

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Vaidos Kunigonienės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymiai

Vadovė: lekt. dr. Vida Petrylaitė

Recenzentė: asist. Simona Cirtautaitė-Kaminskienė

Vilnius 2016

TURINYS

IŽANGA	2
1. ŠIURKŠTAUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMO SAMPRATA	5
1.1 Darbo drausmės pažeidimas	5
1.2 Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas	9
1.3 Darbo drausmės pažeidimo pasekmės ir nuobaudų skyrimo tvarka.....	13
2. ŠIURKŠTAUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMŲ KLASIFIKACIJA PAGAL PAŽEIDIMO PADARYMO POBŪDĮ	18
2.1 Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais	18
2.2 Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas	22
2.3 Dalyvavimas veikloje, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis	27
2.4 Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų	28
2.5 Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekibiavimas.....	31
2.6 Atsisakymas teikti informaciją arba žinomai neteisingos informacijos teikimas.	33
2.7 Veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo požymių	35
2.8 Neblaivaus darbuotojo buvimas darbe darbo metu	40
2.9 Neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą).....	43
2.10 Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui privalomi....	48
2.11 Kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka	50
3. NAUJOVĖS, NUMATYTOS NAUJAME DARBO KODEKSO PROJEKTE	55
IŠVADOS.....	61
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	64
SANTRAUKA	71
SUMMARY	72

IŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas – 2001 metais Lietuvoje įsigaliojo Europos socialinė chartija¹, reglamentuojanti kiekvienam žmogui teisę į darbą, tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisę į atlyginimą ir kitas socialines ir ekonomines teises. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis numato, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju². Darbdavys, darbą pasirinkusiam žmogui turi užtikrinti sąlygas dirbti saugiai, laikytis įstatymų ir tinkamai atlikti savo darbą, o darbuotojas, atlikdamas darbdavio pavestas funkcijas privalo laikytis darbo tvarkos taisyklių ir darbo drausmės. Lietuvoje, su pradedančiu dirbti darbuotoju turi būti sudaroma darbo sutartis. Susidarius tam tikroms aplinkybėms, tiek darbuotojas, tiek darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, laikydamiesi Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas)³, nustatytos tvarkos. Vienas darbo sutarties nutraukimo būdų yra darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo. Darbo kodekso 136 str. 3 d. 2 p. numato darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjus darbuotojo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Lietuvos darbo teisėje darbdavys yra laikomas stipriąja darbo santykių šalimi, o darbuotojas silpnąja, todėl labai svarbu, kad darbdavys nepiktnaudžiautų savo teise vienašališkai nutraukti darbo sutartį su darbuotoju ir tinkamai kvalifikuotų darbo drausmės pažeidimo atvejus. Darbo kodekso 235 str. nurodo kas laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, tačiau sąrašas nėra baigtinis, todėl prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų gali būti priskirti ne tik Darbo kodekso 235 str. 2 d. išvardinti pažeidimai, bet ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Darbuotojui padarius tokį pažeidimą, darbdavys gali pagrįstai atleisti darbuotoją iš anksto jo neįspėjęs. Tačiau atleidimas iš darbo yra pati griežčiausia drausminė nuobauda, kuriai taikyti turi būti atitinkamas pagrindas.

Temos aktualumą atskleidžia tai, jog Lietuvos teismų praktikoje yra nemažai bylų dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, grąžinimo į darbą, dėl drausminės nuobaudos panaikinimo. Neretai teismas nustato, jog darbdavys netinkamai vertino šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo atvejį, o darbuotojo padarytas nusižengimas

¹ Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704

² Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992. Nr. 33-1014

³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002. Nr. IX-926

kvalifikuotinas kaip darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojui gali būti paskirta drausminė nuobauda: pastaba arba papeikimas arba nustatoma, jog pažeidimas padarytas nebuvo ir darbuotojo atleidimas yra neteisėtas. Tačiau ne visi darbuotojai savo teises gina teisme, o literatūros, mokslinių straipsnių ar monografijų šia tema nėra daug. Anot T. Bagdanskio tik teismai gali tinkamai užtikrinti darbo teisės normų, pasitelkiant darbo teisės principus taikymą, kuris atitiktų laikmečio ekonominę ir socialinę dvasią, nes darbo teisės įstatymų pakitimai dažniausiai vėluoja atspindėti įvykusius socialinius ir ekonominius pokyčius⁴.

Ginčai dėl atleidimo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą sprendžiami teisme, nes praktikoje kyla nemažai problemų dėl tinkamo pažeidimo kvalifikavimo kiekvienu konkrečiu atveju, kurie magistriniame darbe aptariami plačiau, analizuojant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką.

Darbo tikslas – atskleisti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvokos turinį ir nagrinėti 235 str. praktinio įgyvendinimo problemas, analizuojant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką.

Darbo uždaviniai, keliami darbo tikslui pasiekti:

1. Apibūdinti darbo drausmės pažeidimo sampratą.
2. Išanalizuoti šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sampratą, požymius ir nustatyti kokie darbo pareigų pažeidimai laikytini šiurkščiais, remiantis Darbo kodeksu ir susiformavusia teismų praktika.
3. Atskirai išnagrinėti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimus, pagal pažeidimų padarymo pobūdį ir analizuoti Lietuvos aukščiausiojo teismo praktiką, susiformavusią nuo Darbo kodekso įsigaliojimo iki dabar, dėl atleidimo iš darbo, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.
4. Palyginti šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą ir požymius galiojančiame Darbo kodekse su naujovėmis, numatytomis naujojo Darbo kodekso projekte, dėl drausminės atsakomybės ir šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo.

Darbo objektas. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo samprata ir klasifikacija pagal pažeidimo padarymo pobūdį bei ypatumai tokios kategorijos bylose, remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

Tyrimo metodai. Nagrinėjant temą, bus naudojami keli tyrimo metodai:

⁴ Bagdanskis T. Teismų praktikos kaip darbo teisės šaltinio taikymo problemos

1. Lyginamasis metodas naudojamas lyginant dabar galiojančio Darbo kodekso darbo drausmės bei šturkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratas su naujuoju Darbo kodekso projektu. Taip pat lyginant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką tarpusavyje.
2. Sisteminiis teisės aiškinimo metodas naudojamas analizuojant ir nagrinėjant teisės aktus.
3. Loginis analizės ir precedentinis teismų sprendimų metodai naudojami analizuojant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką ir remiantis teismo išaiškinimais bei siekiant atskleisti šturkštaus darbo pareigų pažeidimo ypatumus ir normos taikymo problematiką.
4. Teleologinis metodas leis aiškiai suprasti ir nustatyti nagrinėjamo Darbo kodekso straipsnio turinį ir tikslus.

Darbo originalumas. Darbas originalus tuo, kad didelis dėmesys yra skiriamas jau susiformavusios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos analizavimui nuo 2004 m. iki 2016 m. Atsižvelgiama į tai kaip kito ir ar kito šturkštaus darbo pareigų pažeidimo reglamentavimas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje. Taip pat darbe apžvelgiamos numatomos tendencijos naujojo Darbo kodekso projekte, kiek tai susiję su šturkštaus darbo drausmės pažeidimais ir pačia drausmine atsakomybe. Darbo kodekso 235 str. analizuojamas pagal šturkštaus darbo drausmės pažeidimo padarymo pobūdį, kiekvieną jų išskiriant ir išsamiai nagrinėjant, siekiant atriboti šturkštų darbo drausmės pažeidimą nuo paprasto darbo pareigų pažeidimo, išskiriant šturkštaus darbo pareigų pažeidimo požymius. Darbe aptariami galimi šturkštaus darbo drausmės pažeidimo atvejai. Kai kurie aspektai, buvo plačiau nagrinėti atskirai, po vieną moksliniuose straipsniuose, tačiau straipsnių ir publikacijų nėra daug. Todėl aktualu detaliai ir visapusiškai išnagrinėti šturkštaus darbo pareigų pažeidimo požymius visais Darbo kodekse numatytais atvejais.

Svarbiausi šaltiniai. Svarbiausias šaltinis, rengiant šį magistro darbą yra Darbo kodeksas, bei jo komentaras, kurio vienas straipsnių išsamiai analizuojamas šiame darbe. Kadangi literatūros pasirinkta tema yra labai nedaug, rašant darbą remiamasi T. Bagdanskio, R. Macijauskienės ir kt. Straipsniais, šturkštaus darbo drausmės pažeidimo kontekste bei I. Nekrošiaus ir autorių kolektyvo darbo teisės vadovėliu. Daugiausiai dėmesio skiriama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikai ir jos analizei. Taip pat peržvelgiamas naujasis Darbo kodekso projektas.

1. ŠIURKŠTAUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMO SAMPRATA

1.1 Darbo drausmės pažeidimas

Lietuvos Aukščiausias Teismas byloje Nr. 3K-3-397/2004 apibrėžė darbo drausmę, kaip visumą teisės normų, nustatančių vidaus darbo tvarką, darbuotojų darbinės teises ir pareigas, skatinimo ir drausminės atsakomybės rūšis, jų taikymo tvarką. Taip pat darbo drausmė gali būti suvokiama kaip darbuotojo pareiga laikytis norminių aktų reikalavimų, kylančių iš darbo sutarties⁵.

Teisinėje literatūroje darbo drausmė suprantama objektyviaja ir subjektyviaja prasme. Objektyviaja prasme darbo drausmė tai visuma teisės normų, nustatančių darbo taisyklių, darbuotojų, darbdavio ir administracijos pareigas, darbuotojų skatinimo priemones, drausminės atsakomybės pagrindus ir drausminių nuobaudų taikymą. Subjektyviaja prasme darbo drausmė tai konkretaus darbuotojo pareiga paklusti jam privalomų norminių teisės aktų nuostatomis ir vykdyti teisėtus darbdavio reikalavimus⁶. Kad įmonėje būtų užtikrinta darbo drausmė darbuotojai turi dirbti sąžiningai, paklusdami teisėtiems darbdavio reikalavimams ir laikydamiesi darbo tvarkos taisyklių, o savo ruožtu darbdavys privalo užtikrinti tinkamas darbo sąlygas darbuotojams. Kas yra laikoma normaliomis darbo sąlygomis, kad darbuotojas galėtų tinkamai atlikti savo pareigas apibrėžia Darbo kodekso 191 str.

Darbdavys darbo drausmę darbovietėje užtikrina pasitelkdamas tam tikras priemones ir metodus. Pagrindiniai metodai yra įtikinėjimo, auklėjimo, skatinimo ir sankcijų. Darbo kodekso komentare nurodoma, kad pirmieji du metodai, esant tam tikrų profesijų asmenų pertekliui, yra iš dalies netekę savo aktualumo ir reikšmingumo. Plačiau naudojami skatinimo ir drausminio poveikio priemonių (sankcijų) taikymo metodai⁷. Įtikinėjimo metodu darbuotojas skatinamas laikytis darbo drausmės. Šiuo metodu darbuotojas gali būti įtikinamas jog jam naudingiau laikytis darbo drausmės, įstatymų ir tai susiję su konkretaus darbuotojo sąžiningumu bei sąmoningumu, kiek asmuo yra suinteresuotas elgtis taip, kaip iš jo tikimasi. Svarbus darbuotojo vidinis įsitikinimas paklusti įmonės darbo tvarkai. Vis dėlto dažniausiai taikomi metodai yra skatinimo ir drausminio poveikio priemonių. Skatinimo metodu darbuotojui gali būti suteikiamos tam

⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. liepos 21 d. nutartis civilinėje byloje *L. S. v. Šiaulių Bertyno pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-397/2004, kat. 8.2.2

⁶ NEKROŠIUS I., et.al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 382

⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 318

tikros lengvatos, skiriamos materialinės premijos, apdovanojimai, pareiškiami padėka. Šis metodas vis dar dažnai naudojamas darbo rinkoje kaip teigiamas darbuotojų skatinimas už gerą pareigų vykdymą, lojalumą įmonei, našų darbą. Už darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą vykdymą, esant darbuotojo kaltei, taikomas sankcijų metodas. Tai yra darbuotojui už darbo drausmės pažeidimus kyla drausminė atsakomybė. Drausminės atsakomybės taikymo pagrindas yra drausminiai nusižengimai. Tai priešinga teisei veika, kurią padarė darbuotojas, pažeisdamas vidaus darbo tvarką⁸. Tam tikrais atvejais darbuotojui gali kilti ir baudžiamoji ar civilinė atsakomybė.

Darbo teisėje išskiriamos dvi drausminės atsakomybės rūšys: bendroji ir specialioji. Kai kurių sričių įstaigose darbo drausmė reguliuojama atskirais įstatymais, drausmės statutais, specialiaisiais teisės aktais ir tokia atsakomybė vadinama specialiąja drausmine atsakomybe. Darbuotojų, atsakomybė, kuri nustatoma norminiais teisės aktais ir vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, vadinama bendrąja.

Darbo drausmės užtikrinimą įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje reglamentuoja XVI Darbo kodekso skyrius. Šio skyriaus 234 str. apibrėžia darbo drausmės pažeidimą, kaip darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą dėl darbuotojo kaltės.

Darbo drausmės pažeidimo, kaip ir kitų teisės pažeidimų, sudedamieji elementai yra subjektas, objektas, subjektyvioji pusė ir objektyvioji pusė. Nesant bent vieno šių elementų darbuotojo elgesys nebus vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas.

Subjektu laikytinas darbuotojas, nusižengęs darbo tvarkai. Darbuotojas, remiantis Darbo kodekso 15 str. yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Lietuvoje asmuo darbinį teisnumą ir veiksnumą bendrąja prasme, įgyja šešiolikos metų, išskyrus išimtis numatytas Darbo kodekse.

Darbo drausmės pažeidimo objektu laikytina darbo tvarka įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Įmonės darbo tvarką apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Už darbo tvarkos taisyklių nesilaikymą darbuotojui gresia drausminė atsakomybė, tačiau tam tikrais atvejais gali būti pripažinta jog tarp darbdavio ir darbuotojo susiklostė kitokie darbiniai santykiai, kurie nors ir neatitinka darbo tvarkos taisyklių, tačiau yra priimtini abiem šalims. Lietuvos Aukščiausias Teismas išaiškino jog esant ilgą laiką trukusiam kitokiam, negu apibrėžta darbo tvarkos taisyklėse, darbuotojo elgesiui, kuris nepaneigia pareigos dirbti darbdavio interesui, o darbdaviui (vadovui) tai žinant ir toleruojant (ilgą laiką mokant atlyginimą, skatinant, suteikiant automobilį) darytina išvada, kad, nors formaliai ir pažeidžiama darbovietėje nustatyta darbo tvarka, tačiau atitinkamas esamą padėtį

⁸ TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 166

žinančio darbdavio elgesys, trunkantis ilgą laiką, paveikia darbuotojo ir darbdavio santykius taip, kad nelieka pagrindo konstatuoti darbuotojo neteisėtą elgesį ir kaltę, t. y. nenustatyta tokių darbo drausmės pažeidimą sudarančių elementų kaip darbo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusės, o nesant pažeidimą sudarančių elementų viseto, negalimas ir darbo drausmės pažeidimo fakto konstatavimas. Tik darbdaviui iš naujo informavus darbuotoją apie darbo tvarkos taisyklių tinkamą laikymąsi, ateityje už šios tvarkos pažeidimus būtų galima taikyti drausminio poveikio priemonės⁹.

Objektyvioji darbo drausmės pažeidimo pusė pasireiškia darbuotojo neteisėtu elgesiu. Tai neteisėta darbuotojo veika, kuria jis neatlieka darbo pareigų arba netinkamai jas atlieka. Drausminė atsakomybė kyla tik už darbo pareigų nevykdymą. Darbuotojas turi vykdyti tik teisėtus darbdavio reikalavimus. Neteisėtų reikalavimų nevykdymas nelaikytinas darbo drausmės pažeidimu. Pažymėtina, jog darbuotojas atsisakydamas vykdyti darbdavio reikalavimus, laikydamas juos neteisėtais, pats vertina reikalavimų teisėtumą ir veikia savo rizika. Nenugalima jėga ir būtinasis reikalingumas gali pašalinti veikos neteisėtumą. Konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai turi būti nustatyti įvertinant jo atliekamas pareigas bei darbo tvarką nustatančius norminius aktus. Neteisėtu darbuotojo elgesiu pripažįstamas toks elgesys, kuris prieštarauja norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse ir pareiginėse instrukcijose nustatytoms taisyklėms. Neteisėtai veikai paprastai būdinga tai, kad ja ne tik pažeidžiamas norminis teisės aktas, bet ir nukentėjusiojo subjektyvioji teisė, pakenkiama jo tam tikram interesui¹⁰. Tarp darbuotojo padarytos veikos ir kilusių pasekmių turi būti priežastinis ryšys. Tačiau, kad darbuotojo veika būtų kvalifikuotina kaip neteisėta, jis turi būti supažindintas su įmonėje galiojančia darbo tvarka. Pradėdamas dirbti darbuotojas įsipareigoja atlikti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytoms darbo tvarkos taisyklėms, su kuriomis darbuotojas privalo būti supažindinamas pasirašytinai, sudarant darbo sutartį. Jeigu darbdavys nesupažindina darbuotojo su jo pareigomis ir darbuotojas, nors ir būdamas reikiamai atidus, būtent dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas¹¹. Tačiau pažymėtina, kad tokiu atveju, kai darbuotojas nesupažindinamas su jo pareigomis, turi būti vertinama ar jis konkrečioje

⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *L. V. v. UAB Žvėryno klinika*, Nr. 3K-3-153/2009, kat. 14.4; 15.3.1; 15.4 (S)

¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19d nutartis civilinėje byloje *A. N. v. Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija*, Nr. 3K-3-233/2009, kat. 15.3.1 (S)

¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *Šiaulių lopšelis darželis Trys nykštukai v. I. T.*, Nr. 3K-3-314/2005, kat. 11.9.10.7, 15.3.1

situacijoje buvo pakankamai atidus ir rūpestingas. Darbuotojo nesupažindinimas su vidaus darbo tvarkos taisyklėmis savaime neeliminuoja darbuotojo drausminės atsakomybės. Toks nesupažindinimas galėtų panaikinti darbuotojo drausminę atsakomybę tik tada, jei darbo pareigos jam nebūtų ir negalėtų būti žinomos iš kitų šaltinių (pvz., įstatymų, pareiginių nuostatų ir kt.)¹². Net jeigu darbuotojas ir nesupažindintas su darbo tvarkos taisyklėmis pasirašytinai, tačiau tos pačios nuostatos atkartotos įmonės kolektyvineje sutartyje, kurią darbuotojas pasirašė, galima manyti, jog darbuotojas žinojo ar turėjo žinoti apie sutartyje įtvirtintą darbo tvarką. Todėl kiekvienu atveju vertintina darbuotojo kaltė.

Kaltė yra laikoma subjektyviaja darbo drausmės pažeidimo puse. Kaltė gali būti tyčia arba dėl neatsargumo. Kadangi darbuotojui drausminė atsakomybė taikoma tik tuomet, kai darbuotojas darbo drausmę pažeidžia tyčia ar dėl neatsargumo, veiks dėl nežinojimo negali būti kvalifikuotina kaip pažeidimas tik tuo atveju, jeigu darbuotojas darbo funkcijas atliko rūpestingai ir atsakingai. Nustatyti darbuotojo kaltę ir aplaidumą neretai darbdaviui būna ganėtinai sunku ir tai priklauso nuo darbdavio gebėjimo adekvačiai vertinti situaciją, kadangi darbuotojo kaltė nėra preziumuojama, o kaltės įrodymas ginčo atveju, tenka darbdaviui. Taip pat vertinant padarytą pažeidimą reikšmės turi ir darbuotojo kaltės pripažinimas, kritiškas savo elgesio vertinimas, nes parodo, ar ateityje darbdavys gali tikėtis, kad darbo drausmės pažeidimą padaręs asmuo pasitaisys, kad nereikės jo neteisėto elgesio saugotis ar nuogaštauti dėl tyčinių neteisėtų veiksmų¹³.

Darbo drausmės pažeidimo objektyvioji ir subjektyvioji pusės darbo teisėje dar vadinamos darbuotojų drausminės atsakomybės sąlygomis¹⁴.

Lietuvos Aukščiausias Teismas byloje Nr. 3K-3-472/2008 išaiškino jog darbo drausmės pažeidimas, sukiantis drausminę atsakomybę yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas, žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų pasekmių, darbuotojo kaltė. Jeigu nors vienos iš šių sąlygų nėra, drausminė atsakomybė negali būti taikoma¹⁵. Drausminė atsakomybė yra individualaus pobūdžio ir taikoma tik konkrečiam, darbo pažeidimą padariusiam

¹² 14) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. gegužės 30 d. nutartis *UAB Lukoil Baltija v. R. Š.*, Nr. 3K-3-263/2012, kat. 15.3.3;

¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2014 m. spalio 17 d. nutartis *N. T. v. Utenos vaikų lopšelis darželis Šaltinėlis*, Nr. 3K-3-442/2014, kat. 11.9.10.8 (S)

¹⁴ NEKROŠIUS I., et.al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 384

¹⁵ Lietuvos Aukščiausio Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje *R. B v. Kauno 2-oji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11 (S)

darbuotojui, individualiai įvertinus visas drausminės atsakomybės sąlygas. Atsižvelgiant į visas aplinkybes net ir dviem iš pažiūros vienodą pažeidimą padariusiems darbuotojams, darbdavys turi teisę skirti skirtingas nuobaudas, jeigu skiriasi jų pačių kritiškas savo elgesio vertinimas, motyvai, kaltės pripažinimas ir pan. Visos drausminės atsakomybės sąlygos turi būti pagrįstos faktais ir įrodytos.

Už darbo drausmės pažeidimą darbdavys darbuotojui turi teisę skirti drausminę nuobaudą. Drausminės nuobaudos skyrimas yra darbdavio prerogatyva ir tik jis, įvertinęs visas aplinkybes, gali nuspręsti ar darbuotojas padarė darbo drausmės pažeidimą ir ar už jį reikia skirti drausminę nuobaudą. Gali susidaryti įspūdis, jog drausminės nuobaudos skyrimas visais atvejais yra privalomas, ypač darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo tvarką, tačiau darbdavys visuomet gali nuspręsti nuobaudos neskirti arba skirti švelnesnę nuobaudą. Darbo kodeksas nenustato konkrečių veikų, kas laikytina paprastu darbo drausmės pažeidimu, todėl ar darbuotojo veika kvalifikuotina kaip darbo drausmės pažeidimas vertina darbdavys, atsižvelgdamas į visas drausminės atsakomybės sąlygas. Darbo kodekso 235 str. 2 d. yra nurodytas nebaigtinis sąrašas atvejų, kuomet darbo drausmės pažeidimas laikomas šiurkščiu.

Apibendrinant drausminę atsakomybę galima teigti jog tai yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių, taikoma esant darbo drausmės pažeidimui ir tik tais atvejais kai darbdavį ir darbuotoją sieja darbo santykiai. Jiems pasibaigus darbuotojui drausminė nuobauda negali būti skiriama. Darbo drausmės pažeidimas yra darbuotojo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas, pasireiškiantis kaltais darbuotojo veiksmais: tyčia arba nerūpestingumu ir sudarantis pagrindą drausminei atsakomybei atsirasti. Darbo drausmės pažeidimai būna paprasti ir šiurkštūs.

1.2 Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas

Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Nei Darbo kodekse nei kitame norminiame teisės akte nėra numatyta, kokiais požymiais ir savybėmis pasireiškiantis darbo drausmės pažeidimas laikytinas šiurkščiu. Darbo kodekse yra pateiktas nebaigtinis sąrašas veikų, kurios laikytinos šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais. Anot R. Macijauskienės tokia praktika

yra gera, nes praktiniu požiūriu neįmanoma visko numatyti, o taip pat kiekvienu konkrečiu atveju darbdaviui palikta teisė spręsti, ar tokį darbuotojo drausmės pažeidimą galima traktuoti kaip šiurkštų¹⁶. Darbdavys, kvalifikuodamas darbuotojo padarytą nusižengimą, turi atsižvelgti į pažeidimo padarymo pobūdį, kilusias žalingas pasekmes taip pat į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Praktikoje neretai pasitaiko atveju, kai darbdavys nepagrįstai, dėl subjektyvaus savo vertinimo, darbuotojo padarytą pažeidimą vertina kaip šiurkštų ir taiko griežčiausią drausminę nuobaudą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama, jog darbuotojo pareigų pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus, jei dėl tokio pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda pasitikėjimą darbuotoju, t. y. jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas¹⁷. Darytina išvada, jog net ir Darbo kodekse įtvirtintais šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejais, darbdavys gali nuspręsti tokį darbuotojo pažeidimą kvalifikuoti kaip paprastą darbo drausmės pažeidimą, atsižvelgdamas į konkrečias pažeidimo padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltės laipsnį ir motyvus, kilusias pasekmes bei atsiradusius nuostolius. Todėl ne kiekvienas darbo drausmės pažeidimas laikytinas šiurkščiu, kuris yra viena iš darbo drausmės pažeidimo rūšių. Darbdavys darbuotoją gali iš anksto pasirašytinai supažindinti, kas įstaigoje pagal vidaus tvarkos taisyklės, laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu taip plečiamai taikydamas Darbo kodekso 235 str. Vertinant ar darbo drausmės pažeidimas laikytinas šiurkščiu reikia analizuoti prasižengusio darbuotojo drausminės atsakomybės sąlygas: kokią neteisėtą veiką padarė darbuotojas bei kokia yra jo kaltė. Nagrinėtinas drausminės atsakomybės faktas, kuomet darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo drausmę, vykdydamas neteisėtus darbdavio reikalavimus. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma tokia veika, kuri pažeidžia darbdavio interesus, todėl manytina, jog darbuotojas, vykdydamas neteisėtus darbdavio nurodymus, jo interesų nepažeidžia, o veikia darbdavio naudai. Traktuoti darbuotojo padarytą nusižengimą kaip šiurkštų yra darbdavio teisė, tačiau reikalavimas vykdyti darbdavio nurodymus yra reikšminga aplinkybė į kurią tikslinga atsižvelgti ginčo atveju. Lietuvos Aukščiausias Teismas byloje Nr. 3K-3-59/2006 nurodė, jog sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyvius ir subjektyvius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius

¹⁶ DAMBRAUSKIENĖ G., MACIJAUŠKIENĖ R., MAČERNYTĖ– PANOMARIOVIENĖ I., Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 216

¹⁷ Lietuvos Aukščiausio Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *UAB Sanatorija pušyno kelias v. V. M.*, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8 (S)

bei kitokias neigiamas pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksnių įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes¹⁸. Taigi kitų asmenų įtaka yra reikšmingas vertinimo kriterijus. Manytina, jog darbdavys veiktų nesąžiningai, paskirdamas drausminę nuobaudą darbuotojui už darbo drausmės pažeidimą, vykdamas darbdavio reikalavimus, net jei jie ir neteisėti. Jeigu darbuotojo darbo drausmės nesilaikymo priežastimi buvo paties darbdavio įvykdytas pažeidimas, tai teisės taikyti darbuotojui drausminę atsakomybę tokiu atveju darbdaviui neatsiranda, nes nėra būtinos šios atsakomybės taikymo sąlygos – darbuotojo kaltės dėl darbo drausmės pažeidimo¹⁹. Neteisėti darbdavio reikalavimai laikytini pažeidimu. Darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą, nepažeisti darbo sutarties ir įstatymų. Todėl darytina išvada jog netinkami darbdavio reikalavimai pašalina darbdavio galimybę taikyti darbuotojui drausminę nuobaudą. Taip pat Lietuvos Aukščiausiasis Teismas byloje 3K-3-437/2008 išaiškino jog darbuotojo darbo drausmės pažeidimas, iš dalies nulemtas darbdavio pareigų darbuotojui nevykdymo ir nesukėlęs sunkių padarinių, negali būti pripažintas teisėtu pagrindu atleisti darbuotoją iš darbo pagal Darbo kodekso 136 str. 3 d. 2 p.²⁰. Taigi darbuotojui tokiu atveju gali būti skiriama švelnesnė nuobauda ir padarytas nusižengimas netraktuojamas kaip šiurkštus. Kilus ginčui, teisme tikrinant darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti šio darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui²¹.

Kreiptis į teismą darbuotojas gali tiek dėl darbo sutarties nutraukimo pripažinimo neteisėtu, tiek dėl drausminių nuobaudų panaikinimo. Vienas dažnų atvejų praktikoje, kai darbuotojai gina savo pažeistas teises teisme dėl atleidimo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Remiantis Darbo kodekso 136 str. 3 d. darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, jo iš anksto neįspėjęs dviem atvejais:

- 1) kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;
- 2) kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo tvarką.

¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2006 m. Sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11. 9. 10. 8; 15. 4 (S)

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje *B. L. v. UAB Šiauleksa*, Nr. 3K-3-11/2007, kat. 11.9.3 (S)

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 9 d. Nutartis civilinėje byloje *V. Z v. UAB Rovasta*, Nr. 3K-3-125/2008, kat. 11.9.10.8; 44.2.4.2 (S)

²¹ LAT teisėjų senato nutarimas 2004-06-18d. Nr. 45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje”.

Antruoju atveju teismas vertina ar darbdavys pagrįstai darbuotojo padarytą nusižengimą kvalifikavo kaip šiurkštų. Analizuojant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą byloje Nr. 3K-3-565/2007 jog darbuotojo pareigų pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus, jei dėl tokio pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda pasitikėjimą darbuotoju²², darytina išvada jog tam, kad darbo drausmės pažeidimas būtų laikomas šiurkščiu darbdavys nebūtinai turi patirti realius nuostolius ar žalą. Dėl žalos padarymo darbo drausmės pažeidimu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas byloje Nr. 3K-3-125/2008 nurodo, kad aplinkybė, jog dėl darbuotojo atliktų veiksmų darbdavys nepatyrė žalos, nekeičia aplinkybių vertinimo, nes tam, kad nusižengimą, kuriuo pažeidžiamos darbo pareigos, būtų galima kvalifikuoti kaip šiurkštų, nebūtina nustatyti, ar darbdavys patyrė realios turtinės žalos²³. Pasitikėjimo darbuotoju praradimas jau yra neigiama pasekmė, o realūs nuostoliai gali atsirasti vėliau arba neatsirasti tik dėl to, kad tam užkertamas kelias, prevenciniu būdu. Toje pačioje byloje kasacinis teismas pasisako, kad darbdavys tiesiog gali netekti pasitikėjimo šiurkščiai darbo pareigas ar darbo 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 vardui.

Taigi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas darbdavio interesus pažeidžiantis nusižengimas, kuris yra sunkesnis už darbo drausmės pažeidimą ir už jį darbuotojui darbdavys gali taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Dėl konkretaus pažeidimo pobūdžio laikytino šiurkščiu, sprendžia darbdavys, vertindamas visas darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes. Darbdavys, vertindamas darbo drausmės pažeidimo buvimo faktą ir jo sunkumą, negali remtis vien tik savo įsitikinimu ar nuomone, nepaisydamas visų pažeidimo faktorių. Ar padarytas pažeidimas yra šiurkštus, gali būti sprendžiama pagal pažeidimo aplinkybes, pažeistos pareigos pobūdį, darbuotojo kaltės formą, turtinius ir kitokius pažeidimo padarinius, darbuotojo veiksmų motyvus bei tikslus, kitas konkrečias aplinkybes²⁴. Pabrėžtina ir tai jog keletas smulkių darbo drausmės pažeidimų negali būti laikomi vienu šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo kvalifikavimo pagrįstumą, ginčo atveju, turi įrodyti darbdavys.

²² Lietuvos Aukščiausio Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *UAB Sanatorija pušyno kelias v. V. M.*, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8 (S);

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. L v. Užsienio reikalų ministerija*, Nr. 3K-3-125/2008, kat. 11.9.10.8 (S);

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje *O. L. v UAB Saurida* Nr. 3K-3-182/2012, kat. 11.9.10.8; 114.11 (S)

1.3 Darbo drausmės pažeidimo pasekmės ir nuobaudų skyrimo tvarka

Civilinio kodekso 6.217 str. yra įtvirtinti sutarties privalomumo ir vykdytinumo *pacta sunt servanda* principai²⁵, kurie reiškia, kad sutarčių turi būti laikomasi. Darbo sutartimi, kuri yra viena iš civilinių sutarčių rūšių, darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos darbą, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu²⁶. Darbuotojui pažeidus darbovietėje nustatytą darbo tvarką atsiranda drausminės atsakomybės taikymo pagrindas. Darbo kodekso 273 str. 1 d. nurodytos drausminės nuobaudos, skiriamos darbuotojui už darbo drausmės pažeidimus. Tai pastaba, papeikimas ir atleidimas iš darbo. Pirmąsias dvi nuobaudas darbdavys savo nuožiūra gali skirti už bet kokį darbo drausmės pažeidimą. Pastaba ir papeikimas gali būti skiriami tiek už paprastą, tiek už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Trečioji nuobauda laikoma pačia griežčiausia ir gali būti skiriama tik Darbo kodekse numatytais atvejais už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą arba kai darbuotojas pažeidžia darbo drausmę antrą kartą per dvyliką mėnesių, jei už pirmą pažeidimą jam jau buvo taikyta drausminė nuobauda. Taigi pabrėžtina, kad jei darbdavys savo ruožtu gali paskirti darbuotojui švelnesnę nuobaudą ar nuobaudos netaikyti, tai griežtinti nuobaudos jis negali. Taip pat už darbo drausmės pažeidimą darbdavys negali skirti jokių kitų nuobaudų darbuotojui, pavyzdžiui atlyginimo sumažinimo, darbo sąlygų pabloginimo ar perkėlimo į žemesnes pareigas.

Nors drausminės nuobaudos Darbo kodekso 273 str. išvardintos pagal sunkumą, darbdavys neprivalo laikytis jų eiliškumo, t. y. pirmą kartą skirdamas drausminę nuobaudą už darbo drausmės pažeidimą jis neprivalo skirti pačią lengviausią nuobaudą, o kiekvienu konkrečiu atveju, turi atsižvelgti į pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas ir į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Darbo kodekso 238 str. išvardintos sąlygos į kurias turi atsižvelgti darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą, tačiau jos nelaikytinos baigtiniu nuobaudos skyrimo pagrindų sąrašu. Reikšmingi gali būti bet kokie faktoriai, lemiantys darbo drausmės pažeidimo buvimą ir sunkumą. Už vieną darbo drausmės pažeidimą

²⁵ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. 2000 Nr. VIII-1864. Valstybės žinios, 2000 Nr. 74-2262, 6.217 str.

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002. Nr. IX-926, 93 str.

darbuotojui gali būti skirta tik viena drausminė nuobauda. Tačiau jei darbdavys, dėl darbuotojo padaryto darbo drausmės pažeidimo patyrė žalą, darbuotojui gali kiti ne tik drausminė, bet ir materialinė atsakomybė. Darbuotojui skirta drausminė nuobauda turi būti teisinga, atitinkanti pažeidimo padarymo sunkumą ir paskirta laikantis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių.

Darbo kodekso 240 str. 1 d. yra įforminta darbdavio pareiga raštu pareikalauti darbuotojo raštiško pasiaiškinimo dėl darbo drausmės pažeidimo, prieš paskiriant jam drausminę nuobaudą. Jeigu darbuotojas per darbdavio nustatytą terminą nepasiaiškina, darbdavys turi teisę nuobaudą skirti ir be pasiaiškinimo, bet manytina, kad toks darbuotojo atsisakymo pasiaiškinti faktas turėtų būti užfiksuojamas raštiškai paties darbdavio. Darbdavys turėtų aiškiai suformuluoti, koku konkrečiai darbo drausmės pažeidimu yra įtariamas darbuotojas, nurodyti pažeidimo padarymo laiką, vietą, pagrindinius darbuotojo kaltės įrodymus, kitas reikšmingas aplinkybes, taip pat nustatyti terminą pasiaiškinimui pateikti²⁷. Tik žinodamas visas darbuotojo paaiškintas aplinkybes dėl nusižengimo padarymo, darbdavys galės teisingai nuspręsti koks drausmės pažeidimas buvo padarytas ir kokią nuobaudą skirti.

Lietuvos Aukščiausias Teismas formuoja praktiką ir ne kartą yra pasisakęs jog kai drausminė nuobauda yra paskirta pažeidžiant Darbo kodekso 240 str. 1 d. reikalavimus, teismas turi patikrinti ir įvertinti ir kitas aplinkybes, reikšmingas paskirtos drausminės nuobaudos teisėtumui ir pagrįstumui. Tačiau toks darbdavio tvarkos pažeidimas neeliminuoja darbdavio galimybės paskirti drausminę nuobaudą ir yra laikomas neesminiu tvarkos pažeidimu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, yra pripažinęs, jog formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą²⁸. Lietuvos Aukščiausias Teismas byloje Nr. 3K-3-93/2008 pateikė išaiškinimą kad įstatymuose nenustatyta, jog, darbdaviui pažeidus Darbo kodekso 240 str. 1 d. reikalavimą raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimų, paskirta drausminė nuobauda vien dėl tokio įstatymo reikalavimo pažeidimo savaime būtų laikoma neteisėta. Tačiau nepareikalaudamas darbuotojo pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, darbdavys save stato į blogesnę padėtį ir prisiima galimų neigiamų padarinių riziką, nes darbuotojas, nesutikdamas su paskirta drausmine nuobauda ir ją ginčydamas,

²⁷ NEKROŠIUS I., et.al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 407

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje *M. B v. Lietuvos veterinarijos akademijos gyvulininkystės institutas*, Nr. 3K-3-462/2005, kat. 11.9.10.7

gali nurodyti aplinkybes, netgi eliminuojančias galimybę taikyti jam drausminę atsakomybę²⁹. Taigi manytina, kad pažeisdamas Darbo kodekso 240 str. įtvirtintą pareigą raštu pareikalauti darbuotojo raštiško pasiaiškinimo, darbdavys pažeidžia drausminių nuobaudų skyrimo taisykles ir prisiima galimą riziką dėl darbuotojo galimybės ginčyti drausminę nuobaudą. Darbdavys neturėdamas raštiško darbuotojo paaiškinimo nežino visų aplinkybių reikšmingų nuobaudai paskirti, bei negali žinoti kokias aplinkybes darbuotojas atskleis teismui dėl pažeidimo padarymo. Tačiau dėl drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimo, nuobauda automatiškai netampa negaliojanti. Kilus ginčui dėl aptariamojo rašytinio reikalavimo darbuotojui įteikimo (gavimo) fakto, pareiga teisme įrodyti tokio fakto buvimą tenka darbdaviui todėl darbdavys turėtų atitinkamomis priemonėmis fiksuoti Darbo kodekso 240 str. 1 d. nurodyto rašytinio reikalavimo darbuotojui įteikimo (gavimo), darbuotojo atsisakymo jį priimti ir panašius faktus³⁰.

Darbdavys įteikęs darbuotojui rašytinį reikalavimą pasiaiškinti turi teisę reikalauti darbuotojo tokį pasiaiškinimą pateikti. Tai yra teisėtas darbdavio reikalavimas, tačiau Lietuvos Aukščiausias Teismas byloje Nr. 3K-3-448/2009 pasisakė, jog pateikti rašytinį pasiaiškinimą yra darbuotojo teisė, bet ne pareiga. Teisė rašyti pasiaiškinimą yra darbuotojui suteikta garantija gintis nuo jam ruošiamos skirti drausminės nuobaudos³¹. Darbuotojo atsisakymas teikti pasiaiškinimą darbdaviui nelaikytina atskira drausminė nuobauda, todėl manytina jog tai nėra vertinama kaip teisėtų darbdavio reikalavimų nevykdymas.

Tam tikrais atvejais, prieš skiriant drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą. Tai yra darbuotojo darbo teisių papildoma garantija. Pavyzdžiui skiriant nuobaudą, išskyrus atleidimą iš darbo, darbuotojui, kuris yra įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo narys, reikia išankstinio profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimo (Profesinių sąjungų įstatymo 21 str. 2 d.)³².

Drausminė nuobauda įforminama raštu, darbdavio įsakymu. Įsakyme darbdavys privalo aiškiai suformuluoti kokia nuobauda skiriama darbuotojui ir už kokį darbo drausmės pažeidimą. Kasacinis teismas yra konstatavęs, kad kai įsakyme darbo drausmės pažeidimas, už kurį taikyta drausminė nuobauda, nenurodytas arba nurodytas

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *S. K v. UAB Geotec Baltija*, Nr. 3K-3-93/2008, kat. 15.4 (S)

³⁰ DAVIDAVIČIUS H., Drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojams tvarka, *Juristas*, 2011 Nr. 12

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje *A. M v. SB Volungėlė*, Nr. 3K-3-448/2009, kat. 1

³² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 350

nekonkrečiai, darbdavys pasirengimo bylos nagrinėjimui stadijoje turi teisę nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą ir jį patvirtinančias aplinkybes, taip pat kitas reikšmingas aplinkybes³³.

Darbo kodekso 241 str. nurodo jog drausminė nuobauda turi būti skiriama tuoj pat, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, o iškėlus baudžiamąją bylą, ne vėliau kaip per du mėnesius. Tačiau paaiškėjus pažeidimui ne visuomet iškart paaiškėja ir pažeidėjas. Kadangi drausminė nuobauda turi būti taikoma individualiai tik nusižengimą padariusiam darbuotojui, todėl galima manyti, jog pažeidimo paaiškėjimo momentas yra sietinas su darbo drausmės pažeidimą padariusio darbuotojo paaiškėjimo momentu.

Drausminės nuobaudos negalima skirti praėjus šešioms mėnesiams nuo jos padarymo dienos, išskyrus atvejus, kai darbo drausmės pažeidimas paaiškėja atlikus auditą ar inventorizaciją. Tuomet nuobauda gali būti paskirta ir per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo. Šių terminų darbdavys pratęsti negali. Praktikoje gali kilti situacija kuomet šiurkštų darbo pareigų pažeidimą padaręs darbuotojas sunkiai suserga ir dėl ligos nebūna darbe ilgiau nei vienas mėnesį, todėl manytina kad tokios nuostatos įtvirtinimas Darbo kodekse ne tik apsaugo darbuotoją jo ligos laikotarpiu, tačiau ir gina darbdavio interesą, taikyti drausminę atsakomybę darbuotojui net ir praėjus vieno mėnesio laikotarpiui nuo sužinojimo apie darbo drausmės pažeidimą.

Darbo kodeksas numato papildomas garantijas ir nėščioms moterims. Pagal Darbo kodekso 132 str. darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai ji darbdaviui pateikia pažymą apie nėštumą. Tačiau tai neeliminuoja nėščios moters pareigų laikytis darbo drausmės. Darbo drausmės pažeidimą padariusiai nėščiai moteriai darbdavys gali skirti tik švelnesnes drausmines nuobaudas pastabą arba papeikimą, tačiau net ir už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą skirti griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo, darbdavys negali. Naujajame Darbo kodekso projekte taip pat neaptariamas nėščios moters atleidimas jai nesilaikant darbo tvarkos. Darbo sutartis su nėščia darbuotoja, pagal naujojo Darbo kodekso projekto 60 str. galės būti nutraukta tik šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu ir suėjus terminuotos darbo sutarties terminui³⁴.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *Šiaulių lopšelis darželis Trys nykštukai v. I. T.*, Nr. 3K-3-314/2005, kat. 11.9.10.7, 15.3.1

³⁴ Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis- administracinis modelis. Darbo kodekso projektas. 2015. Prieiga per internetą: <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>

Paskirtos nuobaudos papeikimas ar pastaba darbuotojui galioja dvylika mėnesių. Jei per tą laiką darbuotojas naujų pažeidimų nepadaro, laikoma, kad nuobauda nebegalioja ir darbuotojas drausminių nuobaudų nebeturi. Taip pat drausminę nuobaudą gali panaikinti darbdavys savo įsakymu, nepraėjus vienerių metų terminui.

Manydamas, kad drausminė nuobauda paskirta nepagrįstai arba yra per griežta, darbuotojas drausminę nuobaudą gali skųsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Dėl pastabos ar papeikimo darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo sužinojimo apie paskirtą drausminę nuobaudą. Darbo ginčų komisija nustačiusi neteisingą drausminės nuobaudos paskyrimo faktą nuobaudą gali panaikinti, o nepalankus darbo ginčų sprendimas gali būti apskųstas teisme per vieną mėnesį. Dėl griežčiausios drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo darbuotojas gali kreiptis į teismą per vieną mėnesį nuo atleidimo. Darbo Kodeksas neįtvirtinta termino per kurį darbdavys privalo supažindinti darbuotoją su paskirta nuobauda, tačiau manytina, kad darbuotojas turėtų būti supažindintas nedelsiant.

Apibendrinant pasakytina, jog už darbo drausmės pažeidimą darbuotojui kyla drausminė atsakomybė ir darbdavys turi teisę paskirti drausminę nuobaudą. Atsižvelgdamas į visas vertintinas aplinkybes, darbdavys darbuotojui gali skirti pastabą, papeikimą ar šiurkštaus pareigų pažeidimo atveju, atleidimą iš darbo. Taip pat atleidimas iš darbo gali būti skiriamas už antrą darbo drausmės pažeidimą per vienerius metus, jei už pirmąjį buvo paskirta nuobauda – papeikimas ar pastaba. Drausminės nuobaudos tikslas yra nubausti darbo drausmę pažeidžiantį darbuotoją, taip pat tai laikytina prevencine priemone, skatinančia darbuotojus neprasižengti. Paskirta nuobauda turi būti adekvati pažeidimui, teisinga ir paskirta laikantis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių ir terminų. Darbuotojas, manydamas jog jam paskirta nuobauda nepagrįstai, turi teisę drausminę nuobaudą apskųsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka darbo ginčų komisijai ar dėl atleidimo iš darbo teisėtumo – teismui.

2. ŠIURKŠTAUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMŲ KLASIFIKACIJA PAGAL PAŽEIDIMO PADARYMO POBŪDĮ

2.1 Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais

Pagal darbo kodekso 235 str. 2 d. 1 p. šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises. Konstitucinės žmogaus teisės įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos II skirsnyje „Žmogus ir valstybė“. Kaip išaiškino Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas savo nutarime nr. 45: neleistinas elgesys su lankytojais turėtų būti suprantamas kaip toks darbuotojo elgesys darbe su lankytojais ar interesantais, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šiurkščiai nusižengiam darbo pareigoms ar nustatytai tvarkai³⁵. Pasak R. Macijauskienės dėl neleistino elgesio su lankytojais ar interesantais formuluotės peršasi išvada, kad jo negalima taikyti gamybos srityje, nes ten negali būti nei lankytojų nei interesantų. Vadinasi tai turėtų būti taikoma aptarnavimo srityje³⁶. Vis dėlto manytina, kad šis draudimas darbuotojui elgtis netinkamai gali būti suprantamas ir plačiau. Interesantas yra tarptautinis žodis, kuris tarptautiniame žodyne aiškinamas, kaip asmuo, atėjęs į įstaiga kuriuo nors reikalu³⁷. Todėl tiek į administracines patalpas, tiek į gamybos cechą, sandėlius ar bet kurias kitas įmonės patalpas užėję asmenys laikomi interesantais. Tai gali būti klientai, distributoriai, vežėjai ar kiti suinteresuoti asmenys ir manytina, kad su visais jais darbuotojams galioja pareiga elgtis pagal leistino ir tinkamo elgesio standartus įmonėje, nepriklausomai nuo to kokia yra įmonės veikla. Tokie standartai gali būti įforminami įmonės vidaus tvarkos taisyklėse, tačiau natūralu, jog neįmanoma numatyti visų galimų situacijų ir darbuotojų galimo elgesio atvejų, todėl užtenka numatyti bendrus elgesio standartus. Pradėjęs dirbti asmuo laikomas veiksniu asmeniu, kas sąlygoja jo galimybę suprasti tinkamo ir protingo elgesio standartus pagal visuomenėje galiojančias moralines nuostatas ir tarnybinio bendravimo etiketo ir etikos taisykles. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, veiksmai kuriais pažeidžiamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nustatytos žmogaus teisės ir laisvės, laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, nepriklausomai nuo

³⁵ Lietuvos aukščiausiojo teismo teisėjų senato nutarimas 2004 birželio 18d. Nr. 45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika 2004 Nr. 21

³⁶ MACIJAUSKIENĖ R., Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia pareigas. Jurisprudencija, 2003 Nr. 40 (32)

³⁷ ERMANYTĖ I., et.al. Mokyklinis tarptautinių žodžių žodynas. Kaunas: Šviesa, 1998, 173 psl.

to, kieno – lankytojo, intereso ar kito asmens atžvilgiu tie veiksmai atlikti³⁸. Pagal šį teismo išaiškinimą teisinga būtų manyti jog kitas asmuo tai bet kuris kitas įstaigoje esantis asmuo, todėl juo galėtų būti ir bendradarbiai ar kolegos. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2009 teismas nevertino nuobaudos paskyrimo neteisėtumo ta prasme, jog nuobauda buvo paskirta už neleistiną elgesį su kolega ir šiuo klausimu nepasisakė, todėl manytina, kad toks Darbo kodekso 235 str. 2 p. 1 d. taikymas yra galimas ir neleistinas elgesys su kolega iš esmės gali būti pripažįstamas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal šį straipsnį. Byloje teismas pasisakė dėl darbdavio drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos nesilaikymo, darbdavio neobjektyvaus ir šališko situacijos vertinimo ir įrodymų tyrimo: darbdavys neįvertino visų darbuotojo elgesio motyvų, vienašališkai vertino tik vieno darbuotojo elgesį, neatsižvelgė į kitos trenerės veiksmus, taip pat į baudžiamojoje byloje esančią medžiagą dėl konflikto tyrimo. Teismai padarė išvadą, kad darbdavys neįrodė, jog D. C. neleistinai elgėsi su trenere³⁹.

Asmenų aptarnavimu teismų praktikoje pripažįstamas tiek darbuotojo bendravimas su klientu ar interesantu tiesiogiai darbuotojo ar kliento įmonėje ar kitoje susitikimo vietoje, tiek telefonu, paštu ar elektroniniu paštu, tačiau manytina, kad tokiu netinkamu elgesiu su lankytojais ar interesantais reikėtų laikyti tik darbuotojo elgesį jo darbo metu ir jam tiesiogiai atliekant darbo funkcijas. Tam tikra prasme netinkamą darbuotojo elgesį su darbdavio klientais net ir ne darbo metu galima būtų pripažinti diskredituojančiu įmonės vardą, tačiau tai neturėtų būti laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Kai kuriais atvejais net ir darbuotojo elgesys jo darbo metu ir darbo vietoje, tačiau veikiant išimtinai savo interesais, o ne atliekant darbo funkcijas, negali būti pripažįstamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Lietuvos Aukščiausias Teismas civilinėje byloje Nr. 3K-3-562/2012 išaiškino, jog tokie veiksmai, kurie yra nesusiję su darbo pareigų atlikimu, negali būti vertinami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 1 p.: S. A. A. dirbo Lietuvos edukologijos universitete elektriku bei gyveno to paties universiteto bendrabutyje. Nuo 1995 m. vyko teismai dėl S. A. A. nuosavybės teisių pripažinimo į patalpas. Darbuotojui paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, įtvirtintą Darbo kodekso 235 str. 2 d. 1 p., o būtent už jo veiksmus konfliktinėje situacijoje, kai darbdavio atstovai norėjo patekti į jo valdomas bendrabučio patalpas. Kadangi ginčas dėl turimų teisių į patalpas neišspręstas,

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje S. A. A v. Lietuvos edukologijos universitetas, Nr. 3K-3-562/2012, kat. 11.9.10.8; 15.3.2 (S)

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje D.C. v. VŠĮ Alytaus sporto ir rekreacijos centras, Nr. 3K-3-393/2009, kat. 11.9.10.7; 11.11 (S)

teismas konstatuoja, kad konflikto metu S. A. A. veikė ne kaip darbo funkcijas vykdančias darbuotojas, bet kaip fizinis asmuo, ginantis savo interesus, todėl tai nesuteikia pagrindo jo elgesio kvalifikuoti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu⁴⁰.

Įrodyti darbuotojo netinkamą elgesį su klientais ar interesantais yra darbdavio atsakomybė. Praktikoje neretai būna gana keblu tai įrodyti ypač jeigu bendravimas su klientu vyksta telefonu. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-551/2007 A. M. atleistas iš darbo AB Smiltynės perkėla, dispečerio pareigų po to kai laikraščio "Klaipėda" straipsnyje buvo aprašytas klientės V. K skundas, kuriame nurodyta, kad A. M. apšaukė V. K telefonu necenzūriniais žodžiais. Po straipsnio pasirodymo AB Smiltynės perkėla vadovas pareikalavo, kad A. M. pasiaiškintų dėl incidento ir paskyrė jam drausminę nuobaudą – atleidimą. Teismai nustatė pokalbio buvimo faktą ir 39 sekundžių trukmę, tačiau pasisakė jog byloje nėra pakankamai duomenų konstatuoti netinkamo A. M. bendravimo su V. K. A. M. paaiškino, jog netinkamas bendravimas su kliente pagrįstas tik subjektyviais ir prieštariniais jos parodymais. Bylą nagrinėję teismai konstatavo, kad atsakovas ieškovą iš darbo atleido neteisėtai, nes tai padaryta be teisėto pagrindo ir pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, t. y. ieškovas nesielgė su kliente neleistinai, nepadarė šiukštaus darbo pareigų pažeidimo. Teismai padarė išvadą, kad AB Smiltynės perkėla vadovas neįrodė, jog A. M. neleistinai elgėsi su kliente V. K. Ir darbdavio pateiktų įrodymų nepakanka paneigti teismų išvadai, kad A. M. veiksmuose nenustatyta neleistino elgesio su klientais požymių⁴¹. Taigi darytina išvada, kad kliento skundas ir jo parodymai nėra pakankamas pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo, neleistino elgesio fakto nepagrindžiant kitais įrodymais. Tokia praktika yra teigiama ir ginanti darbuotojo interesus, nes priešingai būtų galimi piktnaudžiavimo atvejai. Įrodinėjimo tikslas yra įtikinti teismą kad tam tikros aplinkybės egzistavo arba ne. Faktą galima pripažinti įrodytu, jeigu byloje esančių įrodymų pagrindu susiformuoja teismo įsitikinimas to fakto buvimu. Kasacinis teismas ne kartą savo nutartyse yra pabrėžęs, kad teismai, vertindami šalių pateiktus įrodymus, remiasi įrodymų pakankamumo taisykle⁴².

Kitoje byloje Nr. 3K-3-47/2012 darbuotojui paskirta nuobauda – atleidimas iš darbo, teisme pripažinta kaip paskirta pagrįstai. A. U. dirbdamas vairuotoju ir vairuodamas autobusą Druskininkai – Vilnius, nepagarbiai elgėsi su keleiviais.

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje S. A. A v. Lietuvos edukologijos universitetas, Nr. 3K-3-562/2012, kat. 11.9.10.8; 15.3.2 (S)

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje AB Smiltynės perkėla v. A. M., Nr. 3K-3-551/2007, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4; 16.2.4 (S);

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo teismo civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB Interbolis v. VĮ Registrų centras, Nr. 3K-3-155/2010, kat. 114.8.2 (S)

Aplinkybės, susijusios su ieškovo padarytu pažeidimu, byloje teismų nustatytos, ir tai patvirtina dispečerės raštas dėl skundo, vairuotojo paaiškinimas, teismo posėdžio metu teikti keleivių O. L., D. T. Parodymai. Atsižvelgiant į byloje esančius duomenis, darytina išvada, kad atlikti veiksmai pagrįstai buvo kvalifikuoti kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas, todėl už jį galėjo būti skiriama drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo⁴³.

Taigi abiejose bylose darbuotojams paskirta griežčiausia drausminė nuobauda, remiantis tik klientų skundais. Teismas, vertindamas visas bylai reikšmingas aplinkybes, vienoje byloje pripažino, kad yra pagrindas manyti, jog darbuotojas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, o kitoje byloje pasisakė, jog nėra pakankamai duomenų konstatuoti darbuotojo netinkamą elgesį su klientu. Įrodymus teismas vertina pagal savo vidinį įsitikinimą ir tik iš įrodymų visumos daro išvadas. Kadangi įrodyti netinkamą darbuotojo elgesį yra darbdavio prerogatyva, o civiliniame procese galioja rungimosi principas, tai teismo sprendimas priklauso nuo darbdavio gebėjimo tuos įrodymus rinkti ir pateikti.

Kitoje byloje ieškovė H. Š. Kreipėsi į teismą siekdama panaikinti jai paskirtą drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Ieškovė kaltinama dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo ir nemandagaus elgesio su kliente V. J., tačiau klientė paneigė jog darbuotoja su ja kalbėjo šiurkščiai, pasak jos H. Š. tik apgailestavo dėl, byloje aptariamos, susidariusios padėties, todėl aptariama situacija nėra savo aplinkybėmis tokia išskirtinė, kad galėtų būti vertinama pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 1 p.⁴⁴. Analizuojant teismų praktiką pastebima tendencija jog teismas visuomet atsižvelgia į klientų poziciją dėl buvusio pažeidimo, bei pačių klientų situacijos vertinimą.

Taigi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas netinkamas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys konstitucines žmonių teises. Teismai šią normą aiškina plačiau, pasisakydami jog netinkamu elgesiu gali būti laikomas elgesys su lankytojais, interesantais ar kitais asmenimis. Tokie veiksmai gali būti kvalifikuojami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kai jie atlikti darbuotojui vykdant savo darbo funkcijas. Pažeidimas gali būti atliktas tiek bendraujant tiesiogiai, tiek paštu, telefonu ar elektroniniu paštu. Ginčo atveju įrodyti darbuotojo netinkama elgesį yra darbdavio pareiga, nuo kurios gali priklausyti teismo sprendimas dėl

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. Vasario 21 d. Nutartis civilinėje byloje *AB Druskininkų autobusų parkas v. A. U.*, Nr. 3K-3-47/2012, kat. 15.3.2 (S)

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 29 d. nutartis civilinėje byloje *Nordea Bank Finland Plc Lietuvos skyrius v. H.Š.*, 3K-3-563/2011, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8; 15.4; 15.5 (S)

nuobaudos skyrimo pagrįstumo. Neleistinu yra laikytinas toks darbuotojo elgesys, kuriuo jis šiurkščiai nusižengia darbo pareigoms ar įmonėje nustatyta darbo tvarkai.

2.2 Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas

Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei, remiantis Darbo kodekso 235 str. 2 d. 2 p. laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Kokia informacija laikytina valstybės ir tarnybos paslaptimi nurodo Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas: valstybės paslaptis tai įstatymo nustatyta tvarka įslaptinta politinė, karinė, žvalgybos, kontržvalgybos, teisėsaugos, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali sukelti grėsmę Lietuvos Respublikos suverenitetui, teritorijos vientisumui, gynybinei galiai, padaryti žalos valstybės interesams, sukelti pavojų žmogaus gyvybei. Tarnybos paslaptimi laikoma įstatymo nustatyta tvarka įslaptinta politinė, karinė, ekonominė, teisėsaugos, švietimo, mokslo ir technikos informacija, kurios praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pakenkti valstybės ar jos institucijų interesams arba sudaryti prielaidas neteisėtam valstybės paslaptį sudarančios informacijos atskleidimui, sukelti pavojų žmogaus sveikatai⁴⁵.

Komercinės paslapties sąvoką pateikia Civilinio kodekso 1.116 str. Informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą⁴⁶. Darytina išvada jog kiekvienas informacijos savininkas turi teisę pats nuspręsti kas laikoma komercine ar gamybine paslaptimi. Tačiau remiantis Lietuvos Aukščiausio Teismo išaiškinimu komercine paslaptimi gali būti informacija, kuri neprivaloma viešai skelbti, nėra žinoma tretiesiems asmenims ir ją pagal įstatymą nedraudžiama pripažinti komercine paslaptimi; kurią savininkas saugo protingomis pastangomis, pavyzdžiui, fizinėmis, techninėmis, teisinėmis, organizacinėmis ar kitokiomis priemonėmis; kuri turi komercinę vertę arba jos praradimas būtų komerciškai žalingas⁴⁷. Taigi komercinės paslapties atskleidimu

⁴⁵ Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. Valstybės žinios 2004, nr. 4-29

⁴⁶ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. 2000 Nr. VIII-1864. Valstybės žinios, 2000 Nr. 74-2262

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje G. Z. v. AB Parex bankas, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 116.10.1 (S)

suprantamas darbuotojo veikimas ar neveikimas dėl kurio komercinė paslaptis tapo žinoma kitiems asmenims. Tai reikėtų suprasti tiek kaip tiesioginį paslapties atskleidimą, tiek kaip sudarymą sąlygų konkurentams paslaptį susižinoti patiems. Pagal Konkurencijos įstatymo 3 str. konkurentais laikomi tokie ūkio subjektai, kurie toje pačioje atitinkamoje rinkoje susiduria arba gali susidurti su tarpusavio konkurencija⁴⁸.

Pažymėtina, kad nors Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje nėra labai daug bylų, kuriose ginčijamas atleidimas dėl komercinių paslapčių atskleidimo, tačiau teismas tokius darbuotojo veiksmus vertina itin griežtai. Atsižvelgiant į tai, jog darbuotojui pažeidus darbo drausmę, darbdavio prarastas pasitikėjimas darbuotoju, yra vienas požymių, leidžiančių tokį darbo drausmės pažeidimą kvalifikuoti kaip šiurkštų, logiška manyti jog darbdavys toliau nebegali pasitikėti darbuotoju, kuris atskleidė slaptą ir konfidencialią informaciją tretiesiems asmenims, nepriklausomai nuo to, kokios dėl to kilo pasekmės ar koku būdu tai buvo padaryta. Darbuotojui pažeidus konfidencialumo įsipareigojimą, darbdavio paskirtą griežčiausią drausminę nuobaudą teismas vertina adekvačia, o ne per griežta, net jeigu tarp darbdavio ir darbuotojo nėra atskiros konfidencialumo sutarties, tačiau pagal bylos duomenis matyti jog darbuotojas kituose dokumentuose yra įsipareigojęs neatskleisti informacijos ir supranta kas laikoma tokia informacija: G. V. atleista iš darbo už konfidencialios informacijos atskleidimą. Teismas nustatė jog darbuotojos pareigybės pareiginėje instrukcijoje nustatyta jos pareiga saugoti įmonės komercines ir technologines paslaptis. Darbo sutarties priede patvirtinta, kad kasatorė buvo supažindinta su įsipareigojimu saugoti įmonės komercines ir technologines paslaptis bei kokia informacija laikoma komercine paslaptimi: gamybos technologija ir produktų sudėties formulės. Įmonės darbo tvarkos taisyklėse išvardinta, kokia informacija sudaro įmonės komercinę paslaptį. Remiantis darbo sutarties priedais, darbo tvarkos taisyklėmis, pareigine instrukcija, su kuria darbuotoja buvo pasirašytinai supažindinta, ir įvertinęs pareigas bei atliekamą darbą, nurodytą lokalių aktų ir kitų dokumentų tarpusavio ryšį, buvo padaryta pagrįsta išvada, kad darbuotoja žinojo kas laikoma įmonės komercine paslaptimi. Byloje nustatytas faktas, kad darbuotoja darbdavio suteiktu jai kompiuteriu išsiuntė darbdavio konkurento darbuotojams technologines užduotis ir pagrįstai buvo atleista iš darbo pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 2 p.⁴⁹.

Civilinėje byloje Nr. 3K-3-303/2011, darbo sutartimi darbuotojas įsipareigojo saugoti bendrovės komercines paslaptis, buvo sudarytas papildomas susitarimas dėl

⁴⁸ Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. Valstybės žinios, 1999. Nr. 30-856

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje G. V. v. UAB *Jurby water tech*, Nr. 3K-3-350/2012, kat. 11.9.10.8; 11.10; 15.3.2; 15.4; 114.11 (S)

komercinių paslapčių apsaugos bei nekonkuravimo sąlygų. Konfidencialios informacijos atskleidimo faktas konkuruojančiai įmonei, byloje buvo užfiksuotas ir akivaizdus. Teismas nustatė, kad R. D. buvo žinomas atsakovo komercinių paslapčių sąrašas, jis suprato ir žinojo, jog privalo būti lojalus darbdaviui, laikytis įmonės vidaus darbo tvarkos taisyklių, savo darbu prisidėti prie įmonės pelningumo, konkurencingumo rinkoje didinimo. Tačiau teismas, vertindamas įrodymų visumą nustatė jog R. D. planavo su kitais darbuotojais kurti verslą ir konkuruoti su darbdaviu. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad R. D. disponavo kasatoriui priklausančia komercinę paslaptį sudarančia informacija, kurios atskiru susitarimu įsipareigojo neatskleisti tretiesiems asmenims (taigi jo elgesys turėjo būti tokio atsargumo laipsnio, kad šios informacijos atskleidimas nebūtų galimas), tačiau jis dalyvavo kuriant šio gaminio gamybos kitoje įmonėje planus, o tai reiškia, kad byloje nustatytų aplinkybių visumos pagrindu atskleidė jo konkurentams komercinę paslaptį sudarančią informaciją apie naujo segmento, skirto chemijos pramonei, įdiegimą, gamybos kaštų skaičiavimus, pelningumą ir perspektyvas, nebuvo lojalus darbdaviui, šiurkščiai pažeidė darbo pareigas⁵⁰.

2016 metais byloje Nr. 3K-7-6-706-2016 Lietuvos Aukščiausias Teismas išaiškino daug su komercinėmis paslaptimis susijusių teisinių klausimų ir atribojo konfidencialią informaciją nuo komercinės paslapties. Teisinė konfidencialios informacijos kategorija yra platesnė už teisinę komercinės paslapties kategoriją, taigi komercinės paslaptys yra viena iš konfidencialios informacijos rūšių. Informacija, kuri neatitinka komercinėms paslaptims keliamų reikalavimų, gali patekti į konfidencialios informacijos sąvoką ir šiuo pagrindu būti saugoma. Duomenys, sudarantys konfidencialios informacijos turinį, ne visuomet yra komercinė paslaptis. Atsakomybė nekyla už tokios konfidencialios informacijos atskleidimą, kurią savininkas nors ir įvardina kaip konfidencialią, yra lengvai pasiekiami ir akivaizdi. Taip pat nors ir konfidencialia laikoma informacija kuri yra neatsiejama darbuotojų darbo dalis, tačiau pasibaigus darbo santykiams darbuotojai tokią informaciją gali naudoti savo naudai. Už specifinio pobūdžio informaciją kai darbuotojas su ja susipažįsta, bet netampa neatsiejama jo gebėjimų, žinių ir kompetencijos dalimi, darbuotojui gali kilti teisinė atsakomybė. Komercinės paslaptys – konfidencialūs duomenys, kurie yra tokie specifiniai ir reikšmingi, kad darbuotojai, net ir pasibaigus darbo santykiams, sutartyje ar įstatyme nustatytą laiką negali teisėtai panaudoti jų jokiais tikslais, kurie koku nors būdu galėtų pažeisti teisėto informacijos

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje R. D. v. UAB Putokšnis, Nr. 3K-3-303/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 114.11 (S)

savininko teises ir teisėtus interesus. Teismas išaiškino jog pareiga saugoti konfidencialią informaciją atsiranda tuomet kai tai nustatyta sutartimi, o komercinės paslapties saugojimas yra reglamentuotas įstatymu. Taip pat šioje byloje teismas išaiškino jog atsakomybė kyla už neteisėtą komercinės paslapties įgyjimą, už neteisėtą komercinės paslapties atskleidimą (neteisėtas komercinės paslapties atskleidimas – ją žinančio asmens kitam asmeniui suformuotas tam tikrų duomenų turinio žinojimas. Neteisėtas komercinės paslapties perdavimas konstatuojamas tuomet, kai asmuo, suvokiantis, kad informacija saugoma, duomenis neteisėtai perduoda tretiesiems asmenims.) ir už neteisėtą komercinės paslapties panaudojimą⁵¹.

Kasacinis teismas savo praktikoje yra išaiškinęs jog nors yra nustatyta, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma komercinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei, tačiau aptariamam straipsniui nenumato, kad kiti su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti pažeidimai negali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu⁵². Tačiau tokie pažeidimai priskirtini to paties straipsnio 2 d. 11 p. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-172/2011, S. K. iš darbui skirto kompiuterio ir jai suteikto elektroninio pašto adreso išsiuntė sąmatą, renginio planą ir reklaminio lankstinuko projektą kitais elektroninio pašto adresais. Darbuotoja buvo supažindinta su įmonės komercinių paslapčių sąrašu ir jų saugojimo režimu. Susitarime ji įsipareigojo ne tik pati saugoti ir neskelbti komercinių paslapčių, bet ir imtis reikiamų priemonių, jog saugoma bet kokio pavidalo informacija nepatektų tretiesiems asmenims (įskaitant ir darbdavio darbuotojus). Teismas pripažino išsiųstą informaciją komercine paslaptimi. Šiuos duomenis ji išsiuntė į asmeninio pašto, bet į kitos įstaigos kompiuteriuose esančias pašto dėžutes, todėl atsakovas pagrįstai konstatavo susitarimo pažeidimus; ieškovės veiksmai yra tyčiniai, taip ji sudarė sąlygas tretiesiems asmenims lengviau prieiti prie atsakovo komercinės paslapties turinčios informacijos. Ieškovės argumentais, kad kompiuteriuose esančios pašto dėžutės priklauso jai ir tik ji jomis naudojasi, nepaneigta fakto, jog komercinės paslapties turinti informacija ieškovės išsiųsta iš jos darbovietės. Kadangi nėra duomenų apie tai, jog pašto dėžutėse su informacija susipažino tretieji asmenys, pažeidimas negali būti kvalifikuotinas kaip komercinės paslapties sudarančios informacijos atskleidimas bent vienam asmeniui. Esant tokiai situacijai nusižengimas kvalifikuotinas pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 11 p.,

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *UAB Auto Express v. I. B. ir UAB Tirola*, Nr. 3K-7-6-706/2016, kat. 44.5.2.17

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. Lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *L. K. v. AB Lietuvos draudimas*, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2 (S)

kuriame šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomi ir su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti nusižengimai⁵³.

Taigi Darbo kodekso 235 str. 2 d. 2 p. įtvirtintas pažeidimas gali būti padaromas tik dėl darbuotojo kaltės tyčia arba dėl neatsargumo. Kad būtų pripažinta jog darbuotojas atskleidamas slaptą informaciją šiurkščiai pažeidė darbo tvarką, jis turi būti supažindintas su informacija jog tokia informacija yra slapta ir saugotina. Darbdavys gali imtis teisėtų priemonių informacijai saugoti: sudaryti komercinių paslapčių sąrašą ir naudojimosi tvarką, paskirti subjektus kurie gali susipažinti su informacija tik pasirašytinai ir pan. Taip pat darbdavys turi teisę reikalauti darbuotojo pasirašyti konfidencialumo sutartį, kurioje turėtų būti aiškiai nurodoma kas laikoma konfidencialia informacija, kurios darbuotojas negali atskleisti, kiek laiko ji saugotina, atsakomybė už pažeidimą. Konfidenciali informacija pagal svarbą, galimos žalos, kurią patirtų įmonė, jeigu ši informacija būtų prarasta arba atskleista neturintiems teisės ją sužinoti asmenims, dydį ir pagal apsaugos, būtinos tokiai informacijai apsaugoti, lygį gali būti skirstoma į visiškai slaptą, slaptą, konfidencialią ir riboto naudojimo informaciją. Pagal komercinės paslapties lygį gali būti suteikiami skirtingi įslaptinimo terminai⁵⁴. Darbdavys, sudarydamas su darbuotoju konfidencialumo sutartį turi remtis Civilinio kodekso normomis, konkurencijos įstatymu bei kitais norminiais teisės aktais. Tačiau kadangi už konfidencialios informacijos atskleidimą darbuotojui gresia drausminė nuobauda, kaip už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, manytina jog susitarimas dėl konfidencialios informacijos yra darbo teisės sritis tol kol tęsiasi darbo santykiai, o jiems nutrūkus tai tampa civilinės teisės sritimi. Nekonkuravimo sritis yra labai plati ir plačiai nagrinėjama civilinės teisės srityje.

Taigi darbuotojas turi būti supažindintas pasirašytinai su informacija kas yra laikytina komercine ar gamybine paslaptimi arba su juo turi būti sudaryta konfidencialumo sutartis tam, kad komercinių paslapčių atskleidimas ar jų pranešimas konkuruojančiai įmonei galėtų būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Darbuotojui už tokį paslapčių atskleidimą tretiesiems asmenims gresia drausminė nuobauda – atleidimas, nepriklausomai nuo jo kaltės rūšies ir motyvų. Pažymėtina, kad už konfidencialumo sutarties nesilaikymą darbuotojui iš anksto negali būti numatyta bauda, tačiau jei atskleidus konfidencialią informaciją darbdavys patiria materialinę žalą,

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. Balandžio 18d. nutartis civilinėje byloje *S. K. v Re vera*, Nr. 3K-3-172/2011, kat. 11.9.10.8 (S)

⁵⁴ BAGDANSKIS T., Atleidimo pagrindas- komercinės paslapties atskleidimas. *Juristas*, 2006 m. Nr. 9

darbuotojui dėl jos atskleidimo gali kilti materialinė, o didelės žalos atveju, ir baudžiamoji atsakomybė.

2.3 Dalyvavimas veikloje, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis

Darbo kodekso 235 str. 2 d. 3 p. įtvirtinta nuostata jog dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas, nesuderinama su darbo funkcijomis, laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Taigi tokią veiklą pažeidimu galima laikyti tik tokiu atveju, jeigu tai įtvirtinta įstatymais, rašytine sutartimi ar pan. Kitaip tariant, darbuotojui turi būti žinoma informacija jog pagal savo darbo funkcijas jis negali dalyvauti tam tikroje veikloje. Kai kuriais atvejais atskirų kategorijų darbuotojams tokie draudimai yra įtvirtinti specialiuosiuose įstatymuose, kitais atvejais darbdavys pats turi teisę tokias nuostatas įtraukti į darbo ar kolektyvines sutartis. Aptariamojo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo konstatavimas galimas, kai darbuotojas nustatytus apribojimus pažeidžia arba dalyvauja veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, tiek darbo, tiek ir ne darbo metu, išskyrus įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių numatytas išimtis⁵⁵. Veikla, nesuderinama su darbo funkcijomis, gali būti laikoma ir darbuotojo veikla kitoje įmonėje, pas darbdavio konkurentą, taip pat darbuotojo atliekami darbai darbo metu, nesusiję su darbo užduočių vykdymu.

Civilinėje byloje 3K-3-13/2005, buvo nustatyta, jog darbuotojas nelegaliai, darbo metu prekiavo dyzeliniu kuru darbo vietoje. Įmonėje surašytas tarnybinis pranešimas apie dyzelinio kuro vagystę. Pagal įmonės darbo tvarkos taisyklių nuostatas, darbuotojams draudžiama darbo metu užsiimti darbais, kurie nesusiję su darbo užduoties vykdymu. Tai jog darbuotojas savo tiesiogines darbo funkcijas atliko gerai reikšmės neturi, nes jis kaltinamas ne darbo funkcijų neatlikimu, bet tuo, kad pažeidė draudimą imtis darbo metu darbų nesusijusių su darbo užduotimis⁵⁶.

Prekyba dyzeliniu kuru darbo metu galima laikyti veikla, nesuderinama su darbo funkcijomis, tačiau manytina, kad šiuo atveju darbuotojui galėjo kilti atsakomybė ir už veiklą, turinčią vagystės požymių. Atleisdamas darbuotojus iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, darbdavys gali atleisti ne tik pagal vieną, bet ir pagal kelis Darbo

⁵⁵ Lietuvos aukščiausiojo teismo teisėjų senato nutarimas 2004 birželio 18d. Nr. 45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika 2004 Nr. 21

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje *M. R. v. AB Klaipėdos kartonas*, Nr. 3K-3-13/2005, kat. 11.9.10.8; 11.10

kodekso 235 str. 2 d. punktus. Pažymėtina, kad kitose bylose, kuriose darbuotojai yra atleisti už darbo drausmės pažeidimus pagal keletą Darbo kodekso 235 str. 2 d. punktų, tame tarpe ir esant dalyvavimui veikloje, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis, teismas nepasisako dėl šio 235 str. 2d. 3 p. aiškumo ir taikymo, spręsdamas drausminės nuobaudos pagrįstumą.

Civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/2012, vadovas atleido darbuotoją iš darbo, remiantis Darbo kodekso 235 str. 2 d. 3 ir 4 punktais, už tai, kad jis pažeidė savo kaip darbuotojo pareigas, t. y. sugadino ceche esančio įrankių sandėlio vidinį durų užraktą. Byloje nustatyta, kad N. B. dirbdamas šaltkalviu, atliko tyčinius veiksmus, nesusijusius su jo darbo funkcijomis ar darbdavio poreikiais: sugadino durų užraktą ir patalpą atidarė veikdamas vien savo tikslais ir interesais, savo nuožiūra, nesant darbdavio pavedimo. Tokiu elgesiu darbuotojas pažeidė pareigą tausoti darbdavio turtą, nesilaikė savaime suprantamų bendrųjų reikalavimų elgtis protingai ir sąžiningai. Teisėjų kolegija sprendžia, kad nustatytomis aplinkybėmis tokio pobūdžio veiksmus yra teisinis pagrindas vertinti kaip savavaliavimą ir šiurkštų darbo drausmės pažeidimą (DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktas). Vertindamas I-osios ir apeliacinės instancijos teismų sprendimus, Aukščiausiasis Teismas pasisakė jog darytina išvada, kad bylą nagrinėję teismai netinkamai taikė ir aiškino Darbo kodekso 235 str. 2 d. 4 p. Teismai nepagrįstai sprendė, kad ieškovo veiksmai neatitinka šioje teisės normoje įtvirtintos šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sudėties⁵⁷.

Nagrinėjamoje byloje, nors teismas pripažįsta darbuotojo veiksmus kaip nesusijusius su jo darbo funkcijomis, tačiau tokį atleidimą vertino kaip pagrįstą Darbo kodekso 235 str. 2 d. 4 p. prasme, o apie to paties straipsnio 2d. 3 p. nepasisako.

Apibendrinant galima pasakyti jog šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu laikomas dalyvavimas veikloje, kuri nesusijusi su darbo funkcijomis tiek darbo, tiek ir nedarbo metu. Kas laikoma tokia veikla nustato įstatymai, norminiai teisės aktai, darbo tvarkos taisyklės, kolektyvinės ar darbo sutarčių nuostatos.

2.4 Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų

Remiantis Darbo kodekso 235 str. 2 d. 4 p. šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas arba

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje *N. B. v. AB Puntukas*, Nr. 3K-3-117/2012, kat. 11.9.10.8

biurokratizmas. Ši veika, kaip ir prieš tai nagrinėta dėl dalyvavimo veikloje, nesusijusioje su darbo funkcijomis, yra nesuderinama su darbuotojui keliamais tikslais ir darbo pareigomis. Dėl šios priežasties pasitaiko, jog darbdavys atleisdamas darbuotoją už veiklą, kuri nesiderina su darbo sutartyje numatytais darbo funkcijomis, atleidžia darbuotoją, nuroydamas abu Darbo kodekso 235 str. 2 d. punktus: nutartis civilinėje byloje *N. B. v. AB Puntukas*⁵⁸.

Savavaliavimas ar siekis gauti neteisėtų pajamų pasireiškia tokia darbuotojo veikla, kuria jis formaliai atlikdamas darbo funkcijas, pasinaudodamas savo pareigomis, dirba ne darbdavio įmonės interesams, tačiau siekia naudos sau ar tretiesiems asmenims. Neteisėtos pajamos gali būti suprantamos ne tik pinigine prasme, bet kaip bet kokia turtinė nauda. Darbo kodekso 235 str. 2 d. 4 p. prasme savavaliavimas aiškintinas kaip akivaizdus teisės aktų nuostatos pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos nepaisymas, tai galėtų būti, pavyzdžiui, darbuotojo veikimas akivaizdžiai ir nepateisinamai nepaisant nustatytos jo kompetencijos, veiksmų atlikimas ignoruojant privalomą jų atlikimo tvarką ir pan.⁵⁹. Taip pat savavaliavimo ir biurokratizmo išaiškinimus yra pateikęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas teisėjų senato nutarime nr. 45: Savavaliavimas aiškintinas kaip akivaizdus teisės aktų nustatytos pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos nepaisymas. Biurokratizmas aiškintinas kaip darbuotojo veika, kai vietoje reikalų sprendimo iš esmės sistemingai laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spręsti jo kompetencijai priskirtus klausimus, vilkinama priimti sprendimus arba atlikti savo pareigas bei kitaip blogai ar netinkamai vykdomos savo organizacinės, tvarkomosios ar ūkinės-administracinės funkcijos⁶⁰.

Darbdavys atleisdamas darbuotoją dėl šių veikų turi turėti darbuotojo kaltę įrodančių įrodymų. Nėra būtina, kad tokia darbuotojo veika būtų patvirtinta teismo ar ikiteisminio tyrimo pareigūnų.

Pasinaudojimas pareigomis taip pat gali būti suprantamas ir kaip pasinaudojimas darbdavio teikiamomis priemonėmis darbui atlikti. Darbuotojas turi pareigą tausoti darbdavio suteiktą turtą, naudoti jį darbo reikmėms, elgtis sąžiningai ir protingai. Darbuotojo veika, kai jis pasinaudodamas jam suteiktu automobiliu, kompiuteriu,

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje *N. B. v. AB Puntukas*, Nr. 3K-3-117/2012, kat. 11.9.10.8

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. v. UAB Tele-3*, Nr. 3K-3-139/2010, kat. 11.9.10.8; 11.9.13; 15.3.2; 15.4; 15.5; 114.11(S)

⁶⁰ Lietuvos aukščiausiojo teismo teisėjų senato nutarimas 2004 birželio 18d. Nr. 45 "Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje". Teismų praktika 2004 Nr. 21

mobiliuoju telefonu ar kitomis priemonėmis, siekdamas gauti neteisėtų pajamų, gali būti kvalifikuotina kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-592/2008 teismas nustatė jog darbuotoja L. D. būdama UAB „Apskaitos valdymo garantas“, kurios veikla analogiška (UAB Verslo sindikato apskaita), veiklai, vienintelė akcininkė, pasinaudojo atsakovo žiniomis apie darbo organizavimą ir rinkos strategiją, taip pat klientų sąrašais, sudarė analogišką paslaugų teikimo sutartį su atsakovo buvusiu klientu UAB „Beisbolo erdvė“, savo tikslams naudojo atsakovo mobiliojo ryšio bei kompiuterinę įrangą. Teisėjų kolegija sprendžia, kad byloje nustatytus darbuotojos veiksmus, yra teisinis pagrindas kvalifikuoti kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 4 p. atsižvelgiant į nuostatą, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims⁶¹.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne vienoje byloje yra pasisakęs, jog tam, kad darbuotojui būtų galima kvalifikuoti šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, nėra būtina nustatyti ar įmonė patyrė realią žalą ar ne, nes tokių veiksmų padariniai apima tiek turtinę žalą, tiek pasitikėjimo darbuotoju praradimą. Taip pat nėra būtina, jog darbuotojas turėtų naudos sau dėl to jog padarė Darbo kodekso 235 str. 2 d. 4 p. numatytą veiką. Kaip nurodo Darbo kodeksas, darbuotojas gali veikti tiek siekdama naudos sau, tiek ir kitiems asmenims. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-107/2013, darbuotoja buvo atleista iš personalo direktorės pareigų už tai jog, nesilaikydama darbo užmokesčio nustatymo tvarkos padidino darbo užmokestį vienam darbuotojui, taip pereikvodama įmonės lėšas ir dėl tokių veiksmų darbdaviui atsirado pagrindas darbuotoja nepasitikėti. Teisėjų kolegija sprendžia, kad nustatytomis aplinkybėmis tokio pobūdžio veiksmus yra teisinis pagrindas vertinti kaip savavaliavimą, įvardytą šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu Darbo kodekso 235 str. 2 d. 4 p.⁶².

Taigi darbuotojo pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų traktuojamas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Nagrinėjant plačiau tokiu pažeidimu laikoma darbuotojo savavališkas elgesys įmonėje, darbo tvarkos taisyklių ir įstatymų nesilaikymas, nustatytų pareigų ir darbo funkcijų nevykdymas, akivaizdus naudojimas savo pareigomis ne dėl įmonės, bet dėl savo ar kitų asmenų interesų ar naudos. Darbuotojo sugalvotos nereikšmingos taisyklės, trukdančios našiam darbui, sprendimų

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *L. D. v. UAB Verslo sindikato apskaita*, Nr. 3K-3-592/2008, kat. 15.1; 15.3.2; 15.4(S)

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje *S. P. G. v. Ignalinos atominė elektrinė*, Nr. 3K-3-107/2013, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 114.9.1; 114.11 (S)

vilkimas ar tam tikrų pareigų neatlikimas laiku, vadovaujantis išgalvotais formalumais, laikytina biurokratizmu darbe. Darbdavys turi teisę paskirti tokiam darbuotojui griežčiausią drausminę nuobaudą ir atleisti darbuotoją iš darbo, nepriklausomai nuo to kas, darbuotojas ar kiti asmenys, turėjo naudą dėl tokių darbuotojo veiksmų. Net jeigu realios žalos įmonė nepatyrė, darbdavys savo sprendimą atleisti darbuotoją, gali motyvuoti pasitikėjimo praradimu, tačiau atleidimą darbdavys turi pagrįsti darbuotojo kaltės įrodymais.

2.5 Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas

Darbo kodekso 235 str. 2 d. 5 p. įtvirtinti du savarankiški darbo pareigų pažeidimai:

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

Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikytinas bet koks diskriminavimas dėl lyties, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekimas dėl asmens lyties ar tam tikros privilegijos kažkuriai lyčiai. Nuostata jog žmogui negalima teikti privilegijų ar suvaržymų dėl jo lyties yra įtvirtinta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, kurio 2 str. atskleidžia tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokas. Tiesioginė diskriminacija – pasyvus ar aktyvus elgesys su asmeniu, kai dėl jo lyties taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatyme numatytus atvejus. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje prastesnėje padėtyje negu kitos lyties asmenys⁶³. Taigi darytina išvada jog tarp darbo subjektų turi būti lygybė, nei vienam negali būti sudarytos palankesnės sąlygos darbui tik dėl jo lyties, o tai iš esmės atskleidžia lygiateisiškumo principo turinį, kuris yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. : žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties ar kitais pagrindais. Tai bendrasis, visai teisės sistemai būdingas principas, kuris negali būti pažeistas ir darbo santykiuose. Tačiau tam tikrais atvejais, esant skirtingoms aplinkybėms ir faktams darbuotojams gali būti sudarytos skirtingos sąlygos. Pavyzdžiui Darbo kodekso 132 str. draudžia darbdaviui nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi ir tai suponuoja mintį apie diskriminaciją, kadangi vyrui šis kodekso straipsnis negali būti pritaikytas. Vadinasi moteris dėl nėštumo atsiduria

⁶³ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998. Nr. 112-3100

palankesnėje situacijoje nei vyras, tačiau šiuo atveju yra vertintinos papildomos aplinkybės, nes jų padėtis nėra visiškai vienoda ir skirtingos sąlygos sudaromos ne dėl lyties, o dėl garantijų nėra moteriai. Todėl papildomos lengvatos, esant objektyviems skirtingiems faktams, yra galimos ir nelaikomos diskriminacija.

Seksualiniu priekabiavimu laikytinas nepageidaujamas seksualinio pobūdžio elgesys, kuris gali pasireikšti tik aktyviais veiksmais. Tai žvilgsniai, gestai, įžeidžiantys, užgaulūs seksualiniai pokalbiai, reikalavimai ir pan. Remiantis Darbo kodekso nuostatomis seksualinis priekabiavimas, kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, laikytinas ne tik priekabiavimas prie pavaldinių ar darbuotojų, bet taip pat ir prie interesantų. Tai panaši nuostata į to paties straipsnio 2 d. 1 p. įtvirtintą neleistiną elgesį su lankytojais ar interesantais, todėl manytina jog seksualinis priekabiavimas prie interesantų yra vienas neleistino elgesio su lankytojais būdas.

Pažymėtina, kad daug griežtesni ir labiau reglamentuoti reikalavimai yra keliami darbdaviui dėl lygių moterų ir vyrų teisių užtikrinimo. Nagrinėjant moterų ir vyrų lygias teises bei seksualinį priekabiavimą darbe tik šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo aspektu, pastebima tendencija jog bylų, kuomet darbuotojai yra atleisti iš darbo, kaip šiurkščiai nusizengę pagal šį Darbo kodekso straipsnį yra vos keletas. 2008 m. Vilniaus apygardos teismo byloje Nr. 2A-1027-340/2008 S. Z. atleistas iš darbo už šiurkštaus darbo pareigų pažeidimą. Nustatyta, kad S. Z. siuntė seksualinio pobūdžio sms žinutes savo bendradarbei tiek darbo metu, tiek po darbo, nelaikydamas to seksualiniu priekabiavimu, nes tarp jų nebuvo pavaldumo. Teismas tokį darbuotojo argumentą atmetė kaip nepagrįstą. Manytina, kad ši teismo pozicija yra teisinga, nes Darbo kodekse nėra nurodyta, jog seksualinis priekabiavimas laikytinas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu tik esant pavaldumui. Priešingu atveju tokia nuostata negalėtų galioti nei tarp kolegų nei tarp darbuotojo ir interesantų. Taip pat teismas išaiškino, kad tikslo siekimas nėra būtinas faktas kvalifikuoti priekabiavimą kaip darbo pareigų pažeidimą. Nesvarbu kokį tikslą turėjo darbuotojas siųsdamas žinutes, todėl vertinamas tik sms žinučių turinys, bei elgesys, kuris kitam darbuotojui sukelia nerimą, trukdo atlikti darbinės funkcijas, sukuria nepalankią darbo aplinką ir daro neigiamą įtaką rezultatams. Kolegija pažymi, kad sprendžiant, ar asmens orumas yra įžeistas, specialios žinios nereikalingos, pakanka sveiko proto ir visuomenėje priimtų moralės normų suvokimo. S. Z. elgesys laikytinas

priekabiavimu už kurį jam pagrįstai skirtas atleidimas iš pareigų, kaip šiukščiau pažeidusiam darbo tvarką⁶⁴.

Priekabiavimu laikytinas netinkamas, seksualinio pobūdžio elgesys darbo vietoje, tačiau kaip ir nagrinėtos bylos atveju, esant teštiniais veiksmais po darbo jie taip pat gali būti pripažinti priekabiavimu prie bendradarbių. Pažymėtina, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įtvirtina pažeidėjo kaltės prezumpciją, todėl įrodyti kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas turi skundžiamas asmuo.

Apibendrinant teigtina, jog moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimas, reiškia kad vyrams ir moterims turi būti sudaromos vienodos esant tokiai pačiai situacijai. Bet koks užgaulus, seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu su kuriuo sieja darbiniai santykiai, yra laikytinas seksualiniu priekabiavimu, kaip darbo drausmės pažeidimu. Paminėtina jog būtina atsižvelgti ir į asmens, prie kurio seksualiai priekabiaujama elgesį, todėl seksualiniu priekabiavimu ir laikomas būtent užgaulus ar įžeidžiantis elgesys. Jei asmuo, prie kurio priekabiaujama skatina tokį elgesį ir atsako tokiu pačiu bendravimu, manytina jog tai dviejų asmenų bendravimo ypatumas už kurį drausminė atsakomybė neturėtų kilti. Ar darbuotojas padarė darbo drausmės pažeidimą visais atvejais yra darbdavio įrodinėjimo dalykas. O įrodyti jog atlikti veiksmai tebuvo abipusiai priimtinas bendravimo būdas gali skundžiamas darbuotojas.

2.6 Atsisakymas teikti informaciją arba žinomai neteisingos informacijos teikimas

Atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti arba neteisingos informacijos teikimas, remiantis Darbo kodekso 235 str. 2 d. 6 p. laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Šis pažeidimas gali būti padaromas tik tyčiniiais veiksmais, asmuo bus laikomas kaltu už melagingos informacijos teikimą tik tuo atveju, jeigu jam bus žinoma, kad informacija neteisinga. Darbo kodeksas nereglamentuoja kam draudžiama teikti melagingą informaciją arba atsisakyti ją teikti, darbo tvarkos taisyklėse ar įstatymuose numatytais atvejais, todėl manytina, kad tokie veiksmai laikomi pažeidimu, nepriklausomai nuo to kam informacija teikiama: tai gali būti darbdavys, kolegos, interesantai ar pan. Tačiau visais atvejais svarbu, kad pareiga teikti informaciją būtų įtvirtinta įstatymuose, bet kokiame kitame

⁶⁴ Vilniaus apygardos teismo, civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *S. Z v. Kultūros paveldo departamentas*, Nr. 2A-1027-340/2008

norminiame teisės akte ar darbo tvarkos taisyklėse. Darbo kodekso 23 str. 1 d. 5 p. taip pat yra įtvirtinta darbdavio pareiga teikti būtiniausią informaciją darbuotojui darbo klausimais apie įmonės veiklą. Kituose Darbo kodekso straipsniuose ar kituose įstatymuose numatyta daugiau įpareigojimų darbdaviui teikti informaciją. Taip pat Darbo kodekso 275 str. numato teisę darbuotojams susižinoti sveikatos tikrinimo rezultatus ar sužinoti darbo aplinkoje esančius kenksmingus veiksnius. Jeigu įstatyme yra įtvirtinta pareiga susižinoti, darytina išvada, kad toks reglamentavimas savaime įpareigoja tokią informaciją suteikti. Šiuo atveju informaciją turi suteikti padalinio vadovas arba darbdavys. Diskutuotina ar darbuotojų, atliekančių jiems priskirtas informacijos teikimo funkcijas lankytojams ar interesantams, atsisakymas teikti informaciją galėtų būti vertinamas kaip šiurkštus pareigų pažeidimas pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 6 p. V. Vėgelio nuomone, tokių darbuotojų atsisakymas teikti informaciją galėtų būti vertinamas kaip neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais⁶⁵. Informacijos teikimas yra tiesioginė šių darbuotojų funkcija pagal darbo sutartį, o informacijos teikimas, kai to reikalauja teisės aktai yra iš anksto įtvirtinta nuostata, kurioje išdėstoma kokia konkrečiai informacija ir kam turi būti teikiama. Tačiau atleidžiant darbuotoją už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą nėra draudžiama nurodyti keletos punktų, pagal kuriuos jis atleidžiamas, todėl Darbo kodekso 235 str. 2 d. 1 p. ir 6 p. gali būti taikomi kartu. Vis dėlto pareiga teikti informaciją, kai tai įtvirtinta norminiuose aktuose, galioja ne tik darbdavio atstovams, bet ir darbuotojams. Taip pat darbo tvarkos taisyklėse gali būti nurodyta koku būdu informacija turi būti pateikiama. Pavyzdžiui darbuotojas turėdamas įtvirtintą pareigą teikti darbdaviui mėnesines, nustatytos formos ataskaitas, galėtų būti vertinamas padaręs šiurkštų darbo pareigų pažeidimą jeigu tokios ataskaitos nebūtų pateiktos. Jeigu įstatymuose ar kituose teisės aktuose nenustatyta informacijos teikimo tvarka, darytina išvada kad darbuotojas pats gali rinktis informacijos teikimo būdą.

Yra svarbus terminas per kurį informacija turėtų būti pateikta. Informacijos nepateikimas per nustatytą terminą galėtų būti vertinamas kaip pažeidimas, tačiau šioje vietoje turi būti laikomasi protingumo ir teisingumo principų. Darbdavio reikalavimas skubiai pateikti didelės apimties informaciją, galėtų būti pripažintas kaip neatitinkantis protingumo principo ir nevertintinas kaip šiurkštus darbuotojo pareigų pažeidimas. Reikia pažymėti, kad ne bet kuris asmuo turi teisę gauti bet kokią įmonės informaciją. Todėl ir būtina iš anksto tai įtvirtinti norminiuose aktuose. Asmuo, siekiantis susižinoti kažkokią

⁶⁵ NEKROŠIUS I., et.al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 397

informaciją gali turėti papildomą pareigą įrodyti savo teisę gauti tokią informaciją. Pažymėtina, kad šiuo klausimu teisminė praktika nėra susiformavusi, nepavyko rasti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylų ir išaiškinimų dėl atsisakymo teikti informaciją ar žinomai neteisingos informacijos teikimo.

Remiantis komentuojamo straipsnio 2 d. 6 p. šurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikytinas atsisakymas teikti informaciją, kai tokią informaciją asmuo yra įpareigotas teikti įstatymų ar kitų teisės aktų, nustatyta tvarka Taip pat žinomai neteisingos informacijos teikimas. Žinomai neteisingos informacijos teikimas yra sąmoningas melas, siekiant paskleisti tikrovės neatitinkančią informaciją, nepriklausomai nuo to koks asmens tikslas ar motyvai. Šis darbo pareigų pažeidimas atliekamas tik tyčiniaisiais veiksmais.

2.7 Veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo požymių

Darbo kodekso 235 str. 2 d. 7 p. įtvirtina šurkštų darbo pareigų pažeidimą, darbuotojui padarius veiką turinčią vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba turto išvaistymo požymių ar neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors dėl šių veikų darbuotojas ir nėra traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Tokios veikos gali būti laikomas šurkščiu pareigų pažeidimu tik jei jos atliekamos darbovietėje arba darbuotojui vykdant darbo funkcijas, nepriklausomai nuo to kas pasisavinto ar pavogto turto savininkas. Tai gali būti tiek darbdavio, tiek ir kito asmens turtas. Darbo kodeksas darbdaviui leidžia nutraukti darbo sutartį su darbuotoju jei darbuotojo veiksmai turi nusikaltimo požymių. Atrodytų, kad drausminei atsakomybei kilti užtenka tik vagystės ar sukčiavimo požymių, kurie įrodinėjami civilinio proceso kodekse įtvirtintomis normomis, tačiau ginčo teisme atveju, paskirtos nuobaudos pagrįstumą turės įrodyti darbdavys. Pabrėžtina jog Darbo kodeksas įvardina veikas kaip turinčias vagystės požymių, o ne vagyste. Lietuvos Aukščiausias Teismas yra išaiškinęs jog pagal darbo kodekso 235 str. 2 d. 7 p. drausminiu pažeidimu laikoma veika, turinti vagystės požymių, tai šio darbo drausmės pažeidimo nustatymui nėra būtina įrodyti, kad asmuo įvykdė vagystę, t. y., kad yra visi baudžiamajame kodekse įtvirtinto nusikaltimo sudėties požymiai, pakanka, kad, įvertinęs visas reikšmingas aplinkybes, darbdavys ar teismas būtų pagrįstai įsitikinęs, jog įvykdyta veika, turinti vagystės požymių⁶⁶. Konstatuojant

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje A. P., S. Ž v. AB Lietuvos geležinkeliai, Nr. 3K-3-445/2012, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 114.11 (S)

darbo pareigų pažeidimą Darbo kodekso 235 str. 2 d. 7 p. pagrindu, papildomai reikia nustatyti darbuotojo valią be teisėto pagrindo užvaldyti svetimą turtą⁶⁷.

Baudžiamajame kodekse vagystė, sukčiavimas, turto pasisavinimas ir išvaistymas yra išskirtos į atskiras veikas ir už jas numatytos skirtingos bausmės, tuo tarpu Darbo kodekse toks kvalifikavimas neturi reikšmės ir darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, nepriklausomai nuo to jis įvykdė vagystę ar sukčiavimą bei koks šių nusikaltimų mastas. Nusikalstamų veikų sampratas atskleidžia Baudžiamasis kodeksas. Vagystė – tai svetimo turto pagrobimas, sukčiavimas – apgaulės būdu įgytas svetimas turtas. Turto pasisavinimas – tai asmens žinioje buvusio ar jam patikėto turto pasisavinimas. Turto išvaistymu laikomas to turto praradimas ar perdavimas tretiesiems asmenims, jo neužvaldžius. Neteisėtą atlyginimą turėtume suprasti kaip darbuotojo neteisėtai įgyjamą turtinę naudą, atliekant darbo funkcijas ar naudojantis darbo pareigomis. Taigi darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, įvykdžiusį vieną iš šių veikų, nepriklausomai nuo dėl to kilusių padarinių. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje Nr. 3K-3-138/2012 Ieškovė be įmonės direktoriaus leidimo pagal savo pareigas neturėjo teisės imti prekių asmeninėms reikmėms už jas nesumokėjusi, prekių paėmimo faktą ji pati pripažįsta. Tokie ieškovės veiksmai sukėlė materialinės žalos įmonei, ir nepaisant to, kad atlikus inventorizaciją bei nustatčius trūkumą, ieškovė už paimtas prekes atsiskaitė, tai nekeičia veikos kvalifikavimo, nes turtas buvo užvaldytas be teisėto pagrindo, todėl šis pažeidimas galėjo būti laikomas turinčiu vagystės požymių ir pripažįstamas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu⁶⁸. Darbdavys nebūtinai turi patirti realių nuostolių dėl vagystės, jog galėtų darbuotoją atleisti. Pavyzdžiui vogtas daiktas gali būti sugrąžintas arba būti visiškai menkavertis, tačiau dėl tokių darbuotojo veiksmų darbdavys praranda juo pasitikėjimą. Todėl darbdavys darbuotoją gali atleisti net jeigu dėl šių veikų ir nepradėtas ikiteisminis tyrimas ar nėra įsiteisėjusio teismo nuosprendžio, tačiau darbdavys kitomis įrodinėjimo priemonėmis turi gebėti įrodyti jog darbuotojas nusikalstamas veikas atliko. Pradėtas ikiteisminis tyrimas dar neįrodo darbuotojo kaltės. Praktikoje pasitaiko atvejų kuomet darbdavys atleidžia darbuotoją už vagystę ir kreipiasi į pareigūnus. Tačiau ikiteisminis tyrimas nutraukiamas arba teismas priima išteisinamąjį nuosprendį, kuo įrodomas darbuotojo nekaltumas baudžiamosios teisės prasme. Tokiu atveju darbuotojui, kreipiantis į teismą dėl neteisėto atleidimo už šiurkštų darbo pareigų

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo teismo civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje *G. K. v. UAB Baltijos parkai*, Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11. 9. 10. 8; 15. 3. 2; 15. 4; 16. 2. 4 (S)

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *N. S. V. ŽŪB Litbera*, Nr. 3K-3-138/2012, kat. 4.3; 11.9.10.8; 15.3.2

pažeidimą, darbdaviui nesurinkus pakankamai įrodymų ir nesugebėjus įrodyti darbuotojo kaltės, tenka visa atsakomybė dėl neteisėto atleidimo. Darbdavys darbuotoją turėtų atleisti tik visiškai įsitikinęs jo kaltumu ir turėdamas tai pagrindžiančių įrodymų. Lietuvos Aukščiausias Teismas savo praktikoje yra pasisakęs jog darbuotojo neteisėtiems veiksams nustatyti nėra būtinas teismo nuosprendis arba administracinės atsakomybės taikymo aktas, tačiau darbdavio pateikti įrodymai turi būti pakankami, jog būtų galima padaryti išvadą, kad darbuotojas tokius veiksmus atliko. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-321-915/2015 darbdavys, atleisdamas darbuotojas iš darbo, rėmėsi tik prokuratūroje atliekamu ikiteisminiu tyrimu, kuris buvo nutrauktas nes nebuvo padaryta veika, turinti nusikaltimo ar baudžiamojo nusižengimo požymių, o papildomų įrodymų dėl ieškovių padaryto darbo drausmės pažeidimo, kuris pasireikštų veika, turinčia vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, darbdavys nepateikė, teismai sprendė, kad atleidimas iš darbo pripažintinas neteisėtu⁶⁹.

Civilinėje byloje Nr. 3K-3-265/2012 Darbuotojas V. N. atleistas iš darbo už tai jog inventorizacijos metu buvo nustatytas prekių trūkumas. Byloje nustatyta kad buvo peržiūrėti stebėjimo kamerų vaizdo įrašai, iš kurių pamatė, kuriuose matosi, kaip V. N. po darbo valandų sugrįžo į sandėlį ir krovė prekes į transporto priemonę; įrašai perduoti ikiteisminiam tyrimui. Kolegija pažymi, kad atleidimas iš darbo šios Darbo kodekso 235 str. 2 d. 7 p. pagrindu gali turėti rimtų padarinių dėl tolimesnės darbuotojo galimybės įsidarbinti, darbinės reputacijos ir kita. Taigi pagal formuojamą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką atleidimas tokiu pagrindu laikytinas teisėtu, kai darbo pareigų pažeidimas, turintis nusikalstamos veikos požymių, yra įrodytas tokiu laipsniu, kad nelieka jokių pagrįstų abejonių šio fakto buvimu. Įvertinęs įrodymus teismas turi susidaryti pagrįstą įsitikinimą dėl įrodinėjamos aplinkybės buvimo ar nebuvimo ir negalimas tikimybinis įrodinėjamos aplinkybės konstatavimas, t. y. didesnės fakto buvimo, nei jo nebuvimo tikimybės pripažinimas ir dėl to asmens kaltų veiksmų darbo teisniuose santykiuose pripažinimas. Byloje nustatyta, kad sudarant visiškos materialinės atsakomybės sutartį darbdavys neperdavė darbuotojui materialinių vertybių akto, tuo pačiu laikotarpiu atsakovo sandėlininko funkcijas dar du darbuotojai, raktus nuo sandėlio turėjo keli asmenys, darbuotojo atostogų metu veikla būdavo tęsiama, prekės į sandėlį priimamos ir iš jo išduodamos. Nustačius šias aplinkybes nepaisant fakto, kad konstatuotas materialinių vertybių trūkumas sandėlyje, tai nereiškia, jog buvo pagrindas

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2015 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *B. R., A. K., S. J. V. UAB Saurida*, Nr. 3K-3-321-915/2015, kat. 15.3.2; 16.3; 18.4

konstatuoti darbuotoją padarius šturkštų darbo tvarkos pažeidimą, nes neįrodyta, jog būtent dėl jo kaltės šis trūkumas atsirado⁷⁰.

Taigi darytina išvada jog darbdavys nutraukti darbo santykius su darbuotoju, pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 7 p. gali tik turėdamas neginčijamų įrodymų apie darbuotojo padarytą nusikalstamą veiką. Kyla prieštaravimas jei įrodymai neginčijami, kodėl tokiu atveju asmeniui nutraukiamas ikiteisminis tyrimas arba jis išteisinamas išteisinamuoju teismo nuosprendžiu baudžiamojoje byloje. Jei teismas priėmė išteisinamąjį nuosprendį dėl įrodymų trūkumo baudžiamojoje byloje, tai yra pripažįstamas jog nėra pakankamai įrodymų leidžiančių manyti, jog tokie veiksmai buvo atlikti. Tokiu atveju darbuotojas gali pagrįstai manyti jog jo nekaltumas yra įrodytas.

Civilinėje byloje Nr. 3K-3-445/2012 Darbuotojai buvo atleisti iš darbo dėl dyzelino vagystės. Dėl įtariamų vagystės buvo iškelta baudžiamoji byla. Kaišiadorių rajono apylinkės teismo nuosprendžiu darbuotojai buvo išteisinti nenustačius jog jie dalyvavo atliekant Baudžiamajame kodekse numatytą veiką – vagystę. Darbuotojai kreipėsi į teismą dėl drausminės nuobaudos panaikinimo. Tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismai sprendė jog bylos faktinės aplinkybės akivaizdžiai rodo, jog ieškovai netinkamai atliko savo pareigas, pasisavino atsakovui priklausantį turtą. Aplinkybė, kad ieškovai buvo išteisinti baudžiamojoje byloje neeliminuoja jų veiksmų neteisėtumo, nes jie išteisinti ne dėl to, kad nepadarė nusikalstamos veikos, o dėl to, kad pritrūko objektyvių įrodymų vertinant kiekvieno jų padarytus veiksmus. Ieškovai kreipėsi į Kasacinį teismą, pažymėdami jog išteisinamasis nuosprendis patvirtina Lietuvos Respublikos Konstitucijos 31 str. 1 d. nustatytą nekaltumo prezumpciją, kurios negali ginčyti nei atsakovas, nei kitas teismas civilinėje byloje. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija konstatuoja, kad išteisinamojo nuosprendžio priėmimas neeliminuoja galimybės baudžiamojoje byloje dėl nusikalstamos veikos padarymo išteisintiems asmenims taikyti drausminę atsakomybę. Drausminės nuobaudos už šturkštų darbo drausmės pažeidimą skyrimas, nustatius visas tam reikšmingas aplinkybes, nelaikytinas fakto, kad asmuo yra kaltas padaręs nusikalstamą veiką, konstatavimu baudžiamosios teisės prasme, taigi ir pažeidžiančiu nekaltumo prezumpciją, jei jis atliekamas neperžengiant civilinio proceso ribų, nenustatinėjant ir nesprendžiant dėl baudžiamosios atsakomybės ar atskirų jos sąlygų buvimo (nebuvo). Šios bylos kontekste taip pat svarbi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika, kad baudžiamojoje byloje

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB Einhell Balticum v. V. N., Nr. 3K-3-265/2012, kat. 11.9.10.8; 11.10; 14.4; 15.3.2; 105; 114.11 (S)

kaltinamo asmens veiksmai vertinami baudžiamosios atsakomybės požiūriu. Civilinėje byloje asmens veiksmai vertinami civilinės atsakomybės požiūriu. Baudžiamojoje ir civilinėje teisėje asmens veiksmų neteisėtumas, kaltė vertinami pagal skirtingus kriterijus. Dėl to baudžiamosios teisės požiūriu asmens veiksmai gali būti teisėti, o civilinės teisės – neteisėti. Tai reiškia, kad baudžiamosios teisės požiūriu asmens veiksmai gali nesukelti baudžiamojoje teisėje nurodytų teisinių padarinių, tačiau gali sukelti civilinių teisinių. Teismai padarė išvadą kad darbuotojams parinkta adekvati bausmė – atleidimas iš darbo⁷¹.

Taigi baudžiamojoje byloje faktas yra įrodytas kai nebėra abejonių dėl nusikaltimo aplinkybių ir nusikaltimo padarymas yra akivaizdus, o tai reiškia kad baudžiamojoje teisėje kaltė nėra preziumuojama. Civilinėje teisėje yra bendroji įrodymų pakankamumo taisyklė, kuri nustato jog asmuo laikomas kaltu jeigu yra daugiau faktų ir aplinkybių, leidžiančių pripažinti jog asmuo yra kaltas nei nekaltas. Tačiau Lietuvos Aukščiausias Teismas byloje Nr. 3K-3-513/2004 pasisakė jog ginamo intereso ir ginčo materialinis teisinis pobūdis gali lemti, kad vienos bylose taikomi griežtesni, kitose – liberalesni įrodymų pakankamumo nustatymo kriterijai. Faktas, kad darbuotojas tikrai atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto Darbo kodekso 235 str. 2 d. 7 p., požymių, turi būti įrodytas tokiu laipsniu, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių šio fakto buvimu⁷². Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje nuosekliai pasisakoma, kad šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo Darbo kodekso 235 str. 2 d. 7 p. pagrindu konstatavimui nėra būtinas teismo nuosprendis arba administracinės atsakomybės taikymo aktas, darbuotojo neteisėti veiksmai gali būti įrodinėjami visomis Civilinio proceso kodekso nustatytais įrodinėjimo priemonėmis, kurių visuma turi lemti neabejotiną išvadą, kad darbuotojas tokius veiksmus atliko⁷³. Atleidimas už veiksmus, kurie turi nusikaltimo požymių gali sukelti darbuotojui neigiamų išgyvenimų, pabloginti jo reputaciją, trukdyti susirasti darbą ateityje, todėl ši norma turi būti taikoma kai nėra abejonių darbuotojo padaryta veika. Tačiau teismai, vertindami darbuotojo atleidimą iš darbo kaip šiurkštų, vertindami bylos aplinkybes, darbuotojo pareigą darbą atlikti sąžiningai, saugoti darbdavio turtą, gali perkvalifikuoti atleidimą už šiurkštų pareigų

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. P., S. Ž v. AB Lietuvos geležinkeliai*, Nr. 3K-3-445/2012, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 114.11 (S)

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje *V. B., R. Ž. v. UAB Panevėžio duona*, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje *S. B. v. SIA Bodybalt*, Nr. 3K-3-213/2012, kat. 1.2; (S) 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4; 44.2.4.2; 114.4; 114.11; 123.7; 123.9

pažeidimą pagal iš Darbo kodekso 235 str. 2 d. 7 p. į kitą to paties straipsnio punktą, jeigu darbuotojo veiksmai atitinka šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo požymius, tačiau nėra pakankamai įrodymų darbuotojo veiksmus kvalifikuoti kaip vagystę⁷⁴.

Darbdavys, nesikreipdamas į kitas kompetentingas institucijas, aptikęs darbuotojo veikoje vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo, išvaistymo ar neteisėto atlyginimo paėmimo požymių turi teisę tokį darbuotoją atleisti be įspėjimo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Tačiau tokia veika kvalifikuojama kaip nusikalstama, todėl atleidimas šiuo pagrindu turėtų būti pagrįstas neabejotinu įsitikinimu darbuotojo kalte ir tai patvirtinančiais įrodymais. Tokia veika laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu kai ji atliekama vykdant darbo funkcijas ar darbo vietoje, esant darbuotojo valiai be teisėto pagrindo užgrobti svetimą turtą.

2.8 Neblaivaus darbuotojo buvimas darbe darbo metu

Pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 8 p. šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas toks darbo pareigų pažeidimas kai darbuotojas darbo metu yra darbo vietoje neblaivus ar apsvaigęs nuo toksinių ar narkotinių medžiagų, išskyrus kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai. Darbo vieta yra laikoma bet kuri vieta, kurioje darbuotojas atlieka darbo funkcijas darbo metu. Jei darbuotojas atvyko į darbą neblaivus, darbdavys jam už tą dieną nemoka atlyginimo ir neleidžia jam dirbti. Tai vadinama nušalinimu nuo darbo, kuris įtvirtintas Darbo kodekso 123 str. 1 d. Nušalintam darbuotojui neleidžiama atlikti darbo funkcijų. Valstybinė darbo inspekcija 2008 m. gegužės 7 d. įsakymu Nr. V-132 patvirtino Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodines rekomendacijas bei pateikė pavyzdinę akto formą. Rekomendacijoje nurodoma kokius požymius turėtų nustatyti darbdavys vertindamas darbuotojo girtumą: neadekvati elgsena, alkoholio kvapas ir kt.⁷⁵. Tačiau pažymėtina jog nušalinimas nuo darbo nėra drausminė nuobauda ir darbdavys nušalinęs darbuotoją nuo darbo, esant nustatytoms aplinkybėms dėl darbuotojo girtumo, turi teisę jam taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Atleisti darbuotoją darbdavys gali nepriklausomai nuo to ar buvo užfiksuotas nušalinimo nuo darbo faktas. Manytina, kad nušalinti neblaivų darbuotoją nuo darbo yra darbdavio pareiga, kadangi

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. saplio 25 d. nutartis civilinėje byloje R. K. v. UAB Euro sofa, Nr. 3K-3-440/2012, kat. 1.2

⁷⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymas dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo. 2008 gegužės 7 d., Nr V-132. Valstybės žinios, 2008. Nr. 55-2113

tokio darbuotojo veiksmai gali sukelti grėsmę jo ir aplinkinių sveikatai bei gyvybei. Tai gali būti vertinama kaip papildomas įrodymas dėl darbuotojo buvimo neblaiviu darbo metu, tačiau jeigu darbdavys dėl kokių nors priežasčių tokio darbuotojo nuo darbo nenušalino, tai nebūtinai eliminuoja darbuotojo kaltę dėl neblaivumo darbe.

Įstatymai nereglamentuoja koku būdu darbdavys gali patikrinti darbuotojo blaivumą ir kokiais atvejais, todėl manytina, kad darbdavys turi teisę patikrinti ar darbuotojai nėra apsvaigę bet kuriuo darbo metu kai jam kyla toks įtarimas. Įrodyti asmens neblaivumą galima ne tik medicinine išvada, tačiau bet kokiomis leistinomis įrodinėjimo priemonėmis. Įrodinėjimo taisyklės yra įtvirtintos Civilinio proceso kodekso 177 str. Darbuotojo gali būti paprašyta patikrinti girtumą alkotesteriu ar nuvykti į medicinos įstaigą, tačiau paprastai darbuotojai atsisako tai daryti. Tokiais atvejais darbovietėje surašomas aktas dėl asmens girtumo, kurį pasirašo darbdavys ir liudytojai. Konstatuoti neblaivumo faktą galima tik tada, kai tokie išvadai padaryti pakanka turimų įrodymų. Įrodymų pakankamumas reiškia, kad jie vieni kitiems neprieštarauja ir jų visuma leidžia daryti pagrįstą išvadą dėl įrodinėjamo fakto buvimo⁷⁶. Pritrūkus įrodymų dėl darbuotojo girtumo atleidimas gali būti pripažintas nepagrįstu. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-93/2011 darbuotojas buvo atleistas iš darbo dėl neblaivumo, tačiau tai nebuvo tinkamai įforminta ir nustatyta. Lietuvos Aukščiausias Teismas byloje pasisakė jog darbdavys atleisdamas darbuotoją iš darbo pagal Darbo kodekso 136 str. 3 d 2 p. neišdėstė jokių konkrečių pažeidimo padarymo aplinkybių, nenurodė, kada ir kokie veiksmai, pripažintini šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, buvo atlikti. Byloje nepateikta nei rašytinio pasiaiškinimo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, kurio padarymu jis buvo įtariamasis, nei rašytinių įrodymų, patvirtinančių, kad buvo pareikalauta, jog jis tokį pasiaiškinimą pateiktų, taip pat nėra jokių duomenų, kad darbdavys ėmėsi veiksmų darbuotojo neblaivumo darbe faktui nustatyti, nušalino jį dėl tokios būklės nuo darbo. Bylos duomenys nepripažinti pakankamais darbuotojo buvimo darbe neblaiviu faktui nustatyti⁷⁷.

Neblaivumo mastas neturi reikšmės girtumo kvalifikavimui Nors Baudžiamojo kodekso 281 str. 8 d. yra įtvirtinta norma jog asmuo laikomas neblaivus, kai jo kraujyje yra 0.4 promilės ir daugiau alkoholio, tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs jog šia norma nėra privaloma vadovautis darbo santykiuose: neblaivumas ar

⁷⁶ DAVIDAVIČIUS H., Neblaivus darbuotojo nušalinimas nuo darbo [Interaktyvus], [žiūrėta 2016 kovo 4 d], prieiga per internetą: <http://www.vakarai.lt/article.php?id=143>

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje G. K. R. v. 641-oji daugiabučių namų savininkų bendrija, Nr. 3K-3-93/2011, kat. 11.9.10.8; 114.11 (S)

apsvaigimas nuo narkotinių arba toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, nepriklausomai nuo neblaivumo ar apsvaigimo laipsnio. Darbo kodekse nepateikiama darbuotojo neblaivumo sampratos ir nereglamentuojama, kaip turi būti nustatomas asmens neblaivumo darbe faktas, tačiau ši aplinkybė nereiškia, kad kilus ginčui dėl darbuotojo neblaivumo fakto teismas nurodytų klausimų sprendimui gali automatiškai taikyti kitų sričių teisės aktus. Pagal Darbo kodekse įtvirtintas principines darbo santykių reglamentavimo nuostatas, darbo santykiams prioritetiškai turi būti taikomos Darbo kodekso normos⁷⁸. Manytina, kad darbdavys darbo tvarkos taisyklėse gali įtvirtinti leistiną alkoholio ribą darbe.

Kad būtų galima taikyti drausminę nuobaudą darbuotojui už darbo pareigų pažeidimą darbe esant neblaiviam, turi būti nustatytas ne tik darbuotojo neblaivumas bei buvimas darbo vietoje tačiau ir jo darbo laikas. Jeigu darbuotojas dėl kokių nors priežasčių yra neblaivus darbo vietoje tačiau ne darbo valandomis, ši drausminė nuobauda netaikoma.

Civilinėje byloje Nr. 3K-3-457/2004 darbuotojas L. K. dirbo barmenu darbdavio įmonėje. Darbdavys kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą įvardijo jo buvimą neblaiviu darbe darbo metu. L. K. neigia savo buvimą neblaiviu darbo metu darbo vietoje ir tvirtina, kad alkoholinius gėrimus jis vartojo prie baro jau pasibaigus įstatyme nustatytam 8 val. darbo dienos laikui ir uždarius barą, t. y. ne darbo metu ir ne darbo vietoje. Teismui pateiktame darbo grafike nurodytas darbo laikas nuo 10 iki 18 val. Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje ieškovo darbo laikas nurodomas po 8 val. per dieną. Viršvalandinis darbas nebuvo įformintas ir apmokėtas. Jei bare būdavo klientų, L. K. dirbdavo ilgiau. Nagrinėjamoje byloje darbdavys nepateikė darbo tvarkos taisyklių ar kitų įrodymų, patvirtinančių, kad darbo laikas buvo aiškiai apibrėžtas, o darbuotojas informuotas apie jo darbo ir poilsio laiko paskirstymą. Šalys pripažino, kad žodžiu susitarė, jog L. K. dirbs viršvalandinį darbą, tačiau nebuvo konkrečiai apibrėžta, kiek valandų dirbs papildomai, kokį laikotarpį šis susitarimas galioja, kaip nustatomas konkrečios dienos darbo laikas. Pirmosios instancijos teismas, ištyręs įrodymus, padarė išvadą, kad jų pakanka šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui konstatuoti. Su šia išvada sutikdamas apeliacinės instancijos teismas nepašalino prieštaravimų ir tvirtino, kad neblaivumo faktas buvo nustatytas darbo metu. Lietuvos Aukščiausias Teismas pasisakė jog teismai netinkamai vertino įrodymus byloje. Nekonstatavus darbuotojo buvimo darbo vietoje, jo darbo laiko pradžios

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje G. V. v. UAB Alstom power, Nr. 3K-3-350/2011 (S), kat. 11.9.10.8; 11.10; 14.3.8; 14.3.13

ir pabaigos, nėra pagrindo spręsti apie Darbo kodekso 235 str. 2 d. 8 p. nurodyto darbo pareigų pažeidimo padarymą, todėl byla grąžintina apeliacinės instancijos teismui nagrinėti iš naujo, įvertinti įrodymus ir spręsti, ar jie patikimai ir pakankamai patvirtina, kad ieškovas buvo neblaivus darbe darbo metu⁷⁹.

Taigi darbuotojo buvimas neblaiviu darbe gali būti vertinamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kai leistinomis priemonėmis yra nustatomas darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas darbe, tokia būklė nustatoma darbo metu ir darbo vietoje ar kitoje vietoje, kurioje darbuotojas atlieka darbo funkcijas. Įrodyti jog darbuotojas buvo neblaivus ar apsvaigęs darbe ir darbo metu yra darbdavio pareiga. Apsvaigimas nelaikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, jei jį sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai.

2.9 Neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą)

Pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d 9 p. šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas darbuotojo neatvykimas į darbą visą darbo dieną (pamainą) be svarbių priežasčių. Kas laikytina svarbiomis priežastimis įstatymai nenurodo, todėl nuspręsti ar priežastys dėl kurių darbuotojas neatvyko į darbą yra svarbios kiekvienu konkrečiu atveju yra darbdavio prerogatyva. Pareiga teisme įrodyti darbuotojo nebuvimą darbe tenka darbdaviui, o pagrįsti priežasčių svarbą – darbuotojui. Todėl labai svarbu jog darbdavys užfiksuotų darbuotojo nebuvimą darbe ir turėtų įrodymų, pagrindžiančių darbuotojo atleidimą iš darbo už pravaikštą, o darbuotojas turėtų įrodymų pagrindžiančių savo nebuvimą darbe. Pravaikšta teisinėje literatūroje vadinamas darbuotojo neatvykimas į darbą. Neatvykimu į darbą reikėtų laikyti ne darbuotojo neatvykimą į konkrečią įstaigą tačiau neatvykimą vykdyti sutartų darbo funkcijų. Tam tikrais atvejais kai kurie darbuotojai visą ar dalį darbo laiko praleidžia už įmonės ribų, vyksta pas klientus ir pan. Tačiau pateikiama Lietuvos Aukščiausiojo teismo bylos trumpa apžvalga, kurioje darbuotojas pripažintas atleistas pagrįstai už tai, kad savo nuožiūra išvyko vykdyti nors ir su darbo funkcijomis susijusios veiklos, tačiau be darbdavio leidimo ir tuo metu nevykdė kitų darbdavio paskirtų užduočių. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-226/2011 V. A. dirbo bokso treneriu ir buvo atleistas iš darbo už tai kad 2009 m. spalio 21 – 24 d. nebuvo darbe. V. A. buvo išvykęs į Ukrainą ir atliko darbo funkcijas kaip atsakovo delegacijos vadovas ir treneris – su dviem sportininkais ir teisėju dalyvavo tarptautiniame bokso turnyre Ukrainoje.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 15 d. nutartis civilinėje byloje *L. K. v. UAB Alprema*, Nr. 3K-3-457/2004, kat. 2.4.3.9

Darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos ne darbdavio siuntimu ir nesant jo sutikimo nėra tarnybinė komandiruotė, toks elgesys gali būti kvalifikuojamas kaip pravaikšta arba kitas darbo drausmės pažeidimas, atsižvelgiant į tai ar darbuotojas išvykimo laiku vykdė darbo sutartimi prisiimtas pareigas ir nepadarė žalos darbdavio interesams, nevykdydamas jo paskirtų darbo užduočių. Teismai pripažino, kad darbuotojas nebuvo darbdavio siųstas į komandiruotę, darbdavys dalyvavimą jose laikė netikslingu ir nedavė darbo užduoties jose dalyvauti. Ginčo laiku darbuotojas turėjo vesti treniruotes VŠĮ Alytaus sporto ir rekreacijos centre⁸⁰.

Darbuotojas turi tiksliai žinoti jam suformuotas užduotis, nustatytą darbo grafiką ir jo laikytis. O darbdavys turi pareigą aiškiai nurodyti reikalavimus darbuotojams. Taip pat darbdavys privalo sudaryti tinkamas sąlygas darbuotojui dirbti ir aprūpinti jį darbo priemonėmis, laikytis sąžiningumo, protingumo ir teisingumo principų. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2007 nustatyta, kad atsakovo atstovas pareiškė, jog ieškovas yra atleistas iš darbo ir iš ieškovo buvo paimtos darbo priemonės: telefonas, automobilis, dokumentai. Savo veiksmais darbdavio vadovas nutraukė darbo sutartį, todėl jis turėjo pareigą tinkamai įforminti darbo sutarties nutraukimą. Atsakovo atstovas to nepadarė. Darbuotojas tokius darbdavio veiksmus 2005 m. gegužės 19 d. vertino kaip jo atleidimą iš darbo, tik 2005 m. gegužės 30 d. raštu buvo informuotas, kad jis nėra atleistas iš tiekėjo pareigų. Tokie darbdavio veiksmai vertintini kaip Darbo kodekso 35 str. 1 d. įvirtintos darbdavio pareigos santykiuose su darbuotoju gerbti bendro gyvenimo taisyklės ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, pažeidimą. Pripažinus, kad darbdavys 2005 m. gegužės 19 d. išreiškė valią dėl darbuotojo atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, neatvykimas į darbą nuo 2005 m. gegužės 20 d. negali būti pripažintas pravaikšta. Atleidimas iš darbo Darbo kodekso 136 str. 3 d. 2 p. pagrindu šiam neatvykus į darbą be svarbių priežasčių nuo 2005 m. gegužės 20 d. pripažintinas neteisėtu⁸¹.

Praktikoje yra nemažai bylų, kai darbuotojai kreipiasi į teismą dėl neteisėto atleidimo pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 9 p. Neretais atvejais taip nutinka dėl pernelyg didelio pasitikėjimo, dviprasmiškų susitarimų, piktnaudžiavimo pokalbiais telefonu. Darbuotojai mano jog užtenka paskambinti darbdaviui ir pranešti apie savo nebuvimą darbe dėl priežasčių, kurios jiems atrodo svarbios, tačiau tai vertintinas

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. A. v. VŠĮ Alytaus sporto ir rekreacijos centras, Nr. 3K-3-226/2011, kat. 15.3.2 (S)

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. rugsėjo 27 d. nutartis civilinėje byloje R. Ž. v. UAB AJ Šokoladas, Nr. 3K-3-350/2007, kat. 11.9.10.8; 1.2.11

dalykas, kuris sukelia nemažai ginčų. Neformalus susitarimai telefonu gali būti suprantami neteisingai, ko pasekoje darbuotojas atleidžiamas iš darbo už neatvykimą vykdyti darbo funkcijų. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-244-313/2015 ieškovė kreipėsi į teismą prašydama pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu. Ieškovė turėjo nedarbingumą, o jam besibaigiant telefonu susitarė su darbdaviu, kad pasibaigus nedarbingumui jai bus suteiktos kasmetinės atostogos. Nutraukusi nedarbingumą ji informavo darbdavio administraciją ir tikėjosi kad jai suteiktos atostogos. Tačiau po dviejų dienų buvo atleista už neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių. Byloje nustatyta, kad darbo metu ji neprivalėjo nuolat būti atsakovo kontoroje, neturėjo aiškaus iš anksto patvirtinto darbo grafiko, darbo funkcijas vykdavo bendrovės direktoriaus telefonu, nurodytomis dienomis. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai ieškovės ieškinį atmetė, nustatė jog rašytinių įrodymų dėl susitarimo apie atostogas nėra, ieškovė nepateikė prašymo suteikti atostogų, nesirūpino darbo grafiku, nesikreipė į administraciją susitarti dėl darbo. Lietuvos Aukščiausias Teismas darbo sutarties nutraukimą pripažino neteisėtu, pasisakydamas jog būtina atsižvelgti į tai, ar atsakovas įprastomis priemonėmis (pagal tarp šalių susiklosčiusią praktiką) ją informavo apie šią dieną atliktinas darbo užduotis ir darbo grafiką. Neatvykimas į darbovietę, nevykdant teisėtų darbdavio nurodymų atvykti į įmonės buveinę įforminti dokumentų ir susipažinti su darbo užduotimis arba suderinti atostogų grafiko, gali būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas, bet ne kaip Darbo kodekso 235 str. 2 d. 9 p. nurodytas šiurkštus darbo pareigų nevykdymas, t. y. neatvykimas į darbą per visą darbo dieną (pamainą). Tarp šalių buvo susiklostę bendravimo telefonu santykiai, teismas vertina kad atsakovo atstovams buvo žinomos kasatorės nedarbingumo aplinkybės, siekis gauti kasmetinių atostogų, tačiau jie, užuot telefonu, kaip pagal susiklosčiusią praktiką buvo įprasta, ar kitomis ryšio priemonėmis susisiekę su kasatore ir sužinoję jos neatvykimo į darbą priežastis bei nurodę jos pareigas, inicijavo darbo drausmės pažeidimo tyrimo procedūrą. Toks atsakovo atstovų elgesys neatitinka Darbo kodekso 35 str. įtvirtintų darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo principų. Dėl to konstatuotina, kad kasatorės neatvykimas į darbą iš dalies buvo nulemtas ir netinkamo atsakovo elgesio, jo pareigų veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nevykdymo. Be to, darbdavys, skirdamas kasatorei griežčiausią nuobaudą, neatsižvelgė į aplinkybes, kad dėl jos neatvykimo į darbą nekilo neigiamų padarinių⁸².

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2015 m. balandžio 24 d. nutartis civilinėje byloje *L. B. v. UAB Otarus*, Nr. 3K-3-244-313/2015, kat. 11.9.10.8 (S)

Dažnai atvejais darbuotojai savo nebuvimą darbe teisina liga. Praktikoje pasitaiko atvejai kuomet darbuotojas praneša darbdaviui telefonu jog serga ir su darbdavio leidimu keletą dienų neatvyksta į darbą. Darbdaviui nesąžiningai pasinaudojus tokia situacija ir darbuotoją atleidus, o pastarajam neturint nedarbingumo pažymos iš medicinos įstaigos, įrodyti tokį telefoninį susitarimą gali būti gan keblu. Taigi darbuotojui neatvykus į darbo vietą dėl ligos, kaip įrodymas, kad neatvykimo į darbą priežastys yra svarbios, darbdaviui turi būti pateikiamas nedarbingumo pažymėjimas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas 2004 m. nutarime nr. 45 išaiškino, jog darbuotojo laikinasis nedarbingumas, kaip neatvykimo į darbą svarbi priežastis, gali būti patvirtintas tik sveikatos priežiūros įstaigų išduotais pažymėjimais ar pažymomis. Tačiau 2011 m. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, jog priklausomai nuo konkrečių faktinių aplinkybių darbuotojo sveikatos būklė gali būti pripažįstama svarbia neatvykimo į darbą priežastimi net ir tuo atveju, jeigu darbuotojas neturėjo nedarbingumo pažymėjimo⁸³. Žemesnės instancijos teismai yra saistomi aukštesnės instancijos teismų sprendimų, kuriais jie vadovaujasi kaip precedentu⁸⁴. Teisėjų senato nutarimai nėra precedentas, o tik rekomendacinio pobūdžio apžvalga. Teismas byloje vertina ne tik pažymos kaip fakto buvimą ar nebuvimą, bet ir susiklosčiusius santykius tarp darbuotojo ir darbdavio, kitas aplinkybes, taip pat tai ar darbuotojas galėjo pagrįstai tikėtis jog perspėjęs darbdavį apie ligą galės keletą dienų neatvykti į darbą.

Darbuotojui pavėlavus į darbą ar praleidus dalį darbo laiko, toks prasižengimas nelaikytinas šiurkščiu Darbo kodekso 235 str. 2 d. 9 p. prasme. Už tokį darbuotojo prasižengimą darbdavys gali skirti kitą drausminę nuobaudą – papeikimą ar pastabą, o atsižvelgus į pažeidimo padarymo pobūdį ir kilusias žalingas pasekmes net ir toks darbo drausmės pažeidimas gali būti kvalifikuotinas šiurkščiu pagal to paties straipsnio 11 p.

Anot H. Davidavičiaus šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nelaikytinas atvejis kai darbuotojas neatvyksta į darbą todėl, kad pagal susitarimą jo vietoje dirba kitas darbuotojas, nors administracijos leidimas pasikeisti darbe nebuvo gautas⁸⁵. Tačiau Teismas byloje Nr. 3K-3-590/2004 yra išdėstęs kitokią poziciją. Kauno miesto apylinkės teismas konstatavo, kad ieškovas, neturėdamas darbdavio leidimo, pavedė savo darbus dirbti kitiems asmenims, o pats neatvyko į darbą be svarbių priežasčių, todėl darbdavys

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje G. V. v. UAB Alstom power, Nr. 3K-3-350/2011 (S), kat. 11.9.10.8; 11.10; 14.3.8; 14.3.13

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas 2006 m. kovo 28 d. Nr. 33/03 “Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 str. 1 d. 2 p., 69 str. 4 d Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 str. 3 d. 96 str. 2 d. atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“.

⁸⁵ DAVIDAVIČIUS H., Ar atleisti darbuotoją iš darbo už pravaikštą, Juristas, 2010 Nr.1

turėjo pagrindą nutraukti su juo darbo sutartį pagal Darbo kodekso 136 str. 3 d. 2 p., nes neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Kasacinis teismas tokiai pozicijai pritarė ir atleidimą iš darbo laikė adekvačia nuobauda už darbuotojo nebuvimą darbe, savo darbo funkcijas pavedus vykdyti kitiems darbuotojams⁸⁶. Vis dėlto manytina, jog tokiais veiksmais darbuotojas pažeidžia Darbo kodekso 118 str., kuriame įtvirtintas draudimas darbuotojui be darbdavio sutikimo pavesti savo darbą atlikti kitam asmeniui. Už tokį nusižengimą darbuotojui gali būti skiriama drausminė nuobauda pastaba arba papeikimas. O toks darbuotojo nusižengimas šiurkščiu gali būti kvalifikuotinas tik esant neigiamiems padariniams. Ginčytina, ar darbdavys pagrįstai gali teigti, jog darbuotojui keletą kartų neatvykus į darbą, tačiau savo darbo funkcijas pavedus vykdyti kitam, jis prarado pasitikėjimą darbuotoju, kas ir galėtų būti traktuojama kaip neigiami padariniai. Kiekvienu konkrečiu atveju turėtų būti vertinamos visos aplinkybės, kad nustatyti konkretaus darbuotojo buvimo tą dieną svarbą. Minėtoje byloje darbuotojas dirbo įgarsintoju teatre. Esant įrodymams, kad dėl to jog darbo funkcijas atliko kitas įgarsintojas, spektaklis nukentėjo ar buvo prasčiau įgarsintas, nes darbuotojas turėjo mažiau patirties ar gebėjimų, manytina, jog tai galėtų būti kvalifikuotina ir kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

Asmeniui neatvykusiam į darbą, kaip ir kitais šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejais, turi būti suteiktas nustatytas terminas pasiaiškinimui pateikti. Jeigu darbuotojas per nustatytą terminą į darbą neatvyksta arba nepateikia pasiaiškinimo bei nenurodo neatvykimo į darbą priežasčių, darbdavys nutraukia darbo sutartį preziumuodamas kad darbuotojo neatvykimo priežastys nesvarbios, o darbo sutartis nutraukiama ir darbo užmokestis nemokamas nuo pirmos neatvykimo į darbą dienos. Pažymėtina jog kvalifikuojant darbo drausmės pažeidimą kaip šiurkštą yra atsižvelgiama į tai kokios pasekmės kilo darbdaviui dėl darbuotojo darbo drausmės pažeidimo ar įmonėje atsirado neigiamų padarinių dėl darbuotojo neatvykimo į darbą. Kilus ginčui ir vertinant, ar ieškovo neatvykimas į darbą nagrinėjamu atveju gali būti laikomas tokiu šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį adekvati drausminė nuobauda būtų atleidimas iš darbo, pažymėtina, kad, nepaisant to, jog neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių laikyti ar ne šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu sprendžia darbdavys atsižvelgdamas į visas kitas aplinkybes, kuriomis tas pažeidimas buvo padarytas (neatvykimo į darbą priežastis, darbuotojo kaltės laipsnį: tyčia ar neatsargumas ir kt.). Net ir pripažinus darbo drausmės

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje G. E. R. v. Kauno valstybinis muzikinis teatras, Nr. 3K-3-590/2004, kat. 2.4.3.10

pažeidimą esant šiurkščiu, tai nereiškia, kad darbuotojui vien dėl to turi būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo⁸⁷.

Taigi neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną ar pamainą yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Darbo kodeksas nepateikia priežasčių, kurios laikytinos svarbiomis sąrašo, todėl tai vertinama atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes.

2.10 Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui privalomi

Atsisakymas tikrintis sveikatą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu bus laikomas tokiu atveju, kai tokie patikrinimai yra privalomi. Privalomus darbuotojų sveikatos patikrinimus reglamentuoja Darbo kodekso 265 str., taip pat Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 21 str. Taigi įstatymai numato kokiems darbuotojams yra privalomi sveikatos patikrinimai:

- a) tai nepilnamečiai darbuotojai;
- b) darbuotojai kurių darbas susijęs su profesine rizika;
- c) maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, taip pat kai kurių kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojai;
- d) Naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai.

Manytina, kad kai kurių kitų įstaigų darbuotojų sveikatos tikrinimo privalomumas įtvirtintas Darbo kodekse leidžia darbdaviui nuspręsti kokios srities darbuotojams gali būti privalomas sveikatos tikrinimas pagal įmonėje nustatytą tvarką bei grafiką. Darbdavys tvirtina tokių darbuotojų sąrašą, juos supažindina pasirašytinai ir užtikrina, kad darbuotojas turėtų galimybę tokius sveikatos tikrinimus atlikti darbo laiku. Asmenys, negalintys pasitikrinti sveikatos darbo laiku dėl tam tikros darbo specifikos, pavyzdžiui darbo naktį, sveikatą gali pasitikrinti ir kitu laiku. Taip pat asmenys, manantys jog jų sveikata yra pablogėjusi dėl darbo poveikio turi teisę pasitikrinti sveikatą anksčiau nei darbdavio grafike nustatytu laiku. Kadangi užtikrinti jog įstaigoje dirbtų tik sveikatą pasitikrinę darbuotojai, yra darbdavio pareiga tai manytina jog už pirminius sveikatos patikrinimus turėtų apmokėti darbdavys. Tiek darbuotojas, tiek darbdavys turi teisę susipažinti su sveikatos tikrinimo rezultatais. Jeigu darbuotojas nėra įtrauktas į sąrašą dėl privalomo sveikatos patikrinimo, manytina jog tokio darbuotojo sveikatos

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *E. L. L. v. AB Klaipeidos kartonas*, Nr. 3K-3-563/2010, kat. 11.7.4; 11.9.1; 11.9.10.8 (S)

nepasitikrinimo negalima laikyti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Taigi remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarimu nr. 45, darbuotojui atsakomybė už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą kils tik esant visoms būtinosioms sąlygoms:

- a) darbuotojas priskirtas prie tų, kuriems privaloma tikrintis sveikatą;
- b) darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą;
- c) darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos patitikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga;
- d) darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą⁸⁸

Atsisakymas tikrintis sveikatą išreikštas darbuotojo žodžiu yra prilygintinas darbuotojo nenuvykimui, be pateisinamų priežasčių, reikiamu laiku į nustatytą sveikatos patikrinimo vietą.

Darbo kodekso 265 str. 7 d. numato jog darbuotojas, atsisakęs nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą yra nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis. Nušalinimas nuo darbo nėra drausminė nuobauda, todėl nepriklausomai nuo to buvo darbuotojas nušalintas ar ne, jam darbdavys gali taikyti ir drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo.

Privalomas sveikatos tikrinimas atskleidžia darbuotojų negalavimus ar ligas dėl kurių jie negali toliau tęsti savo darbo. Tokiu atveju darbuotojai jų sutikimu turi būti perkeltami į kitą darbo vietą, jei tokia galimybė įmonėje yra. Jeigu darbuotojas pagal Medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą, negali eiti tam tikrų pareigų ar dirbti tam tikro darbo, jis gali būti atleistas be įspėjimo remiantis Darbo kodekso 136 str. 1 d. 4 p.

Pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, esant šiuo metu galiojančiam Darbo kodeksui, nėra bylų, susijusių su darbuotojo atleidimu už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą remiantis Darbo kodekso 235 str. 2 d. 10 p. Todėl manytina, kad darbuotojai yra suinteresuoti savo sveikatos tikrinimu, suprasdami jog atsisakę tai daryti nemano kad jų teisės yra pažeistos ir suvokia savo pažeidimą bei galimas pasekmes – nušalinimą nuo darbo, darbo užmokesčio nemokėjimą bei atleidimą už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

⁸⁸ Lietuvos aukščiausiojo teismo teisėjų senato nutarimas 2004 birželio 18d. Nr. 45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika 2004 Nr. 21

Apibendrinant pasakytina, kad tikrintis sveikatą pagal įmonėje nustatytą tvarką yra darbuotojo pareiga. Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks pasitikrinimas yra privalomas, pagal darbdavio patvirtintą sąrašą su kuriuo darbuotojas susipažinęs pasirašytinai, laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Privalomi sveikatos patikrinimai atliekami darbo metu, darbuotojams už tą laiką mokant vidutinį darbo užmokestį. Sveikatos patikrinimas padeda nustatyti ar konkretus darbuotojas gali dirbti tam tikrą darbą. Darbuotojui atsisakius tikrintis sveikatą gresia drausminė atsakomybė už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

2.11 Kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka

Darbo kodekso 235 str. 2 d. yra įtvirtintas nebaigtinis sąrašas veikų, kurios laikomos šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Šio straipsnio 11 punkte esanti nuostata jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikytini ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, palieka darbdaviui teisę spręsti dėl konkretaus pažeidimo kvalifikavimo šiurkščiu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas Darbo kodekso 235 str. 2 d. 11 p., yra pažymėjęs kad šiurkščiais pažeidimais gali būti laikomi ir sąraše nenurodyti atvejai, todėl dėl konkretaus pažeidimo pobūdžio sprendžia darbdavys⁸⁹. Tačiau kitoje byloje Kasacinis teismas pasisako, kad darbdaviui nesuteikta teisė vien savo subjektyvia nuožiūra bet kokias darbuotojo veikas (neveikimą) priskirti prie kitų šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, Prie tokių galima priskirti kitas veikas kurių padarymas yra aiškiai nesuderinamas su jas padariusio darbuotojo darbo pareigų netinkamu atlikimu⁹⁰.

Tai yra suprantama pozicija, kadangi kvalifikuoti šiurkštų darbo pareigų pažeidimą galima tik dėl su darbo veikla ir pareigomis susijusių darbuotojo veiksmų. Taigi darbo drausmės pažeidimo pripažinimas šiurkščiu pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 11 p. yra vertinamojo pobūdžio, kurį vertina darbdavys. O ginčui kilus Teisme, galutinį vertinimą apie pažeidimo šiurkštumo pobūdį pateikia Teismas, įvertinęs visas reikšmingas pažeidimo padarymo aplinkybes. Nuostatą kas laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu atskleidžia ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas senato nutarimu nr. 45:

- a) kituose norminiuose arba teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka;

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *I. J. v. Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, nr. 3K-3-2008/2004, kat. 2.4.3.12

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. VŠĮ Karoliniškių poliklinika*, nr. 3K-3-201/2012, kat. 11.9.10.8, 14.5; 121.21

- b) kitas nusižengimas, kuris atsižvelgiant į Darbo kodekso 235 str. 1–10 punktuose išdėstytą įstatymo kūrėjo poziciją dėl šiurkščių darbo drausmės pažeidimų, pagal savo pobūdį, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka⁹¹.

Iš esmės šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas toks pažeidimas, kuris pažeidžia darbdavio interesus, sukelia pagrįstą nepasitikėjimą darbuotoju. Darbdavys, turėdamas pagrindą kvalifikuoti darbo drausmės pažeidimą kaip šiurkštų, ginčo atveju turi pateikti įrodymus dėl nusižengimo šiurkštumo. Esant tokiai darbdavio galimybei vertinti darbuotojų nusižengimus, neišvengiamos klaidos ir nesutarimai. Todėl teismų praktikoje yra nemažai bylų, kuriose darbuotojai ginčija atleidimo iš darbo pagrįstumą, pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 11 p. Neįmanoma įstatymais nustatyti visų galimų atvejų ir veikų kas laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, todėl darbdavys darbuotojo nusižengimą vertina atsižvelgdamas į visas su nusižengimu susijusias aplinkybes. Tuo tarpu darbuotojui kreipiantis į teismą dėl neteisėto atleidimo, teismas vertina nusižengimo kvalifikavimo šiurkščiu pagrįstumą. Civilinėje byloje Nr. 3K-3-669/2005 Ieškovė I. P. Kreipėsi į teismą prašydama pripažinti jos atleidimą iš darbo neteisėtu. Byloje nustatyta jog ji įrašė suklastotus duomenis į slaugos darbuotojų atestacines bylas. Atsakovas atleido ieškovę iš darbo už neteisingų duomenų įrašymą į kito darbuotojo charakteristiką, jų pasirašymą bei neteisingų duomenų įrašymą darbo analizėje ir šios ataskaitos – analizės patvirtinimą. Tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismai ieškovės padarytus nusižengimus vertino kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Teisėjų kolegija sutinka su tokiomis byla nagrinėjusių teismų išvadomis. Tarp ieškovės neteisėtų veiksmų ir teismų konstatuotų neigiamų pasekmių yra priežastinis ryšys⁹².

Taigi paskirdamas griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbdavys turi įvertinti visas aplinkybes, kaip darbuotojas dirbo anksčiau, darbuotojo kaltės laipsnį, padaryto nusižengimo sunkumą. Tam, kad nusižengimą būtų galima kvalifikuoti šiurkščiu nėra būtina nustatyti, kad dėl darbuotojo veikos darbdavys patyrė realios žalos. Civilinėje byloje nr. 3K-3-560/2007 darbuotoja J. Ch. Dirbo IDV Meškėnas buhalterė ir buvo atleista iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų

⁹¹ Lietuvos aukščiausiojo teismo teisėjų senato nutarimas 2004 birželio 18d. Nr. 45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika 2004 Nr. 21

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje I. P. v. VŠĮ Rokiškio ligoninė, Nr. 3K-3-669/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2

pažeidimo už tai, kad aplaidžiai ir netinkamai vedė buhalterinę apskaitą. Pirmosios instancijos teismas pripažino ieškovės atleidimą iš darbo pagrįstu ir ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, atmetė. Apeliacinis teismas patenkino ieškovės apeliacinį skundą nustatydamas, jog darbo sutartis su ieškove nutraukta neteisėtai. Ieškovės padarytų pažeidimų teismas nepriskyrė prie šiurkščių, nes atsakovas neįrodė, jog ieškovės padarytas darbo drausmės pažeidimas sukėlė atsakovui neigiamų padarinių. Kasacinis teismas nesutiko su apeliacinio teismo sprendimu ir pažymėjo jog tam, kad nusižengimą, kuriuo pažeidžiamos darbo pareigos ar tvarka, galima būtų kvalifikuoti kaip šiurkštų pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 11 p., nėra būtina nustatyti, patyrė dėl to darbdavys realios žalos ar ne. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali sukelti ir kitokių neigiamų padarinių – darbdavys gali netekti pasitikėjimo darbo pareigas ar tvarką šiurkščiai pažeidusiu darbuotoju, be to, reali žala darbdaviui dėl darbuotojo padaryto šiurkštaus nusižengimo gali atsirasti vėliau ir pan.⁹³.

Kokiais kriterijais vertinant nusižengimas priskirtinas prie šiurkščių Darbo kodeksas nereglamentuoja. Įmonės darbo tvarkos taisyklėse gali būti nurodyti pažeidimai, kurie laikytini šiurkščiais pagal vidaus darbo tvarką. Tačiau darbdavys lokaliniuose teisės aktuose taip pat neprivalo įtvirtinti baigtinio sąrašo veikų laikytinų šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais. Civilinėje byloje nr. 3K-3-305/2010 darbuotojas buvo atleistas iš darbo už tai, kad darbo vietos kompiuteryje instaliavo programą eMule. Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas ieškinį dėl atleidimo pripažinimo neteisėtu atmetė, nustatydamas jog darbuotojas tokiais veiksmais padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, pažeidė darbo vidaus tvarką. Apeliacinis teismas pripažino darbo sutarties nutraukimą neteisėtu, pasisakydamas jog atsakovas darbo tvarkos taisyklėse nekonkretizavo kokie konkretūs nusižengimai priskirtini prie šiurkščių, nes kitų šiurkščių darbo tvarkos nusižengimų sąvokos ir sudėtys turi būti konkretizuotos vietiniuose (lokaliuose) norminiuose aktuose. Kasacinis teismas su tokia nuostata nesutinka. Darbo kodekso 235 str. 2 d. 11 p. norma nereikalauja darbdavio lokaliniuose aktuose numatyti baigtinį šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašą⁹⁴.

Darytina išvada, kad darbdavys turi teisę, bet neprivalo nurodyti kas laikytina šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais pagal įmonės vidaus tvarką, tačiau manytina, kad darbdaviui tokius pažeidimus nurodžius lokaliniuose teisės aktuose, tai būtų neginčijamai

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. Ch. v. IDV Meškėnas*, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 15.3.2

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje *T. B. v. UAB Tokvila*, nr. 3K-3-305/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2

pripažįstama kaip šiurkštus darbuotojo nusižengimas neatsižvelgiant į kitas aplinkybes. Vis dėlto net ir įtvirtinus nuostatas apie šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, tam kad pažeidimą būtų galima kvalifikuoti šiurkščiu reikia analizuoti darbo drausmės subjektyviusius ir objektyviusius požymius. O galutinį vertinimą apie pažeidimo šiurkštumą, ginčo atveju, pateikia teismas. Civilinėje byloje nr. 3K-3-296/2011, ieškovas dirbo UAB „Gintarinis vairas“ vairuotoju ir buvo atleistas už tai, kad nevykdė keleivių įlaipinimo pro priekines duris tvarkos, nurodytos darbdavio įsakymu. Nagrinėjamos bylos atveju, nors atsakovo 2009 m. rugsėjo 21 d. įsakymu Nr. 113 patvirtintos Keleivių įlaipinimo pro priekines duris tvarkos nevykdymas priskirtas prie Darbo kodekso 235 str. 2 d. 11 p. ir laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, bylą nagrinėję teismai, motyvuodami tuo, jog nėra duomenų, kad padarytas pažeidimas būtų sukėlęs sunkius padarinius darbdaviui ar visuomenei, pažeidimo padarymo metu aptariama tvarka buvo nustatyta dar tik eksperimentine tvarka ir laikinai, pripažino, kad darbdavys nepagrįstai ieškovo padarytą pažeidimą įvertino kaip šiurkštų ir skyrė aiškiai per griežtą drausminę nuobaudą⁹⁵.

Vis dėlto šioje byloje būtų galima pripažinti jog darbuotojas darbo tvarką pažeidė, tačiau vertinamasis dalykas ar darbo tvarka buvo pažeista šiurkščiai. Darbo tvarkos taisyklių nesilaikymas yra darbo drausmės pažeidimas, tačiau manytina, jog darbdaviui konkrečiai nurodžius koks pažeidimas pagal darbo tvarkos taisyklės laikytinas šiurkščiu, kai tai nepažeidžia įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatų, darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją šiuo pagrindu pagal Darbo kodekso 235 str. kaip tai numato darbo tvarkos taisyklės, su kuriomis darbuotojas turi būti supažindintas pasirašytinai.

Kitoje byloje nr. 3K-3-57/2011 Darbo tvarkos taisyklėse nustatyta jog darbo drausmės pažeidimai yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės, ir išvardyta, kokie veiksmai laikomi darbo drausmės pažeidimais. Atskirai išskirtas šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašas. Kasacinis teismas pasisakė jog šis sąrašas vertintinas kaip išreiškiantis darbdavio su darbuotojais suderintą valią dėl to, kokie darbuotojų atlikti veiksmai yra visiškai netoleruoti ir gali sukelti darbuotojams sunkiausių padarinių, t. y. atleidimo iš darbo, kaip drausminės nuobaudos, taikymą⁹⁶.

Civilinėje byloje nr. 3K-3-98/2012 Darbuotojai atleisti iš darbo už tai kad jiems dirbant šilumvežio mašinistu ir šilumvežio mašinisto padėjėju aukštos įtampos kabelių

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v. UAB *Gintarinis vairas*, nr. 3K-3-296/2011, kat. 11.9.10.8

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje E. P. v. UAB *Nemuno vaistinė*, nr. 3K-3-57/2011, kat. 11.9.10.8, 15.3.2

spintoje rasta 600 pakelių nelegalių cigarečių. Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu patvirtintame šiurkščių pažeidimų sąrašė įvardytas įstatymo nustatyta tvarka neįformintų daiktų vežimas per Lietuvos valstybės sieną. Kasacinis teismas įvertinęs byloje esančius įrodymus pripažino jog yra pakankamas pagrindas spręsti, kad yra visos drausminės atsakomybės sąlygos, ir pripažinti, jog ieškovai padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, lėmusį darbdavio pasitikėjimo praradimą⁹⁷.

Nevienodą teismo vertinimą panašiose bylose lemia daugelis skirtingų aplinkybių bei kriterijų. Teismas atsižvelgia į darbuotojų drausmės pažeidimų padarymo motyvus, kilusias pasekmes, darbuotojų ankstesnį darbą, nusižengimo sunkumą bei į tai kaip patys darbuotojai vertina padarytus nusižengimus, ar supranta ir gailisi dėl savo veiksmų.

Kaip ir paminėjo T. Bagdanskis interviu laidoje Boso valanda su S. Jovaišu, atleidimo už darbo drausmės pažeidimus bylų mažėja, jų nėra daug ir jų baigtis net ir atrodytų iš pažiūros vienodoje situacijoje, teismų gali būti įvertinta visiškai skirtingai. Darbdaviai įvertinę pažeidimą ir kvalifikavę jį kaip šiurkštų nėra tikri ar taip pat pažeidimą vertins ir teismai. Analizuojant pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų sprendimus pastebimi nukrypimai nuo teismų praktikos ir įvairios įstatymų interpretacijos. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo sprendimai daugiausiai remiasi suformuotu precedentu, tačiau atsižvelgiant į kas kartą skirtingas aplinkybes, darbuotojų elgesio motyvus, kaltę, pasekmes, tikrąją šalių valią – sprendimai atrodytų tokioje pačioje situacijoje, gali būti nevienodi ir jei vienoje situacijoje Teismas darbuotojo veiksmus pripažįsta šiurkščiai pažeidžiančiais darbo tvarką, tai kitoje tokie veiksmai, priklausomai nuo visų požymių, gali būti pripažinti neturintys šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo sudėties⁹⁸.

Taigi pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 11 p. šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikytini ir kiti, to paties straipsnio 2d. 1-10 punkte nenurodyti nusižengimai, kuriais darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo tvarką. Tokių nusižengimų kvalifikavimo kriterijų įstatymai nepateikia, todėl įvertinus visas aplinkybes, spręsti apie pažeidimo šiurkštumą yra darbdavio prerogatyva, o ginčo atveju darbdavio sprendimo pagrįstumą bei nusižengimo šiurkštumą vertina teismas.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje V. B., J. S., v. AB Lietuvos geležinkeliai, nr. 3K-3-98/2012, kat. 11.9.10.8; 114.11

⁹⁸ Boso valanda su S. Jovaišu: T. Bagdanskis apie aistras dėl naujojo Darbo kodekso [Interaktyvus], [žiūrėta 2016 kovo 10 d], prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/video/laidos/boso-valanda-su-s-jovaisu/boso-valanda-su-s-jovaisu-t-bagdanskis-apie-aistras-del-naujojo-darbo-kodekso.d?id=70491614>

3. NAUJOVĖS, NUMATYTOS NAUJAME DARBO KODEKSO PROJEKTE

Šiuo metu Lietuvoje kuriamas naujasis darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis. Socialinis modelis, apima užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo santykių sistemą. Teisiniui – administraciniai modeliui Lietuvoje sukurti yra parengti teisės aktų projektai, kurie, kaip numatyta, bus svarstomi Seimo 2016 m. pavasario sesijoje. Viena socialinio modelio dalių yra naujasis Darbo kodeksas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija yra parengusi naują Darbo kodekso projektą, kuris turėtų liberalizuoti ir tobulinti darbo santykius. Naujajame Darbo kodekso projekte naujovių daug, tame tarpe ir drausminės atsakomybės reglamentavimas.

Numatoma, kad Darbo kodeksas nebereglementuos nešiuurkščių darbo drausmės pažeidimų ir nenumatys kokios nuobaudos už juos galės būti skiriamos. Taip pat projekte nenumatyta kas bus laikoma darbo drausmės pažeidimu. Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekso 234 str. darbo drausmės pažeidimą įvardina kaip darbo pareigų nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą dėl darbuotojo kaltės. Manytina, kad iš esmės tokia pati nuostata yra perteikta Darbo kodekso projekto 57 str. kuris numato jog darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos jei darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis pažeidimą. Taigi iš įstatymo formuluotės matyti, kad iš esmės yra įtvirtinamas atleidimas už darbo pareigų pažeidimą. Darbo pareigos įtvirtinamos darbo teisės normose arba sutartyje. Darbo kodekso projektas numato vienintelę nuobaudą darbuotojui – tai atleidimą už šiuurkštų darbo pareigų pažeidimą arba atleidimą už antrą tos pačios rūšies pažeidimą padarytą per dvylika mėnesių. Taigi darbuotojui bus galima skirti tik atleidimą už du pažeidimus per metus arba už vieną šiuurkštų pažeidimą. Kitų drausminių nuobaudų kaip papeikimas ir pastaba oficialiai nebelieka, tačiau manytina, kad darbdaviai turės teisę tokią nuobaudą skirti ir įforminti įstaigoje priimtina tvarka. Tik tokia darbdavio pastaba negalės būti laikoma drausmine nuobauda darbo teisės prasme. Kadangi nebelieka drausminės nuobaudos instituto, nebelieka ir drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos. Šiuo metu Darbo kodeksas nurodo, jog drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai. Manytina, jog darbdaviai galės patys nusistatyti pirmojo darbuotojo pažeidimo įforminimo tvarką įstaigoje, kad atleidžiant darbuotoją esant reikalui būtų galima įrodyti, jog darbuotojo padarytas pažeidimas yra antrasis per dvylika mėnesių. Darbo kodekso

projekto 57 str. numato imperatyvų reikalavimą suteikti darbuotojui galimybę pasiaiškinti dėl darbo pareigų pažeidimo ir įspėti darbuotoją per mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos apie galimą antrą tokį patį pažeidimą. Nors projekte nenurodoma, tačiau toks įspėjimas turėtų būti rašytinis. Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse nėra reikalavimo, jog atleidžiant darbuotoją už antrą darbo drausmės pažeidimą per vienerių metų laikotarpį, pažeidimo rūšys turi būti tokios pat. Darbuotoją galima atleisti ir už du skirtingus pažeidimus. Darbo kodekso projektas įtvirtinta atleidimą už du tokios pačios rūšies pažeidimus per dvylika mėnesių. Kas bus laikoma tokios pačios rūšies pažeidimais yra vertinimo dalykas. Manytina jog dažniausiai darbuotojas nepadarys visiškai identiškų nusižengimų ir yra vertinimo dalykas ar jie bus vertinami kaip tos pačios rūšies ar kaip skirtingi dėl skirtingų nusižengimo padarymo aplinkybių.

Naujasis Darbo kodekso projektas neapibrėžia kas laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu taip kaip tai yra reglamentuota šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 235 str., tačiau pateikia pažeidimų atvejų sąrašą. Jis skiriasi nuo dabartinio Darbo kodekso pažeidimų sąrašo ir yra išdėstytas sekančiai:

Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:

1) neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties.

Tai iš esmės atitinka Darbo kodekso 235 str. 2 d. 9 p. kuris numato jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną ar pamainą. Skiriasi tuo, jog dabartiniu metu užtenka, kad priežastys būtų svarbios ir tai yra įrodinėjama. Pagal susiformavusią teismų praktiką įrodyti priežasčių svarbą tenka darbuotojui. Manytina, kad pateisinama priežastis naujajame Darbo kodekse turėtų būti suprantama kaip priežastis pagrįsta tam tikrais įrodymais dėl kurios negali kilti ginčas vertinimo prasme ar ta priežastis iš tiesų buvo ar ne. Tai galėtų būti medicinos pažyma ligos atveju ar lėktuvo bilietai nenumatyto aplinkybių kelionėje metu ir pan. Neatvykimas į darbą kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra pats pirmas naujame projekte ir manytina jog taip yra dėl jo svarbos ir šiurkštumo.

2) pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbo metu, darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokius atvejus sukėlė tinkamų profesinių pareigų vykdymas.

Šiuo metu šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma tai jog darbuotojas darbo metu darbo vietoje yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai. Taigi numatoma jog naujajame Darbo kodekse ši norma eliminuos darbuotojo pažeidimą esant apsvaigus ne

tik gamybinėse įmonėse dėl gamybos procesų, tačiau ir bet kurios kitos srities įmonėje, jei apsvaigimą sukels tinkamas pareigų vykdymas. Manytina, kad šiuo atveju bus keliamas klausimas ar darbuotojas tinkamai vykdė savo pareigas. Keičiantis darbo santykiams nemažai darbuotojų keliauja, susitinka su verslo partneriais, darbo metu gali kilti įvairių situacijų kuomet darbuotojas gali būti neblaivus ar apsvaigęs dėl savo darbo ypatumų. Tačiau tai negalės būti laikoma pažeidimu jei tokį apsvaigimą sukels pareigų vykdymas ir bus pripažinta, kad darbuotojas savo pareigas vykdė tinkamai.

3) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas yra privalomas. Šiuo metu toks pažeidimo padarymo atvejis yra įtvirtintas Darbo kodekse ir šis atvejis iš esmės nesikeičia.

4) priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje. Šiuo metu tai įvardinama kaip moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Taigi įtvirtinama papildoma nuostata jog šie veiksmai bus laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu tik tokiu atveju jei jie bus atliekami darbo metu ar darbo vietoje ir sukonkretinama nuostata jog tokių veiksmų negalima atlikti bet kokių trečiųjų asmenų atžvilgiu, nepriklausomai nuo to kas tuo metu yra darbo įstaigoje. Galima atvejis kai į įstaigą užaina darbuotojo šeimos narys ar giminaitis. Darbo kodeksas to nedraudžia, tačiau pagal dabartinį reglamentavimą seksualinis priekabiavimas prie tokio asmens negalėtų būti traktuojamas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, nes atėjęs asmuo nepatenka nei į vieną įstatyme numatytą asmenų kategoriją su kuriais tokie veiksmai neleistini drausminės atsakomybės prasme. Taigi naujasis projektas išplečia šį asmenų ratą, kas yra labai gerai.

5) pareigos saugoti konfidencialią informaciją nevykdymas, padaręs darbdaviui žymios žalos. Šiuo metu nėra nustatyta, kad darbdaviui būtina turi kilti žala dėl komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimo, kad tai būtų galima laikyti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. O Lietuvos Aukščiausias Teismas ne kartą yra pasisakęs jog tam, kad asmeniui būtų kvalifikuotinas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas nėra būtina kad darbdavys būtų patyręs realią žalą.

6) darbo pareigų pažeidimas dėl kurio darbdavys praranda pasitikėjimą darbuotoju. Tai yra nauja nuostata, manytina atsiradusi dėl susiformavusios teismų praktikos. Teismai ne kartą yra pasisakę jog pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus jei darbdavys pagrįstai praranda pasitikėjimą darbuotoju ir jo sugebėjimu ateityje atlikti pavestas darbo

funkcijas⁹⁹. Pasitikėjimo praradimas gali būti traktuojamas kaip neigiami padariniai kilę dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Tačiau iš esmės toks vertinamas buvo dažnas bylose, kuriose darbuotojai buvo atleisti už kitus šiurkščius pareigų pažeidimus, pagal Darbo kodekso 235 str. 2 d. 11 p. Taigi iš esmės toks pasitikėjimo praradimas galimas esant bet kokiam darbuotojo pažeidimui ir šis atvejis gali būti suprantamas labai plačiai.

7) tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos. Turtinės žalos atlyginimo tvarką šiuo metu reglamentuoja Darbo kodekso nuostatos. Už veikas veikas, turinčias vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių darbuotojui gresia drausminė atsakomybė kaip už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Darbo kodekso projektas nedetalizuoja kokia veika darbuotojas padaręs žalą darbdaviui galės būti laikomas padariusiu šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Tačiau būtina, kad darbuotojo veiksmai būtų tyčiniai. Bandymas tyčia padaryti žalą taip pat priskirtinas prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimo. Tokia nuostata pagrįstai atspindi darbdavio interesus.

8) teisei priešinga veika, veikimas ar neveikimas, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis ir kuri padarė darbdaviui žymios žalos. Kaip minėta šiuo metu nėra būtina, kad darbdaviui būtų kilusi žala, kvalifikuojant nusikaltimą kaip šiurkštų. Tačiau darbdavys gali pagrįstai teigti jog jis prarado pasitikėjimą darbuotoju, kas šiuo metu yra išskirta į atskirą šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejį Darbo kodekso projekte. Teisei priešinga veika, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis iš esmės atitinka dabartinį reglamentavimą, kuriame šiurkščiu pareigų pažeidimu laikomas dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis.

9) darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika.

Nusikaltimo požymių turinti veika taipogi yra teisei priešinga veika. Todėl manytina jog šis atvejis išplečia prieš tai esantį šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejį. Taip pat projekte nėra apsiribojama veikomis turinčiomis vagystės, sukčiavimo turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, kaip dabartiniame Darbo kodekse. Darbo kodekso projekte numatyta kad esminiu momentu bus laikoma kad veika turinti bet kokio nusikaltimo požymių būtų atlikta darbo metu ir darbo vietoje.

10) kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo pareigos.

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausio Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *UAB Sanatorija pušyno kelias v. V. M.*, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8 (S)

Sąrašas kaip ir dabar galiojančiame Darbo kodekse nėra baigtinis. Darbdaviui ir ateityje bus suteikiama teisė numatyti kokie darbo pareigų pažeidimai gali būti laikytini kitais, kuriais darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbuotojo pareigas.

Tačiau pagal Darbo kodekso projekto nuostatas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nebebus laikoma:

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

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

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

Neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais yra gan svarbi nuostata dabartiniame Darbo kodekse. Praktikoje yra sąlyginai nemažai bylų, kuomet darbuotojas atleistas dėl netinkamo elgesio su klientais. Tačiau pastebima tendencija jog dažniausiai darbdaviai negali įrodyti netinkamo darbuotojo elgesio, remiasi tik subjektyviais klientų parodymais ir tokie atleidimai iš darbo už netinkamą elgesį su klientais dažniausiai pripažįstami neadekvačiais padarytai drausminei nuobaudai. Manytina jog esant netinkamam darbuotojo elgesiui su klientais darbdavys tai galės traktuoti kaip kitą nusižengimą įtvirtintą Darbo kodekso projekto 57 str. 3 d. 10 p.

Pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų ar savivaliavimas pagrįstai sukelia darbdavio nepasitikėjimą darbuotoju ir tai iš esmės gali būti laikoma kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas dėl kurio darbdavys praranda pasitikėjimą darbuotoju. Pasitikėjimas prarandamas ir už žinomai melagingos informacijos teikimą.

Taip pat naujo Darbo kodekso projekto 48 str. 3 d. numato galimybę darbdaviui tiriant darbuotojo galimo padaryto pareigų pažeidimo aplinkybes, nušalinti darbuotoją nuo darbo laikotarpiui iki penkių dienų, mokant jam darbo užmokestį. Šiuo metu nušalinti darbuotoją nuo darbo, darbo drausmės pareigų pažeidimo nagrinėjimo pagrindu, darbdavys galimybės neturi, o toks nušalinimas galėtų būti pripažintas neteisėtu.

Kaip ir dabartinio kodekso metu taip ir naujajame projekte įtvirtinta darbdavio pareiga įvertinti pažeidimų sunkumą, padarinius, darbuotojo kaltę. Nauja nuostata jog atleidimas iš darbo turi būti proporcinga priemonė pažeidimui ar jų visumai. Tai vėlgi vertintinas dalykas, galintis sukelti nemažai ginčų, kuriuos gali tekti išspręsti teismui. Skiriant drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo šiek tiek keičiasi terminai. Sprendimą

nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos. Ši nuostata išliko tokia pati, tačiau nebelieka galimybės sprendimą priimti per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Taigi darbdavys nebegalės laukti teismo nuosprendžio ir juo vadovautis skirdamas drausminę nuobaudą. Drausminė nuobauda nėra tapati su nusižengimo vertinimu baudžiamosios teisės prasme. Baudžiamojoje byloje veiksmai vertinami baudžiamosios atsakomybės požiūriu, o civilinėje – civilinės, todėl darbdaviui nėra prasmės laukti nuosprendžio kad galėtų paskirti drausminę nuobaudą. Taip pat, darytina išvada, jog į laiką drausminei nuobaudai paskirti bus įskaitomas ir laikas kai darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje ar atostogavo. Šiuo metu tai nėra įskaitoma į vieno mėnesio terminą. Kyla klausimas kaip tokiu atveju reiktų informinti darbuotojo pasiaiškinimą ir ar darbuotojo neatvykimas pasiaiškinti ligos atveju gali būti laikomas kaip atsisakymas pasiaiškinti, o toks darbdavio reikalavimas, kaip tinkamai suteikta galimybė darbuotojui pasiaiškinti. Nes darbuotojui sergant daugiau nei vieną mėnesį darbdavys drausminę nuobaudą turėtų paskirti vieno mėnesio laikotarpyje, o tai reiškia ir darbuotojui nesant darbe dėl ligos. Jeigu darbuotojui paskiriama drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, o sprendime nutraukti darbo sutartį nurodytą darbo santykių pasibaigimo dieną darbuotojas yra laikinai nedarbingas ar atostogauja, remiantis Darbo kodekso projekto 64 str. 6 d. darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos. Sprendimas nutraukti darbo sutartį informinamas raštu. Jis turi būti perduodamas darbuotojui, o jame turi būti nurodomas atleidimo pagrindas, įstatymo norma, atsiskaitymo tvarka ir darbo santykių pasibaigimo diena. Terminas dėl sprendimo nutraukti darbo sutartį už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą pratęsiamas iki dviejų metų jei darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą ar veiklos patikrinimą.

Taigi naujajame Darbo kodekso projekte iš esmės skiriasi darbo drausmės reglamentavimas, išlieka šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo nuostata, pasikeičia atvejai kas laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Darbdavys, remiantis Darbo kodeksu galės atleisti darbuotoją pagrįstai praradęs juo pasitikėjimą, taip pat bus būtina kad atleidimas už darbo pareigų pažeidimą būtų pripažįstama proporcinga nuobauda darbuotojui už jo nusižengimą. Atleisti darbuotoją už du darbo drausmės pažeidimus, padarytus vienerių metų laikotarpiu, bus galima tik tuo atveju jei tie pažeidimai bus iš esmės panašūs, t. y. tos pačios rūšies.

IŠVADOS

- 1) Kvalifikuojant darbo drausmės pažeidimo šiurkštumą, būtina atsižvelgti į subjektyvius ir objektyvius požymius, tokius kaip darbuotojo kaltę, atsiradusius neigiamus padarinius, kitų asmenų įtaką ir kitas svarbias aplinkybes. Pažeidimas laikytinas šiurkščiu jei dėl jo padarymo buvo pažeisti darbdavio interesai, darbdavys pagrįstai prarado pasitikėjimą darbuotoju.
- 2) Dėl nuolat kintančios situacijos darbo rinkoje, socialinių ir ekonominių pasikeitimų Darbo kodekso normos, reglamentuojančios darbuotojų darbo drausmę nebegali sureguliuoti visų iš darbo pareigų pažeidimų kylančių situacijų, todėl tam būtina atsižvelgti tiek į sąžiningumo, protingumo ir teisingumo principus, tiek į tarp šalių susiklosčiusią bendravimo praktiką, kilusius padarinius, nustatytas darbo tvarkos taisykles įmonėje ir kitas aplinkybes. Dėl šios priežasties teismai, vertindami darbuotojo padarytą nusižengimą analizuoja visus reikšmingus faktus ir įrodymus, o priimdami sprendimus dėl atleidimo iš darbo teisėtumo atsižvelgia ne tik į Darbo kodekso normas, tačiau ir į neigiamas pasekmes, darbdavio pasitikėjimo darbuotoju praradimo faktą ir pan.
- 3) Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikytinas itin netoleruotinas darbo drausmės pažeidimas už kurį darbdavys turi teisę darbuotojui taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Tokią nuobaudą darbdavys turėtų taikyti tik visiškai įsitikinęs jos proporcingumu ir adekvatumu padarytam nusižengimui ir turėdamas pakankamai duomenų ir įrodymų apie konkretaus darbuotojo padarytą konkretų pažeidimą.
- 4) Darbo kodeksas numato veikų sąrašą, kas laikytina šiurkščiu pareigų pažeidimu. Tačiau šis sąrašas nėra baigtinis ir darbdaviui suteikiama teisė, įvertinus visas aplinkybes, kvalifikuoti darbuotojo padarytą pažeidimą šiurkščiu bei taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo be įspėjimo. Atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda yra darbdavio teisė, bet ne pareiga.
- 5) Dažniausiai praktikoje pasitaikantys atvejai kai darbuotojas atleidžiamas už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą ir šį atleidimą ginčija teisme, yra Darbo kodekse nurodyti kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, darbuotojo nebuvimas darbe visą darbo pamainą be svarbių priežasčių ir darbuotojo atlikta veika turinti vagystės ar turto pasisavinimo požymių:

a) daugiausiai interpretacijų teismuose sukelia klausimas, kas laikytina kitais šiurkščiai darbo pareigas pažeidžiančiais nusižengimais. Darbdavys savo nuožiūra kvalifikuoti šiurkštų darbo pareigų pažeidimą gali tik dėl su darbo veikla ir pareigomis susijusių darbuotojo veiksmų, o ginčo teisme atveju darbdavys turi įrodyti tokio atleidimo pagrįstumą. Esant tokiai darbdavio galimybei vertinti darbuotojų nusižengimus, neišvengiamos klaidos ir nesutarimai.

b) Neatvykimas į darbą visą darbo pamainą ar dieną be svarbių priežasčių yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Suprantama jog Darbo kodeksas nepateikia sąrašo, kas laikytina svarbiomis priežastimis, todėl praktikoje kyla neaiškumų dėl priežasčių svarbos vertinimo. Taip pat skirtingas teismų interpretacijas sukelia atvejai kuomet darbuotojai nors ir neatvyksta į darbą tačiau paveda darbo funkcijas atlikti kitam darbuotojui be darbdavio žinios.

c) Kvalifikuojant veiką turinčią vagystės požymių, kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui, todėl darbdavys atleisti darbuotoją gali tik turėdamas neginčijamų įrodymų dėl padarytos veikos. Dažnai pasitaikantis atvejis kuomet darbuotojas būna išteisintas dėl vagystės baudžiamajame procese, tačiau tai savaimė neeliminuoja galimybės darbuotojams taikyti drausminės atsakomybės. Tai sukelia nemažai neaiškumų praktikoje, darbuotojams klaidingai manant, jog tokiu būdu pažeidžiama jų nekaltumo prezumpcija. Taip pat pažymėtina, kad darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją dėl jo veikos, turinčios vagystės požymių ir nesikreipdamas į kitas kompetentingas institucijas, veikdamas vien savo surinktais įrodymais ir faktais.

d) Nors Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje ir nėra daug bylų dėl ginčijamo atleidimo iš darbo pagrįstumo, darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo pareigas dėl netinkamo elgesio su interesantais ar lankytojais, praktikoje šis pažeidimas kelia nemažai neaiškumų. Teismai šią normą aiškina plačiau, pasisakydami jog netinkamu elgesiu gali būti laikomas elgesys su lankytojais, interesantais ar kitais asmenimis. Kyla nesutarimai kas gali būti laikomas interesantu ar lankytoju įmonėje, taip pat ar ši teisės norma gali būti taikoma dėl netinkamo elgesio su kitu įmonės darbuotoju. Taip pat nesutarimai kyla, nes netinkamą bendravimą įrodyti sunku, dažniausiai yra remiamasi tik dviejų asmenų subjektyviu situacijos vertinimu, klientų skundais ir pan.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje nepavyko rasti bylų dėl atleidimo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kuomet darbuotojas atsisako tikrintis sveikatą, todėl manytina, kad šis atvejis praktikoje nekelia didelių problemų. Taip pat praktikoje nekyla

problemų dėl darbuotojo atleidimo iš darbo jam atsisakius teikti informaciją arba žinomai neteisingos informacijos teikimo.

- 6) Naujasis Darbo kodekso projektas numato liberališkesnį darbo santykių reglamentavimą ir naikina atskirą darbo drausmės institutą. Vienintelė oficiali nuobauda už darbo drausmės pažeidimus lieka – atleidimas iš darbo darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo drausmę arba padarius du tokios pat rūšies darbo drausmės pažeidimus per dvylika mėnesių. Keičiasi šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo veikų sąrašas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

1. Teisės norminiai aktai

- 1) Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
- 2) Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
- 3) Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. IX-926;
- 4) Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. 2000, Nr. VIII-1968. Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741;
- 5) Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. 2000, Nr. VIII-1864. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
- 6) Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 30-856;
- 7) Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100;
- 8) Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-29;
- 9) Lietuvos Respublikos Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymas dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo. 2008 gegužės 7 d., Nr. V-132. Valstybės žinios, 2008, Nr. 55-2113.

2. Specialioji literatūra

2.1 Monografijos, vadovėliai ir panašūs leidiniai:

- 10) DAMBRAUSKIENĖ G., MACIJAUSKIENĖ R., MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007;
- 11) NEKROŠIUS I., et.al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
- 12) TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999;
- 13) ERMANYTĖ I., et.al. Mokyklinis tarptautinių žodžių žodynas. Kaunas: Šviesa, 1998;

14) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

2.2 Straipsniai periodiniuose ir vienkartinuose leidiniuose:

15) BAGDANSKIS T., Atleidimo pagrindas – komercinės paslapties atskleidimas, *Juristas*, 2006, Nr.9;

16) DAVIDAVIČIUS H., Ar atleisti darbuotoją iš darbo už pravaikštą, *Juristas*, 2010, Nr.1;

17) DAVIDAVIČIUS H., Drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojams tvarka, *Juristas*, 2011, Nr. 12;

18) MACIJAUSKIENĖ R., Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40 (32).

3. Teismų praktika

19) Lietuvos aukščiausiojo teismo teisėjų senato nutarimas 2004 birželio 18d. Nr. 45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika* 2004 Nr. 21;

20) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas 2006 m. kovo 28 d. Nr. 33/03 “Dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 str. 1 d. 2 p., 69 str. 4 d Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 11 str. 3 d. 96 str. 2 d. atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“;

21) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. liepos 21 d. nutartis civilinėje byloje *L. S. v. Šiaulių Bertyno pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-397/2004, kat. 8.2.2;

22) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. rugsėjo 15 d. nutartis civilinėje byloje *L. K. v. UAB Alprema*, Nr. 3K-3-457/2004, kat. 2.4.3.9;

23) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *I. J. v. Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras*, nr. 3K-3-2008/2004, kat. 2.4.3.12;

24) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje *V. B., R. Ž. v. UAB Panevėžio duona*, Nr. 3K-3-513/2004, kat. 2.4.3.7;

- 25) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *I. P. v. VŠĮ Rokiškio ligoninė*, Nr. 3K-3-669/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2;
- 26) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje *M. B v. Lietuvos veterinarijos akademijos gyvulininkystės institutas*, Nr. 3K-3-462/2005, kat. 11.9.10.7;
- 27) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *Šiaulių lopšelis darželis Trys nykštukai v. I. T.*, Nr. 3K-3-314/2005, kat. 11.9.10.7, 15.3.1;
- 28) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. Lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *L. K. v. AB Lietuvos draudimas*, Nr. 3K-3-532/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.2 (S);
- 29) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2005 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje *M. R. v. AB Klaipėdos kartonas*, Nr. 3K-3-13/2005, kat. 11.9.10.8; 11.10;
- 30) Lietuvos Aukščiausiojo teismo civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje *G. K. v. UAB Baltijos parkai*, Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4;16.2.4 (S);
- 31) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2006 m. Sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11. 9. 10. 8; 15. 4 (S);
- 32) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje *G. Z. v. AB Parex bankas*, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 116.10.1 (S);
- 33) Lietuvos Aukščiausio Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *UAB Sanatorija pušyno kelias v. V. M.*, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8 (S);
- 34) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. rugsėjo 27 d. nutartis civilinėje byloje *R. Ž. v. UAB AJ Šokoladas*, Nr. 3K-3-350/2007, kat. 11.9.10.8; 1.2.11;
- 35) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. liepos 24 d. nutartis civilinėje byloje *B. L. v. UAB Šiauleksa*, Nr. 3K-3-11/2007, kat. 11.9.3 (S);
- 36) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. Ch. v. IDV Meškėnas*, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 15.3.2;

- 37) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje *AB Smiltynės perkėla v. A. M.*, Nr. 3K-3-551/2007, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4; 16.2.4 (S);
- 38) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje *R. B v. Kauno 2-oji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11 (S);
- 39) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. L v. Užsienio reikalų ministerija*, Nr. 3K-3-125/2008, kat. 11.9.10.8 (S);
- 40) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugsėjo 9 d. nutartis civilinėje byloje *V. Z v. UAB Rovasta*, Nr. 3K-3-125/2008, kat. 11.9.10.8; 44.2.4.2 (S);
- 41) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *S. K v. UAB Geotec Baltija*, Nr. 3K-3-93/2008, kat. 15.4 (S);
- 42) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *L. D. v. UAB Verslo sindikato apskaita*, Nr. 3K-3-592/2008, kat. 15.1; 15.3.2; 15.4 (S);
- 43) Vilniaus apygardos teismo, civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *S. Z v. Kultūros paveldo departamentas*, Nr. 2A-1027-340/2008;
- 44) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *L. V. v. UAB Žvėryno klinika*, Nr. 3K-3-153/2009, kat. 14.4; 15.3.1; 15.4 (S);
- 45) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2009 m. gegužės 19d nutartis civilinėje byloje *A. N. v. Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija*, Nr. 3K-3-233/2009, kat. 15.3.1 (S);
- 46) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. SB Volungėlė*, Nr. 3K-3-448/2009, kat. 1;
- 47) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *D.C. v. VŠĮ Alytaus sporto ir rekreacijos centras*, Nr. 3K-3-393/2009, kat. 11.9.10.7; 11.11 (S);
- 48) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje *T. B. v. UAB Tokvila*, nr. 3K-3-305/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2;
- 49) Lietuvos Aukščiausiojo teismo civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB Interbolis v. VĮ Registrų centras*, Nr. 3K-3-155/2010, kat. 114.8.2 (S);

- 50) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje *E. L. L. v. AB Klaipėdos kartonas*, Nr. 3K-3-563/2010, kat. 11.7.4; 11.9.1; 11.9.10.8 (S);
- 51) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje *R. D. v. UAB Putokšnis*, Nr. 3K-3-303/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 114.11 (S);
- 52) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 29 d. nutartis civilinėje byloje *Nordea Bank Finland Plc Lietuvos skyrius v. H.Š.*, 3K-3-563/2011, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8; 15.4; 15.5 (S);
- 53) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. Balandžio 18d. nutartis civilinėje byloje *S. K. v Re vera*, Nr. 3K-3-172/2011, kat. 11.9.10.8 (S);
- 54) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje *G. K. R. v. 641-oji daugiabučių namų savininkų bendrija*, Nr. 3K-3-93/2011, kat. 11.9.10.8; 114.11 (S);
- 55) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje *G. V. v. UAB Alstom power*, Nr. 3K-3-350/2011 (S), kat. 11.9.10.8; 11.10; 14.3.8; 14.3.13;
- 56) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje *V. A. v. VŠĮ Alytaus sporto ir rekreacijos centras*, Nr. 3K-3-226/2011, kat. 15.3.2 (S);
- 57) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje *V. B. v. UAB Gintarinis vairas*, nr. 3K-3-296/2011, kat. 11.9.10.8;
- 58) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje *E. P. v. UAB Nemuno vaistinė*, nr. 3K-3-57/2011, kat. 11.9.10.8, 15.3.2;
- 59) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje *O. L. v UAB Saurida* Nr. 3K-3-182/2012, kat. 11.9.10.8; 114.11 ;
- 60) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. gegužės 30 d. nutartis *UAB Lukoil Baltija v. R. Š.*, Nr. 3K-3-263/2012, kat. 15.3.3;
- 61) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *S. A. A v. Lietuvos edukologijos universitetas*, Nr. 3K-3-562/2012, kat. 11.9.10.8; 15.3.2 (S);
- 62) Lietuvos Aukščiausiojo teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. Vasario 21 d. Nutartis civilinėje byloje *AB Druskininkų autobusų parkas v. A. U.*, Nr. 3K-3-47/2012, kat. 15.3.2 (S);

- 63) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje *G. V. v. UAB Jurby water tech*, Nr. 3K-3-350/2012, kat. 11.9.10.8; 11.10; 15.3.2; 15.4; 114.11 (S);
- 64) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje *N. B v. AB Puntukas*, Nr. 3K-3-117/2012, kat. 11.9.10.8;
- 65) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *N. S. V. ŽŪB Litbera*, Nr. 3K-3-138/2012, kat. 4.3; 11.9.10.8; 15.3.2;
- 66) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. P., S. Ž v. AB Lietuvos geležinkeliai*, Nr. 3K-3-445/2012, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 114.11 (S);
- 67) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB Einhell Balticum v. V. N.*, Nr. 3K-3-265/2012, kat. 11.9.10.8; 11.10; 14.4; 15.3.2; 105; 114.11 (S);
- 68) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje *S. B. v. SIA Bodybalt*, Nr. 3K-3-213/2012, kat. 1.2; (S) 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4; 44.2.4.2; 114.4; 114.11; 123.7; 123.9;
- 69) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje *R. K. v. UAB Euro sofa*, Nr. 3K-3-440/2012, kat. 1.2;
- 70) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje *V. B., J. S., v. AB Lietuvos geležinkeliai*, nr. 3K-3-98/2012, kat. 11.9.10.8; 114.11;
- 71) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2012 balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. VŠĮ Karoliniškių poliklinika*, nr. 3K-3-201/2012, kat. 11.9.10.8, 14.5; 121.21;
- 72) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje *S. P. G. v. Ignalinos atominė elektrinė*, Nr. 3K-3-107/2013, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 114.9.1; 114.11 (S);
- 73) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2014 m. spalio 17 d. nutartis *N. T. v. Utenos vaikų lopšelis darželis Šaltinėlis*, Nr. 3K-3-442/2014, kat. 11.9.10.8 (S);
- 74) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2015 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *B. R., A. K., S. J. V. UAB Saurida*, Nr. 3K-3-321-915/2015, kat. 15.3.2; 16.3; 18.4;

- 75) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2015 m. balandžio 24 d. nutartis civilinėje byloje *L. B. v. UAB Otarus*, Nr. 3K-3-244-313/2015, kat. 11.9.10.8 (S);
- 76) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje *UAB Auto Express v. I. B. ir UAB Tirola*, Nr. 3K-7-6-706/2016, kat. 44.5.2.17

4. Kita praktinė medžiaga

- 77) Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis. Darbo kodekso projektas. 2015. Prieiga per internetą: <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>;
- 78) Adomėnienė A., Darbo sutarties nutraukimas su nėščia moterimi ar darbuotoju, auginančiu vaiką (vaikus) iki trejų metų [Interaktyvus], [žiūrėta 2015 gruodžio 26d], prieiga per internetą: <http://www.manager.lt/blog/articles/view/darbo-sutarties-nutraukimas-su-nescia-moterimi-ar-darbuotoju-auginanciu-vaika-vaikus-iki-treju-metu>;
- 79) Bagdanskis T., Teismų praktikos kaip darbo teisės šaltinio taikymo problemos [Interaktyvus], [žiūrėta 2016 vasario 23 d], prieiga per internetą: http://www.dtakademija.lt/netcat_files/File/Tomas%20BagdanskisTeismu%20praktikos%20kaip%20darbo%20teises%20saltinio%20taikymo%20problemos.pdf;
- 80) Boso valanda su S. Jovaišu: T. Bagdanskis apie aistras dėl naujojo Darbo kodekso [Interaktyvus], [žiūrėta 2016 kovo 10 d], prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/video/laidos/boso-valanda-su-s-jovaisu/boso-valanda-su-s-jovaisu-t-bagdanskis-apie-aistras-del-naujojo-darbo-kodekso.d?id=70491614>;
- 81) DAVIDAVIČIUS H., Neblaivaus darbuotojo nušalinimas nuo darbo [Interaktyvus], [žiūrėta 2016 kovo 4 d], prieiga per internetą: <http://www.vakarai.lt/article.php?id=143>.

SANTRAUKA

Darbuotojui už darbo drausmės pažeidimus kyla drausminė atsakomybė. Darbo drausmės užtikrinimą įstaigoje reglamentuoja atskiras darbo drausmės institutas įtvirtintas Darbo kodekso skyriuje „Darbo drausmė“. Darbo drausmės pažeidimas suprantamas kaip darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Darbuotojui itin šiurkščiai pažeidus darbo tvarką, darbo drausmės pažeidimas kvalifikuotinas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu už kurį darbuotojui gresia griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Atleidimas iš darbo gali būti taikomas už vieną šiurkštų darbo pareigų pažeidimą arba už du darbo pareigų pažeidimus per dvylika mėnesių, jei už pirmąjį buvo taikyta drausminė nuobauda – pastaba arba papeikimas. Dėl atleidimo iš darbo kyla nemažai ginčų ir darbuotojai savo pažeistas teises gina kreipdamiesi į teismus. Todėl itin reikšminga nagrinėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką susiformavusią dėl atleidimo iš darbo teisėtumo.

Darbo kodekso 235 str. 2 d. nurodytas nebaigtinis sąrašas atvejų kuomet veika kvalifikuotina šiurkščia. Toks sąrašas praktikoje sukelia nemažai vertinimo ir interpretavimo problemų, todėl pirmoje darbo dalyje ne tik atskleidžiamos darbo drausmės pažeidimo bei šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratos, išsamiai nagrinėjama šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtis, bet ir nagrinėjamos darbo drausmės pažeidimo pasekmės bei nuobaudų skyrimo tvarka.

Antroje dalyje nagrinėjami atvejai kuomet pažeidimas laikytinas šiurkščiu bei analizuojama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, darbuotojui šiurkščiai pažeidus darbo drausmę. Atskleidžiama pagal kokius požymius veika vertintina itin šiurkščia, pagal kokius kriterijus darbo pareigų pažeidimą galima laikyti šiurkščiu. Taip pat analizuojama pagal kokius kriterijus darbuotojas gali būti atleistas už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.

Trečioje dalyje, pasitelkiant lyginamosios analizės metodą nagrinėjamas naujasis Darbo kodekso projektas, kuris kaip tikėtina bus priimtas artimiausiu metu.

SUMMARY

Employees are subject to disciplinary liability for discipline violations. Labour discipline enforcement in the institution is ensured by the separate labour discipline institute established in the “Labour Discipline” section of the Labour Code. Violation of labour discipline is understood as failure to comply with the job duties in part or in full for the employee's fault. If the employee is in serious breach of the rules of procedure, the violation of labour discipline is qualified as a gross breach of work duties for which the employee is subject to the most severe disciplinary sanction – dismissal from work. Dismissal can be applied for one gross breach of labour duties or for two breaches of labour duties within twelve months if the first breach was punished by a disciplinary penalty – an admonition or reprimand. Dismissal raises a number of disputes and employees defend their violated rights by going to court. It is therefore extremely important to examine the case law of the Lithuanian Supreme Court on the legality of dismissal.

Article 235 part 2 of the Labour Code contains the non-exhaustive list of cases where the offense can be classified as gross breach. Such a list causes a number of evaluation and interpretation problems in practice, therefore, the first part of the paper not only discusses the concept of the violation of labour discipline and gross breach of work duties but also presents a thorough analysis of the composition of the gross breach of work duties, consequences of the violation of labour discipline and procedure of penalties.

The second part deals with the cases where the breach is considered a gross breach of work duties and analyses the case law of the Lithuanian Supreme Court on the legality of dismissal, in case of gross violation of labour discipline by the employee. The work describes the features according to which the offense is classified as a gross breach, and the criteria according to which the violation can be considered a gross breach of labour discipline. It is also analyses the criteria based on which the employee can be dismissed for gross breach of work duties.

The third part, using the comparative method of analysis, examines the new draft Labour Code, which is likely to be adopted in the near future.