darbą	35
3.2. Darbuotojai, dirbantys darbą, tiesiogiai susijusį su darbdavio turtu	40
3.3. Darbuotojai, kurių darbo funkcija yra susijusi su profesine veikla	42
4. PASITIKĖJIMO PRARADIMO SANTYKIS SU DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAIS, UŽ KURIUOS GALI BŪTI TAIKOMA DRAUSMINĖ NUOBAUDA – ATLEIDIMAS	44
4.1. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas	44
4.2. Pakartotinis darbo pareigų pažeidimas per paskutinius dvylika mėnesių	57
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	61
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	63
SANTRAUKA	77
SUMMARY	78

ĮVADAS

Temos aktualumas. Lietuvos darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose nei pasitikėjimo, nei pasitikėjimo praradimo terminai nėra minimi. Tačiau šie terminai yra intensyviai naudojami Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT), formuojančio vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus, praktikoje. Nors aiškios ir dominuojančios LAT pozicijos dėl pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo kaip teisinių sąvokų (teisinių kategorijų) kilmės, esmės ir taikymo kvalifikavimo LAT nėra suformavęs ar net nagrinėjęs, tačiau analizuojant LAT praktiką akivaizdžiai matyti, jog pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo terminai yra naudojami nagrinėjant darbo sutarties pasibaigimo taikant drausminę atsakomybę atvejus. Tai reiškia, jog šių teisinių kategorijų taikymas turi įtakos (o tam tikrais atvejais net lemiamos) darbo teisinių santykių pasibaigimo instituto taikymui.

Darbo tikslas – pateikti išsamią pasitikėjimo praradimo kaip pagrindo drausminei atsakomybei taikyti analizę atskleidžiant pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo sampratą bei pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo reglamentavimo ir taikymo esminius bruožus.

Siekiant nurodyto darbo tikslo keliami šie **uždaviniai**:

- (1) apibrėžti drausminės atsakomybės sąvoką, nustatyti drausminės atsakomybės taikymo pagrindus bei pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo reikšmę taikant drausminę atsakomybę;
- (2) atskleisti pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo sampratą darbo teisėje;
- (3) išnagrinėti ir nustatyti darbuotojo pareigų pobūdžio įtaką pasitikėjimo praradimui;
- (4) išanalizuoti pasitikėjimo praradimo santykį su darbo pareigų pažeidimais, už kuriuos gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas.

Darbo objektas – pasitikėjimo praradimas kaip pagrindas drausminei atsakomybei taikyti. Dėmesys yra skiriamas bendrosios drausminės atsakomybės sąvokai ir drausminės atsakomybės taikymo pagrindams bei juos atskleidžiančioms sąlygoms, pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo taikymo ypatumams drausminės atsakomybės pagrindų nustatymo procese LAT praktikoje. Analizuojami Lietuvos darbo teisinius santykius reguliavę teisės aktai, taip pat naujų teisės aktų projektai, užsienio teisės aktai ir teismų praktika siekiant išsiaiškinti, kokia yra pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo prigimtis ir iš to sekanti jų samprata. Šiame darbe nagrinėjami tam tikri pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo sampratos lygmenys, t.y. pasitikėjimas kaip bendroji kategorija, pasitikėjimas

kaip specialioji kategorija, siejama tik su specifines pareigas einančiais darbuotojais, pasitikėjimas kaip fiduciarinių santykių dalis atskleidžiant tik darbo santykių išskirtinumą fiduciarinių santykių atžvilgiu. Taip pat pasitikėjimo praradimas analizuojamas nagrinėjant jo santykį su darbo drausmės pažeidimais, už kuriuos gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda, bei analizuojamas pasitikėjimo praradimas kaip drausminės atsakomybės pagrindas užsienio darbo teisėje.

Naudojami tyrimo metodai – istorinis, lyginamasis, loginis, sisteminis. Istorinis tyrimo metodas yra naudojamas aprašant teisės aktų, Lietuvos darbo teisėje reglamentavusių ar reglamentuosiančių pasitikėjimo ar pasitikėjimo praradimo raidą ir jų taikymo prielaidas siekiant nustatyti pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo Lietuvos darbo teisėje prigimtį. Lyginamasis tyrimo metodas yra naudojamas palyginti Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK)¹ normas, reglamentuojančias drausminę atsakomybę, su DK normomis, reglamentuojančiomis materialinę atsakomybę, siekiant išsiaiškinti drausminės atsakomybės būtinąsias sąlygas. Taip pat šis metodas yra naudojamas palyginti LAT praktikoje besiformuojančias taisykles su užsienio šalių darbo teisėje (norminiuose teisės aktuose ir teismų praktikoje) įtvirtintomis taisyklėmis. Loginis ir sisteminis metodai yra naudojami atskleidžiant pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo sampratą.

Darbo originalumas – Lietuvoje nėra mokslinių tyrimų (įskaitant per pastaruosius penkerius metus Lietuvoje apgintus magistro darbus) pasitikėjimo praradimo kaip pagrindo drausminei atsakomybei taikyti tema ar kita tema, susijusia su pasitikėjimo ar pasitikėjimo praradimo darbo teisiniuose santykiuose institutu. Labiausiai išskirtina R. Greičiaus monografija „Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos“, kurioje analizuojama pasitikėjimo teorija kaip viena iš galimų fiduciarinių santykių teorijų bendrovės ir jos vadovo teisinių santykių kontekste. Kontinentinės teisės šalių autorių darbuose pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo institutams išskirtinis dėmesys nėra skiriamas. Daugiausia mokslinių tyrimų pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo tema yra atlikta bendrosios teisės tradicijos šalyse, ypač Jungtinėje Karalystėje.

Svarbiausi darbe analizuojami šaltiniai yra Lietuvos ir užsienio valstybių pagrindiniai darbo įstatymai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Latvijos Respublikos darbo įstatymas, Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Rusijos Federacijos darbo kodeksas, Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas, Vokietijos Federacinės Respublikos

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. IX-926.

apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymas ir darbo tarybų įstatymas bei kiti susiję įstatymai ir teisės aktai). Nagrinėjama LAT ir Jungtinės Karalystės apeliacinio darbo teisės teismo praktika atsižvelgiant į tai, jog būtent Jungtinės Karalystės teismų praktikoje pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo kategorijos ir jų taikymas yra labiausiai išnagrinėti. Taip pat analizuojami aktualūs Lietuvos teisės mokslininkų, tokių kaip A. Dambrausko, A. Nekrašo, R. Macijauskienės, T. Bagdanskio, T. Davulio, V. Nekrošiaus, V. Tiažkijaus ir kitų, ir užsienio teisės mokslininkų, tokių kaip D. Brodie, D. Cabrelli, D. Irving, M. R. Freedland, V. Sims ir kitų, vadovėliai, monografijos, straipsniai, kuriuose yra nagrinėjama drausminė atsakomybė ir (ar) pasitikėjimas bei pasitikėjimo praradimas.

1. DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ

1.1. Drausminės atsakomybės sąvoka

Drausminė atsakomybė – viena iš darbo drausmės instituto sudedamųjų dalių, todėl siekiant nustatyti drausminės atsakomybės sąvoką pirmiausia reikia nagrinėti darbo drausmės institutą.

V. Tiažkijaus² ir R. Macijauskienės³ teigimu, darbo drausmės sąvoka kaip teisinė kategorija Lietuvos teisėje atsirado tik 2002 m., priėmus DK. Tačiau DK nepateikia darbo drausmės sąvokos. Darbo drausmė teisės teorijoje suprantama objektyviaja ir subjektyviaja prasme⁴. Objektyviai tai visuma teisės normų, nustatančių darbuočių darbo tvarką (režimą), darbuotojo, darbdavio ir administracijos pareigas, darbuotojų skatinimo priemones, drausminės atsakomybės pagrindus ir drausminių nuobaudų taikymą, reguliuojančių kitus su darbo drausme susijusius santykius. Subjektyviaja prasme darbo drausmė suvokiama kaip konkretaus darbuotojo pareiga paklusti jam privalomų norminių teisės aktų nuostatoms ir vykdyti teisėtus darbdavio bei administracijos nurodymus, kurie yra duodami sudarytos darbo sutarties pagrindu⁵. LAT darbo drausmę apibrėžia kaip visumą teisės normų, nustatančių vidaus darbo tvarką, darbuotojų darbinės teisės ir pareigas, skatinimo ir drausminės atsakomybės rūšis, jų taikymo tvarką, taip pat, pabrėžia, jog darbo drausmę galima suvokti ir kaip darbuotojo pareigą laikytis norminių teisės aktų reikalavimų, kylančių iš darbo sutarties⁶. Taigi teisės teorijoje ir LAT praktikoje darbo drausmė suprantama vienodai.

Taip pat teisės teorijoje ir LAT praktikoje pažymima, jog darbo drausmė gali būti užtikrinama įtikinėjimo, auklėjimo, skatinimo ir sankcijų (drausminių poveikio priemonių) taikymo būdais (metodais)⁷. Viena iš priemonių darbo drausmei ir tinkamam darbui užtikrinti yra drausminė atsakomybė⁸, kurios tikslas yra nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų atlikimą, taip pat darbo drausmės pažeidimų prevencija⁹.

² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 15-16.

³ MACIJAUŠKIENĖ, R. *Darbo drausmės reglamentavimo raida darbo teisėje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 313.

⁴ NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 317.

⁵ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 382.

⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. liepos 21 d. nutartis civilinėje byloje L. S. v. Šiaulių Beržyno pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-397/2004.

⁷ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 382; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. uždaroji akcinė bendrovė „EMIRA“, Nr. 3K-3-62/2013.

Teisės teorijoje drausminė atsakomybė yra apibrėžiama įvairiai: (1) kaip teisinės atsakomybės rūšis, taikoma už darbo drausmės pažeidimus, t. y. už priešingą teisei veiką¹⁰; (2) kaip darbo santykiais, darbo sutartimi su taikančiuoju atsakomybę subjektu susieto asmens nubaudimas¹¹; (3) kaip viena iš individualios teisinės atsakomybės rūšių, taikoma tik darbuotojams ir tik tada, kai darbdavys ir konkretus darbuotojas yra susiję darbo teisiniais santykiais ir kai yra darbo drausmės pažeidimas¹². R. Urbanavičienės nuomone, drausminę atsakomybę galima apibrėžti kaip darbo teisinių santykių subjektui, savo kaltais veiksmais ar neveikimu pažeidusiam darbo drausmę reglamentuojančių teisės normų, teisinių prievartos priemonių individualų taikymą, vadovaujantis DK normomis¹³.

Pastebėtina, jog drausminė atsakomybė paprastai apibūdinama per drausminei atsakomybei būdingus požymius. Manytina, jog pagrindiniai drausminę atsakomybę apibūdinantys požymiai yra šie: (1) drausminės atsakomybės kaip teisinės atsakomybės rūšies pobūdis – savarankiškas¹⁴; (2) drausminės atsakomybės subjektas – darbuotojas (DK 236 straipsnis); (3) drausminės atsakomybės taikymo pagrindas – darbo drausmės pažeidimas (DK – 236 straipsnis); (4) drausminės atsakomybės taikymo pobūdis – individualus¹⁵; (5) drausminės atsakomybės taikomų poveikio priemonių sąrašo pobūdis – baigtinis (DK 237 straipsnis); (6) drausminės atsakomybės tikslas – pažeidėjo nubaudimas ir prevencinės įtakos pažeidėjui bei kitiems darbuotojams darymas¹⁶. Atsižvelgiant į tai, kad drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriam yra būdingi kai kurie iš aukščiau išvardintų požymių, pritartina nuomonei, jog drausminė atsakomybė – teisinės atsakomybės rūšis, taikoma už darbo drausmės pažeidimus.

⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje A. Č. v. viešoji įstaiga „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-694/2001; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. uždaroji akcinė bendrovė „EMIRA“, Nr. 3K-3-62/2013.

⁹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383.

¹⁰ *Ibid.*, p. 383.

¹¹ ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 68.

¹² BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 267.

¹³ URBANAVIČIENĖ, R. *Drausminės atsakomybės sąvoka ir principai: magistro tezės [interaktyvus]*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2009, p. 29. [žiūrėta 2016 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20140625_174727-11100/DS.005.0.01.ETD>.

¹⁴ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 344.

¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Lietuvos spaudos“ Kauno agentūra, Nr. 3K-3-1388/2002.

¹⁶ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383.

1.2. Drausminės atsakomybės pagrindai

Pagal DK 236 straipsnį, drausminės nuobaudos gali būti taikomos tik darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui. Vadinasi, drausminės atsakomybės pagrindas yra darbuotojų darbo drausmės pažeidimas¹⁷. Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės (DK 234 straipsnis).

Teisės teorijoje ir LAT praktikoje yra išskiriami du darbo drausmės pažeidimo sudėties analizės modeliai. Pagal pirmąjį modelį, yra išskiriami darbo drausmės pažeidimui kaip vienam iš teisės pažeidimo rūšių būdingi subjektyvieji ir objektyvieji požymiai: (1) subjektas; (2) objektas; (3) objektyvioji pusė; (4) subjektyvioji pusė¹⁸. Darbo drausmės pažeidimo subjektu yra laikomas nusizengęs asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą. Darbo drausmės pažeidimo objektu pripažįstama darbovietėje nustatyta darbo tvarka. Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji pusė – darbuotojo neteisėtas elgesys. Darbo drausmės pažeidimo subjektyvioji pusė – darbo drausmę pažeidusio darbuotojo kaltė¹⁹. Pagal antrąjį modelį, yra išskiriamos drausminės atsakomybės sąlygos: (1) neteisėta veika (atitinkanti objektą ir objektyviają darbo drausmės pažeidimo pusę); (2) darbuotojo kaltė (atitinkanti subjektą ir subjektyviają darbo drausmės pažeidimo pusę); (3) žalingos pasekmės (padariniai); (4) priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalingų pasekmių²⁰. Atsižvelgiant į tai, kad antrasis modelis apima pirmąjį ir jį papildo, toliau bus nagrinėjamas drausminės atsakomybės sąlygų analizės modelis.

Pažymėtina, jog LAT praktika nėra nuosekli sprendžiant, kokias drausminės atsakomybės sąlygas yra būtina nustatyti norint taikyti drausminę atsakomybę. LAT praktika šiuo klausimu plėtojama dvejomis kryptimis.

Pirma, darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos, tokios kaip konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas, žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp to

¹⁷ NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 344.

¹⁸ DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo Teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 217; NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 385.

¹⁹ MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo drausmės reglamentavimo raida darbo teisėje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 314.

²⁰ NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 331.

darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų pasekmių ir darbuotojo kaltė, o nesant bent vienos iš paminėtų sąlygų, drausminės atsakomybės taikymas negalimas²¹.

Antra, darbo drausmės pažeidimas, sukiantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos, tokios kaip konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas ir darbuotojo kaltė. LAT yra išaiškinęs, jog atsižvelgiant į tai, kad drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, t. y. darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės, darbuotojo drausminei, skirtingai nei materialinei, atsakomybei kilti reikia nustatyti darbuotojo neteisėtus veiksmus, atitinkančius darbo drausmės pažeidimo sampratą, tačiau nebūtina nustatyti darbdavio patirtos žalos ir jos atsiradimo priežastinio ryšio su darbuotojo neteisėtais veiksmais²².

Teisės literatūroje įprastai yra nagrinėjamas pirmasis darbo drausmės pažeidimo nustatymo modelis²³, tai reiškia, jog yra laikoma, kad žalingos pasekmės²⁴ ir priežastinis ryšys nėra laikomi būtinosiomis darbo drausmės pažeidimo nustatymo sąlygomis būtinomis drausminei atsakomybei taikyti.

Sutiktina su nuomone, jog darbo drausmės pažeidimas, sukiantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai yra nustatomi darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas ir darbuotojo kaltė. Vadinasi, laikytina, jog žalingos pasekmės ir priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalingų pasekmių, nėra būtinos sąlygos darbo drausmės pažeidimui konstatuoti. Tokią nuomonę galima pagrįsti žemiau nurodytais argumentais.

Pirma, drausminės atsakomybės pagrindo (darbo drausmės pažeidimo) nustatymas DK nėra siejamas su žalingomis pasekmėmis. Atsakomybė pagal darbo teisę gali būti

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje A. Č. v. Viešoji įstaiga „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-694/2001; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v. Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“, Nr. 3K-3-243/2004; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje R. B. v. Viešoji įstaiga Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-472/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Baltijos baldų prekyba“, Nr. 3K-3-245/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje I. K. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Onninen“, Nr. 3K-3-716-706/2015.

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje O. L. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Saurida“, Nr. 3K-3-182/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje L. V. v. UAB „Žvėryno klinika“, Nr. 3K-3-153/2009.

²³ MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo drausmės reglamentavimo raida darbo teisėje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 314; GUOBAITĖ, R. *Darbo drausmė ir atsakomybė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 267.

²⁴ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 57.

dvejopa: materialinė ir drausminė, todėl siekiant atskleisti šį teiginį drausminės atsakomybės pagrindas bus lyginamas su materialinės atsakomybės pagrindu. Pagal DK 236 straipsnį, drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas. DK 234 straipsnis nustato, jog darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Taigi įstatymų leidėjas drausminės atsakomybės pagrindo nesieja su žalingomis pasekmėmis. Tuo tarpu, remiantis DK 245 straipsniu, materialinės atsakomybės pagrindas yra teisės pažeidimas, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba jas atlikdamas netinkamai. Taigi įstatymų leidėjas įtvirtindamas materialinės atsakomybės pagrindą jį tiesiogiai sieja su padaryta žala. Šiuos drausminės ir materialinės atsakomybės pagrindų skirtumus galima paaiškinti analizuojant šių atsakomybės rūšių tikslus. Teisės teorijoje yra teigiama, jog drausminės atsakomybės tikslas yra nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų atlikimą bei darbo drausmės pažeidimų prevencija²⁵, o materialinės atsakomybės tikslas yra kompensuoti sukeltas žalingas pasekmes nepažeidžiant šalių interesų pusiausvyros²⁶. Taigi drausminės atsakomybės tikslas bei DK 236 straipsnyje įtvirtintas pagrindas parodo, jog žalingos pasekmės nėra būtina sąlyga drausminės atsakomybės pagrindui nustatyti.

Antra, darbo drausmės pažeidimo pasekmes (įskaitant žalingas) įstatymų leidėjas priskiria prie drausminės nuobaudos parinkimo kriterijų (DK 238 straipsnis). Būtent atsižvelgdamas į DK 238 straipsnyje numatytus kriterijus, tarp jų ir darbo drausmės pažeidimo sukeltas pasekmes, darbdavys nusprendžia dėl teisės taikyti drausminę atsakomybę įgyvendinimo esant darbo drausmės pažeidimui²⁷. Taigi žalingos pasekmės turėtų būti kvalifikuojamos ne kaip darbo drausmės pažeidimo sudėties elementas, kuris sudaro pagrindą taikyti drausminę atsakomybę, tačiau kaip drausminės atsakomybės taikymo priemonės – drausminės nuobaudos – parinkimo kriterijus.

Trečia, DK 236 ir 234 straipsnyje, skirtingai nei DK 246 straipsnyje, priežastinis ryšys nėra įtvirtinta darbo drausmės pažeidimo nustatymo sąlyga. Manytina, jog priežastinis ryšys turėtų būti kvalifikuojamas kaip vienas iš DK 238 straipsnyje įtvirtintų kriterijų, į kuriuos atsižvelgdamas darbdavys gali skirti darbuotojui drausminę nuobaudą. Nors DK 238 straipsnis tiesiogiai neįtvirtina priežastinio ryšio, kaip vieno iš kriterijų,

²⁵ NEKROŠIUS, I., *et al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 345 ir 383.

²⁶ *Ibid.*, p. 345; BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 58.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. A. v. Viešoji įstaiga Alytaus sporto ir rekreacijos centras, Nr. 3K-3-226/2011.

tačiau teisės teorijoje yra pripažįstama, jog galimi ir kiti kriterijai, į kuriuos darbdavys privalo atsižvelgti skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą²⁸. Plačiau drausminės nuobaudos parinkimo kriterijai bus analizuojami IV skyriuje.

Taigi LAT praktikoje drausminės atsakomybės sąlygos yra aiškinamos dvejopai, t. y. jog darbo drausmės pažeidimui nustatyti reikia konstatuoti visas šias būtinausias sąlygas: (1) neteisėtą veiką, kaltę, žalingas pasekmes, priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir žalingų pasekmių; arba (2) neteisėtą veiką ir kaltę, tuo tarpu žalingos pasekmės ir priežastinis ryšys gali būti laikomi papildomomis drausminės atsakomybės taikymo sąlygomis, kurios turi reikšmės parenkant drausminę nuobaudą. Tai reiškia, jog pirmuoju atveju LAT savo praktikoje išplėtė drausminės atsakomybės, kurios pagrindą sudaro darbo drausmės pažeidimas, sąlygų, nustatytų DK 234 straipsnyje, sąrašą, tokiu būdu sukurdamas papildomas drausminės atsakomybės taikymo sąlygas.

Atsižvelgiant į tai, kad pirmoji antrojo modelio kryptis apima antrąją ir ją papildo, toliau bus nagrinėjamos keturios drausminės atsakomybės (darbo drausmės pažeidimo nustatymo) sąlygos.

Neteisėta veika – priešinga teisei veika. Veika yra laikoma neteisėta, kai asmuo pažeidžia teisinę (subjektinę) t.y. įtvirtintą teisės normose, pareigą²⁹. Subjektinė pareiga gali būti dvejopa ir pasireikšti veikimu arba neveikimu. Veikimas – aktyvūs asmens veiksmai, pažeidžiantys nustatytas teises ir pareigas, o neveikimas – pasyvus pažeidėjo elgesys, kai esant tam tikroms sąlygoms asmuo nesiima priemonių užkirsti kelią žalai atsirasti. Neveikimas yra pripažįstamas neteisėtu tik tuo atveju, jei buvo reali galimybė atlikti pareigas, tačiau ja nepasinaudota³⁰.

DK nėra pateikiama neteisėtos veikos samprata. Remiantis DK 34 ir 234 straipsniais, darbuotojo neteisėtą veiką galima apibrėžti kaip darbuotojo neteisėtus veiksmus arba neveikimą, kurie darbo drausmės pažeidimo atveju pasireiškia darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu. Minėtos darbuotojo pareigos yra nustatomos DK ir kituose darbo teisinius santykius reguliuojančiuose teisės aktuose, darbo sutartyje, kolektyvinėje sutartyje ir kituose susitarimuose, nors įstatymų ir

²⁸ NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 347.

²⁹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 93.

³⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 350-351.

nenustatytuose, tačiau jiems neprieštaraujančiuose. Taip pat darbuotojo pareigos gali būti nustatomos ir kituose šaltiniuose, pvz., profesinės etikos taisyklėse³¹.

Pažymėtina, kad darbo drausmės pažeidimu gali būti pripažinta ir tęstinė veika, kuri padaroma per trumpesnę ar ilgesnę laiką³². Darbo drausmės pažeidimo tęstinis pobūdis yra aktualus dviem aspektais. Pirma, drausminės nuobaudos skyrimo terminų skaičiavimui. LAT Senatas yra išaiškinęs, jog tęstinio darbo drausmės pažeidimo atveju DK 241 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyti terminai skaičiuojami atitinkamai nuo tos dienos, kada paaiškėjo arba buvo padarytas paskutinis iš veiksmų, įeinančių į darbo drausmės pažeidimo sudėtį³³, ir kad termino drausminei nuobaudai skirti skaičiavimas pasideda nuo tokių veiksmų (neveikimo) nutraukimo arba pasibaigimo savo noru³⁴. Antra, darbo drausmės pažeidimo tęstinis pobūdis yra aktualus parenkant drausminę nuobaudą, nes DK 238 straipsnis įpareigoja darbdavį skiriant drausminę nuobaudą įvertinti ne tik nustatytus pažeidimus, bet ir tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau³⁵, t. y. be kita ko atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo tęstinį pobūdį.

Neteisėtumas gali pasireikšti ir piktnaudžiavimu teise, nes kiekviena subjektinė teisė turi tam tikras ribas, kurios ją įgyvendinant negali būti peržengtos. Piktnaudžiavimu teise vadinamas toks subjektinis teisės įgyvendinimas, kuris prieštarauja teisės paskirčiai ir prigimčiai, kai daroma žala kitiems asmenims³⁶.

Siekiant visapusiškai išnagrinėti neteisėtos veikos sampratą, yra būtina nustatyti pagrindinius atvejus, kai darbuotojo elgesys nėra laikomas neteisėta veika (veikimu arba neveikimu). Žemiau yra pateikiamas tokių atvejų sąrašas.

Pirma, neteisėtų darbdavio nurodymų nevykdymas. DK 228 straipsnyje apibrėžiant darbuotojo pareigą vykdyti darbdavio ir administracijos nurodymus yra išskirtas tokių

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje O. R., M. R., V. R., J. K., N. K. v. Viešoji įstaiga Vilniaus universiteto ligoninės Santariškių klinikos, Nr. 3K-3-16/2004; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje J. Ch. v. Individuali L. Š. įmonė, Nr. 3K-3-560/2007.

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje E. C. v. Valstybės įmonė Valstybinis žemėtvarkos institutas, Nr. 3K-3-503/2004; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje R. P. v. Panevėžio apskrities viršinininko administracija, Nr. 3K-3-616/2004.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas. 2004 m. birželio 18 d. nutarimas „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, Nr. 45. Teismų praktika. 2004, nr. 21.

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje E. C. v. Valstybės įmonė Valstybinis žemėtvarkos institutas, Nr. 3K-3-503/2004.

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje R. P. v. Panevėžio apskrities viršinininko administracija, Nr. 3K-3-616/2004.

³⁶ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 93.

nurodymų teisėtumo elementas³⁷. Darbuotojui privalomi vykdyti tik teisėti nurodymai. Teisėtas elgesys – toks elgesys, kuris atitinka teisės nuostatas ir yra teisės normų leidžiamas³⁸. Kai asmuo įpareigojamas daryti tai, kas draudžiama, tokio nurodymo nevykdymas negali būti pripažintas neteisėtu elgesiu. Vienu iš pavyzdžių galėtų būti laikomi atvejai, kai darbdavys nurodo darbuotojui klastoti buhalterinės apskaitos dokumentus ir slėpti mokesčius, tuomet darbuotojas, atsisakęs paklusti, elgiasi teisėtai³⁹. Kitu pavyzdžiu galėtų būti DK 275 straipsnyje numatyta darbuotojo teisė atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai. Esant tokiai situacijai darbuotojas gali atsisakyti vykdyti neteisėtą darbdavio nurodymą. Tačiau svarbu pažymėti, jog darbdavio nurodymą jo atitikties įstatymų reikalavimams aspektu darbuotojas gali vertinti subjektyviai. Tokiu atveju, paaiškėjus, kad darbuotojo atsisakymas vykdyti darbdavio ar administracijos nurodymą buvo nepagrįstas, toks atsisakymas pripažintinas darbo drausmės pažeidimu, suteikiančiu darbdaviui teisę taikyti darbuotojui atitinkamas sankcijas⁴⁰.

Antra, darbo pareigų nevykdymas dėl nežinojimo. Pagal DK 99 straipsnio 4 dalį, darbdavys privalo supažindinti darbuotoją su esamomis darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais teisės aktais. Darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą – visų pirma – užtikrindamas, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką, supažindinti darbuotoją su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymais ir nuostatais (DK 227 straipsnio 1 dalis, 229-232 straipsniai). LAT yra išaiškinęs, jog jei darbdavys neįvykdo pareigos supažindinti darbuotoją su jo teises ir pareigas reglamentuojančiais aktais, juos dėl nežinojimo pažeidusio darbuotojo veiksmai negali būti drausminės atsakomybės pagrindu⁴¹. Svarbu pabrėžti, jog vien aplinkybė, kad darbuotojas nebuvo supažindintas su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymais, nuostatais ir (ar) kitais darbdavio vidaus darbo tvarką reglamentuojančiais teisės aktais, neatleidžia nuo DK ir kituose norminiuose teisės aktuose numatytų pareigų vykdymo. Pagal LAT formuojamą praktiką, drausminės atsakomybės neeliminuoja aplinkybė, kad darbuotojas nebuvo supažindintas su vidaus darbo tvarkos taisyklėmis ir pareigine instrukcija.

³⁷ NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 319.

³⁸ VANSEVIČIUS, S., *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 230-236.

³⁹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 100.

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“, Nr. 3K-3-311/2007.

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, Nr. 3K-3-351/2006.

DK 228 straipsnyje nustatytos bendrosios darbuotojo pareigos. Nepriklausomai nuo to, supažindintas darbuotojas su vidaus darbo tvarkos aktais ar ne, sudaryta darbo sutartis įpareigoja darbuotoją dirbti dorai, sąžiningai, tausoti darbdavio turtą ir savavališkai neatlikti veiksmų, kurie kenktų darbdavio interesams⁴². Taip pat išskiriami atvejai, kai darbuotojo darbo pareigas nustato įstatymas. Tokiu atveju LAT vadovaujasi nuostata, kad darbuotojui jo turinys buvo žinomas, ir jis negali šio įstatymo nuostatų nevykdymo pateisinti nežinojimu⁴³.

Trečia, darbdavio darbo tvarkos taisyklių formaliai neatitinkantis, tačiau darbdavio toleruojamas elgesys. LAT yra nurodęs, jog ilgą laiką trukęs kitoks, negu apibrėžta darbo tvarkos taisyklės, darbuotojo elgesys, kuris nepaneigia pareigos dirbti darbdavio interesui darbdaviui tai žinant ir toleruojant (pvz., skatinant), nėra laikomas neteisėta veika. Šiuo atveju, nors formaliai ir pažeidžiama darbovietėje nustatyta darbo tvarka, tačiau atitinkamas esamą padėtį žinančio asmens elgesys, trunkantis ilgą laiką, paveikia darbuotojo ir darbdavio santykius taip, kad nelieka pagrindo konstatuoti darbuotojo neteisėtą elgesį ir kaltę; tik darbdaviui iš naujo informavus darbuotoją apie darbo tvarkos taisyklių tinkamą laikymąsi, ateityje už šios tvarkos pažeidimus būtų galima taikyti drausminio poveikio priemones (DK 35 straipsnis, 227 straipsnio 2 dalis)⁴⁴.

Ketvirta, aplinkybės, šalinančios veikos neteisėtumą, t. y. būtinoji gintis, būtinasis reikalingumas bei nenugalima jėga (*force major*). DK atskirai sistemiškai neišskiria drausminės atsakomybės netaikymo atvejų. Šiuo atveju turėtų būti taikytinos tam tikros Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK)⁴⁵ 6.253, 6.212 straipsniuose nustatytos taisyklės.

Kaltė – viena iš būtinųjų sąlygų taikyti drausminę atsakomybę darbuotojui. Pagal DK 234 straipsnį, darbuotojo elgesys pripažįstamas darbo drausmės pažeidimu tuo atveju, jei yra darbuotojo kaltė. Ilgą laiką Lietuvos darbo teisės teorijoje buvo laikomasi subjektyvios kaltės aiškinimo doktrinos, kuri kaltę traktuoja kaip paties asmens vidinį

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje P. G. v. UAB „S. K. S.“, Nr. 3K-3-568/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje L. D. v. UAB „Verslo sindikato apskaita“, Nr. 3K-3-592/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje N. S. v. žemės ūkio kooperatinė bendrovė „Litbera“, Nr. 3K-3-138/2012.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje R. Š. v. UAB „Lukoil Baltija“, Nr. 3K-3-263/2012.

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje L. V. v. UAB „Žvėryno klinika“, Nr. 3K-3-153/2009.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. VIII-1864.

įsitikimą ir požiūrį į daromą veiką. Įsigaliojus dabartiniam DK ir CK, kaltė suprantama objektyviai, t.y. veiką vertinant pagal objektyvius elgesio standartus⁴⁶.

DK nėra nurodyta kaltės forma ir laipsnis, tačiau ji gali pasireikšti tiek tyčia, tiek neatsargumu⁴⁷. LAT yra išaiškinęs, jog DK neapibrėžia kaltės formos ir laipsnio, kurių pakaktų drausminei atsakomybei taikyti, tačiau DK 234 straipsnyje darbuotojo kaltė nesiejama vien su jo tyčiais veiksmais, dėl to darbuotojo aplaidus neveikimas darbe ar nerūpestingai atliekamos darbo funkcijos taip pat reiškia jo kaltę⁴⁸. Veika yra atlikta tyčia, kai darbuotojas sąmoningai atlieka veiksmus, kurie sukelia negatyvias pasekmes. Neatsargumas gali būti didelis (kai nesilaikoma paprastų elgesio taisyklių) ir paprastas (kai darbuotojui trūksta atidumo, rūpestingumo, atsargumo)⁴⁹.

Darbuotojo kaltė nėra preziumuojama, todėl visais atvejais darbdavys turi įrodyti darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, t. y. darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kaltės buvimą⁵⁰. LAT yra išaiškinęs, jog darbuotojo kaltė yra esminis darbo drausmės pažeidimo elementas, jį turi įrodyti darbdavys, jo nenustačius, drausminė atsakomybė negalima. Tai išplaukia iš drausminės atsakomybės kaip individualios asmeniui taikomos teisinės atsakomybės prigimties ir esmės⁵¹. Manytina, jog tokiu būdu siekiama apsaugoti darbuotoją nuo nepagrįstai taikomos drausminės atsakomybės.

Žalingos pasekmės – neigiami padariniai kilę dėl darbo drausmės pažeidimo. Tai nukentėjusiojo asmens turtiniai ar kitokie praradimai, dėl kurių nukenčia jo turtinė padėtis arba padaromas neigiamas poveikis kitokiems jo interesams (gyvybei, sveikatai, garbei, orumui ir t. t.)⁵². Darbo drausmės pažeidimai teisės teorijoje, vertinant jų pasekmes, įprastai skirstomi į dvi grupes:

- (1) materialaus pobūdžio pažeidimai, sukeltantys neigiamas pasekmes, pvz., darbuotojo pravaikšta, dėl kurios sutrinka visas gamybos procesas darbovietėje, darbdaviui atsiranda nuostolių;

⁴⁶ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 353.

⁴⁷ NEKRAŠAS, V., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 330.

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Sanatorija Pušyno kelias“, Nr. 3K-3-565/2007.

⁴⁹ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 354.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje R. V. v. UAB „Vilniaus duona“, Nr. 3K-3-100/2010.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje G. Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006.

⁵² BAGDANSKIS T., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 278.

(2) formalaus pobūdžio pažeidimai, dėl kurių konkrečių neigiamų pasekmių gali ir neatsirasti, pvz., darbuotojas pažeidžia darbo saugos taisykles, sukeldamas pavojų kitų darbuotojų sveikatai, gyvybei⁵³.

Formalūs pažeidimai yra mažiau žalingi, tačiau ir už formalų pažeidimą drausminė nuobauda gali būti skiriama⁵⁴.

Nagrinėjant žalingas pasekmes drausminės atsakomybės kontekste galima remtis materialinėje atsakomybėje naudojamos žalos institutu. Žala gali būti skirstoma į rūšis taikant įvairius kriterijus. Pagal sužalotos ar prarastos vertybės pobūdį, žala skirstoma į žalą turtui ir žalą asmeniui. Pagal neteisėtos veikos ir žalos santykį, žala skirstoma į tiesioginę žalą (realią žalą) ir netiesioginę žalą (negautas pajamas)⁵⁵. LAT praktikoje žala taip pat skiriama pagal materialią jos išraišką, į turinčią materialią išraišką ir jos neturinčią. Žala, neturinti materialios išraiškos, turi būti suprantama kaip teisės akto pažeidimas, kuris sukelia tam tikras neigiamas pasekmes, pvz., pažeidžiami darbdavio interesai⁵⁶. Taip pat LAT praktikoje yra išaiškinta, jog darbo drausmės pažeidimas gali sukelti ir kitokias neigiamas pasekmes, pvz., darbdavys gali netekti pasitikėjimo darbo pareigas ar tvarką pažeidusiu darbuotoju, be to, darbdaviui dėl darbuotojo padaryto pareigų pažeidimo net ir nepatiriant realios turtinės žalos, galima padaryti neturtinio pobūdžio žalą profesijos, tarnybos ar institucijos prestižui ir geram vardui⁵⁷. Taigi žalingos pasekmės gali pasireikšti įvairia forma.

Žala pasireiškianti kitokiomis neigiamomis pasekmėmis (padariniais) LAT praktikoje ypač aktuali tuo atveju, kai teismas nagrinėja drausminės nuobaudos – atleidimo – taikymo klausimus šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo atveju. Kaip jau buvo minėta, pasitikėjimo praradimas yra viena iš žalos išraiškos formų. Tačiau pažymėtina, jog LAT praktikoje nėra nuosekliai laikomasi pasitikėjimo praradimo kvalifikavimo pozicijos. Detaliau pasitikėjimo praradimas kaip drausminės atsakomybės taikymo pagrindas ir jo kvalifikavimo ypatumai bus aptariami IV skyriuje.

⁵³ DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 218; NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 348.

⁵⁴ NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 348.

⁵⁵ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 138-142.

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje R. B. v. Viešoji įstaiga Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-472/2008.

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. Užsienio reikalų ministerija, Nr. 3K-3-125/2008.

Priežastinis ryšys gali būti suprantamas kaip objektyviai egzistuojanti kategorija, kuri nurodo sąsają tarp neteisėtos veikos ir pasekmių⁵⁸. Drausminės atsakomybės taikymo atveju, priežastinis ryšys egzistuoja tarp neteisėtos veikos ir kilusių žalingų pasekmių, t.y. žalingos pasekmės turėtų atsirasti dėl neteisėtos pažeidėjo veikos. Taikant materialinę atsakomybę nagrinėjamo priežastinio ryšio analogiją, galima manyti, jog priežastinio ryšio tarp neteisėtos veikos ir atsiradusios žalos faktui įrodyti būtina nustatyti šias aplinkybes: (1) darbuotojas turėjo teisinę pareigą; (2) darbuotojas ją pažeidė; (3) šiuo pažeidimu darbuotojas padarė žalą; (4) nėra kitų pašalinių įvykių, galėjusių nutraukti priežastinio ryšio grandinę; (5) buvo kitų svarbių aplinkybių⁵⁹. Pastebėtina, jog LAT bylose, kuriose priežastinis ryšys yra nurodomas kaip viena iš būtinųjų drausminės atsakomybės sąlygų, paprastai priežastinis ryšys nėra detaliam analizuojamas⁶⁰ arba konstatuojama, jog priežastinis ryšys yra, tačiau nėra konkrečiai įvardijamos aplinkybės, kurios parodo priežastinį ryšį⁶¹. Tačiau svarbu paminėti, jog tai neapima visų atvejų. LAT vienoje byloje nustatė, kad priežastinis ryšys buvo pakankamas skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, kai vaikų globos namų auklėtoja žiemos metu atidarė langą, o vėliau susirgo viena jos auklėtinių⁶².

Išanalizavus drausminės atsakomybės taikymo sąlygas matyti, jog darbo drausmės pažeidimo esmė yra darbo pareigos pažeidimas (darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas). Nors darbuotojo kaltė yra nediskutuotina būtina darbo drausmės pažeidimo nustatymo sąlyga, tačiau be konkrečios pareigos pažeidimo, kaltės nustatymas neturėtų reikšmės. Vadinasi, tam, kad darbdavio pasitikėjimo darbuotoju praradimas būtų laikomas drausminės atsakomybės pagrindu, tai, visų pirma, turi būti laikoma darbo drausmės pažeidimu, kas leidžia manyti, jog darbuotojui privalo būti nustatyta pareiga susijusi su darbdavio pasitikėjimo darbuotoju saugojimu ar kitokia panašia pasitikėjimo reikalavimą nustatančia pareiga. Kaip jau minėta, šiuo metu galiojantys darbo teisiniai santykius reglamentuojantys teisės aktai nemini pasitikėjimo ar pasitikėjimo praradimo

⁵⁸ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 352.

⁵⁹ BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008, p. 211.

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje Ž. B. v. Vilniaus „Žaros“ vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-236/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje I. K. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Onninen“, Nr. 3K-3-716-706/2015.

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje I. P. v. Viešoji įstaiga Radviliškio ligoninė, Nr. 3K-3-669/2005.

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v. Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“, Nr. 3K-3-243/2004.

sąvokų, o LAT praktikoje tokia pareiga taip pat nėra nustatyta. Dėl šios priežasties II skyriuje bus nagrinėjama pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo samprata.

Drausminės atsakomybės pagrindo nustatymas yra esminis darbdavio teisės skirti drausminę nuobaudą už darbo drausmės pažeidimą elementas, nes drausminės nuobaudos gali būti skiriamos tik darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui.

DK nepateikia drausminės nuobaudos sąvokos. Teisės teorijoje išsamiai drausminės nuobaudos sąvoka taip pat nėra nagrinėjama. Bendrai drausminę nuobaudą gali apibūdinti kaip drausminės atsakomybės išraišką⁶³. Tuo tarpu LAT praktikoje galima rasti tokius apibrėžimus: neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą⁶⁴, pagrindinė drausminio poveikio priemonė skiriama už darbo drausmės pažeidimą⁶⁵. Manytina, jog drausminė nuobauda yra drausminės atsakomybės įgyvendinimo priemonė.

DK 237 straipsnis nustato darbuotojui galimų skirti nuobaudų rūšis: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo. Šios trys nuobaudų rūšys gali būti skiriamos darbuotojams, kuriems taikoma bendroji drausminė atsakomybė. Jokių kitų drausminių nuobaudų darbdavys skirti negali⁶⁶. DK nedetalizuoja darbo drausmės pažeidimų, už kuriuos darbuotojui darbdavys gali skirti pastabą ar papeikimą. Šias drausmines nuobaudas darbdavys gali skirti savo nuožiūra beveik už bet kokį darbo drausmės pažeidimą. Tuo tarpu griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – darbdavys gali skirti tik DK 136 straipsnio 3 dalyje numatytais atvejais⁶⁷. Taigi nustačius, jog yra pagrindas taikyti drausminę atsakomybę, gali būti skiriama viena iš drausminių nuobaudų rūšių.

Taigi drausminė atsakomybė – teisinės atsakomybės rūšis, taikoma už darbo drausmės pažeidimą. Darbo drausmės pažeidimas – drausminės atsakomybės pagrindas, todėl drausminei atsakomybei taikyti yra būtina nustatyti darbo drausmės pažeidimo egzistavimą. Teisės teorijoje ir LAT praktikoje nėra laikomasi vieningo darbo drausmės pažeidimo nustatymo modelio, tai reiškia, jog yra analizuojamos subjektyvioji ir objektyvioji darbo drausmės pažeidimo pusės arba analizuojamos drausminės atsakomybės sąlygos, pažymėtina, jog šių modelių esmė sutampa. Tačiau antrasis darbo

⁶³ GUOBAITĖ, R. *Darbo drausmė ir atsakomybė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 269.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. sausio 23 d. nutartis civilinėje byloje N. M. v. VŠĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-143/2002.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. AB „Lifosa“, Nr. 3K-3-257/2004.

⁶⁶ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 385.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 385.

drausmės pažeidimo nustatymo modelis LAT praktikoje analizuojamas skirtingai, t.y. LAT praktika dėl drausminės atsakomybės sąlygų, kurias būtina nustatyti norint konstatuoti darbo drausmės pažeidimą, yra nevienoda ir plėtojama dvejomis kryptimis. Pirmoji kryptis išplečia DK 234 straipsnyje numatytas sąlygas ir nustato, jog darbo drausmės pažeidimui kaip drausminės atsakomybės taikymo pagrindui konstatuoti yra būtina nustatyti ne tik DK 234 straipsnyje numatytas sąlygas, tačiau ir žalingas pasekmes bei priežastinį ryšį tarp neteisėtos veikos ir žalingų pasekmių. Antroji kryptis atitinka DK 234 straipsnyje numatytas sąlygas, t. y. darbuotojo pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą esant darbuotojo kaltei. LAT praktikoje drausminės atsakomybės sąlygų nustatymo kontekste pasitikėjimo praradimas yra kvalifikuojamas kaip viena iš žalingų pasekmių, kurias gali lemti darbo drausmės pažeidimas, tačiau ne kaip savarankiškas drausminės atsakomybės taikymo pagrindas, kuris atsiranda darbuotojui pažeidus tam tikrą su pasitikėjimu susijusią pareigą. Manytina, jog darbo drausmės pažeidimui nustatyti yra būtinos dvi sąlygos: (1) neteisėta veika; (2) darbuotojo kaltė. Tuo tarpu žalingos pasekmės (padariniai), turinčios materialią išraišką arba neturinčios materialios išraiškos (pvz., darbdavio interesų pažeidimas, pasitikėjimo darbuotoju praradimas ir kt.), nėra būtinos darbo drausmės pažeidimui konstatuoti, tačiau iš esmės yra būtinos drausminei atsakomybei taikyti. Pažymėtina, jog tokiu atveju žalingos pasekmės, realios arba būsimos, yra kvalifikuojamos kaip vienas iš kriterijų, į kuriuos darbdavys privalo atsižvelgti skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą.

2. PASITIKĖJIMO IR PASITIKĖJIMO PRARADIMO SAMPRATA

Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse ir kituose darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose nėra minimi pasitikėjimo ar pasitikėjimo praradimo terminai. Darbo teisės teorijoje ir literatūroje šie terminai taip pat nėra analizuojami, išskyrus specifinių bendrovės ir bendrovės vadovo santykių kontekstą. R. Greičius⁶⁸, analizuodamas fiduciarinių santykių tarp bendrovės ir bendrovės vadovo esmę, nagrinėja fiduciarinių santykių teorijas. Viena jų – pasitikėjimo teorija, pagal kurią yra teigiama, jog fiduciariniai santykiai atsiranda tuomet, kai vienas asmuo išreiškia pasitikėjimą kitu asmeniu dėl šio patirties, įgūdžių ir panašių savybių. Tačiau šiai teorijai yra pateikiama nemažai kritikos dėl jos abstraktumo. R. Greičius teigia, jog pasitikėjimo teorija yra paremta moraliniu aspektu, nes jos pagrindas – pasitikėjimas kitu asmeniu – yra tam tikra moralinė vertybė, kurios pavyzdžiu galima laikyti situaciją, kai žmogus eidamas gatve pasitiki aplinkiniais žmonėmis ir tikisi, kad šie jo neužpuls.

Darbdavio pasitikėjimas darbuotoju, pasitikėjimas tarp darbuotojo ir darbdavio bei pasitikėjimo praradimas kaip teisinės kategorijos yra išimtinai LAT praktikoje naudojami terminai. Tačiau LAT praktikoje nėra analizuojama šių terminų samprata, prigimtis ar reikšmė. Todėl šių terminų samprata bus nagrinėjama kitų šaltinių kontekste. Pirma, šiame skyriuje istoriniu – lyginamuoju metodu bus analizuojami iki šiuo metu galiojančio DK darbo teisinius santykius reglamentavę pagrindiniai norminiai teisės aktai bei aptariami galimi šiuo metu galiojančio DK pasikeitimai siekiant nustatyti, ar juose yra aptariama pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo samprata. Antra, šiame skyriuje bus nagrinėjama pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo samprata Jungtinės Karalystės darbo teisėje atsižvelgiant į plačiai teismų praktikoje naudojamus pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo terminus ir bandoma šiuos terminus pritaikyti Lietuvos darbo teisėje.

Iki nepriklausomybės atkūrimo pagrindinis darbo teisinius santykius reglamentuojantis teisės aktas buvo 1972 m. priimtas Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas⁶⁹ (toliau – Darbo įstatymų kodeksas), kuris galiojo iki 1991 m. Po nepriklausomybės atkūrimo Lietuvos Respublikoje prasidėjo pirmoji darbo teisės reforma. Ši darbo teisės reforma išsiskyrė tuo, kad ji vyko dviem etapais.

⁶⁸ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2007, p. 55-56.

⁶⁹ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymas dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodekso patvirtinimo (su pakeitimais ir papildymais). *Vyriausybės žinios*, 1972, nr. VIII-526.

Pirmajam etapui būdinga tai, kad nedelsiant po nepriklausomybės atkūrimo buvo priimti pavieniai įstatymai, reguliuojantys visuomeninius darbo santykius, tarp kurių ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas⁷⁰ (toliau – Darbo sutarties įstatymas). Antrasis etapas pasibaigė DK priėmimu ir įsigaliojimu nuo 2003 m. sausio 1 d.⁷¹ Manytina, jog šiuo metu Lietuvos darbo teisėje vyksta antroji reforma vykdoma pagal „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ projektą⁷². Vienas šio projekto tikslų yra teisinio – administracinio modelio sukūrimas ir teisės aktų projektų rengimas. Šiam tikslui pasiekti yra reikalinga įgyvendinti vieną iš uždavinių – parengti darbo santykius reglamentuojančio teisės akto projektą. Šiam uždaviniui įgyvendinti 2015 m. kovą buvo parengtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas (toliau – Darbo kodekso projektas Nr. 1)⁷³. Darbo kodekso projektas Nr. 1 – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu Vilniaus universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Socialinių tyrimų centro konsorciumo teikiamų paslaugų vienas iš rezultatų. 2015 m. birželio 12 d. Lietuvos Respublikos Seimo duomenų bazėje buvo oficialiai įregistruotas Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas (toliau – Darbo kodekso projektas Nr. 2)⁷⁴. Atsižvelgiant į tai, jog „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ projektas apima ne tik darbo santykius reglamentuojančio teisės akto parengimą, tačiau ir kitų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, teisės aktų parengimą, galima daryti išvadą, jog antroji Lietuvos darbo teisės reforma bus baigta įgyvendinus visus aukščiau nurodyto projekto tikslus.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Lietuvos aidas*, 1991, nr. I-2048.

⁷¹ BAGDANSKIS T. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 103.

⁷² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ projektas. 2014 m. Nr. VP1-4.3-VRM-02-V-08-001 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <

[http://www.esparama.lt/en/igyvendinami-](http://www.esparama.lt/en/igyvendinami-projektai?pgsz=100&order=&page=&proCode=&applicantName=&proName=socialinio+modelio%2C+apiman%2C+u%2C+u%2C+BEimtumo&amountSupportFrom=&amountSupportTo=&amountPaidFrom=&amountPaidTo=&contractDateFrom=&contractDateTo=&kvietimoNr=&proStatusName=&contractFinishedDateFrom=&contractFinishedDateTo=&apskritis=&igyv_saviv=>)

[projektai?pgsz=100&order=&page=&proCode=&applicantName=&proName=socialinio+modelio%2C+apiman%2C+u%2C+u%2C+BEimtumo&amountSupportFrom=&amountSupportTo=&amountPaidFrom=&amountPaidTo=&contractDateFrom=&contractDateTo=&kvietimoNr=&proStatusName=&contractFinishedDateFrom=&contractFinishedDateTo=&apskritis=&igyv_saviv=>](http://www.esparama.lt/en/igyvendinami-projektai?pgsz=100&order=&page=&proCode=&applicantName=&proName=socialinio+modelio%2C+apiman%2C+u%2C+u%2C+BEimtumo&amountSupportFrom=&amountSupportTo=&amountPaidFrom=&amountPaidTo=&contractDateFrom=&contractDateTo=&kvietimoNr=&proStatusName=&contractFinishedDateFrom=&contractFinishedDateTo=&apskritis=&igyv_saviv=>)

⁷³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. sausio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. *Teisės aktų registras*, 2015 m. birželio 12 d., nr. XIIP-3234.

Nustačius pagrindinius nacionalinius darbo teisinių santykių reguliavimo aktus toliau bus analizuojami pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo terminai ir sampratos aukščiau nurodytoje pastraipoje pateiktuose teisės aktuose.

1972 m. Darbo įstatymų kodekso 287 straipsnio 1 dalies 2 punktą nustatė, jog darbo sutartis gali pasibaigti, kai darbuotojas, tiesiogiai aptarnaujantis pinigines ar prekinės vertybes, kaltai atlieka veiksmus, duodančius administracijai pagrindo juo ateityje nebepasitikėti. Taigi Darbo įstatymų kodeksas numatė nepasitikėjimo darbuotoju terminą, tačiau šio termino sampratos nepateikė. Pagal Darbo įstatymų kodekso komentarą⁷⁵, darbuotojais, vykdančiais darbinės funkcijas susijusias su pinigais ir prekinėmis vertybėmis, yra laikomi tokie darbuotojai, kurie tiesiogiai priima, saugo, transportuoja ir paskirsto šias vertybes. Darbo sutarties nutraukimas dėl pasitikėjimo praradimo galimas ir tuo atveju, kai realios žalos darbdavys nepatiria, tačiau dėl darbuotojo veikos žala gali atsirasti ateityje, pvz., reikiamų dokumentų neišforminimas gali ateityje darbdaviui padaryti žalos. Darbo įstatymų kodekso komentare pabrėžiama, jog administracijos pasitikėjimą darbuotoju gali lemti tik darbuotojo kalti veiksmai. Vadinasi, jei darbuotojas dėl tam tikrų veiksmų nėra kaltas, jis negali būti atleistas dėl to, kad administracija juo nebepasitiki, net ir tada, kai žala yra padaryta. Svarbu paminėti, jog atleidimas šiuo pagrindu galimas tik esant konkretiems darbuotojo veiksams, kurie gali būti laikomi pagrindu pasitikėjimui prarasti. Sprendžiant, ar konkretūs darbuotojo veiksmai gali būti kvalifikuojami kaip pasitikėjimo praradimas lemiantis atleidimą iš darbo, turi būti atsižvelgiama į tai, kiek laiko praėjo nuo darbuotojo padaryto pažeidimo, kaip jis dirbo iki ir po padaryto pažeidimo, bei visas kitas aplinkybes, turinčias reikšmės tam klausimui išspręsti. Taigi Darbo įstatymų kodeksas numatė, jog nepasitikėjimas darbuotoju, kurį lemia kalti darbuotojo, einančio darbą ar atliekančią funkcijas, tiesiogiai susijusias su materialinėmis vertybėmis, veiksmai ar neveikimas, yra pagrindas darbo sutarčiai su darbuotoju pasibaigti. Vadinasi, Darbo įstatymų kodeksas pasitikėjimą darbuotoju siejo tik su darbuotojais, kurių pareigos yra tiesiogiai susijusios su materialinėmis vertybėmis, tačiau pasitikėjimo ar pasitikėjimo praradimo sąvokų nepateikė.

Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnis taip pat numatė, jog darbdavys gali nutraukti darbo sutartį su darbuotojais, kurių darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, priėmimu, išdavimu ar transportavimu, kai šie darbuotojai dėl savo kaltų

⁷⁵ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988, p. 444-447.

veiksmų darbe netenka pasitikėjimo dirbti jiems pavestą darbą. Pastebėtina, jog ši nuostata buvo perimta iš Darbo įstatymų kodekso. Nors Darbo sutarties įstatymas taip pat nepateikė pasitikėjimo ar pasitikėjimo praradimo sampratos, tačiau iš minėto straipsnio nuostatų akivaizdu, jog pagrindinis kriterijus, lemiantis pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo terminų naudojimą, yra specialus subjektas t. y. darbuotojas, dirbantis darbą, tiesiogiai susijusį su materialinėmis vertybėmis. Plačiau specialaus subjekto įtaka pasitikėjimo praradimui bus nagrinėjama III skyriuje.

Manytina, jog pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo sąvokos kaip teisinės kategorijos LAT praktikoje DK galiojimo laikotarpiu yra perimtos būtent iš Darbo įstatymų kodekso ir Darbo sutarties įstatymo. Kaip jau minėta, šie teisės aktai nepateikė nei pasitikėjimo, nei pasitikėjimo praradimo apibrėžimų, tačiau jų sampratas akivaizdžiai siejo tik su specifiniu subjektu – darbuotoju – kurio darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinėmis vertybėmis. Tuo tarpu LAT praktikoje pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo terminų naudojimas nėra susistemintas.

Darbo kodekso projekto Nr. 1 57 straipsnyje taip pat yra minimas pasitikėjimo darbuotoju terminas, tačiau nėra pateikiama šio termino samprata. Darbo kodekso projekto Nr. 1 57 straipsnio 3 dalyje išvardintas nebaigtinis šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas, kai darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės. Šios dalies 6 punkte numatyta, kad šiurkščių darbo pareigų pažeidimu yra laikomas darbo pareigų pažeidimas, dėl kurio darbdavys praranda pasitikėjimą darbuotoju. Šis straipsnis nepateikia kriterijų ar pavyzdžių, kuriais remiantis galima nustatyti, jog darbuotoją ir darbdavį sieja pasitikėjimas arba kada yra laikoma, jog darbdavys pasitiki darbuotoju, bei kokį konkretų darbuotojo elgesį galima kvalifikuoti darbo pareigų pažeidimu, lėmusiu darbdavio pasitikėjimo darbuotoju praradimą. Manytina, jog tokiu atveju reikėtų vadovautis šio straipsnio 5 dalyje numatytais drausminės nuobaudos – atleidimo – parinkimo kriterijais (pažeidimo ar pažeidimų sunkumas ir padariniai, padarymo aplinkybės, darbuotojo kaltė, jo elgesys ir darbo rezultatai iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo). Darbo kodekso projektas Nr. 2 taip pat numato galimybę nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, tačiau nei 57 straipsnis, nei kiti Darbo kodekso projekto Nr. 2 straipsniai nenumato pasitikėjimo praradimo kaip pagrindo darbo

sutarties nutraukimui. Šis pagrindas taip pat nėra pateikiamas ir pasiūlymuose keisti Darbo kodekso projekto Nr. 2 nuostatas⁷⁶.

Taigi šiuo metu galiojantis DK ir kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai neįtvirtina darbdavio pasitikėjimo darbuotoju, pasitikėjimo tarp darbuotojo ir darbdavio ar pasitikėjimo praradimo terminų. Nuo 1972 m. iki 2003 m. galiojusių darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų analizė parodo, jog pasitikėjimo praradimo terminas buvo minimas norminiuose teisės aktuose, nors jo samprata ir nebuvo pateikiama, tačiau pasitikėjimo praradimas buvo siejamas ne su visais darbuotojais, o tik su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinėmis vertybėmis. Manytina, jog šiuo metu LAT praktikoje naudojamos pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo sąvokos yra perimtos būtent iš Darbo įstatymų kodekso ir Darbo sutarties įstatymo. Nuo (preliminariai) 2016 m. turėjusiame įsigaliojusi Darbo kodekso projekte Nr. 1 pasitikėjimo praradimas taip pat įtvirtintas kaip pagrindas darbo sutarčiai pasibaigti darbdavio iniciatyva, tačiau jo samprata nėra pateikiama. O Darbo kodekso projekte Nr. 2 pasitikėjimo praradimo terminas individualių darbo santykių kontekste nėra naudojamas.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos darbo teisės aktai nepateikia pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo sampratų, toliau šie terminai bus nagrinėjami Jungtinės Karalystės darbo teisės, kurioje yra išvystytas abipusės darbuotojo ir darbdavio pasitikėjimo pareigos institutas, kontekste.

Jungtinės Karalystės teisės aktai, reglamentuojantys teisinių darbo santykių sritį, nėra sujungti į vientisą sistemą – kodeksą. Pagrindiniai teisinius darbo santykius reglamentuojantys norminiai teisės aktai yra Jungtinės Karalystės darbo aktas (angl. *the Employment Act 2002*)⁷⁷, darbo teisių aktas (angl. *the Employment Rights Act 1996*)⁷⁸, ir darbo santykių aktas (angl. *the Employment Relations Act 2004*)⁷⁹. Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog Jungtinės Karalystės teisei, priklausanti bendrajai teisės tradicijai, yra būdingas precedento principas⁸⁰. Pagrindinė taisyklė yra tokia, jog aukštesnių teismų sprendimai besąlygiškai privalomi kiekvienam teismui; žemesniųjų teismų sprendimai

⁷⁶ Nustatyta remiantis paieškos rezultatais pateiktais šioje nuorodoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.susije_1?p_id=1041192&p_rys_id=37>

⁷⁷ Jungtinės Karalystės darbo aktas (2002 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/22/contents>>.

⁷⁸ Jungtinės Karalystės darbo teisių aktas (1996 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>.

⁷⁹ Jungtinės Karalystės darbo santykių aktas (2004 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/24/contents>>.

⁸⁰ WILLEY, B. *Employment law in context: an introduction for HR professionals*. Harlow: Financial Times Prentice Hall, 2003, p. 8.

aukštesniesiems teismams nėra privalomi; pirmosios instancijos teismų sprendimai neprivalomi kitiems tos pačios kompetencijos teismam; apeliaciniai teismai ir Lordų Rūmai yra saistomi savo anksčiau priimtų sprendimų; nuo 1966 m. Lordų Rūmai prireikus gali pataisyti ar pakeisti savo sprendimus⁸¹.

Jungtinės Karalystės teisės aktuose nėra pateikiami pasitikėjimo ar pasitikėjimo praradimo terminai ar jų sampratos, tačiau jos yra analizuojamos teismų praktikoje.

Jungtinės Karalystės darbo teisės doktrinoje ir teismų praktikoje yra visuotinai pripažįstama, jog darbuotojas ir darbdavys vienas kito atžvilgiu turi pasitikėjimo pareigą (angl. *the implied duty (term) of mutual trust and confidence*), kuri atsiranda darbuotojui ir darbdaviui sudarius darbo sutartį. Bendrąja prasme pasitikėjimo pareiga darbo teisėje įpareigoja šalis elgtis tokiu būdu, jog tas pasitikėjimas nebūtų prarastas arba nekiltų esminė grėsmė tokio pasitikėjimo praradimui. Tai abipusė pareiga, reiškianti, jog tiek darbuotojas, tiek darbdavys privalo puoselėti gerus tarpusavio santykius⁸². Teisės literatūroje ši pareiga yra įvardijama kaip (1) vienas svarbiausių įsipareigojimų, kuris kyla iš darbo santykių⁸³; (2) vienas iš šiuolaikinės darbo teisės varomųjų variklių⁸⁴. Pasitikėjimo pareigos samprata ir turinys Jungtinės Karalystės teismų praktikoje buvo nagrinėjami nuo XIX amžiaus pabaigos. Tačiau šiuolaikinės darbo teisės prasme ėmė formuotis tik XX amžiaus 7 dešimtmetyje ir įgavo abipusį (angl. *mutual*) pobūdį. 1972 m. byloje *Secretary of State for Employment v. ASLEF*⁸⁵ buvo išaiškinta, jog nė viena darbo sutarties šalis neturėtų elgtis taip, jog būtų pakenkta darbo sutarties vykdymui ar ekonominiams darbo sutarties tikslams⁸⁶. 1978 m. byloje *Western Excavating (ECC) Ltd v. Sharp* konstatuota, jog ši nauja pasitikėjimo pareigos kaip abipusės pareigos samprata darbo sutarties kontekste yra paremta bendrąja bendradarbiavimo pareiga ir pareiga nepažeisti kitos šalies interesų⁸⁷. 1976 m. byloje *Isle of Wight Tourist Board v. Coombes*⁸⁸

⁸¹ MAKSIMAITIS, M. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 287.

⁸² BRODIE, D. The Employment Relationship and Fiduciary Obligations. *Edinburgh Law Review*, 2012 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁸³ CABRELLI, D. The implied duty of mutual trust and confidence, an emerging overarching principle? *Industrial Law Journal*, 2005 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁸⁴ FREEDLAND, M., R. *The Personal Employment Contract*. Jungtinė Karalystė: Oxford University Press, 2006, p. 104.

⁸⁵ Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *Secretary of State for Employment v. ASLEF (No 2)*. 1972, Q.B. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁸⁶ CABRELLI, D. Comparing the Implied Covenant of Good Faith and Fair Dealing with the Implied Term of Mutual Trust and Confidence in the US and UK Employment Contexts. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2005, 21(3), p. 467.

⁸⁷ IRVING, D. The Role and Development of Mutual Trust and Confidence as an Implied Term of the Contract of Employment. *Coventry Law Journal* [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <www.jstor.org>.

buvo pasisakyta, jog darbo santykių šalys privalo laikytis pasitikėjimo viena kita pareigos ir gerbti bendro gyvenimo taisykles. 1998 m. byloje *Malik v. Bank of Credit and Commerce International S.A.*⁸⁹ buvo galutinai suformuota šiuolaikinės abipusės pasitikėjimo pareigos samprata. Šioje byloje teismas išaiškino, jog abipusio pasitikėjimo pareiga yra tik viena iš pareigos nesielti tokiu būdu, kuris galėtų pakenkti vienos šalies pasitikėjimui kita, išraiška. Pasitikėjimo pareiga gali būti pažeista tiek darbuotojo, tiek darbdavio ir įvairiais būdais. Elgesys, kuriuo yra prarandamas pasitikėjimas turėtų būti aiškinamas kaip toks, kuris turi esminę reikšmę tolimesnių santykių egzistavimui. Tai reiškia, jog ne bet koks elgesys turi būti aiškinamas kaip lemiantis pasitikėjimo praradimą arba pasitikėjimo pareigos pažeidimą, o tik pažeidžiantis pareigą veikti gera valia darbo santykiuose, reiškiantis esminį darbuotojo darbo pareigų pažeidimą. Remiantis šiomis bylomis, darytina išvada, jog darbuotojo pareigų vykdymas atitinkantis bendruosius darbo teisės principus ir sudaro pasitikėjimo kategorijos turinį.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog Jungtinės Karalystės teismų praktikoje ir tarp teisės mokslininkų nėra vieningos nuomonės dėl darbo santykių pagrįstų pasitikėjimo pareiga priskyrimo fiduciariniams santykiams. 1997 m. byloje *Attorney-General v. Blake*⁹⁰ teismas konstatavo, jog yra daugiau kaip viena fiduciarinių santykių kategorija, ir skirtingoms kategorijoms būdingos skirtingos charakteristikos, ir jos lemia skirtingų rūšių fiduciarines pareigas. Svarbiausi iš jų yra pasitikėjimo ir patikimumo santykiai, kurie atsiranda visuomet, kai viena šalis įsipareigoja veikti kitos šalies interesais ir pastato save į tokią padėtį, kurioje ji yra įpareigota veikti kito interesais. Santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra būtent tokio pobūdžio. Taigi šioje byloje nustatyta, jog darbuotojo ir darbdavio santykiai, grindžiami pasitikėjimo pareiga, yra fiduciariniai santykiai. Tačiau 2000 m. byloje *University of Nottingham v. Fishel*⁹¹ teismas išaiškino, jog vien faktas, kad asmuo yra darbuotojas, nesuteikia pagrindo manyti, jog jis turi fiduciarinių pareigų darbdaviui. Nagrinėdamas pasitikėjimo pareigos tarp darbuotojo ir darbdavio santykį su fiduciariniais santykiais teismas nustatė du pagrindinius skirtumus. Pirma, fiduciariniuose santykiuose fiduciaras privalo veikti išimtinai beneficiaro interesais, tuo tarpu darbo

⁸⁸ Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *Isle of Wight Tourist Board v Coombes*. 1976, I.R.L.R. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁸⁹ Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *Malik v. Bank of Credit and Commerce International S.A.* 1997, I.R.L.R. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁹⁰ Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *Attorney-General v. Blake*. 2001, A. C. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 28 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁹¹ Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *University of Nottingham v. Fishel*. 2000, I.R.L.R. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

santykiuose šalys turi pareigą veikti nepažeisdamos viena kitos interesų, tai reiškia, jog darbuotojas neprivalo veikti išimtinai darbdavio interesais. Antra, fiduciariniuose santykiuose beneficiaras neturi fiduciaro kontrolės, tuo tarpu darbo santykiuose darbuotojas yra kontroliuojamas darbdavio. Atkreiptinas dėmesys, jog šis sprendimas nereiškia, jog darbo santykiai negali būti fiduciariniai santykiai, tačiau yra pabrėžiama, jog darbo santykiai nėra laikomi fiduciariniais santykiais *per se*. Fiduciariniai santykiai gali kilti tuo atveju, kai darbuotojas prisiima fiduciarinius sutartinius įsipareigojimus (veikti išimtinai darbdavio naudai), kurie sukuria iš fiduciarinių santykių kylančias pareigas. Taigi šioje byloje darbo ir fiduciarinių santykių palyginimas buvo atliktas pasitelkiant pagrindinius teisinių darbo santykių požymius, kurie yra būdingi tik darbo teisei, t.y. darbo santykių dalykas – darbas – apibrėžiamas kaip darbo funkcija ir darbo santykiams būdingas kontrolės elementas apibrėžiamas kaip aplinkybė, jog darbo procesą organizuoja darbdavys, o darbuotojas paklūsta nustatytai darbo tvarkai⁹². V. Sims teigimu, šis atskyrimo testas parodo, jog darbo santykiams taikoma pasitikėjimo pareiga nėra sušvelninta fiduciarinių santykių išraiška; tai atskiras darbo teisinių santykių terminas, kuriam, kad ir kaip apmaudu, yra taikomi tie patys terminai kaip ir fiduciariniams santykiams⁹³. Terminijos problemą, nagrinėdamas fiduciarinių pareigų kilmę, esmę ir recepciją, pabrėžia ir L. Didžiulis⁹⁴.

Taigi Jungtinės Karalystės teismų praktikoje yra pripažįstama, jog darbuotojas ir darbdavys turi abipusę pasitikėjimo pareigą, kuri yra išreiškiama kaip pareiga elgtis tokiu būdu, kad nebūtų pažeidžiami darbo santykių šalių teisėti interesai.

Atkreiptinas dėmesys, jog už šios pareigos pažeidimą gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo⁹⁵, nes tokiu pažeidimu yra sugriaunami darbdavio ir darbuotojo tarpusavio pasitikėjimo ir pagarbos santykiai⁹⁶.

Manytina, jog remiantis šia pasitikėjimo pareigos doktrina galima iškristalizuoti ir pasitikėjimo bei pasitikėjimo praradimo darbuotoju sampratą Lietuvos darbo teisėje atsižvelgiant į LAT formuojamą praktiką darbuotojo pareigų kontekste.

Darbuotojų pareigos – viena iš svarbiausių darbuotojų teisinio statuso dalių. DK 228 straipsnyje nustatytos pagrindinės darbuotojų pareigos, kurių privalo laikytis visi

⁹² NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p 14.

⁹³ SIMS, V. Is Employment a Fiduciary Relationship? *Industrial Law Journal*, 2001, 30, p. 104.

⁹⁴ DIDŽIULIS, L. *Fiduciarinių pareigų instituto kilmė, esmė ir recepcija*. Teisė, 2014, p. 84.

⁹⁵ Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *Hamilton v. Argyl and Clyde Health Board*, 1993, I.R.L.R. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

⁹⁶ Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *Coxon v. Rank Xerox (UK) Ltd*, 2003, ICR. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

darbuotojai vykdydami darbo funkcijas. Šios darbuotojų pareigos laikomos pagrindinėmis⁹⁷. Pagrindines darbuotojų pareigas sukonkretina, detalizuoja kiti norminiai teisės aktai. Iš jų, visų pirma, paminėtinos įmonės, įstaigos, organizacijos darbo tvarkos taisyklės (DK 230 straipsnis). Dar labiau darbuotojų pareigas sukonkretina jų pareiginės instrukcijos, pareiginiai nuostatai, pareigybių aprašymai (DK 232 straipsnis), kvalifikaciniai reikalavimai, darbuotojų saugos instrukcijos (DK 264 straipsnis), saugaus darbų atlikimo taisyklės bei kiti norminiai teisės aktai, nustatantys specialias darbuotojų pareigas. Darbuotojo pareigas individualizuoja darbo sutartis ir kiti su darbo santykiais susiję darbuotojo ir darbdavio susitarimai. Darbuotojų pareigos yra glaudžiai susijusios su darbo teisės principais. Šie principai yra nurodyti DK 2 straipsnyje ir 35 straipsnio 1 dalyje, jais vadovaujantis reikalaujama įgyvendinant savo teises bei vykdant pareigas gerbti bendro gyvenimo taisyklės, veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. LAT analizuodamas DK 35 straipsnio normos reikšmę yra išaiškinęs, jog šioje normoje įtvirtinti bendrieji elgesio principai reiškia, kad darbdavys ir darbuotojas vienas kito atžvilgiu turi būti geranoriški, jų santykiai grindžiami įstatymu, tarpusavio supratimu, pagarba, o kylantys nesutarimai sprendžiami sąžiningai bendradarbiaujant, t. y. darbdavio ir darbuotojo veiksmai turi atitikti darbo santykius reglamentuojančias normas ir nusistovėjusius protingo elgesio kriterijus⁹⁸. Taip pat LAT remdamasis sisteminė DK 35 ir 228 straipsnių analize yra konstatavęs, 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 interesų⁹⁹. LAT praktikoje pažymėta, jog darbo sutarties šalių abipusis sąžiningas bendradarbiavimas lemia reikalavimą išlaikyti tarpusavio pasitikėjimą ir apibrėžtumą dėl darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo¹⁰⁰. Tuo tarpu pasitikėjimo darbo pareigas ar darbo tvarką pažeidžiančiu darbuotoju paradimas LAT praktikoje yra

⁹⁷ NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisjų kolegija. 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. Radviliškio Gražinos vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-427/2010.

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje P. G. v. UAB „S. K. S.“, Nr. 3K-3-568/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje L. D. v. „(duomenys neskelbtini)“, Nr. 3K-3-592/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje I. A. v. UAB „Barker textiles“, Nr. 3K-3-424/2011.

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje G. K. v. UAB „Multisauga“, Nr. 3K-3-601/2009.

nuosekliai apibrėžiamas kaip pasitikėjimo, jog darbuotojas ateityje sugebės tinkamai atlikti darbo funkcijas, praradimas¹⁰¹.

Pastebėtina, jog pasitikėjimas ir pasitikėjimo praradimas kaip teisinės sąvokos LAT praktikoje yra naudojamos tik griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo – taikymo kontekste. Manytina, jog tokią praktiką paaiškina būtent aukščiau nurodytos pasitikėjimo pareigos ir pasitikėjimo pareigos pažeidimo esmė. Dėl šios priežasties toliau pasitikėjimo praradimas kaip pagrindas drausminei atsakomybei taikyti bus analizuojamas tik kaip pagrindas, lemiantis griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo – taikymą.

Taigi, remiantis Jungtinės Karalystės teismų ir LAT praktika, manytina, jog darbdavio pasitikėjimas darbuotoju darbo santykiuose gali būti suprantamas kaip darbdavio teisėtas ir pagrįstas lūkestis, jog darbuotojas, įsipareigodamas dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, tinkamai vykdys darbuotojų pareigas. Vadinasi, darbuotojas turi darbdavio teisėtą ir pagrįstą lūkestį atitinkančią pareigą dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklūstant darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, tinkamai vykdant darbuotojų pareigas ir neatliekant (veikimu ar neveikimu) šių darbuotojų pareigų esminio pažeidimo. Tuo tarpu pasitikėjimo darbuotoju praradimas, atsižvelgiant į pasitikėjimo sampratą, turėtų būti suprantamas kaip esminio įsipareigojimo vykdyti darbuotojų pareigas t.y. darbuotojų pareigų, pažeidimo, atsižvelgiant į visas pažeidimo aplinkybes, padarinius, dėl kurio darbo santykiai tarp šalių nebegali tęstis.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje I. K. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Onninen“, Nr. 3K-3-716-706/2015; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje R. Ž. V. Uždaroji akcinė bendrovė „Unipakas“, Nr. 3K-3-380/2012. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“, Nr. 3K-3-565/2007.

3. DARBUOTOJO PAREIGŲ POBŪDIS IR JO ĮTAKA PASITIKĖJIMO PRARADIMUI

Darbo teisės subjektai yra darbo teisės šakos reguliuojamų visuomeninių santykių dalyviai, turintys tam tikras teises ir pareigas, atsakantys už tų teisių ir pareigų pažeidimus, vadinasi, turintys darbo įstatymų nustatytą teisinį statusą. Darbo teisės subjektų teisinio statuso turinį sudaro jų teisnumas ir veiksnumas, subjektinės teisės ir pareigos, tų teisių ir pareigų įgyvendinimo garantijos ir atsakomybė už jų pažeidimą. Darbo teisės subjektais gali būti: fiziniai asmenys, įmonės, įstaigos ir organizacijos bei jų organai, darbuotojų kolektyvai ir jų organai, profesinės sąjungos ir jų organai. Fiziniai asmenys, įstatymų nustatyta tvarka pradėdami darbo teisinius santykius įgyja darbuotojo arba darbdavio teisinį statusą¹⁰².

Darbuotojai yra pagrindiniai, svarbiausi darbo teisės subjektai¹⁰³. DK 15 straipsnyje nustatyta, jog darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Vadinasi, svarbiausias teisinio darbuotojo statuso požymis yra aplinkybė, kad dirbantis (turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą) tam tikrą darbą asmuo yra sudaręs darbo sutartį su subjektu, kurio naudai ar interesams tenkinti atliekamas darbas¹⁰⁴.

Nors DK tiesiogiai nenurodyta, tačiau remiantis LAT praktika dėl bylų, kuriose tam tikra apimtimi nagrinėjamas pasitikėjimo praradimo klausimas, manytina, jog darbuotojus pagal einamų pareigų pobūdį galima išskirti į tris pagrindines grupes:

- (1) vadovaujantys darbuotojai;
- (2) darbuotojai, dirbantys darbą, tiesiogiai susijusį su darbdavio turtu;
- (3) darbuotojai, kurių darbo funkcija yra susijusi su profesine veikla.

Atsižvelgiant į kiekvienos iš šių grupių specifiką žemiau bus aptariami kiekvienai jų būdingi bruožai ryšium su darbdavio pasitikėjimo darbuotoju praradimu.

3.1. Vadovaujantys darbuotojai

Teisės literatūroje vadovujančių darbuotojų ir vadovų terminai dažnai yra naudojami kaip sinonimai. Manytina, jog terminas „vadovaujantys darbuotojai“ apima

¹⁰² NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 67.

¹⁰³ *Ibid.*, p. 67.

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 67.

visus vadovavimo elementą turinčių pareigų pogrupius. Teisės literatūroje yra išskiriamos šios dažniausiai pasitaikančios juridinių asmenų vadovų rūšys: *de jure*, *de facto*, „šešėliniai“, alternatyvūs, vykdomieji, nevykdomieji, nominuotieji, kelių juridinių asmenų vadovai ir nepriklausomi vadovai¹⁰⁵. Taip pat ne teisės mokslinėje literatūroje yra išskiriamos ir kitos vadovaujančių darbuotojų rūšys, pvz., pagal santykį su gamyba, išskiriami linijiniai vadovai (veikiantys vienvaldiškumo principu bei visiškai atsakantys už visos įmonės arba jos dalies vieneto visų veiklų funkcionavimą bei plėtrą, pvz., direktoriai, padalinių vadovai, cechų bei skyrių viršininkai, meistrai ir pan.) ir funkciniai vadovai (atsakingi už kurią nors konkrečią veiklos sritį bei vadovaujantys funkciniai grandžiai, pvz., gamybai, rinkodarai ar finansams; tai gali būti finansų vadovas, gamybos ir plėtros vadovas)¹⁰⁶.

DK *expressis verbis* išskiria vadovaujančius darbuotojus darbo sutarties sudarymo, konkrečiai konkurso eiti tam tikras pareigas, kontekste. Pagal DK 101 straipsnio 1 dalį, konkurso būdu gali būti skiriama į vadovaujančių darbuotojų ir specialistų, taip pat tokias pareigas, kurias eiti gali asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, medicinos ar kiti reikalavimai. Tačiau DK nepateikia vadovaujančių darbuotojų apibrėžimo.

Tuo tarpu nagrinėjant LAT praktiką dėl vadovaujančių darbuotojų darbo santykių pasibaigimo matyti, jog šiuo aspektu LAT praktikoje yra išskiriami tam tikri vadovaujančių darbuotojų grupės pogrupiai, tokie kaip (1) *de jure* vadovai (asmenys, kuriems įgaliojimai veikti atsiranda, kai juos teisėtai paskiria juridinio asmens organai)¹⁰⁸; ir (2) kiti darbuotojai, dirbantys vadovaujamo pobūdžio darbą (einantys vadovaujančias pareigas arba vykdančios vadovaujančias funkcijas). Atsižvelgiant į tokį LAT praktikoje pateikiamą skirstymą, toliau bus aptariamas kiekvienas iš šių dviejų pogrupių.

3.1.1. *De jure* vadovai

Pagal CK 2.82 straipsnį, kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą, jeigu steigimo dokumentuose ir juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nenumatyta kitokia organų

¹⁰⁵ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisės informacijos centras, p. 112.

¹⁰⁶ ŽILINSKAS, V., MARTINKUS, B., STALERONKA, A. *Verslo vadybos pradmenys: mokomoji knyga*. Kaunas: Naujasis lankas, 2004, p. 112.

¹⁰⁸ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisės informacijos centras, p. 113.

struktūra. Juridinio asmens valdymo organas, vienasmenis ar kolegialus, yra pagrindinis juridinio asmens organas, per kurį juridinis asmuo įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina¹⁰⁹. Specialūs juridinių asmenų veiklą reglamentuojantys įstatymai nustato, jog įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas yra privalomas vienasmenis atitinkamos teisinės formos juridinio asmens valdymo organas¹¹⁰. Nagrinėjant LAT praktiką dėl juridinio asmens vadovo darbo santykių pasibaigimo esant pasitikėjimo praradimui daugumoje bylų yra nagrinėjamas bendrovės vadovo Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – ABI)¹¹¹ prasme darbo santykių pasibaigimo klausimas, todėl toliau bus analizuojamas bendrovės vadovo pareigų pobūdis ir jo ryšys su pasitikėjimo praradimu darbo sutarties pasibaigimo kontekste.

Bendrovės vadovo kaip bendrovės valdymo organo teisinį statusą reglamentuoja civilinės teisės normos, taikomos akcinių bendrovių organų veiklai reguliuoti. Pagal ABI 19 straipsnio 6 dalį, bendrovės santykiuose su kitais asmenimis bendrovės vardu vienvaldiškai veikia bendrovės vadovas, tai reiškia, jog bendrovės vadovas veikia įstatyminio atstovavimo pagrindu. Šio įstatymo 37 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Darbo sutarčių sudarymą, pakeitimą, nutraukimą ir kitus darbo santykių aspektus reglamentuoja DK. DK 1 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato DK, taip pat pagal šio kodekso nustatytas ribas – kiti įstatymai ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai. Taigi įstatymų leidėjas bendrovės vadovą pripažįsta darbo, o kartu ir civilinių teisinių santykių dalyviu. Teisės literatūroje taip pat yra laikomasi nuomonės, jog vadovo teisiniam statusui yra būdingas dualizmas¹¹². Tuo tarpu LAT pozicija šiuo metu galiojančio ABI taikymo laikotarpiu šiuo klausimu keitėsi. 2001 m. byloje LAT pasisakė, jog net ir tuo atveju, kai tarp bendrovės vadovo ir bendrovės yra sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės atitinka ne darbo teisinius santykius, o civilinius teisinius santykius,

¹⁰⁹ Mikelėnas V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002, p. 183.

¹¹⁰ Pvz., Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas (su pakeitimas ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, nr. I-722. 9 straipsnis 1 dalis; Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, nr. I-1428 (nauja redakcija nuo 2004 m.). 9 straipsnio 3 dalis; Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. VIII-1835 (nauja redakcija nuo 2004 m.). 19 straipsnis 1 dalis.

¹¹¹ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. VIII-1835 (nauja redakcija nuo 2004 m.).

¹¹² DAVULIS T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 108; GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisės informacijos centras, p. 125.

kuriems taikytinos pavedimo sutartį reguliuojančios teisės normos¹¹³. 2009 m. byloje LAT išaiškino, jog egzistuoja (įstatymuose įtvirtinamas) tam tikras bendrovės vadovo ir bendrovės santykių dualizmas: „vidiniuose“ santykiuose vadovas vertintinas kaip darbo teisinių santykių subjektas, o „išoriniuose“ – kaip bendrovės, t. y. juridinio asmens, valdymo organas (ir atstovas)¹¹⁴. Šio išaiškinimo LAT praktikoje yra ir toliau laikomasi¹¹⁵. Dualistinis bendrovės vadovo statuso pobūdis lemia, jog vadovo ir bendrovės darbo santykių pasibaigimui yra taikomos ne tik ABI, bet ir DK normos.

Teisės teorijoje¹¹⁶ ir LAT praktikoje yra sutinkama, jog bendrovės vadovą ir bendrovę sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai. Tačiau pastebėtina, jog LAT praktika nepaaiškina pasitikėjimo (fiduciarinių) santykių prigimties. Teisės literatūroje yra išskiriamos tokios pasitikėjimo (fiduciarinių) santykių teorijos: pasitikėjimo, nelygių santykių, turto, komercinio naudingumo, sutarties, įsipareigojimų prisiėmimo, nepagrįsto praturtėjimo, ir kt.¹¹⁷ R. Greičiaus nuomone, šios teorijos yra universalios, jomis siekiama paaiškinti santykius, atsiradusius įvairiose civilinės teisės srityse, todėl jos yra pernelyg abstrakčios. Todėl sutiktina su R. Greičiaus siūloma statuso teorija, pagal kurią yra teigiama, jog fiduciarinių santykių tarp bendrovės vadovo ir bendrovės atsiradimą reikia sieti su asmens, kaip bendrovės vadovo, statusu. Vadinasi, tam tikram asmeniui įgijus bendrovės vadovo statusą jis yra laikomas pasitikėjimo (fiduciarinių) santykių subjektu, kurį su bendrove sieja pasitikėjimo santykiai¹¹⁸.

Kai bendrovės vadovas nevykdo savo pareigų arba jas vykdo netinkamai dėl savo kaltės, darbo sutartis su bendrovės vadovu gali pasibaigti dvejais DK numatytais pagrindais nurodytais žemiau.

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, uždaroji akcinė bendrovė „duomenys neskelbtini“, Nr. 3K-7-760/2001.

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009.

¹¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“, Nr. 3K-3-384/2011; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. Akcinė bendrovė „Turto bankas“, Nr. 3K-3-252/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Senamiesčio ūkis“ v. K. U., Nr. 3K-3-117/2014.

¹¹⁶ ABRAMAVIČIUS A., MIKELĖNAS V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998, p. 281; DAVULIS, T. *Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008, p. 99-16.

¹¹⁷ GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisės informacijos centras, p. 54.

¹¹⁸ *Ibid.*, p. 72.

Pirma, DK 124 straipsnio 1 dalyje nurodytu darbo sutarties pasibaigimo pagrindu, pagal kurį darbo sutartis baigiasi ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Bendrovės vadovo rinkimo arba skyrimo, taip pat atšaukimo bei atleidimo iš pareigų tvarką reglamentuoja ABĮ. Šio įstatymo 37 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta absoliuti kompetentingų bendrovės valdymo organų, o jeigu jie bendrovėje nesudaromi – visuotinio akcininkų susirinkimo – teisė atšaukti bei atleisti iš pareigų jų išrinktą bendrovės vadovą specialiu pagrindu bet kada ir nepriklausomai nuo to, yra bendrovės vadovo kaltė ar ne. LAT praktikoje yra išaiškinta, jog atšaukimo teisės absoliutumą lemia bendrovės ir jos vadovo santykių, pagrįstų pasitikėjimu, pobūdis, administracijos vadovo pareigybės ir jo atliekamo vadovavimo darbo reikšmė bendrovei, o tai reiškia, jog kompetentingas bendrovės organas turi teisę bet kada atšaukti jo išrinktą administracijos vadovą, nepaisant to, yra jo kaltė ar ne¹¹⁹. Vadinasi, bendrovės vadovo atšaukimo absoliutumas kyla iš pasitikėjimo tarp bendrovės ir jos vadovo. Bendrovės vadovo darbo sutarties nutraukimą susaisčius griežtai apibrėžtais pagrindais, jų neįrodžius, vadovas toliau dirbtų, tačiau bendrovės valdymo organai, kai nėra tarpusavio pasitikėjimo, negalėtų reikiamai bendradarbiauti, todėl bendrovei tokiomis veiklos sąlygomis gali būti padaryta didelė žala¹²⁰. Bendrovės vadovo kaltė darbo sutarties nutraukimo prasme turi įtakos tik išėtinės išmokos mokėjimui¹²¹. Pagal LAT praktiką, bendrovės vadovui, kurio darbo sutartis pasibaigia DK 124 straipsnio 1 dalyje numatytu pagrindu dėl jo kaltės, išėtinė išmoka nėra mokama¹²². Taigi specifinis bendrovės vadovo statusas reiškia pasitikėjimo (fiduciarinių) santykių egzistavimą, kurių esminis elementas yra šalių pasitikėjimas viena kita. Nesant pasitikėjimo vadovu darbo sutartis gali pasibaigti kompetentingam bendrovės valdymo organui įgyvendinant absoliučią bendrovės vadovo teisę nutraukti darbo santykius su bendrovės vadovu DK 124 straipsnio 1 dalyje numatytu pagrindu.

Antra, DK 136 straipsnio 3 punkto 1 ir 2 dalyje nurodytais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais – kai darbo drausmės pažeidimas yra pasikartojantis arba kai

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Flakt“, Nr. 3K-3-86/2013.

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje N. P. v. AB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-457/2005.

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. AB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-954/2003. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. J. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Vajurentas“, Nr. 3K-3-438/2013.

¹²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Atkreiptinas dėmesys, jog darbo sutarties su bendrovės vadovu pasibaigimo šiuo pagrindu klausimu LAT praktika nėra nuosekli. 2001-2005 m. bylose LAT išaiškino, jog kompetentingo organo sprendimas atšaukti bendrovės vadovą iš užimamų pareigų dėl pastarojo kaltės negali būti apsunkintas drausminei nuobaudai skirti taikomos tvarkos¹²³. 2005 m. byloje LAT yra konstatavęs, jog darbo sutartis su bendrovės vadovu gali būti nutraukta ir kitais DK numatytais pagrindais laikantis DK numatytos atleidimo iš darbo ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos priklausomai nuo atleidimo pagrindo¹²⁴. 2007 m. byloje LAT pasisakė, jog bendrovės vadovo kaltė dėl atleidimo iš pareigų turi būti vertinama ne drausminių nuobaudų už darbo drausmės pažeidimus skyrimo požiūriu¹²⁵. Atkreiptinas dėmesys, jog nors LAT praktika dėl drausminės atsakomybės taikymo bendrovės vadovui nėra nuosekli, tačiau joje nėra pateikiamas draudimas nutraukti darbo santykius su vadovu drausminės atsakomybės pagrindu laikantis DK numatytą drausminės atsakomybės taikymo ir susijusių taisyklių. Tačiau pastebėtina, jog tokiu atveju kompetentingo bendrovės valdymo organo absoliuti teisė, kylanti iš pasitikėjimo (fiduciarinių) santykių tarp bendrovės ir jos vadovo, nuspręsti dėl darbo santykių pasibaigimo su bendrovės vadovu, nebūtų tiesiogiai taikoma.

Nagrinėjant pasitikėjimo vadovu praradimo klausimą kartu su DK 136 straipsnio 3 dalyje numatytų atleidimo pagrindų taikymo atvejais pažymėtina, jog LAT minėtoje 2005 m. byloje yra nurodęs, jog vertinant atleidimo iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą (DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto) teisėtumą, būtina atsižvelgti į bendrovės ir bendrovės vadovo tarpusavio teisinių santykių specifiką, į tai, jog bendrovė ir bendrovės vadovą sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai¹²⁶. Teisės teorijoje ir LAT praktikoje yra aiškinama, jog pasitikėjimo (fiduciariniai) bendrovės vadovo ir bendrovės santykiai reiškia, kad bendrovės vadovas privalo *ex officio* veikti išimtinai bendrovės interesais; bendrovės vadovas atstovauja bendrovei, atsako už bendrovės kasdienės veiklos organizavimą; jis turi veikti rūpestingai, sąžiningai, atidžiai, kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama bendrovė veiktų pagal įstatymus ir

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, uždaroji akcinė bendrovė „duomenys neskelbtini“, Nr. 3K-7-760/2001.

¹²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-191/2005.

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-191/2005.

kitus teisės aktus¹²⁷. Taigi pasitikėjimo (fiduciarinių) santykių pobūdis yra apibūdinamas per pareigas, kylančias iš fiduciarinių santykių. Sprendžiant, ar bendrovės vadovas konkrečiu atveju šias pareigas vykdė, nustatoma pagal tam tikrus objektyvius elgesio standartus – rūpestingo, apdairaus, protingo vadovo elgesio matą¹²⁸. O tai reiškia, kad bendrovės vadovas yra specialus subjektas, kuriam taikomi aukštesni veiklos ir atsakomybės standartai nei eiliniam bendrovės darbuotojui¹²⁹. Taigi manytina, jog vadovas kaip darbo santykių subjektas turi pareigą ne tik vykdyti darbuotojo pareigas, bet ir laikytis specialių elgesio ir atsakomybės standartų. Šių pareigų pažeidimo sukeliama žalinga pasekmė – pasitikėjimo bendrovės vadovu praradimas, kuris gali lemti drausminės atsakomybės taikymą.

Taigi specialus bendrovės vadovo statusas turi įtakos pasitikėjimo bendrovės vadovu praradimui. Pasitikėjimo bendrovės vadovu praradimas gali būti laikomas pagrindu darbo sutarčiai pasibaigti pagal DK 124 straipsnio 1 dalį. Tuo tarpu darbo sutarčiai pasibaigiant DK 136 straipsnio 3 dalyje numatytu pagrindu taikant drausminę atsakomybę, pasitikėjimo praradimas gali turėti įtakos drausminės atsakomybės taikymui.

3.1.2. Kiti darbuotojai, dirbantys vadovaujamo pobūdžio darbą

Vienu iš vadovujančių darbuotojų pogrupių gali būti laikomi kiti, nei *de jure* juridinio asmens vadovai, darbuotojai, dirbantys vadovaujamo pobūdžio darbą (toliau – darbuotojai, dirbantys vadovaujamo pobūdžio darbą arba vadovaujamo pobūdžio darbą dirbantys darbuotojai). LAT formuojamoje praktikoje yra išskiriami tam tikri vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančių darbuotojų bruožai. Pirma, darbo organizavimo funkcija. LAT yra išaiškinęs, jog bendrovės tam tikro struktūrinio padalinio vadovas turi ne tik pareigą tinkamai vykdyti savo darbinės funkcijas, bet ir užtikrinti tinkamą darbo

¹²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Vajalio medienos gaminiai“ v. R. K., N. K., Nr. 3K-3-228/2011.

¹²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje K. J. J. v. J. B. ir kt., Nr. 3K-7-266/2006; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Uždaroji akcinė bendrovė „Druskininkų autobusų parkas“ v. V. V., Nr. 3K-3-356/2013.

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis, priimta civilinėje byloje UAB „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje AB „Barklita“ v. G. B. ir kt., Nr. 3K-3-528/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje uždaroji akcinė bendrovė „Vajalio medienos gaminiai“ v. R. K., N. K., Nr. 3K-3-228/2011.

organizavimą, normalią darbo aplinką kitiems darbuotojams¹³⁰. Pažymėtina, jog ši funkcija turėtų būti vykdoma vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančio darbuotojo kompetencijos ribose pagal darbdavio nurodymus. Antra, kontrolės funkcija. LAT yra konstatavęs, jog vadovaujamo pobūdžio pareigos lemia kontrolės funkcijos turėjimą, o šios nepanaudojimas reiškia atsakomybės prisiėmimą už dėl to kilusius galimus neigiamus padarinius. Trečia, plati kompetencija priimti sprendimus susijusius su darbo organizavimu ir kontrole. Tai reiškia, jog vadovaujamo pobūdžio darbas pagal savo esmę yra susijęs su savarankiškumu, diskrecija, reikalingų sprendimų priėmimu, atsakomybe¹³¹. Taigi LAT vadovujančio pobūdžio darbą dirbančius darbuotojus apibūdina kaip darbuotojus, organizuojančius darbą darbdavio nurodymu tam tikrame juridinio asmens struktūriniame vienetė įgyvendinant kontrolės funkciją jiems pavaldžių darbuotojų atžvilgiu pasinaudojant jiems suteikiama kompetencija.

Darbuotojo priskyrimas prie vadovujančio pobūdžio darbą dirbančių darbuotojų turi reikšmės jo darbo funkcijų atlikimui keliamų reikalavimų. LAT praktikoje yra laikomasi pozicijos, jog tokių darbuotojų veiklai yra taikomi aukštesni standartai ir griežtesni reikalavimai, kadangi vadovujančio pobūdžio darbą dirbančio darbuotojo veiksmai (neveikimas), sprendimai gali turėti įtakos didelės dalies ar netgi viso juridinio asmens veiklai. Taigi darbuotojo vadovujamų pareigų pobūdis lemia, jog tokiam darbuotojui yra taikomi aukštesni veiklos ir elgesio standartai nei eiliniam darbuotojui, tačiau šie reikalavimai nėra prilyginami *de jure* vadovų veiklos ir elgesio standartams.

II šio darbo skyriuje buvo minėta, jog darbdavio pasitikėjimas darbuotoju reiškia teisėtą ir pagrįstą darbdavio lūkestį, jog darbuotojas vykdys savo pareigas. Manytina, jog vadovujančio pobūdžio darbą dirbančių darbuotojų darbo specifika, pobūdis ir reikšmė lemia, jog į šio pobūdžio darbą dirbančių darbuotojų pareigas įeina pareiga laikytis aukštesnių veiklos ir elgesio standartų. LAT yra išaiškinęs, jog darbo sutarties šalių abipusis sąžiningas bendradarbiavimas lemia reikalavimą išlaikyti tarpusavio pasitikėjimą ir apibrėžtumą dėl darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo, ypač tais atvejais, kai darbuotojas atlieka vadovujamą ir organizacinį darbą¹³². Taip pat pasitikėjimas vadovujančio

¹³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje R. N. V. UAB „Mabivil Papirus“, Nr. 3K-3-658/2006.

¹³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje R. V. v. UAB „Kauno komunalinis ir butų ūkis“, Nr. 3K-3-134-469/2015; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje D. B. v. VBI „Ventos socialinės globos namai“, Nr. 3K-3-115/2013.

¹³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje G. K. v. UAB „Multisauga“, Nr. 3K-3-601/2009.

pobūdžio darbą dirbančiu darbuotoju yra ypatingai svarbus tuo atveju, kai darbuotojas eina specifines paslaugas (produkciją) teikiančioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, pvz., finansinėje srityje. LAT yra išaiškinęs, jog darbuotojos, ėjusios banko teritorinio padalinio klientų aptarnavimo skyriaus viršininkės pareigas, darbo pobūdis (vadovavimas banko teritoriniam padaliniui) yra reikšmingas tuo aspektu, kad šias pareigas einantis asmuo turėtų ir gerą reputaciją santykiuose su jo vadovaujama darbuotojais bei kitais banko struktūriniais padaliniais, ir išsaugotą pasitikėjimą juo, kaip darbuotoju, veikiančiu pagal banko vidaus tvarkos taisyklės ir ne priešingai banko interesams¹³³.

Taigi DK ir LAT praktika išskiria vadovujančio pobūdžio darbą dirbančius darbuotojus kaip specifines pareigas einančius darbuotojus ir nustato šioms pareigoms būdingus bruožus. Vadovujančio pobūdžio darbą dirbančių darbuotojų darbo specifika, pobūdis ir reikšmė lemia, jog šiems darbuotojams yra taikomi aukštesni elgesio ir veiklos standartai nei eiliniam darbuotojui. Šie standartai gali būti laikomi darbuotojo pareigų dalimi. Elgesio standartų pažeidimas reiškia darbuotojo pareigų pažeidimą. Esminio šių pareigų pažeidimo padarinys yra pasitikėjimo darbuotoju, t.y. jo sugebėjimu ateiptyje tinkamai atlikti darbo funkcijas arba eiti pareigas, praradimas.

Atsižvelgiant į tai, jog vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančių darbuotojų kategorija nacionalinėje teisės teorijoje nėra ištirta ir siekiant atlikti kuo išsamesnę vadovaujamo pobūdžio darbo įtaką pasitikėjimo praradimui analizę, verta šiuo metu galiojančio DK normas ir LAT praktiką palyginti su Darbo įstatymų kodekso, Darbo kodekso projektų Nr. 1 ir Nr. 2 nuostatomis bei kai kurių užsienio šalių teisės aktų nuostatomis.

Darbo įstatymų kodekse yra minimi vadovaujantys pareigas einantys darbuotojai, tačiau nėra pateikiamas jų apibrėžimas. Tuo tarpu Darbo įstatymų kodekso komentaras nustato baigtinį darbuotojų, kurie yra priskiriami vadovaujantiems darbuotojams, sąrašą, į kurį patenka organizacijų vadovai, jų pavaduotojai, vyriausieji specialistai, taip pat organizacijų struktūrinių padalinių (cechų, skyrių, laboratorijų ir t.t.) vadovai ir jų pavaduotojai¹³⁴. Pagal Darbo įstatymų kodekso normas vadovaujantiems darbuotojams yra taikomos šios specifinės taisyklės: profsąjungos organo (ne žemesnio už rajoninį) reikalavimu darbdavys privalo nutraukti darbo sutartį su vadovujančiu darbuotoju arba pašalinti jį iš einamų pareigų, jeigu jis pažeidžia darbo įstatymus, nevykdo įsipareigojimų

¹³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 25 d. nutartis civilinėje byloje R. K. v. AB „Šiaulių bankas“, Nr. 3K-3-418/2013.

¹³⁴ NEKROŠIUS, I., et al. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988, p. 100.

pagal kolektyvinę sutartį, biurokatiškai elgiasi, vilkina reikalų tvarkymą (48 straipsnis); vadovaujantys darbuotojai privalo būti susipažinę su darbo saugos ir sveikatos įstatymiais reikalavimais (175 straipsnis); ginčai dėl šių darbuotojų premijavimo yra nagrinėjami specialių organų (251 straipsnis). Itin aktualus yra Darbo įstatymų kodekso 48 straipsnis. Taigi prie vadovujančių darbuotojų yra priskiriami *de jure* vadovai ir kiti darbuotojai, dirbantys vadovujančio pobūdžio darbą (įskaitant šių darbuotojų pavadotojus). O priskyrimas šiems darbuotojams yra siejamas su specialių darbo sutarties pasibaigimo taisyklių taikymu.

Darbo kodekso projektas Nr. 1 ir Nr. 2 taip pat reglamentuoja vadovujančių darbuotojų darbo santykių ypatumus bei pateikia šių darbuotojų apibrėžimą. Darbo kodekso projektų 99 straipsnis išskiria tokias vadovujančių darbuotojų, su kuriais yra sudaromos darbo sutartys, grupes: juridinio asmens vienasmenis valdymo organas – fizinis asmuo (1 punktas); juridinio asmens padalinių (filialų ir atstovybių) vadovai, kuriems taikomi 1 punkto vadovams būdingi darbo santykių ypatumai (3 punktas); kiti darbuotojai, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams (4 punktas). Taigi 4 punkte nurodyti darbuotojai yra apibūdinami per kontrolės funkciją. Atlikus Darbo kodekso projektų analizę matyti, jog darbuotojo priskyrimas kitų darbuotojų, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams, turi įtakos šioms Darbo kodekso projektų nuostatomis taikyti: informacijos apie darbo santykių būklę teikimas (22 straipsnis); darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai (40 straipsnis); mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą (142 straipsnis). Taigi Darbo kodekso projektai pateikia kitų darbuotojų, dirbančių vadovaujamo pobūdžio darbą, sąvoką, nustato Darbo kodekso projektų nuostatų taikymo ypatumus šiems darbuotojams, tačiau darbuotojų priskyrimo kitiems darbuotojams, dirbantiems vadovaujamo pobūdžio darbą, nesieja su aukštesniais elgesio (ar atsakomybės) standartais ar pasitikėjimo darbuotoju pradimu.

Atkreiptinas dėmesys, jog užsienio darbo teisėje vadovaujamo pobūdžio darbą dirbantys darbuotojai yra taip pat išskiriami kaip atskira darbuotojų grupė.

Pagal Vokietijos Federacinės Respublikos (toliau – VFR) apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymą (vok. *Kündigungsschutzgesetz*, toliau – KüSchG)¹³⁵ ir darbo tarybų įstatymą (vok. *Betriebsverfassungsgesetz*, toliau – BetrVG) vadovaujamo pobūdžio darbą

¹³⁵Vokietijos Federacinės Respublikos apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymas (2008 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.mayr-arbeitsrecht.de/fileadmin/mayr-arbeitsrecht/Arbeitshilfen/englisch/Protection-Against-Unfair-Dismissal_Act.pdf>.

dirbantys darbuotojai (vok. *leitende Angestellte*) yra laikomi specifine darbuotojų kategorija. Šiems darbuotojams nėra taikomos kai kurios darbo įstatymų garantijos. Pirma, pagal KSchG, šiems darbuotojams netaikomos dauguma KSchG nuostatų (išskyrus atleidimo dėl neteisėtų pagrindų, tokių kaip diskriminacija, dalyvavimas streike ir pan. nuostatos). Antra, pagal BetrVG 5 straipsnio 2 ir 3 dalis, vadovaujamo pobūdžio darbą dirbantys darbuotojai negali būti darbo tarybų nariais¹³⁶. Pagal KSchG 14 straipsnio 2 dalį ir BetrVG 5 straipsnio 3 dalies 1 punktą, vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančiais darbuotojais yra laikomi tie, kurie veikdami pagal darbo sutartį, turi teisę sudaryti ir nutraukti darbo sutartis su kitais darbuotojais bendrovės ar jos padalinio vardu. Atkreiptinas dėmesys, jog pagal BetrVG 5 straipsnio 3 dalies 2 – 4 punktus, vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančiais darbuotojais taip pat yra laikomi darbuotojai: (1) įgalioti atstovauti bendrovę tam tikrais klausimais; (2) reguliariai atliekantys funkcijas, kurios yra reikšmingos bendrovės egzistavimui ir vystymuisi, kurios reikalauja konkrečios patirties ir žinių, kurios leidžia priimti esminę reikšmę turinčius sprendimus savo nuožiūra ar daryti lemiamą įtaką tokių sprendimų priėmimui. Šis punktas praktikoje yra labiausiai diskutuotinas. Ginčo atveju dėl darbuotojo statuso sprendžia teismas.

Pagal BetrVG 5 straipsnio 4 dalį, jei vis dar kyla abejonių dėl 5 straipsnio 3 dalies, galima taikyti papildomus kriterijus, pagal kuriuos vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančiais darbuotojais yra laikomi darbuotojai, kuriems yra perduotos tam tikros įstatyminės darbdavio pareigos arba gaunantys vadovaujamo pobūdžio darbą dirbantiems darbuotojams mokamą darbo užmokestį pagal bendrovėje galiojančią tvarką. Taigi VFR įstatymai vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančius darbuotojus išskiria iš kitų darbuotojų ir taiko jiems specifines darbo santykių pasibaigimo ir dalyvavimo darbuotojų atstovavime nuostatas. Tačiau nesieja šių darbuotojų statuso su pasitikėjimu.

Prancūzijos Respublikos pagrindinis darbo teisinius santykius reglamentuojantis teisės aktas yra darbo kodeksas (pranc. *Code du travail*)¹³⁷. Pagal šį kodeksą, darbuotojai yra skirstomi į vadovaujančio pobūdžio darbą dirbančius darbuotojus (pranc. *Cadres*) ir

¹³⁶ Vokietijos Federacinės Respublikos darbo tarybų įstatymas (2010 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kschg/gesamt.pdf>>.

¹³⁷ Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas (2008 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 27 d.].

Prieiga per internetą:

<<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160305>>.

kitus¹³⁸. Nors šis kodeksas vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančius darbuotojus išskiria tik darbo laiko bei įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą kontekste, tačiau yra svarbus šiame kodekse suformuotas vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančių darbuotojų apibrėžimas. Pagal šio kodekso 5.25 straipsnį, vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančiais darbuotojais yra laikomi tie, kurie atitinka visus šiuos kriterijus:¹³⁹ (1) jiems keliami aukštesni atsakomybės standartai; (2) savarankiškumas priimant sprendimus; (3) darbo užmokestis (vadovaujamo pobūdžio darbą dirbantiems darbuotojams mokamas darbo užmokestis priskiriamas prie vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio pagal bendrovėje galiojančią tvarką).

Taip pat vadovaujamo pobūdžio darbą dirbantys darbuotojai teisės aktuose yra išskiriami Austrijoje, Belgijoje, Čekijoje, Danijoje, Vengrijoje, Italijoje, Liuksemburge, Slovakijoje, Švedijoje. Įprastai šiems darbuotojams yra netaikomos tam tikros darbo laiko apribojimų nuostatos. Pabrėžtina, jog Čekijoje ir Vengrijoje šiai darbuotojų kategorijai nėra taikomi tam tikri darbo sutarties nutraukimo procedūros reikalavimai, tačiau darbo sutarties nutraukimas nėra siejamas su pasitikėjimu ar pasitikėjimo praradimu¹⁴⁰. Taigi galima daryti išvadą, jog kontinentinės teisės šalims yra būdinga išskirti vadovaujamo pobūdžio darbą dirbančius darbuotojus kaip specifines pareigas einančius darbuotojus, tačiau šis išskyrimas dažniausiai turi įtakos darbo ir poilsio laiko arba atleidimo supaprastinta tvarka nuostatų taikymui, tuo tarpu pasitikėjimo santykių teorija nėra paplitusi.

3.2. Darbuotojai, dirbantys darbą, tiesiogiai susijusį su darbdavio turtu

Manytina, jog darbuotojai, dirbantys darbą, tiesiogiai susijusį su darbdavio turtu, turėtų būti suprantami kaip su materialinėmis vertybėmis dirbantys darbuotojai. Tokią nuomonę pagrindžia ir LAT praktika. LAT yra išaiškinęs, jog su materialinėmis vertybėmis dirbančių asmenų pareigų specifika lemia ir jų atsakomybės ypatumus – jiems taikytini griežtesni atidumo, atsargumo, rūpestingumo reikalavimai, jei dėl su

¹³⁸ CLAIRE, T., SUSAN E. Supreme Court reverses doctrine on cadre/non-cadre discrimination. *European Employment Labour Association Journal*, 2015 (4). [žiūrėta 2016 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <www.eela.org>.

¹³⁹ Baker & McKenzie. *Breaking New Ground in France: Labor Law Aspects*. [žiūrėta 2016 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=lawfirms>>; UK Trade and Investment. *Doing Business in France?* [žiūrėta 2016 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fitzandlaw.com/pdf/UKTI-France-Employment.pdf>>.

¹⁴⁰ Clifford Chance. *A guide to Employment in the European Union*. 2014.

materialinėmis vertybėmis tiesiogiai dirbančių asmenų netinkamo pareigų atlikimo darbdavys praranda materialinių vertybių, toks pažeidimas gali būti kvalifikuojamas kaip šiurkštus, lėmęs darbdavio pasitikėjimo praradimą¹⁴¹.

Pažymėtina, jog specialus subjektas, t.y. darbuotojas dirbantis darbą, tiesiogiai susijusį su materialinėmis vertybėmis, buvo išskiriamas ir 1972 m. Darbo įstatymų kodekse, bei 2001 m. Darbo sutarties įstatyme. Šiuose norminiuose teisės aktuose numatytos taisyklės buvo beveik identiškos. LAT, nagrinėdamas Darbo sutarties įstatymų nuostatas yra išaiškinęs, jog, pagal Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 2 dalį, darbdavys gali nutraukti darbo sutartį su darbuotojais, kurių darbas susijęs su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, priėmimu, išdavimu, transportavimu, kai šie darbuotojai dėl savo kaltų veiksmų darbe netenka pasitikėjimo dirbti jiems pavestą darbą. Ši norma taikoma tik tam tikrų kategorijų darbuotojams t. y. specialių subjektų atžvilgiu. Darbuotojas, dirbantis darbą, susijusį su materialinių vertybių apskaita ar saugojimu, priėmimu, išdavimu, transportavimu, turi pasižymėti tam tikromis moralinėmis ir dalykinėmis savybėmis (sąžiningumu, pareigingumu, atidumu), kurios darbdaviui leistų pasitikėti šiuo darbuotoju ir patikėti jam darbą su materialinėmis vertybėmis. Jeigu paaiškėja, kad darbuotojas neatitinka tokių jam keliamų reikalavimų, siekdamas užtikrinti materialinių vertybių saugumą bei sklandų įmonės darbą, darbdavys turi pagrindą nepatikėti jam darbo su materialinėmis vertybėmis. Tokiu atveju atsiranda pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo pagal Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 2 dalies nuostatas. Atleidimas iš darbo šiuo pagrindu laikomas teisėtu, jeigu atleistas specialus subjektas, jam neatlikus reikalaujamų veiksmų arba atlikus su darbo funkcijų vykdymu susijusius kaltus veiksmus, kurie suprantami kaip darbo drausmės pažeidimas ir šis pažeidimas sudaro pagrindą darbdaviui nepasitikėti darbuotoju¹⁴². Taigi darbuotojams, kurių pareigos tiesiogiai susiję su darbdavio materialinėmis vertybėmis, yra taikomi specialūs profesinių savybių ir pareigų reikalavimai, o šių reikalavimų pažeidimas lemia pasitikėjimo darbuotoju praradimą, dėl kurio darbuotojas nebegali eiti sulygtų pareigų arba funkcijų.

¹⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje O. L. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Saurida“, Nr. 3K-3-182/2012.

¹⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje D. J. v. akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-855/2002.

3.3. Darbuotojai, kurių darbo funkcija yra susijusi su profesine veikla

Darbuotojais, kurių darbo funkcija yra susijusi su profesine veikla, turėtų būti laikomi darbuotojai, kurių teises ir pareigas nustato ne tik DK, tačiau ir kiti norminiai teisės aktai bei etikos kodeksai. Tokių darbuotojų pavyzdžiais galėtų būti laikomi darbuotojai, kurių pareigas reglamentuoja: finansinės buhalterinės apskaitos vedimą ar kiti, susiję su finansais ir jų valdymu, nustatantys teisės aktai ar etikos kodeksai, tokiais darbuotojais galėtų būti laikomi buhalteriai, finansininkai ir pan.; ugdymą reglamentuojantys norminiai teisės aktai ir etikos kodeksai, tokiais darbuotojais galėtų būti laikomi mokytojai, lopšelių-darželių, darželių auklėtojai ir pan.; gydymą reglamentuojantys norminiai teisės aktai ir etikos kodeksai, tokiais darbuotojais galėtų būti laikomi gydytojai, slaugytojai ir pan.; bei kiti darbuotojai, kurių darbo funkcija yra susijusi su profesine veikla.

Specialus šių darbuotojų pareigų reglamentavimas parodo, jog šiems darbuotojams yra taikomi aukštesni elgesio standartai ir reikalavimai, o jų pažeidimas lemia pasitikėjimo darbuotoju praradimą. Tokios pozicijos yra laikomasi ir LAT praktikoje. Toliau bus pateikiami su tam tikrų profesijų darbuotojų darbo pobūdžiu susiję pavyzdžiai. Nagrinėjant su finansinės buhalterinės apskaitos vedimu susijusių darbuotojų darbo ypatumus, LAT yra konstatavęs, jog atsižvelgiant į darbuotojo, kaip vyresniojo apskaitininko dirbto darbo specifiką ir reikšmingumą, jam taikomi griežtesni atidumo, atsargumo, rūpestingumo reikalavimai¹⁴³. Taip pat LAT yra pasisakęs, jog buhalterio atliekamos funkcijos ir jų svarba konkrečios įmonės veiklai lemia tai, kad darbdaviui yra svarbu, jog jis pasitikėtų asmeniu, tvarkančiu įmonės buhalterinę apskaitą, dėl to, tuo atveju, kai buhalteris netenka darbdavio pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą dėl padarytų įmonės buhalterinės apskaitos pažeidimų, kurie pagal savo pobūdį ir kitas konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes, gali būti įvertinami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, darbdavys turi pagrindą nutraukti darbo sutartį su buhalteriu¹⁴⁴.

Ugdymo institucijose dirbančių asmenų pareigų specifika taip pat lemia ir jų atsakomybės ypatumus. LAT yra išaiškinęs, jog jiems taikytini griežtesni dėmesingumo, rūpestingumo reikalavimai, o pedagogo veiksmai, priešingi pedagogui keliamiems

¹⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje R. V. v. UAB „Kalnapilio-Tauro grupė“, Nr. 3K-3-98/2012.

¹⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje J. Ch. v. Individuali L. Š. įmonė, Nr. 3K-3-560/2007.

reikalavimams, įvertinus visas reikšmingas aplinkybes, gali būti kvalifikuojami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, lemiantis darbdavio pasitikėjimo praradimą¹⁴⁵.

Taigi darbuotojus galima išskirti į tam tikras grupes ir pogrupius pagal einamų pareigų pobūdį. Pagrindinės darbuotojų grupės yra šios: (1) vadovaujantys darbuotojai, kuriems priskiriami *de jure* vadovai ir kiti darbuotojai, einantys vadovaujamo pobūdžio darbą; (2) darbuotojai, dirbantys darbą susijusį su darbdavio turtu; (3) darbuotojai, kurių darbo funkcija yra susijusi su profesine veikla. Darbuotojo pareigų specifika yra susijusi su darbuotojui taikomais aukštesniais elgesio standartais. Šių standartų pažeidimas turi įtakos pasitikėjimo darbuotoju praradimui.

¹⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje N. T. v. Utenos vaikų lopšelis-darželis „Šaltinėlis“, Nr. 3K-3-442/2014.

4. PASITIKĖJIMO PRARADIMO SANTYKIS SU DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAIS, UŽ KURIUOS GALI BŪTI TAIKOMA DRAUSMINĖ NUOBAUDA – ATLEIDIMAS

Pasitikėjimo praradimas kaip teisinė kategorija LAT praktikoje yra naudojamas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės kontekste. DK 136 straipsnio 3 dalyje numatyti du atvejai, kai darbdavys turi teisę skirti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, t.y. (1) šiurkštus darbo pareigų pažeidimas; (2) pakartotinis darbo pareigų pažeidimas per paskutinius dvylika mėnesių. Dėl šios priežasties šiame skyriuje bus pateikiama DK 136 straipsnio 3 dalyje numatytų pagrindų analizė siekiant nustatyti jų santykį su pasitikėjimo praradimu bei analizuojami užsienio teisės pavyzdžiai.

4.1. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra viena iš darbo drausmės pažeidimo rūšių, už kurį gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo (DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą). Šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo samprata pateikta DK 235 straipsnio 1 dalyje, pagal kurią šiurkštus darbo drausmės 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 nustatyta darbo tvarka. DK 235 straipsnio 2 dalyje yra pateikiamas nebaigtinis darbo pareigų pažeidimų, kurie gali būti laikomi šiurkščiais, sąrašas.

Atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą yra itin reikšmingas asmens teisės į darbą įgyvendinimui. LAT praktikoje yra pripažįstama, jog asmens teisė į darbą ir asmens darbo veikla yra tos gyvenimo sritys, nuo kurių priklauso tiek socialinė, tiek materialinė, tiek psichologinė asmens gerovė, asmens socialinis vertinimas, užtikrinantis jo dvasinę ir psichologinę pusiausvyrą bei leidžiantis tinkamai save realizuoti bei užtikrinti socialinį asmens bei jo šeimos stabilumą. Taip pat LAT praktikoje yra nuosekliai laikomasi nuomonės, jog šiurkštus darbo pareigų pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, nes darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas

nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendентаis į darbo vietas¹⁴⁶. Todėl konkrečių pagrindų ir (ar) kriterijų, kuriais remiantis darbuotojui gali būti taikoma drausminė atsakomybė už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, kuris lemia drausminės nuobaudos – atleidimo – taikymą, nustatymas yra itin reikšmingas.

Analizuojant LAT praktiką pastebėta, jog pasitikėjimo praradimas kaip teisinę reikšmę turintis terminas dažniausiai naudojamas DK 235 straipsnio 2 dalyje išvardintų šiurkščių darbo drausmės pažeidimų kontekste. Dėl šios priežasties toliau bus pateikiama DK 235 straipsnyje numatytų šiurkščių darbo drausmės pažeidimų analizė ir jų santykis su pasitikėjimo darbuotoju praradimu bei analizuojami užsienio teisės pavyzdžiai.

LAT nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2016 m. kovo 14 d. kasacine tvarka išnagrinėjo apie 147 bylas pagal DK 235 straipsnį, darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (1.3.2.9.10.8. kategorijos bylos)¹⁴⁷. Iš jų 31 bylos motyvacinėje dalyje yra nagrinėjamas darbdavio pasitikėjimo darbuotoju arba šio pasitikėjimo praradimo klausimas. Atlikus bylų, kurių motyvacinėje dalyje yra nagrinėjamas darbdavio pasitikėjimo darbuotoju arba šio pasitikėjimo praradimo klausimas, analizę, šių bylų skaičius DK 235 straipsnio 2 dalyje numatytų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų pagrindų kontekste pasiskirsto tokiu būdu: pirmas pagrindas – 1 byla; antras pagrindas – 1 byla; trečias pagrindas – 0 bylų; ketvirtas pagrindas – 3 bylos; penktas – dešimtas pagrindai – 0 bylų; vienuoliktas pagrindas – 26 bylos.

Aukščiau pateikti duomenys bei atlikta analizė parodo, jog pasitikėjimas darbuotoju ir tokio pasitikėjimo praradimas yra aktualus taikant DK 235 straipsnio 2 dalies 1, 2, 4 ir 11 punktus. Todėl toliau analizuojant pasitikėjimo praradimo santykį su DK 235 straipsnio 2 dalyje nurodytais pagrindais ypatingas dėmesys bus skiriamas būtent šiems atvejams.

Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises – DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte įvardytas vienas iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų. LAT yra išaiškinęs, jog neleistinas elgesys

¹⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10/2006.

¹⁴⁷ Informacija nustatyta remiantis paieškos rezultatais pateiktais šioje nuorodoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/praktika/test/Default.aspx?Id=20&item=results&Teismas=1&DataNuo=2003-1-1&DataIki=2016-3-14&PaminetasAktas=55744&hPA=55744&Straipsnis=235&PaminetasAktasKur=16&Chng=1&order=1&esc=1&#middle>>.

su lankytojais ar interesantais paprastai suprantamas kaip toks darbuotojo elgesys su lankytojais ar interesantais, kai šurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta tvarka¹⁴⁸. Be to, darbuotojo neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais ar kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises, laikomas šurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar jis padaromas tiesiogiai lankytojų ar interesantų akivaizdoje, bendraujant telefonu¹⁴⁹, nagrinėjant šių prašymus bei skundus, ar kitokiu būdu¹⁵⁰. Tokie darbovietėje ar kitoje vietoje, kurioje darbuotojas yra dėl darbo funkcijų vykdymo, darbuotojo atlikti veiksmai laikomi šurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, kieno – lankytojo, intereso ar kito asmens – atžvilgiu tie veiksmai atlikti¹⁵¹.

LAT, spręsdamas dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkto taikymo, yra išnagrinėjęs 6 bylas. Pasitikėjimo santykių klausimas buvo nagrinėjamas tik vienoje byloje dėl neleistino banko darbuotojos elgesio su banko lankytojais¹⁵². LAT išaiškino, jog tam tikrais atvejais dėl darbuotojo veiksmų gali būti padaroma žala darbdavio reputacijai, ypač tai turi reikšmės banko darbuotojo ir banko darbo teisiniams santykiams, kai darbuotojo veiksmai, jo pareigų atlikimas gali turėti įtakos banko klientų pasitikėjimo formavimui. Šioje situacijoje buvo atsižvelgta į banko veiklos specifiką, klientų pasitikėjimą banku, o ne darbdavio pasitikėjimą darbuotoju.

Taigi galima daryti išvadą, jog darbdavio pasitikėjimas darbuotoju ar šio pasitikėjimo praradimas DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte numatyto šurkštaus darbo pareigų pažeidimo atveju LAT praktikoje nėra reikšmingas kriterijus, nors į kitas neišvengiamas pasekmes yra atsižvelgiama.

Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei – DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatytas šurkštus darbo pareigų pažeidimas. Paslapties atskleidimas paprastai suprantamas kaip darbuotojo, kuriam paslaptis buvo patikėta arba žinoma dėl darbo, veikimas arba

¹⁴⁸Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. AB „Smiltynės perkėla“, Nr. 3K-3-551/2007.

¹⁴⁹Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje D. C. v. Viešoji įstaiga Alytaus sporto ir rekreacijos centras, Nr. 3K-3-393/2009.

¹⁵⁰Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. AB „Smiltynės perkėla“, Nr. 3K-3-551/2007.

¹⁵¹Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje K. M. v. Kauno miesto savivaldybės administracija, Nr. 3K-3-133/2014.

¹⁵²Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 29 d. nutartis civilinėje byloje H. Š. v. Nordea Bank Finland Plc Lietuvos skyrius, Nr. 3K-3-563/2011.

neveikimas, dėl kurio paslaptis tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti. Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo. Tuo tarpu 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. Konkurencijos įstatymo 3 straipsnio 9 dalyje nurodyta, jog konkuruojančiomis įmonėmis yra pripažįstami ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti tarpusavio konkurencija. Šis pažeidimas padaromas tyčiais veiksmis¹⁵³. Šių išaiškinimų nuosekliai yra laikomasi ir naujausioje LAT praktikoje¹⁵⁴.

Išanalizavus LAT bylas dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo – komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimo arba jų pranešimo konkuruojančiai įmonei – galima pastebėti tendenciją, jog įprastai darbdavys kasaciniame skunde nurodo, jog būtent tokie darbuotojo veiksmai lėmė pasitikėjimo darbuotoju praradimą¹⁵⁸. Tačiau LAT šių teiginių papildomai neanalizuoja ir apsiriboja tik darbuotojo neteisėtų veiksmų bei kaltės analize. Taigi tais DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkto taikymo atvejais, kai byloje nėra analizuojamas žalos, padarytos darbuotojo neteisėta veika, atlyginimo klausimas, teismas nenagrinėja darbo drausmės pažeidimo padarinių (pvz., pasitikėjimo darbuotoju praradimo).

Kiti darbuotojo padaryti darbo pareigų pažeidimai, kurie yra susiję su komercinių (ar kitų) paslapčių naudojimu, perdavimu, skelbimu be šio ūkio subjekto sutikimo ir t.t. ir kurie lemia darbdavio pasitikėjimo darbuotoju praradimą turėtų būti vertinami ne DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, bet šio straipsnio 2 dalies 11 punkto prasme. LAT yra konstatavęs, jog aiškinant DK 235 straipsnį, darytina išvada, kad nors šio straipsnio 2 dalies 2 punkte ir yra nustatyta, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma komercinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei, tačiau aptariamasis straipsnis nenumato, kad kiti su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti pažeidimai negali būti

¹⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas. 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutartis nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga Nr. 45. Teismų praktika. 2004, nr. 21.

¹⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. v. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-423/2010.

¹⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. v. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-423/2010.; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Arijus“, Nr. 3K-3-354/2011.

laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Priešingai, DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte nustatyta, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Tai reiškia, kad pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti nusižengimai, nenurodyti DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punkte, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka¹⁵⁹. Šiuo išaiškinimu LAT nustatė, jog DK 235 straipsnio 2 dalies 2 punktas negali būti aiškinamas plečiamai, o kiti darbo drausmės pažeidimai, susiję, su komercine paslaptimi ir darbdavio pasitikėjimo darbuotoju praradimu, turi būti vertinami DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto prasme.

Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas – DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

Darbuotojo pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų pasireiškia tuo, kad darbuotojas formaliai atlieka savo darbo funkcijas, bet iš tikrųjų jo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems įgyvendinti su juo yra sudaryta darbo sutartis, jis veikia pažeisdamas teisingumo ir sąžiningumo principus, siekia ne tik atlikti pavestas darbo funkcijas, o, prisidengdamas jų atlikimu, iš darbdavio ar kitų asmenų gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems, arba dėl kitų asmeninių paskatų¹⁶⁰.

Šie pažeidimai gali būti padaromi tiek aktyviais darbuotojo veiksmais, tiek ir neveikimu. Darbuotojo kaltė tokiu atveju būna tyčinė. Taip pat šio pažeidimo nustatymui neturi reikšmės, ar buvo pasiekti tie tikslai, dėl kurių darbuotojas pasinaudojo pareigomis¹⁶¹.

Neteisėtomis pajamos šios normos prasme turėtų būti suprantamos kaip bet kokia neteisėta turtinė nauda (pinigai, daiktai, turtinės reikalavimo teisės ir pan.) Kitos asmeninės paskatos – kaip kitokio pobūdžio motyvai, kuriais vadovaujамasis darbuotojas veikia (kerštas, pavydas, siekimas paslėpti darbo trūkumus)¹⁶². Pavyzdžiui, vienoje byloje LAT nustatė, jog įmonės tarnybinio automobilio naudojimas asmeniniais tikslais, pavaldžių įmonės darbuotojų pasitelkimas šių privačių tikslų įgyvendinimui

¹⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje L. K. v. Akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-532/2005.

¹⁶⁰ NEKRAŠAS, V., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 392.

¹⁶¹ *Ibid.*, p. 392.

¹⁶² *Ibid.*, p. 393.

pasinaudojant įmonės padalinio direktoriaus padėtimi yra vertinamas kaip elgesys, kuriuo yra šiurkščiai pažeidžiama darbo drausmė pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą, o šio pažeidimo nepaneigia vien ta aplinkybė, kad įmonės vidaus darbo tvarkoje nebuvo nustatyta tokio automobilio naudojimo tvarka¹⁶³. Taigi šioje byloje teismas pripažino darbuotojo atleidimą iš darbo teisėtu, kadangi nustatė, jog darbuotojas pasinaudojo pareigomis, siekdamas neteisėtos naudos.

DK nenumato biurokratizmo apibrėžimo, todėl norint išsiaiškinti šios sąvokos reikšmę, reikia vadovautis Seimo kontrolierių įstatymu.

Pastebėtina, jog praktikoje daugiau problemų kyla dėl savavaliavimo. Nors DK nenumato ir savavaliavimo sąvokos, tačiau šios sąvokos apibrėžimas yra pateikiamas LAT Senato nutarime Nr. 45, pagal kurį savavaliavimas yra apibrėžiamas kaip akivaizdus nepaisymas teisės aktų nustatytos pareigų atlikimo arba teisių įgyvendinimo tvarkos. Šiuo šiurkščių darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi darbuotojo veiksmai atlikti akivaizdžiai ir nepateisinamai nepaisant nustatytos jo kompetencijos, veiksmų atlikimas ignoruojant privalomą jų atlikimo tvarką ir pan.¹⁶⁴ LAT byloje¹⁶⁵ darbuotoja, neturėdama darbdavio leidimo ir įgalinimų atlikti bankines finansines operacijas, pervedė pinigus iš šio sąskaitos į kitos bendrovės sąskaitą, tokiu būdu pažeisdama savo kompetenciją ir finansinių operacijų atlikimo tvarką. LAT nuomone, tokie veiksmai akivaizdžiai atitinka savavaliavimo sampratą, todėl kvalifikuotini kaip savavaliavimas, kuris pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą pripažįstamas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, sudarančiu pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą.

LAT nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2016 m. kovo 14 d. kasacine tvarka išnagrinėjo 3 bylas, kuriose analizuojamas pasitikėjimo darbuotoju praradimo klausimas savavaliavimo kontekste.

Atlikus nurodytų bylų analizę matyti, jog pasitikėjimo darbuotoju praradimas turi įtakos darbo pareigų pažeidimo kvalifikavimui šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą, tik tais atvejais, kai darbo pareigų pažeidimas kvalifikuojamas kaip savavaliavimas. Pirmojoje iš aukščiau nurodytų bylų¹⁶⁶ teismas

¹⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje R. N. v. UAB „Mabivil Papirus“, Nr. 3K-3-658/2006.

¹⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 30 d. nutartis, priimta civilinėje byloje J. B. v. UAB „TELE-3“, Nr. 3K-3-139/2010.

¹⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje I. A. v. UAB „Barker textiles“, Nr. 3K-3-424/2011.

¹⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje R. V. v. UAB „Kalnapilio-Tauro grupė“, Nr. 3K-3-98/2012.

konstatavo, jog tyčia atlikti darbuotojos (vyresniosios apskaitininkės) veiksmai pažeidžiantys subordinaciją ir darbo vidaus tvarką (prekių nurašymas esant tiesioginio vadovo nurodymui neatlikti šio veiksmo) atitinka savavaliavimo sampratą, todėl kvalifikuotini kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, teikiantis pagrindą darbdaviui spręsti dėl darbo sutarties be išankstinio įspėjimo su darbuotoju nutraukimo. Antrojoje byloje¹⁶⁷ teismas nustatė, jog darbuotojo (šaltkalvio) tyčia atlikti veiksmai, nesusiję su jo darbo funkcijomis ar darbdavio poreikiais (durų užrakto sugadinimas ir patalpos atidarymas veikiant vien savo tikslais ir interesais) pažeidžiantys darbuotojo pareigą tausoti darbdavio turtą ir atlikti nesilaikant savaime suprantamų bendrųjų reikalavimų elgtis protingai ir sąžiningai, yra vertintini kaip savavaliavimas bei šiurkštus darbo drausmės pažeidimas. Trečiojoje byloje¹⁶⁸ LAT konstatavo, jog darbuotoja (einanti personalo direktorės pareigas) viršijo pagal pareigas priskirtą kompetenciją savo nuožiūra paskirdama vienam iš įmonės darbuotojų didesnį, nei leidžiamas maksimalus dydis, darbo užmokestį, todėl toks darbuotojos elgesys laikytinas savavaliavimu.

Aukščiau nurodytose bylose pasitikėjimo darbuotoju praradimas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo – savavaliavimo – atveju LAT praktikoje yra vertinamas kaip vienas iš kriterijų, į kurį atsižvelgiant darbo pareigų pažeidimą (savavaliavimą) galima kvalifikuoti šiurkščiu. Kasacinio teismo praktikoje pripažįstama, kad vertinant neteisėtus savavaliavimo veiksmus kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą tokių veiksmų padariniai apima tiek turtinę žalą, tiek kitokią žalą, pvz., pasitikėjimo darbuotoju praradimą. Ar savavaliavimu padaryta žala ir kiti padariniai yra mažareikšmiai, turi būti sprendžiama pagal turtinių ir neturtinių padarinių visumą, ar tai suteikė darbdaviui pagrindą ateityje tokiu darbuotoju nepasitikėti¹⁶⁹.

Taigi pasitikėjimo darbuotoju praradimas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo savavaliavimo – atveju LAT praktikoje yra vertinamas kaip DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte numatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo – savavaliavimo – kvalifikavimo kriterijus. Kitais atvejais, sudarančiais DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punkto sudėtį, pasitikėjimo praradimas LAT praktikoje nėra analizuojamas.

Kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka – DK 235 straipsnio 2 dalies 11 straipsnyje numatytas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejis. DK 235

¹⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje N. B. v. AB „Punktukas“, Nr. 3K-3-117/2012.

¹⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje S. P. G. v. Valstybinė įmonė Ignalinos atominė elektrinė, Nr. 3K-3-107/2013.

¹⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje S. P. G. v. Valstybinė įmonė Ignalinos atominė elektrinė, Nr. 3K-3-107/2013.

straipsnio 2 dalyje pateikiamas sąrašas darbo drausmės pažeidimų, kurie yra laikomi šiurkščiais. Kaip matyti iš šio straipsnio formuluotės, šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas nėra baigtinis. Tai reiškia, jog galimi ir kitokie nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Iki LAT Senato nutarimo¹⁷⁰, DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto nuostata darbo teisės doktrinoje buvo suvokiama nevienodai¹⁷¹. R. Macijauskienės teigimu¹⁷² ši norma yra dispozityvi ir darbdavys kiekvienu atskiru atveju privalo savarankiškai spręsti, ar padarytas pažeidimas gali būti traktuojamas kaip šiurkštus ir ar darbuotoją būtina atleisti. Tuo tarpu V. Vėgėlės¹⁷³ nuomone, tai yra blanketinė norma, kuri yra orientuoja į drausminę valdžią turintį subjektą priskiriant konkrečius darbo drausmės nusižengimus prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų remtis norminiais teisės aktais, kuriuose jie būtų fiksuoti. Šios normos išaiškinimas buvo pateiktas aukščiau minėtame LAT išaiškinyje. Jame nustatyta, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, gali būti laikoma:

- (1) kituose norminiuose arba lokaliuose 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.).

Šiuo nutarimu buvo išaiškinta, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikoma ne tik darbo drausmės nusižengimai, kurie priskiriami prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, nurodytų norminiuose teisės aktuose, tačiau ir kiti darbo drausmės pažeidimai.

¹⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas. 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, nr. 21.

¹⁷¹ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 405 psl.

¹⁷² MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. *Jurisprudencija*, 2001.

¹⁷³ NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 343.

Minėtas išaiškinimas parodo, jog DK 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose yra įtvirtintas pavyzdinis šiurkštaus darbo pareigų pažeidimų sąrašas. Taigi įstatymų leidėjas DK 235 straipsnyje įtvirtino šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą bei nebaigtinį, pavyzdinį šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą.

DK nepateikia kriterijų, kuriais vadovaujantis darbo pareigų pažeidimą galima priskirti prie šiurkščių. Tačiau, remiantis DK įtvirtinta šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata bei pavyzdiniu darbo drausmės pažeidimų, kurie yra laikomi šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais, sąrašu, 2004 – 2016 m. LAT praktikoje buvo suformuoti bendrieji kriterijai, kuriais darbdavys turėtų vadovautis sprendžiamas darbo drausmės pažeidimo kvalifikavimo klausimus. Tai reiškia, jog 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 atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo objektyviusius ir subjektyviusius požymius¹⁷⁴: (1) darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį; (2) pažeistos pareigos pobūdį; (3) darbuotojo kaltę ir jos formas; (4) dėl šio pažeidimo atsiradusius turtinius ir kitokius pažeidimo padarinius; (5) darbuotojo veiksmų motyvus bei tikslus; (6) kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui; (7) bei kitas svarbias aplinkybes, pvz., pateisinančias darbuotojo neteisėtą elgesį.

Taigi iš DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto formuluotės ir LAT suformuotos praktikos matyti, jog darbo drausmės pažeidimo pripažinimas ar nepripažinimas šiurkščiu, šiuo pagrindu, yra vertinamojo pobūdžio¹⁷⁵. Pažymėtina, jog kiekvienu atveju, kai darbuotojas, atleistas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, teisme ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, darbdavys turi pateikti įrodymus (teisinius argumentus), pagrindžiančius nusižengimo kvalifikavimą kaip šiurkštų, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar padarytą nusižengimą darbdavys pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštų¹⁷⁶.

¹⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje T. B. v. UAB „Tokvila“, Nr. 3K-3-305/2010.

¹⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. Vilniaus miesto savivaldybės viešoji įstaiga Karoliniškių poliklinika, Nr. 3K-3-201/2012.

¹⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje I. P. v. VšĮ Radviliškio ligoninė, Nr. 3K-3-669/2005; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje E. P. v. UAB „Nemuno vaistinė“, Nr. 3K-3-57/2011.

LAT nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2016 m. kovo 14 d. kasacine tvarka išnaginėjo 68 bylas, aktualias šturkštaus darbo pareigų pažeidimo atveju numatytu DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkte. Iš jų 26 bylose analizuojamas pasitikėjimo darbuotoju praradimo klausimas. Žemiau pateikiama šių bylų analizė pasitikėjimo darbuotoju praradimo aspektu.

Analizuojant bylas dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto taikymo matyti, jog pasitikėjimo darbuotoju praradimui LAT praktikoje suteikiama vis didesnė reikšmė. 2004 – 2005 m. pasitikėjimo praradimas dirbti darbuotojui pavestą darbą dėl įvykdyto darbo drausmės pažeidimo buvo priskiriamas prie kitų svarbių aplinkybių, į kurias turi būti atsižvelgiama kvalifikuojant darbo drausmės pažeidimą šturkščiu¹⁷⁷. Tuo tarpu 2005 – 2015 m. pasitikėjimo praradimui sprendžiant dėl darbuotojo darbo pareigų pažeidimo ir (ar) griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo – taikymo yra suteikiama lemiamą reikšmė laikant pasitikėjimo praradimą atskiru vertinamuoju kriterijumi. Tačiau atkreiptinas dėmesys, jog pasitikėjimo darbuotoju praradimas 2005-2015 m. LAT praktikoje yra kvalifikuojamas nenuosekliai. Tai reiškia, jog nėra laikomasi vieningos pozicijos dėl pasitikėjimo praradimo kvalifikavimo. Galima išskirti tris LAT praktikoje naudojamus pasitikėjimo praradimo kvalifikavimo variantus.

Pirma, pasitikėjimo darbuotoju praradimas yra laikomas vienu iš kriterijų, į kurią yra būtina atsižvelgti kvalifikuojant darbo pareigų pažeidimą šturkščiu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. LAT praktikoje yra ne kartą konstatuota, jog pareigų pažeidimas kvalifikuotinas kaip šturkštus, jei dėl tokio pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda pasitikėjimą darbuotoju, t. y. jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas¹⁷⁸. Tai reiškia, kad nustačius, jog yra padarytas darbo pareigų pažeidimas, atsižvelgiant į pasitikėjimo praradimo kriterijų, yra sprendžiama, ar jis yra laikomas šturkščiu.

¹⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje V. T. v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“, Nr. 3K-3-109/2005.

¹⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Sanatorija Pušyno kelias“, Nr. 3K-3-565/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje J. Ch. v. Individuali L. Š. įmonė, Nr. 3K-3-560/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje E. L. L. v. Akcinė bendrovė Klaipėdos kartonas“, Nr. 3K-3-563/2010; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje S. K. v. Akcinė bendrovė „Kaipledos nafta“, Nr. 3K-3-275/2013; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. Užsienio reikalų ministerija, Nr. 3K-3-125/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje N. B. v. A. „Puntukas“, Nr. 3K-3-117/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Elgama-elektronika“, Nr. 3K-3-199-695/2015.

Antra, pasitikėjimo darbuotoju praradimas yra laikomas papildomu DK 228 straipsnyje numatytu kriterijumi taikomu tik drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – atveju. Kasacinis teismas savo praktikoje yra konstatavęs, kad, net ir pripažinus darbo drausmės pažeidimą šiurkščiu, tai nereiškia, kad darbuotojui vien dėl to taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui darbdavys gali taikyti ir lengvesnes drausmines nuobaudas, tokias kaip pastabą ar papeikimą. Parinkdamas drausminės nuobaudos rūšį pagal DK 238 straipsnyje nustatytus kriterijus (darbo drausmės pažeidimo sunkumą, padarinius, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, atsižvelgiant į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau) darbdavys taip pat turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui¹⁷⁹ ir tik įvertinęs aplinkybių visumą darbdavys sprendžia, ar yra pagrindas darbuotoju pasitikėti ir parinkti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą¹⁸⁰.

Trečia, pasitikėjimo praradimas gali būti laikomas ne tik kriterijumi, į kurį atsižvelgiant darbo pareigų pažeidimas kvalifikuojamas kaip šiurkštus, bet ir šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sukeliama padariniu. LAT yra nustatęs, jog šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali sukelti ir kitokių neigiamų padarinių – darbdavys gali netekti pasitikėjimo darbo pareigas ar tvarką šiurkščiai pažeidusiu darbuotoju, be to, realios žalos darbdaviui dėl darbuotojo padaryto šiurkštaus nusižengimo gali atsirasti vėliau ir pan.¹⁸¹ Tokiu būdu pasitikėjimo praradimas yra laikomas drausminės atsakomybės taikymo sąlygos – žalingų pasekmių – išraiška.

Taigi atlikus DK 235 straipsnio 2 dalyje numatytų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų atvejų analizę pasitikėjimo darbuotoju praradimo kontekste galima daryti išvadą, jog pasitikėjimo darbuotoju praradimas tam tikrais atvejais turi lemiamos reikšmės sprendžiant dėl darbo pareigų pažeidimo kvalifikavimo šiurkščiu ir (ar) drausminės nuobaudos – atleidimo – už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą taikymo. Pasitikėjimo praradimo klausimas yra itin aktualus sprendžiant dėl DK 235 straipsnio

¹⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje N. B. v. A. „Puntukas“, Nr. 3K-3-117/2012.

¹⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje N. S. v. Žemės ūkio kooperatinė bendrovė „Litbera“, Nr. 3K-3-138/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje S. L. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Kauno autobusai“, Nr. 3K-3-126-706/2016.

¹⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje J. C. v. individuali L. Š. įmonė „Meškėnas“, Nr. 3K-3-560/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje O. L. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Saurida“, Nr. 3K-3-182/2012.

2 dalies 4 ir 11 punktų taikymo, tačiau neapima visų šių punktų taikymo atvejų, todėl galima daryti išvadą, jog pasitikėjimo darbuotoju praradimo klausimas šių punktų atveju yra nagrinėjamas fragmentiškai. Taip pat pažymėtina, jog LAT praktikoje nėra suformuota vieninga pasitikėjimo darbuotoju ir šio pasitikėjimo praradimo kvalifikavimo darbo teisėje praktika.

Atsižvelgiant į tai, kad nei DK, nei kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys įstatymai nenumato jokių nuostatų, susijusių su darbdavio pasitikėjimu darbuotoju ar tokio pasitikėjimo praradimu, o LAT nėra suformavęs nuoseklios praktikos, toliau bus pateikiami tam tikrų užsienio valstybių pavyzdžiai.

Pagrindinis Rusijos Federacijos darbo teisinius santykius reguliuojantis teisės aktas yra Rusijos Federacijos darbo kodeksas¹⁸². Šio kodekso 81 straipsnio 6 punktą detalizuoja atvejus, kurie yra laikomi šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais, suteikiančiais teisę darbdaviui nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį už vienkartinį darbo pareigų pažeidimą. Šis sąrašas yra baigtinis. Pažymėtina, jog šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sudėtys yra nurodomos nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindus darbdavio iniciatyva, bet nenaudojant darbo drausmės instituto. Beveik identiška jau minėtam Darbo įstatymų kodekso 287 straipsnio 1 dalies 2 punktui nuostata yra numatyta Rusijos Federacijos darbo kodekse. Šio kodekso 81 straipsnio 7 punktą nustato, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta tuo atveju, kai darbuotojai tiesiogiai aptarnaujantys pinigines ar prekinės vertybes atlieka kaltus veiksmus, dėl kurių jie praranda darbdavio pasitikėjimą dirbti. Šiame straipsnyje nurodyti darbo sutarties nutraukimo atvejai gali būti taikomi ne visiems darbuotojams, bet tik atskirai darbuotojų grupei, t. y. darbuotojams, kurių darbas tiesiogiai susijęs su materialinėmis vertybėmis – darbdavio turtu. Taigi Rusijos Federacijos darbo kodeksas pasitikėjimo praradimą laiko vieno iš pagrindų darbo sutarčiai nutraukti darbdavio iniciatyva sudėties dalimi.

Pagrindinis teisės aktas, reguliuojantis darbo teisinius santykius Estijos Respublikoje, yra Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymas (est. *Töölepingu seadus*)¹⁸³. Estijos Respublikos drausminės atsakomybės įstatymas numato darbo sutarties nutraukimo dėl darbo drausmės pažeidimo procedūrą. Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymo 86 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatyta, jog pasitikėjimo darbuotoju praradimas

¹⁸² Rusijos Federacijos darbo kodeksas (2001 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.trkodeks.ru/stat/tk-glava-13/statia-81/>>.

¹⁸³ Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymas (2008 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 20 d.].

Prieiga per internetą: <<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/509012015006/consolide/current>>.

yra laikomas pagrindu drausminei atsakomybei taikyti. Šio įstatymo 104 straipsnio 2 dalis konkretizuoja atvejus, kuriems esant darbuotojas yra laikomas praradusiu darbdavio pasitikėjimą. Darbuotojas yra laikomas praradusiu darbdavio pasitikėjimą, jeigu dėl darbuotojo neteisėto ir kalto elgesio:

- (1) darbdaviui priklausantis turtas buvo sunaikintas, sugadintas, prarastas arba jei dėl darbuotojo neteisėto elgesio kito darbuotojo turtas buvo pavogtas;
- (2) kilo realus pavojus darbdavio turtui;
- (3) darbdavio klientai ir verslo partneriai prarado pasitikėjimą darbdaviu.

Šiuo pagrindu darbo sutartis gali būti nutraukta tik tuo atveju, kai darbdavys dėl darbuotojo padaryto pažeidimo patyrė tiesioginių nuostolių ir dėl pažeidimo negavo pajamų. Patirtų nuostolių dydis neturi reikšmės pažeidimo pagal šį straipsnį kvalifikavimui¹⁸⁴.

Pagrindinis teisės aktas, reguliuojantis darbo teisinius santykius Latvijos Respublikoje, yra Latvijos Respublikos darbo įstatymas¹⁸⁵. Latvijos Respublikos darbo įstatymo 101 straipsnio 1 dalies 2 punktą nustato, jog pasitikėjimo darbuotoju praradimas, kurį lėmė neteisėtas darbuotojo elgesys, yra pagrindas darbo sutarčiai nutraukti. Latvijos Respublikos Aukščiausiojo teismo praktikoje¹⁸⁶ yra pripažįstama, jog tam, kad darbo sutartis būtų nutraukiama šio įstatymo 101 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu, turi būti nustatyta šių faktų visuma: (1) įvykdytas darbuotojo darbo pareigų pažeidimas; (2) darbuotojo darbo pareigų pažeidimas įvykdytas darbo pareigų vykdymo metu; (3) darbo sutarties su darbuotoju pobūdis lemia, jog pasitikėjimas darbuotoju turi esminės reikšmės darbo sutarties vykdymui; (4) darbuotojo darbo pareigų pažeidimo pobūdis lemia pasitikėjimo darbuotoju praradimą.

Pažymėtina, jog neteisėta veika apima ne tik tiesiogiai norminiuose teisės aktuose įtvirtintus darbo pareigų pažeidimus, tačiau ir pareigos elgtis rūpestingai pažeidimus. Latvijos Respublikos darbo įstatymo 50 straipsnis numato, jog darbuotojas turi pareigą rūpestingai eiti pareigas ar vykdyti funkcijas atsižvelgdamas į darbuotojo pareigų,

¹⁸⁴ MUDA, M. Termination of Employment Relationships: Legal Situation in Estonia [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5zdikeoDJecJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D4628%26langId%3Den+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=us>>.

¹⁸⁵ Latvijos Respublikos darbo sutarties įstatymas (2006 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_1.pdf>.

¹⁸⁶ The Supreme Court of the Republic of Latvia. *Court Practice in Cases Related to Individual Labour Disputes (extract)* [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Citi/Court_Practice_in_Cases_Related_to_Individual_Labour_Disputes.doc>.

nurodytų darbo sutartyje, turinį. Vertinant darbuotojo darbo pareigų pažeidimo įtaką pasitikėjimo darbuotoju praradimui, gali būti atsižvelgiama į šiuos kriterijus: įtaką darbo aplinkai (psichologiniam komfortui kolektyve), darbdavio dalykinės reputacijos pablogėjimą ir kt. Taigi Latvijos Respublikos darbo įstatymas yra vienintelis, kuris tiesiogiai norminiame teisės akte įtvirtina pasitikėjimą kaip drausminės atsakomybės taikymo pagrindą.

Tuo tarpu anksčiau minėtų valstybių (Vokietijos, Prancūzijos) norminiuose teisės aktuose pasitikėjimas kaip pagrindas drausminei atsakomybei taikyti arba darbo sutarties pasibaigimo pagrindas nėra numatyti¹⁸⁹.

Taigi atlikus pasitikėjimo praradimo taikymo Rusijos Federacijos, Estijos Respublikos ir Latvijos Respublikos darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų ir (ar) teismų praktikos analizę, galima daryti išvadą, jog įprastai pasitikėjimo darbuotoju praradimas kaip pagrindas darbo sutarties nutraukimui ir (ar) drausminės atsakomybės taikymui yra siejamas su darbuotojų darbo pareigų pažeidimais dėl kurių darbdavys patiria tam tikros turinės žalos, taip pat su tam tikromis darbuotojų kategorijomis, pvz.: darbuotojais, kurių tiesioginės darbo funkcijos yra susijusios su materialinėmis vertybėmis.

4.2. Pakartotinis darbo pareigų pažeidimas per paskutinius dvylika mėnesių

Pakartotinis darbo pareigų pažeidimas per paskutinius dvylika mėnesių yra vienas iš atvejų, kai darbdavys gali skirti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą numato, jog darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Šiame punkte įtvirtintas drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – skyrimas už sistemingą darbo pareigų neatlikimą arba netinkamą jų atlikimą¹⁹⁰.

LAT, aiškindamas DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto taikymą, yra išskyręs tam tikras sąlygas. 2004 m. LAT yra išaiškinęs, jog pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: (1) faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; (2) faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika

¹⁸⁹ COLLINS, E., C. *The Employment Law Review*. Jungtinė Karalystė: Law Business Research, 2010.

¹⁹⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 386.

mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; (3) faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 straipsnio 3 dalis); (4) faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti; (5) darbdavio iniciatyva. 2004 – 2015 m. šio išaiškinimo iš esmės yra laikomasi¹⁹¹. LAT praktikoje šiuo laikotarpiu 2004 m. nustatyta sąlyga „darbdavio iniciatyva“ nėra tiesiogiai įvardijama. Tačiau manytina, jog tai neturi įtakos šio punkto taikymui, nes tai yra DK 136 straipsnio 3 dalies taikymo bruožas. Pastebėtina, jog 2016 m. LAT praktikoje šis sąrašas lingvistiškai susiaurinamas nustatant, jog šiuo pagrindu darbuotojo atleidimas iš darbo galimas tik tuo atveju, kai yra konstatuotas dviejų reikšmingų faktinių aplinkybių visetas: pirma, kad darbuotojui buvo taikyta drausminė nuobauda, antra, kad darbuotojas padarė naują darbo drausmės pažeidimą po drausminės nuobaudos paskyrimo, bet ne vėliau kaip per dvylika mėnesių nuo jos paskyrimo¹⁹². Nors kol kas 2016 m. yra išnagrinėta nepakankamai bylų LAT, kad būtų galima tokį aiškinimą laikyti tendencingu, tačiau manytina, jog toks aiškinimas apima anksčiau taikytas sąlygas, t.y. aplinkybė, jog darbuotojui buvo taikyta drausminė nuobauda apima aplinkybes, jog darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą ir jog pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti. Tačiau manytina, jog išsamesnis šios taisyklės aiškinimas suteikia tiek darbo ginčo šalims, tiek darbo ginčą nagrinėjančiam organui – teismui – daugiau aiškumo ir suprantamumo.

LAT nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2016 m. kovo 14 d. kasacine tvarka išnagrinėjo apie 60 bylų pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. (11.9.10.7. kategorijos bylos)¹⁹³. Iš jų 1 bylos motyvacinėje

¹⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje L. S. v. UAB „Sanmeridus“, Nr. 3K-3-299/2004; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. UAB „KRS“, Nr. 3K-3-295/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje R. V. v. UAB „Vilniaus duona“, Nr. 3K-3-100/2010; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje R. Ž. v. UAB „Unipakas“, Nr. 3K-3-380/2012; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje V. L. v. biudžetinė įstaiga Ventos socialinės globos namai, Nr. 3K-3-285/2013; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje S. B. v. UAB „Gretimybė“, Nr. 3K-3-566-706/2015.

¹⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. VŠĮ Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-37-469/2016.

¹⁹³ Informacija nustatyta remiantis paieškos rezultatais pateiktais šioje nuorodoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.infolex.lt/praktika/test/Default.aspx?Id=20&item=results&Teismas=1&Zodziai=%22dvylika%22&ZodziaiKur=1&DataNuo=2003-1-1&DataIki=2016-3->

dalyje yra iš esmės nagrinėjamas darbdavio pasitikėjimo darbuotoju arba šio pasitikėjimo praradimo klausimas. Šis skaičius akivaizdžiai parodo, jog pasitikėjimo praradimas yra retai naudojamas darbo sutarties nutraukimo DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkte numatytu atveju.

Atlikus aukščiau nurodytos bylos, kurios motyvacinėje dalyje yra nagrinėjamas darbdavio pasitikėjimo darbuotoju ir šio pasitikėjimo praradimo klausimas, analizę, matyti, jog pasitikėjimo praradimas yra kvalifikuojamas kaip vienas iš DK 228 straipsnio kriterijų (darbo drausmės pažeidimo sukelti padariniai), į kuriuos reikia atsižvelgti parenkant drausminę nuobaudą darbuotojui, išraiška. LAT yra pažymėjęs, jog atleidimas iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkte nustatytu pagrindu yra drausminė nuobauda, o pagal DK 238 straipsnio nuostatas, skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltus padarinius, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau ir kitas reikšmingas aplinkybes. Be to, atleidimo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą pagrindą suponuoja pakartotinio darbo pareigų pažeidimo nustatymas, todėl, sprendžiant dėl šios nuostatos taikymo teisėtumo ir pagrįstumo, turi būti atsižvelgiama į darbuotojo drausmės pažeidimų sistemingumą, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau, t. y. jo požiūrį į darbą¹⁹⁴. Vienintelėje byloje dėl pasitikėjimo praradimo esant DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindui LAT išaiškino, jog vertinant darbdavio paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, turi būti atsižvelgiama ir į tai, kad darbdavys tiesiog gali netekti pasitikėjimo darbo pareigas ar darbo tvarką nuolat pažeidžiančiu darbuotoju, t. y. jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas; darbdaviui dėl darbuotojo padaryto pareigų pažeidimo net ir nepatiriant realios turtinės žalos, galima padaryti neturtinio pobūdžio žalą profesijos, tarnybos ar institucijos prestižui ir geram vardui. Be to, vertinant darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltus padarinius, turi būti atsižvelgiama ne tik į darbdaviui padarytą turtinę ar neturtinę žalą (pavyzdžiui, dėl dalykinės reputacijos pablogėjimo), bet ir į darbdavio veiklos specifikos nulemtus darbo drausmės reikalavimus¹⁹⁵. Nors šioje byloje nėra pateikiama nuorodų į kitas bylas, tačiau iš motyvacinėje dalyje pateiktos argumentų dėl pasitikėjimo praradimo formuluotės

14&PaminetasAktas=55744&hPA=55744&Straipsnis=136&PaminetasAktasKur=1&Chng=1&order=1&desc=1&#middle>.

¹⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje S. B. v. UAB „Gretimybė“, Nr. 3K-3-566-706/2015.

¹⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje R. Ž. v. uždaroji akcinė bendrovė „Unipakas“, Nr. 3K-3-380/2012.

matyti, jog remiamasi bylose dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo naudojamais argumentais.

Siekiant visapusiškai išnagrinėti pasitikėjimo praradimo taikymo atvejus DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto atveju žemiau pateikiama užsienio šalių teisės apžvalga šiuo klausimu.

Rusijos Federacijos, Estijos Respublikos, Latvijos Respublikos, VFR, Prancūzijos Respublikos teisės aktuose ir (ar) teismų praktikoje yra įtvirtintas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, kai darbuotojas pakartotinai pažeidžia darbo drausmę, pagrindas¹⁹⁶, tačiau šis pagrindas nėra siejamas su pasitikėjimo darbuotoju praradimu.

Taigi pasitikėjimo praradimas kaip teisinė kategorija DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto taikymo atveju yra kvalifikuojamas kaip darbo drausmės pažeidimo vienas iš galimų padarinių (DK 228 straipsnis). Tačiau pažymėtina, jog pasitikėjimo praradimas DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto atveju yra retai nagrinėjama teisinė kategorija LAT praktikoje. Užsienio šalių praktika taip pat numato galimybę atleisti darbuotoją už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą, tačiau šis pagrindas teisės aktuose nėra siejamas su pasitikėjimo darbuotoju praradimu.

¹⁹⁶ COLLINS, E., C. *The Employment Law Review*. Jungtinė Karalystė: Law Business Research, 2010; Deloitte. *Deloitte Legal Perspectives – International Dismissal Survey* [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/legal/deloitte-nl-legal-international-dismissal-survey.PDF>>.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

- (1) Drausminė atsakomybė apibrėžiama kaip teisinės atsakomybės rūšis, taikoma už darbo drausmės pažeidimus. Teisės literatūroje ir LAT praktikoje drausminės atsakomybės pagrindo nustatymui yra naudojami du iš esmės sutampantys modeliai, t. y. subjektyviosios ir objektyviosios darbo pareigų pažeidimo pusės arba drausminės atsakomybės sąlygų. Drausminės atsakomybės sąlygų modelis LAT praktikoje yra aiškinamas dvejomis kryptimis. Pirma, jog darbo drausmės pažeidimui konstatuoti yra būtina nustatyti keturias drausminės atsakomybės sąlygas (neteisėtą veiką, kaltę, žalingas pasekmes, priežastinį ryšį). Antra, jog reikia nustatyti dvi sąlygas (neteisėtą veiką ir kaltę). Pirmoji kryptis ne visais atvejais pagrįstai išplečia DK įtvirtintas drausminės atsakomybės sąlygas. Antroji kryptis atitinka DK 234 straipsnyje įtvirtintas sąlygas. Žalingos pasekmės, turinčios arba neturinčios materialią išraišką (pvz., pasitikėjimo darbuotoju praradimas), nėra laikomos būtina sąlyga darbo drausmės pažeidimui nustatyti, tačiau iš esmės yra būtinos drausminei atsakomybei taikyti. Žalingos pasekmės, realios arba būsimos, yra kvalifikuotos kaip vienas iš DK 228 straipsnyje numatytų drausminės nuobaudos parinkimo kriterijų. Drausminės atsakomybės sąlygų kontekste, LAT praktikoje pasitikėjimo praradimas yra laikomas darbo drausmės pažeidimo žalingų pasekmių išraiška, tačiau ne savarankišku darbo drausmės pažeidimo pagrindu. Atsižvelgiant į nevienodą LAT praktiką drausminės atsakomybės sąlygų nustatymo kontekste, LAT siūloma suvienodinti ir nuosekliai laikytis vieno iš drausminės atsakomybės pagrindo nustatymo modelių.
- (2) Lietuvos darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose bei teisės literatūroje nėra nagrinėjama pasitikėjimo ar pasitikėjimo praradimo samprata. Tuo tarpu LAT praktikoje pasitikėjimo darbuotoju praradimas yra suprantamas kaip pasitikėjimo, jog darbuotojas tinkamai vykdys darbo pareigas, praradimas. Toks aiškinimas pilnai neatspindi tikrosios pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo sampratos. Remiantis Jungtinės Karalystės teismų ir LAT praktika manytina, jog pasitikėjimas darbo santykiuose kaip darbdavio pasitikėjimas darbuotoju turėtų būti suprantamas kaip darbdavio teisėtas ir pagrįstas lūkestis, jog darbuotojas, įsipareigodamas dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, tinkamai vykdys darbuotojų pareigas. Tai reiškia, kad darbuotojas turi darbdavio teisėtą ir

pagrįstą lūkestį atitinkančią pareigą dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklūstant darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, tinkamai vykdant darbuotojų pareigas ir neatliekant šių darbuotojų pareigų esminio pažeidimo. Tuo tarpu pasitikėjimo darbuotoju praradimas turėtų būti suprantamas kaip esminio įsipareigojimo vykdyti darbuotojų pareigas t.y. darbuotojų pareigų, pažeidimo, padarinys.

- (3) Darbuotojai pagal einamų pareigų pobūdį gali būti skirstomi į tris grupes. Pirma, vadovaujančius darbuotojus (*de jure* vadovus ir kitus darbuotojus, dirbančius vadovaujamo pobūdžio darbą). Antra, darbuotojus, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su darbdavio turtu. Trečia, darbuotojus, kurių darbo funkcija yra susijusi su profesine veikla. Šias išskirtas darbuotojų grupes vienija tai, jog šiems darbuotojams yra taikomi specifinio pobūdžio (būdingi darbuotojų grupei ar pogrupiui) aukštesni veiklos ir elgesio standartai nei eiliniam darbuotojui. Aukštesnių veiklos ir elgesio standartų taikymo identifikavimas turi įtakos pasitikėjimo praradimui.

Atsižvelgiant į darbuotojų einamų pareigų pobūdžio grupes ir pogrupius, siūloma LAT praktikoje sistematizuoti pasitikėjimo praradimo taikymą, atsižvelgiant į pasitikėjimo kaip bendrosios kategorijos, kaip specialiosios kategorijos ir kaip fiduciarinių santykių kategorijos specifiką. Taip pat apibrėžti ir atriboti šiuos terminus.

- (4) Pakartotinio darbo pareigų pažeidimo atveju pasitikėjimo praradimas kaip teisinė kategorija LAT praktikoje yra retai naudojamas. Tuo tarpu šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atveju, nustatytu DK 235 straipsnio 2 dalies 2, 4, 11 punktuose, pasitikėjimo praradimas turi esminės įtakos drausminės nuobaudos – atleidimo – taikymui. Tačiau pasitikėjimo praradimas kaip teisinė kategorija LAT praktikoje yra kvalifikuojama nevienodai. Galimi pasitikėjimo praradimo LAT praktikoje kvalifikavimo variantai: darbo drausmės pažeidimo kvalifikavimo šiurkščiu kriterijus; drausminės nuobaudos – atleidimo – parinkimo kriterijus; drausminės atsakomybės sąlygos – žalingų pasekmių – išraiška. Manytina, jog pasitikėjimo praradimas turėtų būti kvalifikuojamas kaip esminis kriterijus lemiantis drausminės nuobaudos – atleidimo – parinkimą.

Atsižvelgiant į nenuoseklią ir fragmentišką LAT praktiką sprendžiant bylas, kuriose yra nagrinėjamas pasitikėjimo ir (ar) pasitikėjimo praradimo klausimas, siūloma pasirinkti vieną pasitikėjimo praradimo kvalifikavimo variantą.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

TEISĖS NORMINIAI AKTAI

Lietuvos norminiai teisės aktai

- (1) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. IX-926;
- (2) Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas (su pakeitimas ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2003, nr. I-722;
- (3) Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, nr. I-1428 (nauja redakcija nuo 2004 m.);
- (4) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. VIII-1835 (nauja įstatymo redakcija nuo 2004 m.);
- (5) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. VIII-1864;
- (6) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Lietuvos aidas*, 1991, nr. I-2048;
- (7) Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymas dėl Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Darbo įstatymų kodekso patvirtinimo (su pakeitimais ir papildymais). *Vyriausybės žinios*, 1972, nr. VIII-526.

Užsienio teisės aktai

- (1) Jungtinės Karalystės darbo aktas (2002 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 15 d.].
Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/22/contents>>;
- (2) Jungtinės Karalystės darbo teisių aktas (1996 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>;
- (3) Jungtinės Karalystės darbo santykių aktas (2004 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/24/contents>>;
- (4) Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymas (2008 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą:

- <<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/509012015006/consolide/current>>;
- (5) Vokietijos Federacinės Respublikos apsaugos nuo neteisėto atleidimo įstatymas (2008 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.mayr-arbeitsrecht.de/fileadmin/mayr-arbeitsrecht/Arbeitshilfen/englisch/Protection-Against-Unfair-Dismissal_Act.pdf>;
- (6) Vokietijos Federacinės Respublikos darbo tarybų įstatymas (2010 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kschg/gesamt.pdf>>;
- (7) Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas (2008 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160305>>;
- (8) Latvijos Respublikos darbo sutarties įstatymas (2006 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]; Prieiga per internetą: <http://www.lm.gov.lv/upload/legislation/leg_er_1.pdf>;
- (9) Rusijos Federacijos darbo kodeksas (2001 m. redakcija). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.trkodeks.ru/stat/tk-glava-13/statia-81/>>.

TEISMŲ PRAKTIKA

Lietuvos teismų praktika

- (1) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2016 m. vasario 12 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. VŠĮ Garliavos pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-37-469/2016*;
- (2) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. *2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Uždaroji akcinė bendrovė „Auto Express v. I. B. ir Uždaroji akcinė bendrovė „Tirola“, Nr. 3K-7-6-706/2016*;
- (3) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2015 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje I. K. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Onninen“, Nr. 3K-3-716-706/2015*;
- (4) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje S. B. v. UAB „Gretimybė“, Nr. 3K-3-566-706/2015*;

- (5) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Elgama-elektronika“, Nr. 3K-3-199-695/2015;
- (6) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje R. V. v. UAB „Kauno komunalinis ir butų ūkis“, Nr. 3K-3-134-469/2015;
- (7) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje N. T. v. Utenos vaikų lopšelis-darželis „Šaltinėlis“, Nr. 3K-3-442/2014;
- (8) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 22 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Senamiesčio ūkis“ v. K. U., Nr. 3K-3-117/2014;
- (9) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje K. M. v. Kauno miesto savivaldybės administracija, Nr. 3K-3-133/2014;
- (10) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. J. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Vajurentas“, Nr. 3K-3-438/2013;
- (11) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 25 d. nutartis civilinėje byloje R. K. v. AB „Šiaulių bankas“, Nr. 3K-3-418/2013;
- (12) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Uždaroji akcinė bendrovė „Druskininkų autobusų parkas“ v. V. V., Nr. 3K-3-356/2013;
- (13) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje V. L. v. biudžetinė įstaiga Ventos socialinės globos namai, Nr. 3K-3-285/2013;
- (14) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje S. K. v. Akcinė bendrovė „Kaiplėdos nafta“, Nr. 3K-3-275/2013;
- (15) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Flakt“, Nr. 3K-3-86/2013;

- (16) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. uždaroji akcinė bendrovė „EMIRA“, Nr. 3K-3-62/2013;
- (17) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje D. B. v. VBI „Ventos socialinės globos namai“, Nr. 3K-3-115/2013;
- (18) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje S. P. G. v. Valstybinė įmonė Ignalinos atominė elektrinė, Nr. 3K-3-107/2013;
- (19) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje R. Ž. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Unipakas“, Nr. 3K-3-380/2012;
- (20) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje O. L. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Saurida“, Nr. 3K-3-182/2012;
- (21) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje N. S. v. Žemės ūkio kooperatinė bendrovė „Litbera“, Nr. 3K-3-138/2012;
- (22) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Baltijos baldų prekyba“, Nr. 3K-3-245/2012;
- (23) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje R. Š. v. UAB „Lukoil Baltija“, Nr. 3K-3-263/2012;
- (24) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. Akcinė bendrovė „Turto bankas“, Nr. 3K-3-252/2012;
- (25) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 4 d. nutartis civilinėje byloje Ž. B. v. Vilniaus „Žaros“ vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-236/2012;
- (26) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. Vilniaus miesto savivaldybės viešoji įstaiga Karoliniškių poliklinika, Nr. 3K-3-201/2012;

- (27) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje O. L. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Saurida“, Nr. 3K-3-182/2012;
- (28) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje N. S. v. žemės ūkio kooperatinė bendrovė „Litbera“, Nr. 3K-3-138/2012;
- (29) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje N. B. v. AB „Punktukas“, Nr. 3K-3-117/2012;
- (30) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje R. V. v. UAB „Kalnapilio-Tauro grupė“, Nr. 3K-3-98/2012;
- (31) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 29 d. nutartis civilinėje byloje H. Š. v. Nordea Bank Finland Plc Lietuvos skyrius, Nr. 3K-3-563/2011;
- (32) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje I. A. v. UAB „Barker textiles“, Nr. 3K-3-424/2011;
- (33) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J. G. v. UAB „Teniso pasaulis“, Nr. 3K-3-384/2011;
- (34) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Arijus“, Nr. 3K-3-354/2011;
- (35) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. A. v. Viešoji įstaiga Alytaus sporto ir rekreacijos centras, Nr. 3K-3-226/2011;
- (36) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje E. P. v. UAB „Nemuno vaistinė“, Nr. 3K-3-57/2011;
- (37) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje E. L. L. v. Akcinė bendrovė Klaipėdos kartonas“, Nr. 3K-3-563/2010;

- (38) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. Radviliškio Gražinos vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-427/2010;
- (39) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje J. V. v. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-423/2010;
- (40) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje T. B. v. UAB „Tokvila“, Nr. 3K-3-305/2010;
- (41) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 30 d. nutartis, priimta civilinėje byloje J. B. v. UAB „TELE-3“, Nr. 3K-3-139/2010;
- (42) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje R. V. v. UAB „Vilniaus duona“, Nr. 3K-3-100/2010;
- (43) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje G. K. v. UAB „Multisauga“, Nr. 3K-3-601/2009;
- (44) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje AB „Barklita“ v. G. B. ir kt., Nr. 3K-3-528/2009;
- (45) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Uždaroji akcinė bendrovė „Optimalūs finansai“ v. G. P., Nr. 3K-7-444/2009;
- (46) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje D. C. v. Viešoji įstaiga Alytaus sporto ir rekreacijos centras, Nr. 3K-3-393/2009;
- (47) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. UAB „KRS“, Nr. 3K-3-295/2009;
- (48) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje L. V. v. UAB „Žvėryno klinika“, Nr. 3K-3-153/2009;
- (49) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje L. D. v. UAB „Verslo sindikato apskaita“, Nr. 3K-3-592/2008;

- (50) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje P. G. v. UAB „S. K. S.“, Nr. 3K-3-568/2008;
- (51) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje R. B. v. Viešoji įstaiga Kauno 2-oji klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-472/2008;
- (52) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. Užsienio reikalų ministerija, Nr. 3K-3-125/2008;
- (53) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje J. Ch. v. Individuali L. Š. įmonė, Nr. 3K-3-560/2007;
- (54) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Sanatorija Pušyno kelias“, Nr. 3K-3-565/2007;
- (55) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. AB „Smiltynės perkėla“, Nr. 3K-3-551/2007;
- (56) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje S. R. ir D. G. v. UAB „Visatex“, Nr. 3K-3-311/2007;
- (57) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007;
- (58) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje R. N. V. UAB „Mobivil Papirus“, Nr. 3K-3-658/2006;
- (59) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje G. Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006;
- (60) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje K. J. J. v. J. B. ir kt., Nr. 3K-7-266/2006;

- (61) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, Nr. 3K-3-351/2006;
- (62) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006;
- (63) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10/2006;
- (64) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje I. P. v. Viešoji įstaiga Radviliškio ligoninė, Nr. 3K-3-669/2005;
- (65) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje L. K. v. Akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-532/2005;
- (66) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje N. P. v. AB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-457/2005;
- (67) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-191/2005;
- (68) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje V. T. v. AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“, Nr. 3K-3-109/2005;
- (69) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje R. P. v. Panevėžio apskrities viršininko administracija, Nr. 3K-3-616/2004;
- (70) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje E. C. v. Valstybės įmonė Valstybinis žemėtvarkos institutas, Nr. 3K-3-503/2004;
- (71) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. liepos 21 d. nutartis civilinėje byloje L. S. v. Šiaulių Beržyno pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-397/2004;

- (72) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje L. S. v. UAB „Sanmeridus“, Nr. 3K-3-299/2004;
- (73) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. AB „Lifosa“, Nr. 3K-3-257/2004;
- (74) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v. Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“, Nr. 3K-3-243/2004;
- (75) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje O. R., M. R., V. R., J. K., N. K. v. Viešoji įstaiga Vilniaus universiteto ligoninės Santariškių klinikos, Nr. 3K-3-16/2004;
- (76) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2003 m. spalio 8 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. AB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-954/2003;
- (77) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Lietuvos spaudos“ Kauno agentūra, Nr. 3K-3-1388/2002;
- (78) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje D. J. v. akcinė bendrovė (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-855/2002;
- (79) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. sausio 23 d. nutartis civilinėje byloje N. M. v. VšĮ „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-143/2002;
- (80) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija. 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, uždaroji akcinė bendrovė „duomenys neskelbtini“, Nr. 3K-7-760/2001;
- (81) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje A. Č. v. viešoji įstaiga „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-694/2001.

Jungtinės Karalystės teismų praktika

- (1) Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *Attorney-General v. Blake*. 2001, A. C. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 28 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>;
- (2) Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *University of Nottingham v. Fishel*. 2000, I.R.L.R. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>;
- (3) Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *Malik v. Bank of Credit and Commerce International S.A.* 1997, I.R.L.R. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>;
- (4) Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *Isle of Wight Tourist Board v. Coombes*. 1976, I.R.L.R. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>;
- (5) Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *Hamilton v. Argyl and Clyde Health Board*, 1993, I.R.L.R. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>;
- (6) Jungtinės Karalystės apeliacinis darbo teisės teismas. *Coxon v. Rank Xerox (UK) Ltd*, 2003, ICR. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES

- (1) Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. sausio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>;
- (2) Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. *Teisės aktų registras*, 2015 m. birželio 12 d., nr. XIIP-3234.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Specialioji literatūra lietuvių kalba

- (1) ABRAMAVIČIUS A., MIKELĖNAS V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998;
- (2) BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008;
- (3) BAGDANSKIS, T. *Materialinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Registrų centro Teisinės informacijos departamentas, 2008;
- (4) DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I. *Darbo Teisė*. Vilnius: Mintis, 1990;
- (5) GREIČIUS, R. *Privataus juridinio asmens vadovo fiduciarinės pareigos*. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2007;
- (6) GUOBAITĖ, R. *Darbo drausmė ir atsakomybė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008;
- (7) MAKSIMAITIS, M. *Užsienio teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 2002;
- (8) MIKELĖNAS V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002;
- (9) NEKRAŠAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;
- (10) NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
- (11) NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988;
- (12) ŠEDBARAS, S. *Administracinė atsakomybė*. Vilnius: Justitia, 2005;
- (13) TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005;
- (14) VANSEVIČIUS, S., *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000;
- (15) ŽILINSKAS, V., MARTINKUS, B., STALERONKA, A. *Verslo vadybos pradmenys: mokomoji knyga*. Kaunas: Naujasis lankas, 2004;
- (16) BAGDANSKIS T. Darbuotojų materialinės atsakomybės instituto perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 103.
- (17) DAVULIS T. Įmonės, įstaigos, organizacijos vadovo teisinio statuso problema Lietuvos teisėje. *Privatinė teisė: praeitis, dabartis ir ateitis*. Vilnius: Justitia, 2008;
- (18) DIDŽIULIS, L. Fiduciarinių pareigų instituto kilmė, esmė ir recepcija. *Teisė*, 2014;

- (19) MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo drausmės reglamentavimo raida darbo teisėje. Iš *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: recenzuotų mokslininkų straipsnių rinkinys Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskaitei*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010;
- (20) MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. *Jurisprudencija*, 2001;
- (21) URBANAVIČIENĖ, R. *Drausminės atsakomybės sąvoka ir principai*: magistro tezės [interaktyvus]. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2009. [žiūrėta 2016 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą:
<http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20140625_174727-11100/DS.005.0.01.ETD>.

Specialioji literatūra užsienio kalba

- (1) COLLINS, E., C. *The Employment Law Review*. Jungtinė Karalystė: Law Business Research, 2010;
- (2) FREEDLAND, M., R. *The Personal Employment Contract*. Jungtinė Karalystė: Oxford University Press, 2006;
- (3) WILLEY, B. *Employment law in context: an introduction for HR professionals*. Harlow: Financial Times Prentice Hall, 2003;
- (4) BRODIE, D. The Employment Relationship and Fiduciary Obligations [interaktyvus]. *Edinburgh Law Review*, 2012. [žiūrėta 2016 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>;
- (5) CABRELLI, D. The Implied Duty of Mutual Trust and Confidence, an Emerging Overarching Principle? [interaktyvus]. *Industrial Law Journal*, 2005. [žiūrėta 2016 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>;
- (6) CABRELLI, D. Comparing the Implied Covenant of Good Faith and Fair Dealing with the Implied Term of Mutual Trust and Confidence in the US and UK Employment Contexts [interaktyvus]. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2005. [žiūrėta 2016 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <www.westlaw.com>;
- (7) CLAIRE, T., SUSAN E. Supreme Court reverses doctrine on cadre/non-cadre discrimination. *European Employment Labour Association Journal*, 2015. [žiūrėta 2016 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <www.eela.org>;

- (8) IRVING, D. The Role and Development of Mutual Trust and Confidence as an Implied Term of the Contract of Employment [interaktyvus]. *Coventry Law Journal*. [žiūrėta 2016 m. kovo 5 d.]. Prieiga per internetą: <www.jstor.org>;
- (9) MUDA, M. Termination of Employment Relationships: Legal Situation in Estonia [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5zdikeoDJecJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D4628%26langId%3Den+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=us>>;
- (10) SIMS, V. Is Employment a Fiduciary Relationship? *Industrial Law Journal*, 2001 (30);
- (11) UK Trade and Investment. Doing Business in France? [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.fitzandlaw.com/pdf/UKTI-France-Employment.pdf>>.

KITA PRAKTINĖ MEDŽIAGA

Kita praktinė medžiaga lietuvių kalba

- (1) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas. 2004 m. birželio 18 d. nutarimas „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, Nr. 45. Teismų praktika. 2004, nr. 21;
- (2) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. „Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą, sukūrimas“ projektas. 2014 m. Nr. VP1-4.3-VRM-02-V-08-001 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.esparama.lt/en/igyvendinami-projektai?pgsz=100&order=&page=&proCode=&applicantName=&proName=socialinio+modelio%2C+apiman%C4%8Dio+u%C5%BEimtumo&amountSupportFrom=&amountSupportTo=&amountPaidFrom=&amountPaidTo=&contractDateFrom=&contractDateTo=&kvietimoNr=&proStatusName=&contractFinishedDateFrom=&contractFinishedDateTo=&apskritis=&igyv_saviv=>>;
- (3) Informacija nustatyta remiantis paieškos rezultatais pateiktais šioje nuorodoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą:

- <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.susije_1?p_id=1041192&p_rys_id=37>;
- (4) Informacija nustatyta remiantis paieškos rezultatais pateiktais šioje nuorodoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/praktika/test/Default.aspx?Id=20&item=results&Teismas=1&DataNuo=2003-1-1&DataIki=2016-3-14&PaminetasAktas=55744&hPA=55744&Straipsnis=235&PaminetasAktasKur=16&Chng=1&order=1&desc=1&#middle>>;
- (5) Informacija nustatyta remiantis paieškos rezultatais pateiktais šioje nuorodoje [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.infolex.lt/praktika/test/Default.aspx?Id=20&item=results&Teismas=1&Zodziai=%22dvylika%22&ZodziaiKur=1&DataNuo=2003-1-1&DataIki=2016-3-14&PaminetasAktas=55744&hPA=55744&Straipsnis=136&PaminetasAktasKur=1&Chng=1&order=1&desc=1&#middle>>.

Kita praktinė medžiaga užsienio kalba

- (1) Baker & Mckenzie. *Breaking New Ground in France: Labor Law Aspects* [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=lawfirms>>;
- (2) Clifford Chance. *A guide to Employment in the European Union*. 2014;
- (3) Deloitte. *Deloitte Legal Perspectives – International Dismissal Survey* [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/nl/Documents/legal/deloitte-nl-legal-international-dismissal-survey.PDF>>;
- (4) The Supreme Court of the Republic of Latvia. *Court Practice in Cases Related to Individual Labour Disputes (extract)* [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Citi/Court_Practice_in_Cases_Related_to_Individual_Labour_Disputes.doc>.

SANTRAUKA

Šiame darbe yra analizuojama pasitikėjimo praradimo kaip pagrindo drausminei atsakomybei taikyti esmė. Pasitikėjimo praradimas nėra įstatyme numatytas pagrindas drausminei atsakomybei taikyti, tačiau ši sąvoka kaip teisinė kategorija yra vis dažniau naudojama LAT praktikoje sprendžiant griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo – taikymo klausimus. Dėl šios priežasties pirmiausia darbe yra nagrinėjama drausminės atsakomybės sąvoka ir drausminės atsakomybės pagrindai. Išsiaiškinus, jog drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, toliau yra analizuojami teisės teorijoje ir LAT praktikoje naudojami darbo drausmės pažeidimo nustatymo modeliai, nustatoma pasitikėjimo praradimo dabartinėje LAT praktikoje vieta ir pasitikėjimo praradimo kvalifikavimo pagrindu drausminei atsakomybei taikyti galimybė. Atsižvelgiant į tai, jog LAT praktikoje nėra nagrinėjama nei pasitikėjimo nei pasitikėjimo praradimo kilmė, antrajame šio darbo skyriuje yra siekiama atskleisti pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo sampratą istoriniu metodu analizuojant Lietuvos darbo teisės aktus ir lyginamuoju metodu nagrinėjant Jungtinės Karalystės teismų praktiką, kurioje yra labiausiai išvystytas pasitikėjimo ir pasitikėjimo praradimo institutas. Trečiajame šio darbo skyriuje yra nagrinėjama darbuotojo pareigų pobūdžio įtaka pasitikėjimo praradimui darbuotojo pareigas siejant su specifiniams darbuotojams taikomais aukštesniais elgesio standartais. Ketvirtajame šio darbo skyriuje yra analizuojamas pasitikėjimo praradimo taikymas LAT praktikoje, siekiama kvalifikuoti šio taikymo būdus. Nustačius pasitikėjimo praradimo kvalifikavimo LAT praktikoje būdus yra analizuojami užsienio darbo teisės pavyzdžiai.

SUMMARY

This study analyses the essence of the loss of trust and confidence as a ground for an application of disciplinary liability. The loss of trust and confidence is not a statutory ground for the application of disciplinary liability, however, this concept as a legal notion is increasingly used in the SCL¹⁹⁷ practice when the matter of application of the most severe disciplinary sanction – dismissal from work – is addressed. Therefore, the study firstly examines the definition of disciplinary liability and the grounds for disciplinary liability. Following the statement that the ground for disciplinary liability is a breach of labour discipline, the models of finding the breach of labour discipline used in legal theory and SCL practice are examined, the role of the loss of trust and confidence in the SCL practice is detected and the prerequisite for the loss of trust and confidence to be qualified as a ground for the application of disciplinary liability is identified. Considering the fact that the origins of neither the trust and confidence nor the loss of trust and confidence are analysed in the SCL practice, in the second chapter of this study it is attempted to discover the concept of the trust and confidence and the loss of trust and confidence by using the historical analysis of the Lithuanian labour legal acts and by using the comparative analysis of the United Kingdom court practice in which the notion of trust and confidence and the loss of trust and confidence is well established. In the third chapter of this study, the importance of the employees' job title to the loss of trust and confidence is analysed in relation to the application of higher standards to the special categories of employees. In the fourth chapter of this study the application of the loss of trust and confidence in SCL practice is examined and classification of such application of the loss of trust and confidence is attempted to be made. Following the ways of classification of the application of the loss of trust and confidence, the examples established in the foreign labour law are analysed.

¹⁹⁷ The Supreme Court of Lithuania (*liet. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas*)