

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra

Gintarės Adomikaitytės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas
Drausminės nuobaudos ir jų skyrimo tvarka

Vadovas: Lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas
Recenzentas: Lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2011

Turinys

Įvadas	2
1. Drausminės nuobaudos samprata	4
1.1. Darbo drausmės užtikrinimo ypatumai ir raida Lietuvoje	4
1.2. Drausminių nuobaudų skyrimo pagrindai	8
1.3. Drausminių nuobaudų rūšys	13
2. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka	15
2.1. Patikrinimas ar yra drausmės pažeidimas	15
2.2. Darbuotojo pasiaiškinimas prieš skiriant drausminę nuobaudą	23
2.3. Drausminių nuobaudų parinkimo tvarka	27
2.4. Drausminių nuobaudų skyrimo taisyklės	37
3. Darbo ginčų dėl drausminės nuobaudos nagrinėjimo procedūros specifika	42
Išvados.....	54
Literatūros sąrašas.....	57
Santrauka.....	63
Summary.....	64
Priedas.....	65

Ivadas

Kiekvienas visuomenėje gyvenantis žmogus turi laikytis drausmės, gyventi ir dirbti taip, kad nebūtų pažeidžiamos kitų žmonių teisės. Darbo teisiniai santykiai – tai savanoriškas teisinis darbuotojo ir darbdavio ryšys, įpareigojantis darbuotoją reguliariai atlikti sulytą darbo funkciją bendrame darbo procese, paklūstant darbovietės vidaus tvarkai, o darbdavys įsipareigoja mokėti darbuotojui darbo užmokestį ir sudaryti darbo sąlygas, nustatytas įstatymuose, darbo ir kolektyvinėse sutartyse. Darbo santykiuose žmonių teises saugo ir gina darbo teisės nuostatos ir įstatymai, kurių laikytis ir jų nepažeisti ne tik kiekvieno darbuotojo bet ir darbdavio pareiga. Vienas iš svarbiausių darbo teisės uždavinių – tai ne tik sąlygų, reikalingų gamybiniam ir pakankamai efektyviam darbui, sudarymas,¹ bet ir darbuotojų ir darbdavių teisių ir pareigų vienas kitų atžvilgiu apibrėžimas.

Bet kokio darbo būtina sąlyga yra darbo drausmė. Šiuolaikinėmis sąlygomis darbo drausmės laikymasis yra pagrįstas ne tik organizacine, socialine, bet ir ekonomine prasme drausmė yra būtina normalaus visuomenės egzistavimo sąlyga, kitaip sakant, visuotinė drausmė palaiko vyraujančius visuomeninius santykius ir visų pirma, ekonominius.² Darbdavys samdydamas darbuotoją, siekia gauti pelną iš jo veiklos rezultatų ir, jeigu jis nesugeba įvesti reikiamą darbo drausmę, gali patirti ne tik moralinių, bet ir materialinių nuostolių. Darbuotojas savo ruožtu, būdamas suinteresuotas išsaugoti darbo vietą ir darbo užmokestį, pirmiausia privalo laikytis visiems darbo procese nustatytos tvarkos.³ Darbo drausmė suprantama kaip teisės aktai apibrėžiantys darbuotojų ir darbdavių pareigas, darbo tvarkos taisykles, darbdavio taikomus paskatinimus ir drausminę atsakomybę. Kiekviena įmonė, įstaiga ar organizacija yra atsakinga už darbo tvarkos nustatymą, kuri apibrėžiama darbo tvarkos taisyklėmis, kuriomis užtikrinama darbo tvarka. Darbdavys ir administracija organizuoja darbuotojų darbą, laikantis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų. Darbo tvarkos taisykles darbdavys turi suderinti su darbuotojų atstovais. Be to, darbuotojai turėtų vadovautis ne tik bendraisiais ir vietiniais teisės aktais, įgyvendindami teises bei pareigas – bendro gyvenimo taisyklių gerbimas, sąžiningos veiklos, protingumo,

¹ ГЛАЗИРИН, В. В. *Трудовое право России: учебник для вузов*. Москва: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. Р.222.

² КИСЕЛЕВ, И. Я. *Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов*. - Москва: НОРМА - ИНФРА, 1998. Р. 101.

³ ČIOČYS P., *Teisės pagrindai*. Vilnius; VVK leidykla, 2002, p.254.

sąžiningumo bei teisingumo principų laikymasis bei nepiktnaudžiavimas turimomis teisėmis yra sudėtinė teisinės sistemos dalis.⁴

Nagrinėjamos temos aktualumas. Vienas iš populiariausių darbo drausmės užtikrinimo būdų yra drausminių nuobaudų skyrimas už darbo drausmės pažeidimus. Dažni darbo ginčai tarp darbuotojų ir darbdavių, susiję su drausminių nuobaudų taikymu parodo šios darbo temos aktualumą. Todėl neabejotinai drausminių nuobaudų taikymo klausimas yra viena didžiausių problemų darbo teisės dalyvių tarpusavio santykiuose. Taip pat paminėtina, kad po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo darbo ginčų nagrinėjimo procedūros mažai pasikeitė, todėl diskutuotinas ir darbo ginčų dėl drausminių nuobaudų nagrinėjimo darbo ginčų komisijose efektyvumo bei organizavimo klausimas.

Darbo originalumas pasireiškia tuo, kad darbe ne tik pateikiama teorinė bei praktinė drausminių nuobaudų skyrimo analizė, bet ir iškeliama bei analizuojamos pagrindinės problemos bei klausimai, susiję su drausminių nuobaudų parinkimu, skyrimu bei panaikinimu. Darbas taip pat originalus ir tuo, kad jame detaliai analizuojamos visos drausminės nuobaudos skyrimo stadijos – nuo išsiaiškinimo, ar yra pagrindas skirti drausminę nuobaudą iki ginčų dėl drausminės nuobaudos nagrinėjimo ypatumų bei drausminės nuobaudos panaikinimo.

Pagrindinis šio darbo tikslas – remiantis darbo drausmę apsprendžiančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso normomis, reglamentuojančiomis drausmines nuobaudas, teismų praktika bylose dėl drausminių nuobaudų taikymo, kita mokslinė literatūra, ištirti drausminių nuobaudų skyrimo tvarką teoriniu bei praktiniu aspektu. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į temos turinį ir privalomą darbo apimtį, darbe nagrinėjamos drausminės nuobaudos pagal bendrąją drausminę atsakomybę, tarnybinę (specialiąją) atsakomybę išskiriant tik kai kuriose darbo dalyse.

Darbo metodai:

- Dokumentų analizės – naudojamas analizuojant įstatymus, bei kitus teisės aktus, susijusius su darbo tema;
- Istorinis – darbe naudojamas išsiaiškinti istorinius drausminių nuobaudų aspektus ir sampratą;
- Lyginamasis – padeda atskleisti darbdavių ir darbuotojų tarpusavio teises ir pareigas;

⁴ DAMBRAUSKIENĖ, A.; AUTORIŲ KOLEKTYVAS. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2008, p. 264.

- Sisteminės analizės – naudojamas ištirti sisteminius ryšius tarp Darbo kodekso bei su juo susijusių norminių teisės aktų, reglamentuojančių drausminių nuobaudų skyrimo tvarką;
- Loginės analizės – padeda apibendrinti ir padaryti išvadas;

Tyrimo objektas šiame darbe yra drausminių nuobaudų parinkimo, paskyrimo bei panaikinimo reglamentavimas Lietuvos norminiuose teisės aktuose, teismų praktikos bei mokslininkų darbuose iškelta problematika.

Magistro darbo sandara. Darbo sudaro trys pagrindinės dalys. Pirmoje dalyje trumpai aptariama drausminių nuobaudų raida ir ypatumai Lietuvoje, drausminių nuobaudų rūšys ir pagrindai. Antroje dalyje analizuojama drausminių nuobaudų skyrimo tvarka. Čia detaliai apžvelgiamos pagrindinės taisyklės, kurių privalo laikytis darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą. Trečioje dalyje apžvelgiama ginčų dėl drausminių nuobaudų paskyrimo nagrinėjimo tvarka, bei trumpai aptariama tokių ginčų nagrinėjimo praktika Lietuvos Aukščiausioje teisme.

1. Drausminės nuobaudos samprata

1.1. Darbo drausmės užtikrinimo ypatumai ir raida Lietuvoje

Iki 1918 metų vasario 18 dienos pirmieji drausminių nuobaudų pasireiškimai Lietuvoje įvardijami ir Lietuvoje galiojusiuose Rusijos imperijos įstatymuose. Jau tada pagal tuo metu galiojusį Darbininkų samdymo pramonėje įstatymo⁵ 143 str. už netinkamą darbą, pravaikštą ir tvarkos pažeidimus darbuotojai galėjo būti baudžiami piniginėmis baudomis.

Tarpukario metu darbo santykiams reguliuoti Lietuvoje nebuvo vientisų, kodifikuotų darbo įstatymų, todėl neapsieita ir be spragų, kurioms užpildyti buvo naudojamos bendrosios civilinės teisės normomis bei iš carinės Rusijos perimti įstatymai.

Tik prasidėjus sovietinei okupacijai darbo teisė visiškai atsiskyrė kaip atskira teisės šaka. 1940 m. buvo galutinai panaikinta privatinė nuosavybė, o Lietuva inkorporuota į Sovietų Sąjungą. Darbininkų ir tarnautojų santykiams reguliuoti nuo 1940 m. gruodžio 1 d. imtas taikyti Rusijos Tarybų Federacinės Socialistinės Respublikos

⁵ Свод Законов Российской Империи. Том XI, Часть II. Prieiga per internetą: <http://civil.consultant.ru>, žiūrėta 2011-03-02.

darbo įstatymų kodeksas, išleistas dar 1922 metais. Darbo drausmės reguliavimas keitėsi keičiantis ir visuomeniniams, ir politiniams procesams.⁶

1972 m. birželio 18 dieną Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos, tuo metu priklausančios Tarybų Sąjungai, Aukščiausioji Taryba patvirtino Darbo įstatymų kodeksą⁷, kurio X skyriuje „Darbo drausmė“ nurodoma, kad darbininkai ir tarnautojai turi laikytis darbo drausmės, kuri užtikrinama sąmoninga pažiūra į darbą, įtikinėjimo metodu, skatinimu už darbą, bei drausminio ir visuomeniniu poveikio priemonių taikymu. Tarybiniais laikais, drausminė nuobauda buvo apibrėžiama kaip drausminio poveikio priemonė, skiriama kaltajam darbuotojui už darbo drausmės pažeidimą⁸, už kuriuos Darbo įstatymų kodekse buvo numatytos nuobaudos, skiriamos per 1 mėnesį nuo tos dienos, kai paaiškėjo nusižengimas.

Pagal 158 straipsnį nusižengimą padariusiam darbuotojui buvo skiriama pastaba, papeikimas, griežtas papeikimas, perkėlimas į mažiau apmokamą darbą iki trejų mėnesių arba į žemesnes pareigas tokiam pat laikui arba atleidimas iš darbo⁹. Drausminių nuobaudų skyrimo Darbo įstatymų kodeksas nereguliavo, išskyrus atleidimo iš darbo, todėl administracija, atsižvelgdama į padarytą nusižengimą, kilusių padarinių sunkumą ar kitas aplinkybes, drausminio nusižengimo atveju galėjo taikyti bet kurią drausminę nuobaudą. Tik atleidimas iš darbo pagal 42 straipsnio 3 dalį galimas, kai darbininkas ar tarnautojas be svarbių priežasčių sistemingai nevykdo pareigų, jam pavestų pagal darbo sutartį ar vidaus darbo tvarkos taisyklės, jei darbininkui ar tarnautojui pirmiau buvo skirtos drausminės arba visuomeninės nuobaudos ir 4 dalį, kai darbininkas ar tarnautojas padaro pravaikštą be svarbių priežasčių (įskaitant ir pasirodymą darbe neblaivaus). Šią drausminę nuobaudą administracija galėjo taikyti tik už sistemingus darbo drausmės pažeidimus. Kaip alternatyva drausminėms nuobaudoms Darbo Įstatymo Kodekso 156 straipsnio komentare pateikiamos papildomos priemonės, kurias gali taikyti administracija darbo drausmės stiprinimu: susivienijimų, įmonių, organizacijų vadovai, profesinės sąjungos privalo sugriežtinti drausminį ir materialinį poveikį piktybiškiems pažeidėjams: nesuteikinti jiems lengvatinių kelialapių į sanatorijas ir poilsio namus, perkelti juos eilėje gyvenamajam plotui gauti, pakeisti kasmetinių atostogų laiką į mažiau jo pageidaujamą bei taikyti kitas poveikio priemones.¹⁰

⁶ AUTORIŲ KOLEKTYVAS., *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 311.

⁷ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

⁸ KEINA, K. *Darbininkų ir tarnautojų drausminė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1986, p. 24;.

⁹ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

¹⁰ AUTORIŲ KOLEKTYVAS. Lietuvos Tarybų Socialinės Respublikos darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Minties leidykla, 1988., p.255.

Taip pat pagal 166 straipsnį administracija turėjo teisę neskirti drausminės nuobaudos, o perduoti klausimą dėl darbo drausmės pažeidimo svarstyti draugiškajam teismui arba visuomeninei organizacijai. Su darbo drausmės pažeidimu susijusius klausimus nagrinėdavo draugiškasis teismas, kuris už darbo drausmės pažeidimus galėjo skirti tokias poveikio priemones: 1) įpareigoti viešai atsiprašyti nukentėjusįjį arba kolektyvą; 2) pareikšti draugišką įspėjimą; 3) pareikšti viešą pasmerkimą paskelbiant arba nepaskelbiant spaudoje; 5) pasiūlyti organizacijos vadovui perkelti drausmės pažeidėją į mažiau apmokamą darbą arba į žemesnes pareigas; 6) pasiūlyti organizacijos vadovui pagal galiojančius darbo įstatymus atleisti darbuotoją, atliekantį auklėjimo funkcijas arba dirbantį darbą, susijusį su tiesiogine pinigų arba prekių vertybių apyvarta, jeigu, atsižvelgęs į padarytų nusižengimų pobūdį, pripažins, kad darbuotojui negalima patikėti toliau dirbti šį darbą.¹¹

Darbo pažeidimo klausimus taip pat turėjo teisę svarstyti ir darbo kolektyvai, kurie pagal Teisės pažeidimų profilaktikos tarybų darbo kolektyvuose nuostatus¹² turėjo užkirsti kelią valstybinio ir visuomeninio turto grobimams, siekti sudaryti nepakantumo aplinką darbo drausmės pažeidėjams, skirti kolektyvo nariams už darbo drausmės pažeidimą visuomenines nuobaudas, padėti auklėti kolektyvo narius, kad jie laikytųsi įstatymų ir gerbtų socialistinio bendrojo gyvenimo taisyklės, nesitaikstyti su girtavimu, chuliganizmu, gobšavimu ir kitais komunistinės moralės antipodais, dalyvauti teisės pažeidimų profilaktikos darbe, rūpintis teisės pažeidimus padariusių asmenų perauklėjimu. Išnagrinėjęs darbo drausmės pažeidimą, darbo kolektyvas darbuotojui galėjo paskirti visuomeninę nuobaudą: draugišką pastabą arba viešą papeikimą. Darbo kolektyvas taip pat galėjo teikti administracijai pasiūlymus dėl kitokios drausminės priemonės pritaikymo.

1978 metų Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Konstitucijoje¹³ darbo drausmės laikymasis skelbiamas konstitucine darbuotojų pareiga. Konstitucijos 58 straipsnyje sakoma, kad kiekvieno darbingo Lietuvos TSR piliečio pareiga ir garbės reikalas – sąžiningai dirbti jo pasirinktoje visuomenei naudingos veiklos srityje, laikytis darbo drausmės.

¹¹ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; ir NEKROŠIUS, I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990, p.225.

¹² Teisės pažeidimų profilaktikos tarybų darbo kolektyvuose nuostatai. Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios, 1985, N r. 31-338

¹³ Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos Konstitucija. Vilnius: Mintis, 1978.

Atkūrus nepriklausomybę Lietuva be kitų teisės šakų turėjo reformuoti ir darbo teisę. Dėl politinių ir kitų priežasčių darbo įstatymai buvo dažnai keičiami, taip neišvengiant jų tarpusavio nesuderinamumo. Jie galiojo kartu su 1972 metų Darbo įstatymų kodeksu, kuriame po Nepriklausomybės atkūrimo buvo padaryta dešimt pakeitimų. Tačiau pagrindinio darbo teisę reglamentuojančio įstatymo turinys nepakito, pasikeitė tik pavadinimas. Jo pavadinimas buvo pakeistas į Lietuvos respublikos darbo įstatymo kodeksą. Tokia situacija skatino keisti požiūrį į darbo teisės reguliavimą ir galiausiai pasirinkti teisės kodifikavimą kaip optimalią priemonę, norint turėti darnią, tarpusavyje sąveikaujančią ir neprieštaraujančią darbo teisės sistemą.¹⁴ Po keturių Darbo kodekso projektų pateikimo ir ilgų nesutarimų, 2002 metų birželio 4 dieną Seime galiausiai buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹⁵ (toliau - Darbo kodeksas), kuris apjungė pagrindinius Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktus bei Europos socialinės chartijos nuostatas. Taip pat naujajame Darbo kodekse buvo įgyvendintos socialinės partnerystės idėjos. Jis tapo pagrindiniu darbo santykius reguliuojančiu įstatymų rinkiniu, skirtas sureguliuoti šalių teisių ir pareigų įgyvendinimą, vykdymą ar atsakomybę už jų nesilaikymą.

Naujajame Darbo kodekse nėra pateikta darbo drausmės sąvoka, o tik pasakoma, kaip darbo drausmė užtikrinama, kokios darbuotojų ir darbdavių pareigos, kas laikoma darbo drausmės pažeidimu, kaip ir kada taikomos drausminės nuobaudos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas darbo drausmę apibrėžia taip: „Darbo drausmė suvokiama kaip visuma teisės normų, nustatančių vidaus darbo tvarką, darbuotojų darbines 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 sutarties“.¹⁶

Darbo drausmei reglamentuoti skirtas XVI skyrius, kuriuo remiantis drausminė atsakomybė atsiranda darbuotojams, jei jie nevykdo ar netinkamai vykdo darbo pareigas dėl darbuotojo kaltės. Tai ir yra pagrindas taikyti drausmines nuobaudas, kurį analizuosime kitoje šio darbo dalyje.

¹⁴ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, p.15.

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁶ 2004 m. liepos 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje L. S. v. Šiaulių Beržyno pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-397/2004, kat. 8.2.2.

1.2. Drausminių nuobaudų skyrimo pagrindai

Darbo kodekso 228 straipsnis reikalauja, kad darbuotojai dirbtų dorai ir sąžiningai, laikytųsi darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdytų teisėtus darbdavio ir jo administracijos nurodymus, darbo normas, laikytųsi technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausotų darbdavio turtą. Darbuotojo pareigos pagal atliekamo darbo profesiją, specialybę, kvalifikaciją yra konkretizuojamos jo pareiginėje instrukcijoje (nuostatuose, aprašyme), darbo reglamente, saugos darbe instrukcijose ir kituose tokio pobūdžio norminiuose aktuose, su kuriais darbuotojas turi būti supažindintas jau priimant jį į darbą. Šių pareigų nevykdymas užtraukia darbuotojui drausminę atsakomybę.

Darbo teisės doktrinoje darbo drausmė suprantama objektyviaja ir subjektyviaja prasme. Objektyvioji darbo drausmė- tai visuma taisyklių, nustatančių darbo tvarką darbovietėje, darbuotojo, darbdavio ir administracijos pareigas, darbuotojų skatinimo, drausminio poveikio priemonių skyrimo tvarką, drausminės atsakomybės pagrindus. Subjektyvioji darbo drausmė- tai atskiros darbuotojo įsipareigojimas vykdyti visus teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus bei laikytis kitų teisės aktų reikalavimų.

Teisės doktrinoje darbo drausmė turi kelis aspektus ir suprantama kaip: 1. darbo teisės institutas, teisės normų, reglamentuojančių darbo drausmę, visuma, 2. kolektyvinis darbo organizavimo principas, 3. darbo teisės principas, 4. teisinio darbo santykio turinio elementas (darbuotojo paklusimas nustatytai darbovietėje darbo tvarkai), 5. konkretus darbuotojo elgesys (jo pareigingumas, laikymasis nustatytų elgesio taisyklių).¹⁷

Pagal pobūdį teisės pažeidimai skirstomi į materialius ir formalius; materialus teisės pažeidimas yra toks, kuris sukelia jutimiškai apčiuopiamą žalą. kito asmens (fizinio ar juridinio) teisėms; formalus yra tada, kai pažeidžiama pati teisinė tvarka — sukeliamas ne pati reali žala, o tik grėsmė tokiai žalai atsirasti (vairuotojas viršijo leistiną greitį).¹⁸

Drausminė atsakomybė yra taikoma darbo drausmei užtikrinti. Kaip teisinės atsakomybės forma ji atsiranda drausmės pažeidimo pagrindu. Darbo pažeidimui yra būdingi tokie elementai: subjektas, objektas, objektyvioji pusė ir subjektyvioji pusė. Darbo drausmės pažeidimas yra tada, kai vienu metu yra visi šie elementai.¹⁹

¹⁷ NEKROŠIUS I.; BUŽINSKAS G.; DAVULIS T.; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, II tomas. - Vilnius: Justitia, 2004, p. 317.

¹⁸ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p.348.

¹⁹ AUTORIŲ KOLEKTYVAS. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius, Justitia, 2004, p.381.

Pagal Darbo kodekso 236 str. drausminė atsakomybė gali būti taikomas tik darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui. Darbo pažeidimo subjektu laikomas prasižengęs darbuotojas, kuris turi būti tokio amžiaus, koks yra būtinas priimant į darbą. Pagal Darbo kodekso 13 straipsnį darbuotojas turi turėti teisinį veiksnumą ir teisnumą. Darbo teisėje darbuotojas darbinį teisnumą ir veiksnumą įgyja vienu metu ir juos galima apibrėžti kaip asmens gebėjimą įgyti ir savo veiksmais įgyvendinti darbinės teisės ir pareigas²⁰. Antras subjektas - įmonė, įstaiga ar organizacija, kurioje dirba nusižengęs darbuotojas, nes drausminės atsakomybės santykiai galimi tik tarp dviejų darbo sutarties subjektų, darbuotojo ir darbdavio. Darbo Kodekse darbdaviu yra laikoma pati įmonė, įstaiga, organizacija ar kitokia organizacinė struktūra turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą, o šių subjektų vadovai ir kiti įgalioti asmenys yra ne darbdaviai, o darbdavių atstovai, turintys savarankiškas teises ir pareigas darbo santykiuose.²¹

Drausminė atsakomybė gali būti tik individuali ir drausminės atsakomybės taikymas nesiejamas su darbdavio turtinės padėties atstatymu. Tai pažymėjo ir Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų kolegija, priimdama sprendimą, kuriuo buvo patenkintas ieškovės V.B. skundas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu tuo pagrindu, jog nebuvo nustatyta, kuri konkrečiai pardavėja savo veiksmais prisidėjo prie pažeidimo ir nuostolių darbdaviui padarymo.²² Pats teisės pažeidimo faktas atitinkamais atvejais gali paaiškėti ir nežinant, kuris konkrečiai darbuotojas kaltas dėl teisės pažeidimo, tačiau kol konkretus darbo drausmės pažeidimą padaręs darbuotojas nėra nustatytas, drausminės atsakomybės taikymas (drausminės nuobaudos skyrimas) yra negalimas.²³

Darbo pažeidimo objektas yra darbdavio patvirtintos darbo tvarka, nustatyta darbo teisės normomis. Darbo tvarkos taisyklėse ir kituose čia nurodytuose norminiuose aktuose akcentuojamos pagrindinės darbinės darbuotojų ir darbdavio teisės, kurios yra glaudžiai tarp savęs susijusios, nes vienos darbo sutarties šalies pareigoms atitinka kitos šalies teisės, o šios teisės ir pareigos paėmus kartu sudaro pagrindinį darbo teisinių santykių turinį.²⁴ Aukščiausiojo Teismo Teisėjų kolegija pasisakė, kad nepriklausomai nuo to, supažindintas darbuotojas su vidaus darbo tvarkos aktais ar ne, sudaryta darbo sutartis įpareigoja darbuotoją būti lojaliu darbdaviui, dirbti dorai, sąžiningai, tausoti

²⁰ NEKROŠIUS, I., et.al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 68.

²¹ TIAŽKIJUS, V. Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba // Naujo Lietuvos Respublikos darbo

kodekso apžvalga. Vilnius: Lietuvos teisėjų mokymo centras, 2003, p. 28.

²² 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V.Balnierė v. UAB "Lietuvos spaudos" Kauno agentūra, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1

²³ 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje N.Mikalauskienė v. Viešoji įmonė Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-143/2002 m, kat. 8.2.1.

²⁴ ČIOČYS P., Teisės pagrindai. Vilnius; VVK leidykla, 2002, p.255.

darbdavio turtą ir neatlikti neteisėtų veiksmų, kurie kenktų darbdavio interesams.²⁵ Tačiau darbuotojo atsisakymas dirbti pasikeitus darbo sąlygoms ar kitomis sąlygomis negali būti laikomas darbo drausmės pažeidimu. Toks nesutikimas laikomas darbo sutarties nutraukimo pagrindu darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės pagal Darbo Kodekso 120 str. 1 dalį. Atitinkamai pagal Darbo kodekso 229 str. darbdavys turi pareigą tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, rūpintis darbuotojų poreikiais. Taip pat ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos²⁶ 48 straipsnis įtvirtina kiekvieno darbuotojo teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą – visų pirma, užtikrindamas, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką – supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymuose ir nuostatuose. Šiuo klausimu Aukščiausiojo teismo teisėjų kolegija yra pasisakiusi, kad darbdavio atstovas, žinodamas, jog ieškovas negali atlikti pagal darbo sutartį sulygto darbo, turi atitinkamai elgtis ir tai įforminti.²⁷ Šios aplinkybės paneigia paskirtų drausminių nuobaudų teisėtumą bei pagrįstumą ir rodo, kad atsakovas neveikė protingai ir sąžiningai.

Objektyviaisiais darbo drausmės pažeidimo požymiais laikomas neteisėtas darbuotojo elgesys, kuris pasireiškia darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu. Nei Darbo kodeksas nei kiti įstatymai nenurodo kas konkrečiai yra laikoma darbo drausmės pažeidimu. Išskyrus tai, kad Darbo kodekso 234 straipsnis numato, kad darbo drausmės pažeidimas – darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Taip pat, remiantis Darbo kodekso 235 straipsniu, darbo drausmės pažeidimu laikomas ir šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Tai toks pažeidimas, kurio metu yra šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ir nustatytai darbo tvarkai. Darbuotojų veiksmai gali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu remiantis Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalimi. Išskiriami tokie šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejai: 1) neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises. Tuo remiantis visi darbuotojai, dirbantys su lankytojais, interesantais privalo vadovautis teisingumo, protingumo, sąžiningumo principais, nediskriminuoti jų dėl rasės, lyties, religijos, pažiūrų ar socialinės padėties; 2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių

²⁵ 2008 m. lapkričio 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje P. G v. UAB „S. K. S.“, Nr. 3K-3-568/2008(S), kat. 11.9.10.8; 15.3.2.

²⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

²⁷ 2009 m. spalio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje E. M. v. V. P. įmonė „Kaimynų veršlas“, Nr. 3K-3-407/2009, kat. 11.7.4; 11.9.10.8; 11.10; 14.3.4 (S).

atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei (tačiau čia būtina, kad darbuotojas būtų supažindintas su egzistuojančiu komercinių, technologinių, tarnybinių ar valstybinių paslapčių sąrašu pasirašytinai. Tokių paslapčių atskleidimu turi būti laikomi atvejai, kai paslaptis paskelbiama bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės gauti tokią informaciją. Darbuotojas, atskleidęs tokią paslaptį gali būti baudžiamas nepriklausomai nuo to, koku būdu paslaptis buvo atskleista, t.y. ar jis tai padarė turėdamas savanaudiškų tikslų ar per neatsargumą; 3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis; 4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas. Tuo siekiama išvengti atvejų, kai darbuotojai siekia gauti asmeninės naudos, neteisėtų pajamų iš su savo darbu susijusių pareigų atlikimo ir užkirsti kelią korupcijai; 5) moterų ir vyrų lygių teisų pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų; 6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas; 7) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Čia paminėtina, kad visai nebūtina, kad apie tai būtų informuotos kompetetingos institucijos ar iškelta baudžiamoji byla dėl minimų neteisėtų veikų. Tokiu atveju darbdavys, esant tokį pažeidimą, gali įrodinėti bet kokiomis teisėtomis įrodinėjimo priemonėmis; 8) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2006 m. gegužės 12 d. nutarimu Nr. 452 patvirtino Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklės (toliau – Taisyklės). Pagal šias Taisykles neblaivumas (girtumas) yra asmens, apsvaigusio nuo alkoholio, būseną, kai alkoholio koncentracija biologinėse organizmo terpėse – iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose – viršija įstatymuose, Europos Sąjungos teisės aktuose ar šių Taisyklių 3 punkte nustatytą maksimalią leistiną normą. Taisyklių 3 punkte nurodoma, kad asmenų, vairuojančių antžeminio, vandens transporto priemonės, iškvėptame ore, kraujyje, šlapime, seilėse ar kituose organizmo skysčiuose leidžiama maksimali etilo alkoholio koncentracija vairavimo metu yra 0,4 promilės (išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato kitaip)²⁸. Svarbu

²⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonės

pabrėžti, kad nėra reglamentuota, kaip turi būti įforminamas toks darbo drausmės pažeidimas, darbdavys, norėdamas įrodyti darbuotoją buvus darbe neblaivų arba apsvaigusį nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, turėtų surašyti atitinkamą aktą dėl tokio pažeidimo, bei tai patvirtinančius bent bent trejų darbuotojų parodymus, kurie paliudytų pažeidimo faktą. Be abejo, pats geriausias įrodymas tokiu atveju būtų pažyma iš medicinos įstaigų. 9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Tam, kad toks neatvykimas į darbą būtų laikomas šiurkščiu pažeidimu, būtina sąlyga – svarbių priežasčių nebuvimas. Tai išsiaiškinti darbdavys gali, duodamas darbuotojui raštiškai pasiaiškinti; 10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi; 11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Pažymėtina, kad šis pažeidimų, laikomų šiurkščiais, sąrašas nėra laikomas baigtiniu.

Taip pat Darbo kodeksas atskirai išskiria 264 straipsnio 4 dalį, kurioje drausminė atsakomybė darbuotojui reglamentuojama už saugos ir sveikatos, darbų organizavimo ir vykdymo, instrukcijų reikalavimų nesilaikymą ir 35 straipsnio 3 dalis, kuri reglamentuoja drausminę atsakomybę darbuotojui, kuris nepagrįstai atsisako dirbti. Tai liečia tik teisinius darbo santykius. Darbuotojo pažeidimas kitokių pareigų nelaikoma darbo drausmės pažeidimu.

Subjektyviaisiais darbo drausmės pažeidimo požymiais laikoma pažeidimą padariusio darbuotojo kaltė. Tam, kad atsirastų drausminė atsakomybė būtina, kad darbuotojas pažeidimą būtų padaręs kaltai. Lietuvos Aukščiausiojo teismo kolegija yra pasakiusi, kad darbuotojo kaltė nėra preziumuojama, buvus jo kaltą veiką turi įrodyti darbdavys. Darbdavio įrodinėjamos konkrečios aplinkybės turi būti pagrįstos ne formaliais darbuotojo atleidimo darbo trūkumais, o konkrečiu darbo drausmės pažeidimu.²⁹ Kaltę galima apibūdinti kaip darbuotojo psichinį požiūrį į įvykdytus neteisėtus veiksmus ir dėl to atsiradusias pasekmes. Kaltė gali pasireikšti tyčia ar neatsargumu. Dažniau darbo drausmės pažeidimai padaromi dėl darbuotojų neatsargumo, tačiau pasitaiko ir tyčios atvejų. Nežinodamas, koks darbas jam pavestas ir kokios taisyklės nustato darbo atlikimo sąlygas, darbuotojas dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių negali paklusti darbo drausmei, o, nevykdydamas neteisėtų darbdavio nurodymų, darbo drausmės nepažeidžia. Darbdavio veiksmai, prieštaraujantys jo

vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinim“. Valstybės Žinios, 2006.05.18, Nr.: 56, Publ. Nr.: 2000.

²⁹ 2006 m. sausio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S)

pareigoms tinkami organizuoti darbą, užtikrinti darbo drausmę, nepažeisti įstatymų ir darbo sutarties, sąlygoję darbo drausmės pažeidimą, eliminuoja drausminės atsakomybės taikymo darbuotojui galimybę.³⁰ Pagrįstas darbuotojo nubaudimas drausmine tvarka negali būti vertinamas kaip darbdavio neobjektyvumas pažeidimą padariusio darbuotojo atžvilgiu ar siekimas atsikratyti nepageidautinu darbuotoju.³¹

Objektyvieji ir subjektyvieji darbo drausmės pažeidimo požymiai kartu dar yra laikomi drausminės atsakomybės sąlygomis. Darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis 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. Nesant bent vienos iš minėtų sąlygų, drausminės atsakomybės taikymas negalimas. Tuo pačiu minėtos sąlygos parodo, kad drausminė atsakomybė gali būti tik individuali. Darbuotojui teisme ginčijant jam paskirtą drausminę nuobaudą, pareiga įrodyti drausminės atsakomybės sąlygų buvimą tenka darbdaviui.³²

Drausminė atsakomybė skirstoma į bendrąją drausminę atsakomybę ir specialiąją drausminę atsakomybę. Bendroji drausminė atsakomybė – taikoma visiems darbuotojams, jei įstatymai ar kiti norminiai aktai nenumato specialios atsakomybės.

Specialioji atsakomybė taikoma tam tikroms darbuotojų kategorijoms, atsižvelgiant į jų ypatingas darbinės funkcijas, kurių pažeidimas gali sukelti itin sunkias pasekmes visuomenei. Specialioji atsakomybė gali būti nustatyta specialiais norminiais aktais – nuostatais, drausmės statutais, kurie tvirtinami Vyriausybės nutarimu arba įstatymu.

1.3. Drausminių nuobaudų rūšys

Darbo Kodekso 237 str. 1 d. įvardijamos drausminės nuobaudos, kurios gali būti skiriamos už darbo drausmės pažeidimą: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo. Šioje dalyje numatytos drausminės nuobaudos gali būti skiriamos darbuotojams, kuriems numatyta bendroji drausminė atsakomybė. Darbdavys gali skirti tik šiame įstatyme numatytas drausmines nuobaudas, nes kitu atveju, tokia nuobauda gali būti ginčijama

³⁰ 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.Čuprinskas v. viešoji įstaiga „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.

³¹ 2001 m. balandžio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje H.L.Guzevičius v. AB „Algarsa“, Nr. 3K-3-479/2001, kat. 2.4.3.6; 8.2

³² 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V.Balnienė v. UAB "Lietuvos spaudos" Kauno agentūra, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.

teisme, kur teismas tokią nuobaudą turėtų panaikinti, kaip neteisėtą, bet ne pakeisti, nes teismas nuobaudų neskiria, jis yra darbo ginčus nagrinėjantis organas.³³

Pastabą ir papeikimą darbdavys gali skirti savo nuožiūra praktiškai už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą. Taip pat darbdavys neprivalo laikytis drausminių nuobaudų cikliškumo, tai yra nebūtina pirmą kartą skirti pastabą, o paskui – papeikimą, o dar vėliau – atleisti iš darbo. Gali būti papeikimas, o po to atleidimas, gali būti pastaba, o vėliau – atleidimas, gali būti – iš karto atleidimas.

Darbo kodekse nėra reglamentuota, kada skiriama viena iš šių drausminių nuobaudų. Kitaip yra skiriant griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Ją darbdavys gali skirti tik Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose numatytais atvejais: 1. kai darbuotojas nerūpestingai atlieka savo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos; 2. kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senatas nutarime Nr. 45 dėl šių punktų yra pasakęs, kad teismai ne visuomet teisingai taiko teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus. Pasitaiko klaidų kvalifikuojant darbuotojo elgesį darbo drausmės pažeidimu arba šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, aiškinant ir taikant teisės normas, reglamentuojančias šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, drausminės nuobaudos parinkimą, jos skyrimo tvarką, kitas atleidimo iš darbo drausminės nuobaudos taikymo tvarka sąlygas.³⁴

Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Tačiau, jei paskyrus drausminę nuobaudą darbuotojas toliau pažeidžia darbo drausmę, drausminė nuobauda gali būti skiriama pakartotinai.

Drausminė nuobaudos gali būti taikomos kartu su kitų rūšių atsakomybe (pvz., baudžiamąja, administracine). Kai darbuotojas pagrobia darbdaviui priklausančią turtą, įmonės administracija ar jos apsaugos darbuotojai turi teisę sustatyti administracinių teisės pažeidimų protokolą, o po to šis asmuo gali būti patrauktas administracinėn ar baudžiamojon atsakomybėn, ir, nepriklausomai nuo to, jis dar gali būti atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą.

Kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitos drausminės

³³ 2006 m. gruodžio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje L. V. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3K–3–674/2006, kat. 15.3.1; 15.4.

³⁴ LAT teisėjų senato 2004 birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Biuletenis „Teismų praktika“, 2004, Nr. 21.

nuobaudos. Pavyzdžiui LR Valstybės tarnybos įstatymas³⁵ drausminę nuobaudą už tarnybinių nusižengimų papildomai numato ir griežtą papeikimą, o Specialiųjų tyrimų tarnybos statutas³⁶ STT pareigūnams numato dar ir pažeminimą pareigose.

Dar didesnis drausminių nuobaudų ratas numatytas policijos pareigūnams. Vidaus tarnybos statuto³⁷ 26 straipsnis numato, kad už tarnybinius nusižengimus, atsižvelgiant į jų pobūdį, padarymo priežastis, nusižengusiojo kaltės laipsnį, asmenybę, sukeltus padarinius ir kitas aplinkybes, pareigūnui gali būti skiriama viena iš šiame įstatyme numatytų tarnybinių nuobaudų. Skirtumas nuo bendrosios drausminės atsakomybės atvejų skiriamų drausminių nuobaudų – griežto papeikimo skyrimas.

Pareigūnams drausminių nuobaudų teikimus rengia tiesioginiai arba aukštesnieji vadovai. Teikimų nuobaudų skyrimo principus, būdus bei drausminių pražangų tyrimo tvarką, nuobaudų taikymo ir jų panaikinimo tvarką, taip pat vadovų teises šiais klausimais nustato Vidaus reikalų ministras. Taip pat vidaus reikalų sistemoje yra garbės teismas, kuris nagrinėja pareigūnų nusižengimus tarnybinės etikos principams, garbei, orumui ar geram vardui.

2. Drausminių nuobaudų skyrimo tvarka

2.1. Patikrinimas ar yra drausmės pažeidimas

Dėl nuolat kintančios ekonominės ir socialinės situacijos, vis naujų santykių šiose srityse atsiradimo įstatymais nėra įmanoma sureguliuoti visų darbo santykių subjektų veiksmų. Dėl šios priežasties įstatymų leidėjas yra nustatęs normas – principus, užtikrinančius tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų vykdymą, atsižvelgiant ne tik į dabar egzistuojančius darbo teisinius santykius, bet ir į jų dinamiką. Pagrindiniai darbo santykių reglamentavimo principai nurodyti Darbo Kodekso 35 straipsnio 1 dalyje. Jie nenustato konkrečių darbo santykių subjektų elgesio taisyklių, tačiau įtvirtina bendruosius pradmenis ir idėjas, t. y. kad darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, nepažeisti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų.³⁸

³⁵ Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr.: 66 -2130.

³⁶ Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 38-1656.

³⁷ Lietuvos Respublikos Vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927.

³⁸ 2008 m. spalio 14 d LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. B. v. VŠĮ Kauno 2-osios klinikinė ligoninė, 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11 (S)

Darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis 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. Nesant bent vienos iš minėtų sąlygų, drausminės atsakomybės taikymas negalimas.³⁹ Tuo remiantis drausminė nuobauda konkrečiam darbuotojui gali būti skiriama tik tokiu atveju, jei jis padarė drausmės pažeidimą. Įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų bendrojo pobūdžio pareigos aprašytos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, darbo sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse ar kituose lokaliniuose teisės aktuose. Darbuotojas privalo žinoti darbo pareigų turinį, jų įgyvendinimo tvarką ir sąlygas, nustatytas įmonės, įstaigos, organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklėse, ir jų pažeidimas yra pagrindas darbuotojo drausminei atsakomybei atsirasti.⁴⁰ Viena iš sąlygų darbo drausmei atsirasti yra darbo drausmės pažeidimas, kuris pasireiškia darbuotojo neteisėtais veiksmais arba neveikimu, t.y. darbo pareigų nevykdymu arba netinkamu jų vykdymu. Teisėtu elgesiu yra laikomas toks elgesys, kuris atitinka teisės nuostatas ir yra teisės normų leidžiamas⁴¹. Atsakomybės už neveikimą pagrindas – pareigos atlikti teisės aktuose nustatytus veiksmus turėjimas, bet ir subjektyvus pagrindas – galėjimas veikti kaip to reikalauja teisės aktai. Nustatant galėjimą veikti kaip to reikalauja teisės aktai, privalu atsižvelgti į visas neveikimo metu egzistuojančias faktines aplinkybes, kurios sąlygoja galimybę pareiškėjui veikti kaip to reikalauja teisės aktai arba gali būti padaryta priešinga išvada, kad susiklosčiusioje faktinėje situacijoje pareiškėjas dėl priežasčių, nepriklausančių nuo jo valios, veikti kaip to reikalauja teisės aktai negalėjo.⁴² Norint nustatyti, ar darbuotojas savo veiksmais nevydė ar netinkamai vykdė jam paskirtas pareigas, būtina išanalizuoti darbo pareigų reglamentavimą bei darbuotojo supažindinimo su jo pareigomis klausimą.

Darbo kodekso skyriuje „Darbo drausmė“ nurodoma, kokias pareigas turi darbuotojas ir darbdavys. Tai rodo, kad darbo drausmei palaikyti būtina, kad abi darbo santykių šalys laikytųsi jiems nustatytų pareigų. Pagal Darbo kodekso 228 str., darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų

³⁹ 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V.Balnierė v. UAB "Lietuvos spaudos" Kauno agentūra, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.

⁴⁰ 2008 m. vasario 1 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. D. v. UAB „Idemus“, Nr. 3K-3-42/2008, kat. 15.3; 15.4 (S).

⁴¹ VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 230.

⁴² 2004 m. liepos 22 d. LVAT teisėjų kolegijos nutartis adm. byloje L. Pocevičiūtė v. Šakių rajono savivaldybės administracija, Nr. A⁶-657-04, kat. 19.4; 19.6

saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą, o savo ruožtu pagal 229 str. darbdavys ir administracija privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais.⁴³ Jei darbuotojas nėra supažindinamas su savo pareigomis, darbo drausmės pažeidimas gali atsirasti ir ne nuo jo priklausančių aplinkybių. Darbdavio pareigų organizuoti darbuotojų darbą, nustatyti darbo tvarkos taisykles, laikytis darbo įstatymų, kitų teisės aktų reikalavimų, gali būti pagrindas atleisti darbuotoją nuo drausminės atsakomybės. Akivaizdu, kad įstaigos vadovas, atsakingas už tinkamą jos veiklą, ją organizuodamas negali apsiriboti pavedimu atlikti tam tikras funkcijas atitinkamiems darbuotojams, tačiau privalo nuolat kontroliuoti, kaip šie pavedimai atliekami, išaiškinti trūkumus ir imtis priemonių jiems šalinti, esant reikalui – skirti drausmines nuobaudas pareigų nevykdantiems ar netinkamai jas vykdančiams darbuotojams.⁴⁴

Drausminė atsakomybė darbuotojui netaikoma ir tada, kai darbuotojas nevykdo neteisėtų darbdavio nurodymų. Darbdavys negali reikalauti, kad darbuotojas atliktų kitas nei darbo sutartimi sulgytas funkcijas. Lietuvos Aukščiausias teismas yra pasakęs, kad jeigu darbdavys duoda neteisėtus nurodymus ar nesupažindina darbuotojo su konkrečiomis jo pareigomis, tokių nurodymų neįvykdymas, tam tikro darbo neatlikimas, nežinant, jog jį reikia atlikti, negali būti pagrindu drausminei atsakomybei, nes būtinųjų drausminės atsakomybės sąlygų - darbuotojo neteisėtų veiksmų ir/ar kaltės dėl darbo drausmės pažeidimo - taip pat nėra. Darbdavio teisė patraukti darbuotoją drausminės atsakomybės egzistuoja tik tuomet, kai paties darbdavio įvykdytas pažeidimas nėra darbo drausmės nesilaikymo priežastis.⁴⁵

Darbo sutartis – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose teisės aktuose, kolektyvine sutartyje ir šalių susitarime (Darbo kodekso 93 straipsnis). Sudarydamas darbo sutartį darbdavys privalo kiekvieną naujai priimtą darbuotoją tam, kad darbuotojas galėtų tinkamai vykdyti savo darbo funkcijas darbdavio interesais, pasirašytinai supažindinti su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos

⁴³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁴⁴ 2004 m. lapkričio 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R.Papučkienė v. Panevėžio apskrities viršininko administracija, Nr. 3K-3-616/2004, kat. 2.4.3.6.

⁴⁵ 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.Čiuprinskas v. VŠĮ "Vilniaus kraujo centras", Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.

taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą⁴⁶, kurie nustato aktyvias darbuotojų pareigas atlikti numatytas funkcijas arba pasyvias pareigas, kurios reikalauja susilaikyti, neatlikti tam tikrų draudžiamų veiksmų. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 95 straipsnis nustato, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo sulygti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) darbo funkcijų bei apmokėjimo sąlygų. Darbuotojo informavimo apie esmines sutarties sąlygas pareiga yra numatyta ir Europos bendrijų tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyvoje dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas⁴⁷. Kita vertus, darbuotojas taip pat privalo rūpintis tinkamu darbo sutarties vykdymu ir tik nustačius, kad darbuotojas, būdamas reikiamai atidus, atitinkamas pareigas neįvykdė arba netinkamai jas įvykdė būtent dėl nežinojimo, nelieta pagrindo drausminės atsakomybės taikymui.⁴⁸

Nagrinėjant darbo drausmę reglamentavimą būtina paminėti ir darbo tvarkos taisykles, kurios egzistavo ne tik Darbo Įstatymų Kodekse, bet yra ir dabartiniame Darbo kodekse. Skirtumas tik tas, kad Darbo Kodekse jos įvardijamos kaip vidaus darbo tvarkos taisyklės, o Darbo Įstatymų Kodekse – darbo tvarkos taisyklės, kurias tvirtina darbo kolektyvas administracijos ir profsąjungos teikimu, remdamasis tipinėmis taisyklėmis (vadinasi buvo tvirtinamos TSRS Ministrų Tarybos ir Visąjunginės Profesinių Sąjungų Centro Tarybos).⁴⁹ Pagal šiuo metu galiojantį Darbo kodeksą, buvo atsakyta tipinių darbo tvarkos taisyklių. Darbo tvarkos taisyklės tvirtinamos darbdavio, suderinus jas su darbuotojų atstovais. Darbo kodekse nėra tiksliai nustatoma, kaip turėtų būti ruošiamos darbo tvarkos taisyklės arba kas jas turėtų sudaryti, todėl darbdavys turi teisę rengti darbo taisykles pagal savo nuožiūrą, neatsižvelgdamas į jokiais pavyzdines formas.

Nors toks darbo tvarkos taisyklių skyrių išskyrimas nėra privalomas, tačiau tai padaryti tikslinga, nes kuo detaliau reglamentuojamos darbuotojų teisės ir pareigos, tuo labiau padidinama jų atsakomybė už kokybišką jiems pavestų pareigų (darbinių funkcijų) atlikimą.⁵⁰ Deja, čia dažnai pasitaiko darbdavių piktnaudžiavimo atvejų.

Be darbo tvarkos taisyklių, kai kurių profesijų ar tarnybų darbuotojams gali būti nustatyti pareigybių aprašymai, drausmės statutai, nuostatai ar kiti darbo drausmės

⁴⁶ Ten pat.

⁴⁷ Europos bendrijų tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“. Official Journal L, 1991-10-18, Nr. 288-32.

⁴⁸ 2005 m. gegužės 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje I.Tijūnaitienė v. Šiaulių miesto lopšelis-darželis "Trys nykštukai", Nr. 3K-3-314/2005, kat. 11.9.10.7; 15.3.1.

⁴⁹ Autorių kolektyvas, *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 314.

⁵⁰ MACIJAUSKIENĖ R. *Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos*. Jusrisprudencija, 2004, T56(48), p. 99

taisyklės reglamentuojantys . Pažymėtina, kad dažniausiai pasitaikantys drausmės nusižengimai kyla ne dėl įstatymuose ar poįstatyminiuose aktuose numatytų darbo drausmės taisyklių, o lokaliniuose teisės aktuose, tokiuose kaip darbo tvarkos taisyklės, pareigybių aprašymai ir pan.

Kita drausminės atsakomybės sąlyga nustatyta Darbo Kodekso 234 straipsnyje, kur sakoma, darbo drausmės pažeidimas – tai darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės.⁵¹ Darbuotojo kaltė gali pasireikšti tiek tyčia, tiek neatsargumu. Įstatyme neapibrėžti kaltės forma ir laipsnis, kurių pakaktų atsakomybei taikyti, tačiau nurodytoje teisės normoje darbuotojo kaltė nesiejama vien su jo tyčiais veiksmis, dėl to darbuotojo aplaidus neveikimas darbe ar nerūpestingai atliekamos darbo funkcijos taip pat reiškia jo kaltę.⁵² Abi kaltės formos yra skirstomos į rūšis: a) tiesioginė tyčia – atvejai, kai darbuotojas suvokia savo veiksmų ar neveikimo žalingumą, ne tik numato tokios veikos padarinius, bet ir jų nori; b) netiesioginė tyčia – atvejai, kai darbuotojas suvokia savo veiksmų ar neveikimo žalingumą, numato tokios veikos padarinius, jų nenori, bet sąmoningai leidžia jiems atsirasti; c) neatsargumas dėl pernelyg didelio pasitikėjimo – atvejai, kai darbuotojas numato, kad jo veika gali sukelti neigiamų padarinių, bet lengvabūdiškai tikisi jų išvengti; d) neatsargumas dėl nerūpestingumo – atvejai, kai darbuotojas nenumato neigiamų padarinių, nors turėjo juos numatyti.⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo teismo išaiškinime dėl darbuotojo kaltės nustatymo, kad kaltė gali pasireikšti kaip nepakankamas apdairumas, profesinis neatidumas ar netgi klaida⁵⁴

Taip pat pažymėtina, kad veika laikoma padaryta teisėtai, jei yra tokios aplinkybės kaip: nenugalima jėga, būtinasis reikalingumas arba būtinoji gintis. Nenugalima jėga yra Darbuotojo kaltės įrodymas laikomas svarbiausiu drausminio nusižengimo elementu. Nenugalima jėga yra neišvengiamai kylanti aplinkybė, kurios asmuo negalėjo numatyti ir kontroliuoti: gamtos reiškiniai (stichinės nelaimės) – audros, potvyniai, žemės drebėjimai, ir pan.; socialiniai reiškiniai (kuriuos sukelia žmonių veiksmai) – masinės riaušės, karai ir pan.⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų kolegija savo 2005-11-02 dienos nutartyje teigia, kad nenugalimos jėgos atsiradimo priežastis turi ypatingos reikšmės – jei subjektas savo veiksmis prisidėjo prie šios

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁵² 2007 m. gruodžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8 (S).

⁵³ NEKROŠIUS I.; BUŽINSKAS G.; DAVULIS T.; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: III dalis: individualūs darbo antykiai. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 358-359.

⁵⁴ 2002 m. balandžio 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje B.Leskauskas v. Vilniaus miesto 22-ojo notarų biuro notarė S.Bylinskienė, Nr. 3K-3-614/2002, kat. 39.2.2.

⁵⁵ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. VĮ Registrų centras, 2010, p. 253.

aplinkybės atsiradimo arba ji atsirado dėl jo neveikimo, tokia aplinkybė nelaikytina *force majeure*. Kad įvykį ar veiksmą pripažinti *force majeure* aplinkybe, jis turi atitikti požymius, išplaukiančius iš įstatymo (CK 6.212 straipsnis): šios aplinkybės nebuvo galima protingai numatyti; dėl jos objektyviai nebuvo galima tinkamai įvykdyti sutartį; jos nebuvo galima kontroliuoti ir užkirsti kelią jos atsiradimui; sutarties neįvykdžiusi šalis nebuvo prisiėmusi tos aplinkybės atsiradimo rizikos. Vertinant galimybę numatyti tam tikrą aplinkybę, reikia vadovautis sąžiningo, rūpestingo asmens elgesio standartu.⁵⁶ Pažymėtina, kad Vilniaus m. 2 apylinkės teismo Nr. 2-487-294/2007 R.L. v. AB „Teo LT“, atsakovas, siekdamas išvengti atsakomybės, bandė įrodinėti buvus nenugalimą jėgą. Jis teigė, kad dieną prieš įvykstant nelaimingam atsitikimui, buvo liūtis, kurios niekaip negalėjo numatyti, ji ir lėmė, kad telekomunikacijų šulinio dangčio saugumas buvo pažeistas. Tačiau teismas paneigė šį atsakovo argumentą, konstatavęs, kad liudininkės, nukentėjusiojo parodymai, meteorologinės tarnybos duomenys rodo, kad liūtys buvo po nelaimingo atsitikimo, o ne prieš, todėl nenugalimos jėgos aplinkybės netaikė.⁵⁷

Kita aplinkybė, kuriai esant, negalimas drausminės atsakomybės taikymas – būtinasis reikalingumas. Būtinasis reikalingumas turi atitikti šias sąlygas: 1) pavojus turi būti realus - žala gresia asmens turtui, teisėms, valstybės interesams; 2) pavojus yra neišvengiamas - asmuo neturi kitos galimybės, tik daryti žalą siekiant išvengti didesnės žalos atsiradimui; 3) daroma žala yra mažesnė už gresiančią žalą - žala turi būti nedidesnė už tą, kurios asmuo nori išvengti.

Būtinąjį gintis Civiliniame Kodekse apibrėžiama kaip veiksmai, kuriais siekiama gintis arba ginti kitą asmenį, nuosavybę, būsto neliečiamybę, kitas teises, visuomenės ar valstybės interesus nuo pradėto ar tiesiogiai gresiančio neteisėto pavojingo kėsinosi, jeigu jais nebuvo peržengtos būtiniosios ginties ribos.⁵⁸ Esant būtiniosios ginties požymiams, drausminė atsakomybė darbuotojui, padariusiam drausmės pažeidimą, drausminė atsakomybė neiškyla.

Norint įrodyti darbuotojo kaltę, būtina atsižvelgti ne tik į atliktų veiksmų tikslus, priežastis ir motyvus, bet ir darbuotojo veiklą reglamentuojančias teisės normas, nustatančias pageidaujamą darbuotojo elgesio standartą. Pareiga įrodyti, ar darbuotojas kaltas, tenka darbdaviui.

Kaip viena iš būtinų drausminės atsakomybės sąlygų yra žalingų padarinių atsiradimas. Žalingos pasekmės, kaip drausminės atsakomybės sąlyga, gali būti tiek

⁵⁶ 2005 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Kopra“ v. UAB „Baltic forwarding and shipping“, Nr. 3K-3-534/2005, kat. 60, 61.

⁵⁷ BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. VĮ Registrų centras, 2010, p. 254.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

materialaus, tiek ir formalaus pobūdžio.⁵⁹ Žalingoms pasekmėms atsirasti pakankamas pagrindas yra: a) materialaus pobūdžio pažeidimai, sukeliantys neigiamų padarinių, pavyzdžiui, darbuotojo pravaikšta ir dėl to sutrinka visas gamybos procesas darbovietėje, darbdaviui atsiranda nuostolių, ir b) formalaus pobūdžio pažeidimai, dėl kurių konkrečių neigiamų padarinių gali ir neatsirasti, pavyzdžiui, darbuotojas pažeidžia darbo saugos taisykles, sukeldamas pavojų kitų darbuotojų sveikatai, gyvybei. Formaliu pažeidimu padaryta žala pasireiškia ne tik nustatytos tvarkos (ir ją nustatančių normų) pažeidimu, bet ir neigiamu poveikiu kitiems darbuotojams.⁶⁰ Tam, kad nusižengimą, kuriuo pažeidžiamos darbo pareigos, būtų galima kvalifikuoti kaip šiurkštų, nebūtina nustatyti, ar darbdavys patyrė realią turtinę žalą. 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. Akivaizdu, kad konsulinis darbuotojas, kurio veiklą iš dalies reglamentuoja ir teisės jam suteikia taip pat ir diplomatinę tarnybą reglamentuojantys teisės aktai, padarydamas šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, pažeidžia ir valstybę atstovaujančios institucijos reputaciją, daro jai žalą.⁶¹

Priežastinio ryšio tarp jo padarytos veikos arba neveikimo ir atsiradusių žalingų padarinių, naikina galimybę darbuotojui taikyti drausminę atsakomybę. Žala turi atsirasti dėl neteisėtų darbuotojo veiksmų. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas ieškovo A. M. grąžinimo į darbą bylą, nurodė, kad įsakymuose dėl drausminių nuobaudų skyrimo nėra nurodyta, kokiais veiksmais (neveikimu) pasireiškė ieškovo darbinių funkcijų pažeidimas. Juose yra abstrakti nuoroda, kad ieškovas nepatenkinamai kontroliavo pavaldžių darbuotojų darbą. Kaip matyti iš bylos duomenų (įsakymų dėl drausminių nuobaudų), skirdamas drausmines nuobaudas darbdavys neanalizavo, ar yra priežastinis ryšys tarp ieškovo neveikimo ir atsiradusių pasekmių, koks ieškovo kaltės laipsnis dėl neoperatyvaus ir neviseiškai tinkamo pareigų vykdymo.<...> Tokiu būdu teismai šioje byloje tinkamai įvertino faktines aplinkybes dėl nuobaudų paskyrimo ir pagrįstai laikė, kad atleidimas iš darbo konkrečioje situacijoje yra per griežta drausminė nuobauda. Darbdavys, sprendamas darbuotojo atleidimo iš darbo už

⁵⁹ 2001 m. balandžio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje H.Guzevičius v. AB "Algarsa", Nr. 3K-3-479/2001, kat. 2.4.3.6; 8.2.

⁶⁰ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; ir NEKROŠIUS, I. *Darbo teisės: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 218.

⁶¹ 2008 m. vasario 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. L. v. Užsienio reikalų ministerija, Nr. 3K-3-125/2008, kat. 11.9.10.8.

pakartotinį drausmės pažeidimą klausimą, negali vadovautis vien kiekybiniu turimų pažeidimų požymiu, o turi atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo laipsnį, į aplinkybes, kurioms esant jis padarytas.⁶²

Taip pat paminėtina, kad drausminei atsakomybei būtina, kad darbuotoją ir darbdavį sietų darbo santykiai, t.y. drausmės pažeidimas turi būti susijęs su darbo pareigų vykdymu. Teisiniai darbo santykiai gali būti apibrėžiami, kaip santykiai, kurie atsiranda pagal darbo sutartį ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygta pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę⁶³. Svarbi, kad darbo santykiai darbuotoją ir darbdavį sietų ne tik drausmės pažeidimo metu, bet ir taikant drausminę atsakomybę. Lietuvos Aukščiausiasis teismo kolegija, išnagrinėjusi civilinę bylą pagal atsakovo UAB „Baltijos parkai“ kasacinį skundą pagal ieškovės G. K. ieškinį atsakovui UAB „Baltijos parkai“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, darbo užmokesčio priteisimo ir neturtinės žalos atlyginimo, išaiškino, kad Darbo sutartis pasibaigia šios sutarties šalių valia, likvidavus darbdavį kaip juridinį asmenį arba mirus darbuotojui (Darbo kodeksas 124 straipsnis). Darbdaviui tenka įstatyminė pareiga įforminti darbo sutarties sudarymą, jos nutraukimą. Tais atvejais, kai darbo sutartis gali pasibaigti keliais pagrindais, darbdavys pasirenka vieną iš sutarties pasibaigimo pagrindų. Jeigu kyla ginčas dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo ir ginčą išnagrinėjęs teismas konstatuoja, kad egzistuoja Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalyje nurodytos aplinkybės, tokiais atvejais darbo sutartis pasibaigia ne Darbo kodekso 124 straipsnyje, bet Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalyje nustatyti pagrindų (teismo sprendimu). Kasatoriaus argumentai, kad ieškovė 2004 m. rugsėjo 1 d. pateikė prašymą atleisti ją iš darbo savo noru, todėl, pripažinus jos atleidimą pagal Darbo kodekse 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą neteisėtu, yra pagrindas ją atleisti pagal jos pareiškimą, o ne teismo sprendimu, nepriimtini. Darbdavys, gavęs ieškovės pareiškimą dėl atleidimo iš darbo, jo netenkino ir nepradėjo darbo sutarties nutraukimo pagal darbuotojo prašymą procedūros. Darbdavys nusprendė ieškovę atleisti kitu pagrindu – kaip padariusią šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, todėl įstatyminę pareigą įforminti darbo sutarties nutraukimą įvykdė pasirinkdamas kitą sutarties nutraukimo pagrindą. Nutraukus darbo sutartį kitu pagrindu, darbuotojo pareiškimas neturi teisinės galios. Kai darbdavio pasirinkimo neteisėtumą patvirtina teismas, darbo sutartis baigiasi teismo sprendimu, o ne

⁶² 2008 m. vasario 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje L. V. v. UAB „Girteka“, Nr. 3K-3-90/2008, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 44.2.4.2; 44.5.2.2; 44.5.2.4 (S).

⁶³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108.

šalių valinių veiksmų pagrindu. Be to, pažymėtina, kad drausminės nuobaudos skyrimas darbuotojui, nebedirbsiančiam pas darbdavį, neatlieka darbo drausmės užtikrinimo darbovietėje funkcijos, nes jos poveikio pasekmės nebėra reikšmingos darbuotojo, kuriam nuobauda taikoma, darbo drausmės laikymuisi pas darbdavį (Darbo kodekse 227 straipsnis).⁶⁴

Pabrėžtina, kad būtina atkreipti dėmesį ir į tai, kokia yra darbuotojo darbo organizavimo forma. Paminėtinos tokios darbo formos kaip namudininkų darbas, darbas už darbovietės ribų. Darbas pagal iškvietimą. Tokiais atvejais, būtina objektyviai išnagrinėti, kokios darbo taisyklės taikomos tokiam darbuotojui ir ar gali būti jam skiriama drausminė nuobauda įprasta tvarka. Teismų praktikoje žinoma atveju, kai darbuotojas atvyksta į darbą tik pagal darbovietės administracijos iškvietimą. Nagrinėdamas ieškovo A. L. grąžinimo į darbą bylą, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė faktinę aplinkybę, kad darbo sutarties šalys susitarė, kad ieškovas atvyksta į darbą atsakovo kvietimu esant reikalui, tai yra atsiradus gedimui, kurį jis, kaip elektrikas, turi pašalinti. Šios aplinkybės neneigia ir atsakovas, todėl yra pagrindas teigti, kad šalių buvo susitarta dėl tokio darbo režimo ir šis susitarimas neprieštarauja darbo įstatymams. Todėl esant šioms nustatytoms faktinėms aplinkybėms negalima teigti, kad ieškovas neatvyko į darbą be svarbios priežasties per visą darbo dieną (pamainą), ir laikyti jo atleidimą iš darbo pagal Darbo Sutarties įstatymo 29 str. 1 d. 10 punktą teisėtu. Kai yra toks darbo sutarties šalių susitarimas dėl darbo laiko režimo, ieškovo neatvykimas į darbą pagal iškvietimą gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas, bet ne kaip pravaikšta.⁶⁵

Tik įvertinęs visas šias aplinkybes, jei darbdavys ir toliau mano, kad darbuotojas padarė darbo drausmės pažeidimą, gali pereiti prie kito drausminės atsakomybės skyrimo etapo, t.y. darbuotojo pasiaiškinimo.

2.2. Darbuotojo pasiaiškinimas prieš skiriant drausminę nuobaudą

Darbuotojui padarius darbo drausmės pažeidimą, darbdavys privalo pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl šio pažeidimo. Tai numatyta Darbo kodekso 240 straipsnio pirmoje dalyje ir ši norma yra imperatyvi. Šiuo nurodymu ginami

⁶⁴ 2006 m. gegužės 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4 (S).

⁶⁵ 2000 m. birželio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. Lisovickij v. UAB "Visagino maistas", Nr. 3K-3-654/2000, kat. 1.

tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesus, nes reikalavimu siekiama, kad ne tik darbuotojas turėtų galimybę pasiaiškinti, bet kad darbdavys galėtų gauti visą informaciją apie darbo drausmės pažeidimo visas aplinkybes. Darbdavys, nereikalaudamas pasiaiškinti prasižengusį darbuotoją, pats sau panaikina galimybę sužinoti visas aplinkybes, kurios gali būti lemiamos parenkant ir skiriant drausminę nuobaudą. 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, gali nurodyti aplinkybes, netgi eliminuojančias galimybę taikyti jam drausminę atsakomybę arba skirti tam tikros rūšies nuobaudą, kurias žinodamas darbdavys būtų kitaip išsprendęs šio darbuotojo drausminės atsakomybės klausimą. Darbuotojo nurodytos aplinkybės, kurių jis, darbdaviui pažeidus Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalį, negalėjo nurodyti darbdaviui, darbo ginčą nagrinėjančiam teismui gali sudaryti pagrindą netgi panaikinti paskirtą drausminę nuobaudą.⁶⁶

Pareigą paprašyti pasiaiškinti prasižengusį darbuotoją darbdavys turi visada, nepriklausomai nuo to, kokį nusižengimą padarė darbuotojas šiurkštų ar ne, nes nuo pasiaiškinime nurodytų aplinkybių, gali priklausyti ar darbuotojui apskritai bus skiriama drausminė nuobauda. Reikalauti, kad darbuotojas pasiaiškintų, privalo darbdavys. Šiam reikalavimui pateikti Darbo kodeksas nėra numatęs konkretaus termino, tačiau darbdavys arba administracija, kuri taip pat turi teisę nustatyti terminą darbuotojui pasiaiškinti, turi remtis Darbo Kodekso 25 straipsnio 1 dalimi ir atsižvelgti tiek į konkretaus atvejo reikšmingas aplinkybes, tiek į abiejų darbo sutarties šalių reikšmingus interesus, tiek į tai, kad darbuotojui turi būti suteikiama reali galimybė pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo. Toks termino nustatymas gali būti reikalingas ir įrodymams surinkti. Darbdaviui parinkus neprotingą terminą, darbo ginčus nagrinėjantis organas gali tai įvertinti kaip Darbo Kodekso 240 str. pirmos dalies pažeidimas ir nustačius drausminę atsakomybę šalinančias aplinkybes, kurių darbuotojas negalėjo pateikti dėl tokio neprotingo termino nustatymo, gali būti pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą. Todėl toks Darbo kodeksas neturėtų būti vertinamas tik kaip formalumas.

Darbdavys, gavęs darbuotojo prašymą, kuriame nurodomos svarbios aplinkybės, dėl kurių darbuotojas negali pateikti pasiaiškinimą per nustatytą terminą arba darbdaviui pačiam sužinant tokias aplinkybes, gali nuspręsti pratęsti nustatytą terminą.

⁶⁶ 2008 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje S. K. v. UAB „GEOTEC Baltija“, Nr. 3K-3-93/2008, kat. 15.4 (S).

Jei per nustatytą terminą, darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, ir per tą laiką darbdaviui nepaaiškėja jokios svarbios aplinkybės, dėl kurių darbuotojas negali pateikti pasiaiškinimo, darbdavys gali nuspręsti skirti drausminę nuobaudą ir nesant darbuotojo pasiaiškinimo. Praktikoje dažni atvejai, kai darbuotojas nesutinka pasiaiškinti. Tokiu atveju svarbu, kad net ir darbuotojui nesutikus pasiaiškinti, darbdavys negali skirti drausminės nuobaudos, nepasibaigus nustatytam terminui arba tik įforminus darbuotojo atsisakymą pasiaiškinti dėl darbo drausmės galimo pažeidimo atitinkamu aktu.

Įstatymo leidėjas yra numatęs reikalavimą, kad darbdavys pareikalauti darbuotojo pasiaiškinti privalo rašytine forma. Darbdaviai tokius reikalavimus dažnai įvardina įvairiais pavadinimais: pasiaiškinimas, pranešimas ar pan. Tačiau toks reikalavimo pavadinimas jokios juridinės galios neturi. Darbdavys, vykdydamas Darbo kodekse 240 straipsnio 1 dalyje numatytą pareigą, savo rašte darbuotojui turi nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą, dėl kurio reikalaujama pasiaiškinti, bei protingą terminą pasiaiškinimui raštu pateikti, taip pat turėtų pasiūlyti, kad darbuotojas nurodytų visas aplinkybes, turinčias reikšmės drausminės atsakomybės jo (darbuotojo) atžvilgiu tikymui (Darbo kodekse 35 straipsnio 1 dalis).⁶⁷ Kadangi Darbo kodeksas nurodo, kad darbdavys privalo pateikti reikalavimą pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo raštu, praktikoje neretai kyla ginčų, jei darbdavys pateikia ne rašytinį o žodinį reikalavimą. Pavyzdžiui vienoj Lietuvos Aukščiausiojo teismo nagrinėtoje byloje ieškovė pateikė ieškinį darbdaviui dėl grąžinimo į darbą, motyvuodama tuo, kad buvo pažeista drausminės nuobaudos skyrimo tvarka. Teismo prašė panaikinti ieškovei paskirtą drausminę nuobaudą – papeikimą, nes ši nuobauda skirta pažeidžiant Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalies reikalavimus kur nurodoma, jog prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Tačiau darbuotoja pripažino, kad darbdavys pasiaiškinti jos pareikalavo žodžiu ir pasiaiškinimą ji pateikė. Todėl teismas nustatė, kad pagrindo panaikinti drausminę nuobaudą nėra.⁶⁸ Žinoma, žodinis pasiaiškinimas neatitinka įstatymo reikalavimų, tačiau pats reikalavimo pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo rašytinės formos nesilaikymo faktas, nėra pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą.

Darbo kodekse nėra numatyta, kad darbuotojui reikalavimas pasiaiškinti už darbo drausmės pažeidimą turi būti įteikiamas pasirašytinai, todėl toks reikalavimas

⁶⁷ LAT teisėjų senato 2004 birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Biuletenis „Teismų praktika“, 2004, Nr. 21.

⁶⁸ 2004 m. kovo 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje L.Poletajeva v. VĮ Šiaulių rajono sveikatos priežiūros centras, Nr. 3-127/2004, kat. 2.4.3.

darbuotojui gali būti įteikiamas asmeniškai, siuniant paštu, ryšio ar kitokiais telekomunikacijų galiniais įrenginiais, jeigu yra užtikrinta teksto apsauga ir galima identifikuoti siuntėjo parašą, ir kitais būdais. Darbuotojui atsisakius ar vengiant priimti rašytinį reikalavimą pasiaiškinti, prilyginamas jo gavimui. Praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbovietės administracijos darbuotojai vyksta į darbuotojo namus tam, kad įteiktų reikalavimą pasiaiškinti. Toiu atveju administracijos darbuotojas privalo reikalavimo pasiaiškinti įteikimo faktą įforminti atitinkamame akte, nes kilus ginčui įteikimo faktą privalės įrodyti darbdavys. Jei darbuotojas jo nurodytoje gyvenamojoje vietoje nebegyvena, yra išvykęs ir panašiais atvejais, administracijos darbuotojas turėtų išsiųsti reikalavimą pasiaiškinti nurodytą adresu. Tuo atveju, jei ir paštas negalės įteikti pašto siuntos darbuotojui, tai bus prilyginama reikalavimo pasiaiškinti dėl drausminės atsakomybės gavimui. Kitaip būtų apribota darbdavio galimybė nutraukti sutartį, jei pavyzdžiui darbuotojas būtų dingęs.

Praktikoje dažnai kyla ginčų ir dėl to, pasiaiškinimas buvo įteiktas ne darbdaviui, o atitinkamoms institucijoms, pvz. darbo inspekcijai. Lietuvos Aukščiausiojo teismo kolegijos nagrinėjamoje byloje ieškovė prašė panaikinti sprendimą, kuriuo jai buvo skirta drausminė nuobauda, motyvuodama, kad darbdavys skirdamas jai drausminę nuobaudą, pažeidė drausminės nuobaudos skyrimo tvarką ir nepareikalavo jos raštu pasiaiškinti. Atsakovas sutiko, kad skiriant ieškovei drausminę nuobaudą raštu nebuvo pareikalauta ieškovės pasiaiškinti, tačiau atsižvelgiant į tai, kad ieškovė pateikė rašytinius paaiškinimus savivaldybės kontrolierei patikrinimo metu, darytina išvada, jog nebuvo būtina pakartotinai reikalauti iš ieškovės pasiaiškinimo raštu, be to, ieškovė turėjo galimybę pasiaiškinti savivaldybės tarybos posėdyje, kuriame buvo Darbo Kodekso svarstomas jos atleidimo iš darbo klausimas, tačiau šia galimybe nepasinaudojo. Dėl 240 straipsnio 1 dalies pažeidimo. Teisėjų kolegija nesutinka, kad ieškovės pasiaiškinimai, duoti savivaldybės kontrolierei patikrinimo metu, prilygintini darbuotojo rašytiniam pasiaiškinimui, numatytam Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje. Pasiaiškinimai asmenims, kurie neturi įgalinimų skirti drausminę nuobaudą, negali būti prilyginami darbuotojo pasiaiškinimams darbdaviui, ruošiančiam drausminės atsakomybės bylą. Darbuotojo pasiaiškinimai ne darbdaviui, o kitiems asmenims, gali būti vertinami kaip rašytiniai įrodymai (Civilinio proceso kodeksas 177 straipsnis, 197 straipsnio 1 dalis). Darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija. Šios garantijos nepaisymas trukdo tinkamai ištirti

darbo drausmės pažeidimą ir drausminės nuobaudos skyrimo sąlygas bei parinkti drausminę nuobaudą.⁶⁹

Taigi apibendrinant, galima teigti, kad darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas būtinas, tam, kad darbdavys galėtų tinkamai išnagrinėti aplinkybes, dėl kurių kilo darbo drausmės pažeidimas ir priimti pagrįstą sprendimą drausminę nuobaudą taikyti ar drausminės nuobaudos netaikyti. Taip pat toks aplinkybių nustatymas būtinas ir teisingai parenkant drausminės nuobaudos rūšį. Darbdaviui pažeidus Darbo Kodekso 240 str. pirmą dalį ir kilusio darbo ginčo metu paaiškėjus aplinkybėms, kurių darbuotojas negalėjo nurodyti dėl darbdavio reikalavimo pasiaiškinti tvarkos pažeidimo, gali būti pagrindas, kad darbo ginčus nagrinėjantys organai panaikintų paskirtą drausminę nuobaudą, nes 240 straipsnio pirmos dalies pažeidimas prieštarauja abiejų darbo sutarties šalių interesams – darbuotojas negali paaiškinti svarbių aplinkybių, o darbuotojas nėra informuojamas apie svarbias aplinkybes, kurios reikšmingos sprendimo priėmimui.

2.3. Drausminių nuobaudų parinkimo tvarka

Darbo Kodekse 237 straipsnyje nurodyta, kad už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriama viena iš šių drausminių nuobaudų: pastaba; papeikimas; atleidimas iš darbo pagal Darbo kodekso 136 str. 3 dalį. Kitokių nei šiame įstatyme nurodytų drausminių nuobaudų darbdavys taikyti negali. Kitokias drausminės nuobaudos gali būti taikomos tik darbuotojams, kuriems taikoma specialioji drausminė atsakomybė. Darbuotojams, kuriems taikoma bendroji drausminė atsakomybė, skyrus kitokią nei Darbo kodekse numatytą drausminę atsakomybę pripažįstamas neteisėtu ir jokios juridinės reikšmės neturi. Pabrėžtina, kad už vieną darbo drausmės pažeidimą, gali būti taikoma tik viena drausminė nuobauda. Už vieną darbo drausmės pažeidimą negali būti taikomos kelios drausminės nuobaudos, pvz. pastaba ir papeikimas. Ši taisyklė galioja nepriklausomai nuo to ar drausminės nuobaudos galiojimas pasibaigęs ar ne, tai nereiškia, kad pavyzdžiui po pastabos skyrimo praėjus metams, darbdavys gali taikyti papeikimą. Taip pat pažymėtina, kad nėra draudžiama skirti drausminę nuobaudą darbuotojui, kuris tą patį darbo drausmę pažeidžia pakartotinai tokiu pat arba kitu būdu ir aplinkybėmis. Jei drausmės pažeidimas yra tęstinio pobūdžio, už jį gali būti skiriamos ir kelios nuobaudos. Pavyzdžiui, darbuotojui atvykus į darbą, jis be svarbių priežasčių atsisako vykdyti savo darbines pareigas. Darbdavys drausmės pažeidėjui gali skirti drausminę nuobaudą

⁶⁹ 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4 (S).

(pastabą ar papeikimą) ir pareikalauti, kad jis tęstų darbą. Jei darbuotojas šiam įsakymui nepaklūsta ir toliau nedirba, jam už tai gali būti taikoma ir antra nuobauda (kad ir atleidimas iš darbo pagal Darbo kodekso 136 str. 3 d. 1 p. Jeigu vienu įsakymu (nurodymu) už tą patį darbo drausmės pažeidimą yra paskirtos kelios drausminės nuobaudos (pavyzdžiui, papeikimas ir atleidimas iš darbo), tai jos vertintinos kaip viena ir laikytina, kad yra paskirta griežtesnė iš jų drausminė nuobauda.

Tais atvejais, kai įsakyme dėl drausminės nuobaudos skyrimo nurodoma, kad darbuotojas padarė ne vieną darbo drausmės pažeidimą, o kelis, jam paprastai skiriama viena drausminė nuobauda. Tačiau, jei vėliau kyla ginčas ir nustatoma, kad padarytas tik vienas, ar mažiau nei buvo nurodyta darbo drausmės pažeidimų, tai tai savaime nereiškia, kad paskirta nuobauda yra neteisėta. Pagal Darbo įstatymų kodekso 158 straipsnį pakankamas pagrindas paskirti nuobaudą yra vienas darbo drausmės pažeidimas. Jį konstatavus, turi būti daroma išvada, kad pagrindas nubausti darbuotoją buvo. Tai, kad sumažėja darbuotojui keliamų priekaištų dėl pažeidimų apimtis, nereiškia, kad visiškai neliko pagrindo darbuotojo drausminei atsakomybei.

Tačiau, jeigu iš kelių nurodytų pažeidimų konstatuotas tik vienas, tai turi būti svarstoma, ar tinkamai darbuotojui buvo parinkta nuobauda, atsižvelgiant į pažeidimo aplinkybes, sunkumą, ankstesnį darbuotojo darbą, kaip numato Darbo įstatymų kodekso 161 straipsnis. Konkrečiu atveju darbo ginčą nagrinėjanti institucija turi atsižvelgti taip pat į tai, kad pažeidimai buvo nurodomi kaip nevienkartiniai, o tapo vienu atveju. Tai reiškia, kad jie galėjo būti traktuojami kaip sunkesni, o tapo lengvesni.⁷⁰

Griežčiausios drausminės nuobaudos taikymas galimas tik 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 arba kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Remiantis 235 straipsniu 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.

Lietuvos Aukščiausiasis teismas, sprendamas ginčą 2006 sausio 25 dieną atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu pasisakė, kad Darbo Kodekso 235 straipsnio 11 punkte nurodoma, kad Darbo Kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose nurodytų darbo drausmės pažeidimų sąrašas nėra baigtinis. Prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų

⁷⁰ 2002 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R.Teitelbaumienė v. Kauno valstybinis akademinis dramos teatras, Nr. 3K-3-312/2002, kat. 8.2.2; 94.1.

gali būti priskirti ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Kasacinio tesimo teisėjų kolegija konstatuoja, kad, 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 bei kitokias neigiamas pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes.⁷¹

Tais atvejais, kai darbuotojo padaro darbo drausmės pažeidimą pakartotinai ir tas pažeidimas atitinka šiurkštaus pažeidimo sąlygas, darbdavys gali pasirinkti ar taikyti drausminę nuobaudą už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą ar už darbo drausmės pakartotinį pažeidimą arba atleisti iš darbo abiem pagrindais. Dėl pakartotinio darbo drausmės pažeidimo Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra pasakęs, kad darbdavys, spręsdamas darbuotojo atleidimo iš darbo už pakartotinį drausmės pažeidimą klausimą, negali vadovautis vien kiekybiniu turimų pažeidimų požymiu, o turi atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo laipsnį, į aplinkybes, kurioms esant jis padarytas.⁷²

Žinoma, net ir tais atvejais, kai darbuotojas pažeidžia darbo drausmę pakartotinai arba šiurkščiai darbdavys turi teisę spręsti ar darbuotoją atleisti, ar skirti švelnesnę nuobaudą. Nors Darbo kodekse drausminės nuobaudos išvardintos nuo švelniausios iki griežčiausios, nėra nėra reikalavimo darbdaviui taikyti drausmines nuobaudas eiliškumo tvarka nuo švelniausios (pastabos) iki griežčiausios (atleidimo iš darbo). Lietuvos Aukščiausiasis teismas šiuo klausimu yra pasakęs, kad darbdavys, konstatavęs netinkamo darbo pareigų atlikimo faktą, jį išanalizavęs ir nusprendęs, kad pažeidėją reikia nubausti, nustato pareigų pažeidimo pobūdį. Darbo kodekso 227 straipsnio 2 dalis nurodo, kad pažeidusiajam darbo drausmę darbdavys gali taikyti drausminio poveikio priemonės, bet neprivalo. Šiuo atveju darbdavys turi pasirinkimo teisę, tačiau naudojantis šia teise, būtina įvertinti, ar tai neturės neigiamos įtakos darbo rezultatams dėl nesavalaikės ir nepakankamos darbo kontrolės.⁷³

Skiriant vieną iš nurodytų drausminių nuobaudų, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Vertinant

⁷¹ 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4 (S).

⁷² 2000 m. balandžio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. Montvydas v. AB "Plasta", Nr. 3K-3-441/2000, kat. 1.

⁷³ 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje I. Jundulienė v. VŠĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

darbo drausmės pažeidimą, tiek per griežtos, tiek per švelnios drausminės nuobaudos taikymas gali nepadaryti reikiamo poveikio darbo drausmei gerinti⁷⁴. Darbo Kodekso 238 straipsnyje įstatymo leidėjas nurodo, į kokius veiksnius darbdavys turi atsižvelgti: 1. darbo drausmės pažeidimo sunkumą, 2. Padarinius, kuriuos sukėlė padarytas pažeidimas, 3. Darbuotojo kaltę, 4. Aplinkybes, kuriomis buvo padarytas darbo drausmės pažeidimas, 5. Tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Tik įvertinus visus šiuos veiksnius, darbdavys gali taikyti vieną iš Darbo Kodekso 237 straipsnyje nurodytą drausminę nuobaudą – pastabą, papeikimą ar atleidimą iš darbo. Parenkant drausminės nuobaudos rūšį pagal Darbo kodekso 238 straipsnyje nustatytus kriterijus (darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, atsižvelgiant kaip darbuotojas dirbo anksčiau) darbdavys taip pat turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui.⁷⁵

Pažymėtina, kad drausminių nuobaudų rūšių skaičius Darbo kodekse lyginant su 1972 metų Darbo Įstatymų Kodeksu yra gerokai mažesnis. Darbo Įstatymų kodekse egzistavo tokios drausminių nuobaudų formos: pastaba, papeikimas, griežtas papeikimas, perkėlimas į mažiau apmokamą darbą iki trijų mėnesių arba į žemesnės pareigas tokiam pat laikui, atleidimas iš darbo. Matoma, kad darbdaviui nėra suteikiama teisė už netinkamą darbo pareigų vykdymą arba jų nevykdymą darbuotojui skirti materialinių sankcijų. Darbdavys negali prasižengusiam darbuotojui skirti piniginės baudos, sumažinti atlyginimą ar atlikti kitus atskaitymus iš darbo sutartyje sulygto darbuotojo atlyginimo. Tačiau darbdaviui niekur nėra uždrausta sumažinti arba panaikinti priedus prie pagrindinio darbo užmokesčio, paskatinimo premijas, ar kitų papildomų išmokų darbuotojui. Žinoma, darbdavys turi teisę reikalauti jam atlyginti dėl darbo drausmės pažeidimo atsiradusią materialinę žalą. Manytina, kad materialinių sankcijų negalimumas drausminės atsakomybės atveju, padeda išvengti darbdavio piktnaudžiavimo atveju. Įstatymų leidėjas yra numatęs griežtą reikalavimą, kada darbdavys gali mažinti darbuotojo atlyginimą, tik esant jo sutikimui, tačiau tai neturėtų būti sietina su darbo drausmės pažeidimu. Prie drausminės nuobaudos papildomai gali būti taikomos kitos drausminimo priemonės tokios kaip kintamosios atlyginimo dalies sumažinimas ir panašiai, tačiau tai neturėtų būti laikoma, kaip dvigubos drausminės nuobaudos taikymas. Už darbo tvarkos taisyklių pažeidimą tam tikrai atvejais būti taikomos ne vien tik

⁷⁴ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: AB „Aušra“, 2006, p. 237.

⁷⁵ 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.Balandis v. AB "Lifosa", Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2.4.3.10.

drausminės nuobaudos, bet gali kilti ir materialinė, administracinė ar netgi baudžiamoji atsakomybė⁷⁶.

Drausminė atsakomybė yra tik individuali. Ji taikoma asmeniui, siekiant įtakoti jo elgesį jį baudžiant arba kaip prevencinis poveikis, todėl skiriant drausminę atsakomybę darbuotojui būtina atsižvelgti į tokias, su konkrečiu darbuotojo asmeniu susijusias, aplinkybes, kaip jo ankstesnis darbas, ankstesnis nusižengimai, skirtos drausminės nuobaudos, paskatinimai, darbo efektyvumą, požiūrį į darbą ir darbo drausmę, darbuotojo apgailestavimą dėl padaryto nusižengimo ir pan.

Skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą būtina atsižvelgti ir į jo pažeidimo padarymo priežastis. Tokios priežastys kaip pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims, kitos asmeninės paskatos - tai visi asmeniniai darbuotojo veikimo ar neveikimo motyvai - kerštas, pavydas, siekimas nusišalinti darbo trūkumus ir pan. Paaiškėjus šioms darbo drausmės priežastis, laikoma, kad padarytas šiurkštus darbo tvarkos pažeidimas. Galimi ir tokie atvejai, kai darbuotojas pažeidimą padarė dėl darbdavio neteisingo ar netikslaus nurodymo.

Lietuvos Aukščiausiojo teismo kolegijos nutarime, teismas sako, kad paskirta nuobauda turi būti teisinga, kadangi kitu atveju ji gali turėti neproporcingą baudžiamąją reikšmę, dėl to susilpnėtų jos auklėjamoji įtaka pažeidėjui ir išpėjamas poveikis jam ir kitiems darbuotojams. Kitiems darbuotojams tokia nuobauda atrodys neteisinga, bet gąsdinanti, dėl to jos prevencinis poveikis neduos teigiamo efekto.⁷⁷ Drausminė nuobauda yra neigiamo poveikio priemonė, skiriama darbuotojui kaip sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Tuo pačiu drausminė nuobauda atlieka ir prevencinės drausminančios priemonės funkcijas pažeidėjo ir kitų tame pačiame kolektyve su pažeidėju dirbančių asmenų atžvilgiu. Taikydamas drausminio poveikio priemones ar paskatinimus, darbdavys atkreipia kitų darbuotojų dėmesį į skatinamą ar baudžiamą darbuotojų darbą kaip teigiamą arba neigiamą darbo pareigų atlikimo pavyzdžius. Kad toks darbuotojo įvertinimas būtų efektyvus, būtina siekti, kad jis būtų teisingas, t.y. adekvatus vertinamiems darbuotojo veiksams. Tiek per griežtai, tiek per švelniai vertinant darbo drausmės pažeidimą, nuobaudos taikymas gali nepadaryti reikiamo poveikio darbo drausmei gerinti.⁷⁸

⁷⁶ MACIJAUŠKIENĖ, R. *Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos*. Jurisprudencija, Nr. 56 (48), 2004, p. 97.

⁷⁷ 2001 m. sausio 31 d LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.Čiužaitė v. Kauno J.Basanavičiaus vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.

⁷⁸ 2004 m. kovo 22 d LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje I.Jundulienė v. VŠĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3-208/2004, kat. 2.4.3.12.

Parinkdamas drausminę nuobaudą darbdavys taip pat turi atsižvelgti į darbuotojų garantijas. Darbdavys dėl drausminės nuobaudos skyrimo įstatymo nustatytais atvejais privalo gauti darbuotojų atstovų sutikimą. Darbo Kodekso 240 str. 2 dalis numato, kad įstatymo nustatytais atvejais, darbdavys prieš skirdamas drausminę nuobaudą turi gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą. Tokie atvejai yra numatyti: Darbo Kodekso 240 straipsnio 2 dalyje nustatyta garantija suteikiama darbuotojams dėl ypatingo jų statuso. Dėl rūpinimosi dirbančiųjų interesais tarp darbuotojų atstovo ir darbdavio objektyviai egzistuoja didesnis interesų skirtumas ar netgi konfliktas, negu tarp darbuotojo ir darbdavio. Tai sudaro pagrindą atstovui teikti papildomą teisinę apsaugą, kuri įstatymuose įvardyta kaip garantija. Ji taikoma profesinės sąjungos nariui dėl jo, kaip darbuotojų atstovo, veiklos. Tai yra darbdavio teisės ribojimas, todėl jis gali būti nustatytas tik įstatyme. Darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalyje nurodytas išankstinis atitinkamo organo sutikimas atleisti darbuotoją iš darbo turi būti nustatytas tik įstatyme, bet ne lokaliniuose įmonės norminiuose aktuose;⁷⁹ Profesinių sąjungų įstatymo⁸⁰ 21 straipsnyje numatytame, kad Darbdavys negali atleisti iš darbo darbuotojo įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nario pagal Darbo sutarties įstatymo⁸¹ 29 straipsnio pirmosios dalies 2 punktą, kuriame numatyta darbdavio galimybė nutraukti sutartį savo iniciatyva, esant įstatyme numatytoms sąlygoms, negavęs tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo išankstinio sutikimo; Darbo tarybų įstatymo 18 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad norint atleisti darbo tarybos narį, jam taikomos Darbo kodekse nustatytos darbuotojų garantijos; toks reikalavimas taip pat numatytas ir Lietuvos Respublikos įstatyme Dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimus Europos bendrovėse 8 straipsnio 2 dalyje.⁸²

Nors Darbo kodekso 23 straipsnio 1 dalies 2 dalis nustato darbdavio pareigą, priimančiais sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai, konsultuotis su darbuotojų atstovais, tačiau, atsižvelgiant į šios teisės normos tikslus bei ją aiškinant sistemiskai su Darbo kodekso XVI skyriaus „Darbo drausmė“ normomis bei Darbo kodekso 136 straipsnio 4 dalimi, darytina išvada, kad prieš skirdamas darbuotojui drausminę nuobaudą darbdavys neprivalo konsultuotis su darbuotojų atstovais (Darbo kodekso 10 straipsnis). Prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys privalo įstatymų numatytais

⁷⁹ 2007 m. balandžio 11 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. D. v. UAB „Toksika“, Nr. 3K-3-139/2007, kat. 11.9.10.8; 13.2.1 (S).

⁸⁰ Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

⁸¹ Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

⁸² Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimus Europos bendrovėse“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2407.

atvejais gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą (Darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalis).

Tais atvejais, kai įstatymuose ar kolektyvinėje sutartyje nėra numatyta, kad prieš skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą reikia gauti išankstinį atitinkamo organo sutikimą, darbdavio teisė skirti drausminę nuobaudą nėra saistoma kokio nors organo išankstinio sutikimo buvimu. Pavyzdžiui, kaip matyti iš Kretingos rajono apylinkės teismo sprendimo civilinėje byloje J. Šimkus v. UAB „Švyturio laikraštis“ (bylos Nr. 2-886-4/2003) ieškovas, ginčydamas atleidimo iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą teisėtumą, be kita ko, nurodė, kad jis yra atsakovo akcininkas, atsakovas jį atleido iš darbo negavęs bendrovės akcininkų sutikimo, tokiu būdu pažeidžiant Darbo Kodekso 240 straipsnio 2 dalį. Kretingos rajono apylinkės teismas 2003 m. gruodžio 29 d. sprendime, atmesdamas ieškinį, konstatavo, kad Darbo kodeksas nenumato kokių nors specialių taisyklių ar apribojimų, atleidžiant iš darbo akcininkus. Teismas sprendė, kad atsakovas, prieš atleisdamas ieškovą iš darbo, neturėjo pareigos gauti bendrovės akcininkų sutikimą, ieškovas atleistas iš darbo nepažeidžiant Darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalies reikalavimų. Taigi šioje byloje teismas Darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalį taikė tinkamai.⁸³

Jeigu kolektyvinė sutartis nurodo, kad be išankstinio atitinkamų organų sutikimo, darbuotojas negali būti atleistas iš darbo, ši garantija turi būti taikoma taip, kaip nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Jeigu garantijas nustatantys aktai numato, kad skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą, būtina gauti kelto atitinkamų organų sutikimus, tai drausminė nuobauda tokiam darbuotojui gali būti skiriama tik gavus visų numatytų organų išankstinius sutikimus.

Atitinkamo organo sutikimas, be kurio darbdavys negali skirti darbuotojui drausminės nuobaudos, turi būti išankstinis (Darbo kodeksas 240 straipsnio 2 dalis), t. y. gautas iki drausminės nuobaudos darbuotojui paskyrimo. Drausminės nuobaudos skyrimas be reikalingo išankstinio atitinkamo organo sutikimo, dėl darbdavio kaltės pažeidus darbuotojui numatytas garantijas, vertintinas kaip neteisėtas. Jeigu tokiu būdu yra paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, tai, esant darbuotojo reikalavimui teisme, sukelia Darbo kodeksas 297 straipsnio 3 ar 4 dalyje numatytus teisinius padarinius (Darbo kodekso 134 straipsnio 5 dalis, 241 straipsnio 2 dalis). Sutikimas, gautas po to, kai dar-

⁸³ LAT teisėjų senato 2004 birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Biuletenis „Teismų praktika“, 2004, Nr. 21.

buotojui jau yra paskirta drausminė nuobauda, neturi reikšmės teismui vertinant jos (nuobaudos) teisėtumą.⁸⁴

Pabrėžtina, kad darbuotojas, gavęs reikalavimą pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, turi pats informuoti darbdavį apie tai, kad jam taikomos garantijos, nes kitu atveju tai gali būti laikoma nesąžiningu darbuotojo elgesiu, o jam paskyręs drausminę nuobauda darbdavys be išankstinio atitinkamo organo sutikimo, drausminė nuobauda gali būti ir nepanaikinta.

Darbdavys, norėdamas skirti drausminę nuobaudą, asmeniui, kuriam taikomos garantijos, į atitinkamus organus turi kreipdamasis turi pateikti motyvuotą pareiškimą, kuriame privalo būti nurodytas darbo drausmės pažeidimas, kuriuos kaltinamas darbuotojas bei pridėti tai pagrindžiančius įrodymus. Toks pareiškimas atsakingiems organams turi būti pateiktas raštu. Gavęs raštišką atsakymą darbdavys gali taikyti tik konkrečią nuobaudą nurodytą sutikime arba pritaikyti savo nuožiūra švelnesnę drausminę nuobaudą. Darbo Kodekso 134 straipsnio 2 dalyje, sakoma, kad atsakymą, ar patenkinti darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, atstovaujamas organas privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo. Darbuotojams atstovaujantis organas sutikimą ar nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu.

Jeigu per šį laikotarpį darbuotojams atstovaujantis organas darbdaviui atsakymo neduoda, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį. Atitinkamas organas privalo motyvuoti savo atsakymą, jei jis nesutinka su tuo, kad darbuotojui už darbo drausmės pažeidimą turėtų būti skiriama drausminė nuobauda. Darbdaviui nesutinkant su atitinkamų organų sprendimu neskirti darbuotojui drausminės nuobaudos, jis, vadovaudamasis Darbo Kodekso 134 straipsnio 3 dalimi, gali tokį atsisakymą ginčyti teisme. Teismas gali panaikinti atsisakymą duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, jeigu darbdavys įrodo, kad šis atsisakymas iš esmės pažeidžia darbdavio interesus. Atitinkami organai, kurie sprendžia darbdavio pareiškimus duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, privalo savo teisėmis naudotis protingai ir sąžiningai, taip pat negali be pakankamo pagrindo riboti darbdavio teisių, pažeisti darbdavio teises ir teisėtus interesus. Nagrinėdamas darbdavio reikalavimą panaikinti atitinkamo organo sprendimą tuo pagrindu, kad atsisakymas duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, teismas turi CPK nustatyta tvarka patikrinti ir įvertinti: a) darbdavio nurodyto intereso (interesų) buvimo faktą, intereso teisėtumą.

⁸⁴ Ten pat.

mą ir svarbą; b) ginčijamo atsisakymo pagrįstumą; c) darbdavio nurodytą jo intereso (interesų) esminio pažeidimo faktą ir šio fakto priežastinį ryšį su ginčijamu atsisakymu.

Darbdavio interesų esminio pažeidimo faktas nustatomas atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, darbdavio veiklos aplinkybes, padaryto darbo drausmės pažeidimo (pažeidimų) pobūdį ir padarinius, drausminės nuobaudos konkrečiu atveju taikymo tikslus ir juos pagrindžiančias priežastis bei kitas reikšmingas aplinkybes.⁸⁵

Teismas, nagrinėdamas darbdavio reikalavimą panaikinti atitinkamo organo atsisakymą duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, neturi nagrinėti drausminės nuobaudos, dėl kurios skyrimo buvo prašoma sutikimo, pagrįstumo ir teisėtumo. Darbdavys, remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, kuriuo panaikintas atitinkamo organo atsisakymas duoti sutikimą skirti darbuotojui drausminę nuobaudą, turi teisę skirti šiam darbuotojui tą drausminę nuobaudą, dėl kurios skyrimo kreipėsi išankstinio sutikimo, arba švelnesnę. Tačiau esant atitinkamo organo sutikimui skirti drausminę nuobaudą prasižengusiam darbuotojui, darbuotojui nėra suteikta galimybė ginčyti atitinkamo organo sutikimą, skirti jam drausminę nuobaudą.

Jei atitinkamas organas, anksčiau atsisakė skirti drausminę nuobaudą darbuotojui, tačiau, nepasibaigus drausminei atsakomybei skirti nuobaudą terminui, paaiškėjo naujos aplinkybės, kuriomis remiantis atitinkamas organas savo sprendimą pakeistų, jis gali atsisakyti ankstesnio savo sprendimo ir pateikti darbdaviui naują sprendimą.

Nustatytas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas skirti drausminę nuobaudą įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariui yra profesinės sąjungos nario darbo teisių garantija. Darant išvadą, ar profesinės sąjungos išrinktasis organas yra laikytinas renkamuju organu, kurio nariai turi garantijas kaip darbuotojų atstovai, turi būti išsiaiškinta, kokią veiklą jie vykdo atstovaudami darbuotojams. Pirmiausia pažymėtina, kad garantijos turi būti taikomos asmenims, kurie priskirtini darbuotojų atstovams.

Darbo kodekso kai kurie straipsniai draudžia darbdaviui atitinkamais atvejais atleisti darbuotoją iš darbo pagal Darbo kodeksas 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktus. Vienas iš tokių atvejų yra nėščios moterys, kurioms taip pat taikoma Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nėščioms moterims nustatyta garantija, draudžianti tam tikrą laiką nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Tai prasideda nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama

⁸⁵ LAT teisėjų senato 2004 birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Biuletenis „Teismų praktika“, 2004, Nr. 21.

medicinos pažyma apie nėštumą, ir baigiasi praėjus vienam mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų. Todėl praktikoje neretai kyla klausimas, kaip elgtis su nėščia moterimi, kuri šiurkščiai pažeidė darbo pareigas, pavyzdžiui, atsisakė tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojai yra privalomi. Pažymėtina, kad Darbo kodeksas draudžia nutraukti darbo sutartis su nėščia moterimi, tačiau taikyti kitas poveiko priemones, norint sudrausminti nėščią moterį, nėra uždrausta. Tokiais atvejais darbdavys turi dvi galimybes: 1) paskirti švelnesnę drausminę nuobaudą nei atleidimas iš darbo, t.y. papeikimą arba pastabą; 2) nušalinti nėščią darbuotoją nuo darbo ir tuo laikotarpiu nemokėti jai darbo užmokesčio. Nušalinimas turėtų būti skiriamas tais atvejais, kai tikimasi, kad nušalinimu bus išvengta neigiamų pasekmių, kurios gali atsirasti, jei darbuotoja nebus nušalinta nuo darbo. Tokios žalingos pasekmės, nenušalinus darbuotojos nuo darbo, gali kilti tiek įmonei, įstaigai ar organizacijai, kurioje dirba nušalintina darbuotoja, tiek kitiems darbuotojams ar net pačiai nušalintinai darbuotojai.

Darbdaviui nesilaikant drausminės nuobaudos parinkimo tvarkos, pvz. jei skiriama drausminė nuobauda neadekvati, esant ginčui, ginčą nagrinėjantis organas gali pripažinti tokią drausminę nuobaudą nepagrįstą ir ją panaikinti. Todėl drausminės nuobaudos teisingas parinkimas yra svarbus, nes drausminės nuobaudos, išskyrus atleidimą iš darbo, paskirtis – drausminti nusizengusį darbuotoją, skatinti jį paklusti darbovietės darbo drausmei, sąžiningai atlikti savo darbo funkcijas.⁸⁶

Taip pat svarbu išsiaiškinti, ar darbdavys, sužinojęs reikšmingas aplinkybes po to kai darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su jam paskirta drausmine nuobauda, gali pakeisti ją nauja, švelnesne arba griežtesne. Manytina, kad darbdavys išsiaiškinęs naujas aplinkybes po to, kai darbuotojui buvo paskirta drausminė nuobauda ir jis su ja buvo supažindintas, turi teisę pakeisti paskirtą drausminę nuobaudą nauja. Taip pat toks pakeitimas galimas ir tais atvejais, kai teismas nusprendžia, kad paskirta drausminė nuobauda yra per griežta. Tokiu atveju, kai darbdavys nustato, jog jis paskyrė darbuotojui drausminę nuobaudą neteisėtai, pažeisdamas įstatymo reikalavimus, jis privalo pašalinti neteisėtumą, panaikindamas įsakymą ir, jeigu nėra pasibaigęs Darbo kodeksas 241 straipsnio 1 dalyje nustatytas terminas nuobaudai už padarytą pažeidimą skirti, gali paskirti nuobaudą laikydamasis įstatymo. Toks drausminės nuobaudos paskyrimas, panaikinus neteisėtai paskirtą nuobaudą, nėra kelių drausminių nuobaudų

⁸⁶ 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G.Skokov v. UAB "Geola", Nr. 3K-3-740/2001, kat. 2.4.3.6; 8.2.1; 95.1; 107.1.

skyrimas už vieną darbo drausmės pažeidimą. Darbuotojui nesutikus su paskirta nuobauda, jis gali darbdavio įsakymą skusti teismui.⁸⁷

2.4. Drausminių nuobaudų skyrimo taisyklės

Drausminės nuobaudos skyrimo terminas. Neretai sprendžiant ginčus, susijusius su drausminių nuobaudų skyrimu, kyla klausimų dėl ieškininės senaties termino. Darbo sutarties šalims ne visada aišku, kokiomis normomis, nustatančiomis ieškinio senatį reikėtų vadovautis – Darbo Kodekso ar Civilinio Kodekso. Taip pat kyla neaiškumų, dėl terminų skaičiavimo, kai yra nustatytas darbo drausmės pažeidimas. Norint išvengti drausminės nuobaudos paskyrimo vilkinimo Darbo Kodekso 241 str. 1 dalyje yra reikalauja, jog paaiškėjus darbo drausmės pažeidimo faktui, drausminė nuobauda būtų skiriama nedelsiant, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, o iškėlus baudžiamąją bylą, - ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Taigi Darbo kodeksas 241 straipsnio 1 dalyje nustatytas dviejų mėnesių terminas patraukti drausminę atsakomybę, kai byla buvo keliama, konkuruoja su toje pačioje dalyje nustatytu bendruoju vieno mėnesio terminu. Todėl, jeigu buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas, terminas drausminei nuobaudai skirti yra skaičiuojamas nuo procesinio sprendimo nutraukti ikiteisminį tyrimą arba teismo nuosprendžio (administracinėje byloje – nutarimo) įsiteisėjimo dienos. Jei darbdavys darbuotojo pažeidimui nustatyti pasirenka kompetentingos institucijos tyrimą, jis gali pasinaudoti specialiuoju dviejų mėnesių terminu drausminei nuobaudai paskirti.⁸⁸ Į šiuos terminus nėra įskaičiuojamas darbuotojo atostogų, komandiruočių ar ligos laikas, kai darbuotojas nebuvo darbe. Svarbu tai, kad terminas pradedamas skaičiuoti kitą dieną po tos kalendorinės dienos, kai paaiškėjo darbo drausmės pažeidimas.

Darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena yra laikoma ta diena, kai darbdaviams ar jo atstovams tapo žinomos abi šios aplinkybės: darbo drausmės pažeidimo faktas darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus darbuotojas.

Darbo drausmės pažeidimo faktą darbdavys gali išsiaiškinti ir nežinodamas, kas padarė konkretų darbo drausmės pažeidimą. Tačiau vieno mėnesio terminas nėra pradedamas skaičiuoti tol, kol nepaaiškėja konkretus darbuotojas, padaręs nustatytą darbo

⁸⁷ 2001 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.Čiužaitė v. Kauno J.Basanavičiaus vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.

⁸⁸ 2005 m. gruodžio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje S. Jančiauskis v. UAB „Plungės lagūna“, Nr. 3K-3-649/2005, kat. 11.9.10.8; 11.9.13.

drausmės pažeidimą. Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2001-01-22 dienos nutartyje, kurioje akcentuojama, kad atsakovas kaip drausminės nuobaudos skyrimo teisę turintis asmuo, apie ieškovės padarytą drausmės pažeidimą sužinojo 1999 m. gruodžio 2 d., tačiau asmuo, esantis atitinkamo juridinio asmens administracijos vadovu (turimas mintyje atsakovo direktorius), negali būti tapatinamas su pačiu juridiniu asmeniu, kaip civilinės teisės subjektu. Šiuo atveju Teismas nustatė, kad Teismų praktikoje laikomasi nuostatos, kad darbo drausmės pažeidimo paaiškėjimo diena yra ta, kai apie darbuotojo padarytą nusižengimą sužino administracijos atstovas, kuris gali ir neturėti teisės skirti nuobaudos. Tokiu atveju administracijos darbuotojas apie pažeidimą privalo pranešti asmeniui, turinčiam teisę skirti drausminę nuobaudą. Darbo sužinojimo apie padarytą nusižengimą momentas laikytinas svarbiu taikant Darbo kodeksas 241 straipsnio 1 dalį⁸⁹.

Pažymėtina, kad tais atvejais, kai tam, kad darbdavys galėtų skirti darbuotojui drausminę nuobaudą yra reikalingas atitinkamo organo sutikimas, laikotarpis, kol darbdavys nėra gavęs sutikimo skirti drausminę nuobaudą iš atitinkamo organo arba kai darbdavys yra apskundęs teismui atitinkamo organo sprendimą neduoti leidimo taikyti drausminę nuobaudą darbuotojui, nėra įskaitomas į Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje nurodytą terminą.

Nagrinėjant terminus drausminei atsakomybei skirti, paminėtinas ir Darbo Kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktas, kuriame sakoma, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, 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. Lietuvos Aukščiausiasis teismas, 2007 vasario 26 dienos nutarimu pasisakė, kad darbuotojo atleidimas iš darbo pagal Darbo kodeksas 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą yra drausminė nuobauda. Šiuo atveju darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai jis nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Teismų praktikoje suformuota juridinių faktų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Į atleidimo iš darbo pagrindą sudarančių juridinių faktų sudėtį įeina kartu su kitais šie juridiniai faktai: faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; faktas, kad

⁸⁹ 2001 m. sausio 22 d LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R.Šulskytė v. Šiaulių "Aušros" muziejus, Nr. 3k-3-88/2001, kat. 8.2.1.

pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė nuobauda yra galiojanti.⁹⁰

Darbo kodeksas 241 straipsnio 2 dalyje nustatyta imperatyvi taisyklė, kad negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai nusižengimas buvo padarytas. Sprendžiant, ar drausminė nuobauda darbuotojui už tęstinį darbo drausmės pažeidimą paskirta Darbo kodeksas 241 straipsnio 2 dalyje numatyto šešių mėnesių termino ribose, nustatytina, ar darbdavio nurodomas darbuotojo padarytas nusižengimas buvo pašalintas ir kada tai buvo padaryta. Jeigu darbuotojas veiksmis ar neveikimu padaro tęstinį nusižengimą, tai Darbo kodeksas 241 straipsnio 2 dalyje numatyto termino drausminei nuobaudai skirti skaičiavimas prasideda nuo tokių veiksmų (neveikimo) nutraukimo arba pabaigimo savo noru.⁹¹

Toje pačioje Darbo kodekso 241 straipsnio 2 dalyje numatytas ir maksimalus senaties terminas - jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos. Šis terminas yra naikinamasis. Jiems pasibaigus darbdavys nebegali taikyti drausminės nuobaudos, o terminas negali būti nei sustabdomas, nei pratęsiamas, nei atnaujinamas.

Įsakymas skirti drausminę nuobaudą. Darbo Kodeso 240 straipsnio 3 dalyje yra numatyta, kokia tvarka turi būti įforminamas drausminės nuobaudos skyrimas. Ten sako, kad darbuotojui padariusiam darbo drausmės pažeidimą, drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu). Tokio įsakymo speciali forma nėra numatyta, todėl jo rengimui ir registravimui taikoma įprastinė tvarka. Svarbu tik, kad tokiam įsakyme būtų nurodyta konkretus pažeidimas, bei tvarką, kurią darbuotojas pažeidė padarydamas darbo drausmės pažeidimą, pažeidimo data ir aplinkybės, skiriama drausminės nuobaudos rūšis, jei darbuotojas dėl to atleidžiamas iš darbo įrašoma atleidimo data ir atsiskaitymo su darbuotoju tvarka. Tokį įsakymą privalo pasirašyti įgaliotas asmuo, dažniausiai administracijos vadovas. Praktikoje pasitaikė atvejų, kai darbuotoja ginčijo drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumą, remdamasi tuo, kad įsakyme nebuvo nurodyta, kada ir kokius veiksmus ji atliko, pažeisdama įstatyme nurodytus teisės aktus, kuriuos konkrečius pareiginės instrukcijos punktus pažeidė, neįvardyta, kuo remiantis padaryti pažeidimai pripažinti šiurkščiais. Lietuvos

⁹⁰ 2007 m. vasario 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje I. Č. (M.) ir M. M. v. UAB „Kelio“ restoranai, Nr. 3k-3-69/2007, kat. 11.9.10.7.

⁹¹ 2004 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. E.Chalilovienė v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas, Nr. 3-503/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.

Aukščiausiasis teismas nesutiko su tokiais ieškovės argumentais ir išaiškino, kad jei darbdavys savo įsakymuose dėl drausminių nuobaudų skyrimo konkrečių jo nurodomų darbuotojo padarytų pažeidimų nesuformulavo ir jų turinio neatskleidė, tačiau iš kitos byloje esančios medžiagos (šalių pateiktų įrodymų) matyti, kad pažeidimai buvo padaryti, bylą nagrinėjantis teismas, remdamasis šia medžiaga, privalo išsiaiškinti ir ištirti visas su nusižengimų padarymu susijusias aplinkybes ir pasisakyti dėl drausminės atsakomybės darbuotojui pritaikymo teisėtumo ir pagrįstumo.⁹²

Pranešimas apie skirtą drausminę nuobaudą. Darbuotojas turi teisę žinoti ar jam buvo pritaikyta drausminė nuobauda, o jei buvo tai kokios rūšies, todėl apie jam įsakymu paskirtą drausminę nuobaudą supažindinamas pasirašytinai. Toks reikalavimas numatytas dėl kelių priežasčių, pirma, tai darbuotojo pasirašytas užtikrina, kad darbuotojas buvo supažindintas su tokiu įsakymu ir toks dokumentas teisme kilus darbo ginčui dėl drausminės nuobaudos taikymo yra laikytinas įrodymu, kad darbuotojas buvo supažindintas su jam skiriama drausmine nuobauda, antra, taip užtikrinama, kad nubaustas asmuo sužinos apie jam paskirtą drausminę nuobaudą.

Darbo kodekse nėra nustatyto reikalavimo apie nuobaudos paskyrimą pranešti darbuotojui per konkretų terminą, tačiau toks pranešimas neturėtų būti vilkinamas, nes nuo to momento prasideda jos įsigaliojimo terminas.

Supažindindamas darbuotoją su įsakymu dėl drausminės atsakomybės skyrimo, darbdavys pateikia darbuotojui pranešimą, ant kurio darbuotojas turi pasirašyti. Taip pat galimas pranešimas ir tokiu būdu, kai jis nėra įforminamas atskiru dokumentu, o darbuotojui duodama pasirašyti ant įsakymo, kuriuo skiriama drausminė nuobauda. Darbuotojui atsisakius pasirašytinai susipažinti su jam skiriama drausmine nuobauda, darbdavys tai turi įforminti atitinkamu aktu, kuriame pateikia priežastis, dėl kurių nebuvo pasirašytas įsakymas, o tokį įsakymą pasirašo liudytojai.

Nagrinėjant darbuotojo supažindinimo su įsakymu dėl drausminės nuobaudos taikymo, kyla klausimas, ar su tokiu įsakymu gali būti supažindinami ir kiti darbuotojai. Vertinant tuo požiūriu, kad toks supažindinimas padėtų siekti vieno iš drausminės atsakomybės tikslų darbo drausmės pažeidimų prevencija, toks kitų darbuotojų informavimas atrodytų teisėtas. Praktikoje toks atvejis nagrinėtas, kai drausminė nuobauda buvo skirta valstybės tarnautojui ir viešai paskelbta. Tada Vilniaus apygardos administracinis teismas konstatavo, kad Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 1 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad šio įstatymo tikslas – ginti žmogaus

⁹² Ten pat.

privataus gyvenimo neliečiamumo teisę ryšium su asmens duomenų tvarkymu. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas apibrėžia valstybės tarnautojo statusą, taigi, valstybės tarnautoju laikytinas fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis šio straipsnio 1 dalyje nurodytą viešojo administravimo veiklą, o būtent valstybės tarnyba – teisinių santykių, atsirandančių įgijus valstybės tarnautojo statusą, jam pasikeitus ar jį praradus, taip pat atsirandančių dėl valstybės tarnautojo viešojo administravimo veiklos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką ar užtikrinant jos įgyvendinimo koordinavimą, koordinuojant tam tikros valstybės valdymo srities įstaigų veiklą, valdant, paskirstant finansinius išteklius ir kontroliuojant jų panaudojimą, atliekant auditą, priimant ir įgyvendinant teisės aktus, valstybės ir savivaldybės institucijų ar įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengiant ar koordinuojant teisės aktų, sutarčių ar programų projektus ir teikiant dėl jų išvadas, valdant personalą arba turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu, visuma.⁹³ Tačiau nagrinėjant šį skundą buvo remiamasi tik ta aplinkybe, kad darbuotojas buvo valstybės tarnautojas. Todėl kyla klausimas, kaip tokia byla būtų išspręsta, jei privačios įmonės, įstaigos ar kitos organizacijos darbuotojas, kreiptųsi į teismą, su skundu, kad skelbiant apie jam paskirtą drausminę nuobaudą, kitiems asmenims buvo atskleisti jo duomenys.

Drausminės nuobaudos galiojimas. Drausminė nuobauda, nepriklausomai nuo jos rūšies (išskyrus atleidimą iš darbo) Darbo Kodekse numatytas terminas yra 12 mėnesių. Jei per 12 mėnesių darbuotojas nepadarо naujų darbo drausmės pažeidimų, laikoma, kad jis drausminių nuobaudų nebeturi. Nuobaudų skaičius nėra tibojamas, tačiau jei darbuotojas pakartotinai padaro tą patį ar kitą darbo drausmės pažeidimą per 12 mėnesių, jis gali būti atleistas iš darbo pagal Darbo Kodekso 136 str. 3 dalies 1 punktą. Jei per 12 mėnesių drausminės nuobaudos galiojimo laiką, darbuotojui bus paskirta nauja drausminė nuobauda, ji taip pat galios 12 mėnesių, nepriklausomai nuo to, kada turėtų baigtis pirmosios drausminės nuobaudos galiojimas.

Darbdavys, įvertinęs, kad po drausminės nuobaudos skyrimo, darbuotojas dirba gerai, jis gali drausminę nuobaudą panaikinti ir nepasibaigus 12 mėnesių jos galiojimo laikotarpiui. Drausminė nuobauda nepasibaigus 12 mėnesių galiojimo laikotarpiui, taip pat gali būti panaikinta ir tais atvejais, kai paaiškėjus naujiems faktas, naikinanties drausminę atsakomybę arba paaiškėja, kad skiriant drausminę nuobaudą,

⁹³ Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos „Teismų sprendimų apibendrinimas“. Prieiga per internetą <http://www.ada.lt>, peržiūrėta 2011-03-07.

buvo pažeista jos skyrimo tvarka. Toks drausminės nuobaudos panaikinimas galioja galioja tik drausminėms nuobaudoms – pastabai ir papeikimui. Paaikėjus, kad darbuotojui neteisėtai arba pažeidžiant tvarką buvo skirta drausminė nuobauda, atleidimas iš darbo, jei darbdavys nesusitaria su su darbuotoju, jis gali kreiptis į teismą.

Visos šios aplinkybės yra svarbios siekiant išvengti darbo ginčų. Todėl darbdaviui neįvertinus bent vienos iš šių aplinkybių ir jei tai gali turėti įtakos drausminės nuobaudos teisėtumui ir pagrįstumui darbuotojas darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančias institucijas.

3. Darbo ginčų dėl drausminės nuobaudos nagrinėjimo procedūros specifika

Darbo Kodekso 242 straipsnio 1 dalis numato, kad visi ginčai, kylantys dėl drausminių nuobaudų skyrimo, nagrinėjami darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Jei darbuotojas mano, kad jam drausminė nuobauda paskirta neteisėtai, pažeidžiant jos parinkimo ar paskyrimo tvarką ir su paskirta drausmine nuobauda nesutinka, pirmiausia jis gali tai bandyti spęsti su darbdaviu derybų būdu. Darbdaviui sutikus su darbuotojo argumentais, drausminė nuobauda gali būti pakeista švelnesne drausmine nuobauda arba visiškai panaikinta, nepasibaigus jos galiojimo terminui.

Tačiau, jei darbuotojui ir darbdaviui nepavyko susitarti tiesioginių derybų būdu, darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančius organus ir prašyti, kad jam paskirta drausminė nuobauda būtų pakeista arba panaikinta. Darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę nuobaudą panaikinti atsižvelgdamas į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis padarytas, darbuotojo ankstesnį darbą ir elgesį, į tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, ar buvo laikytasi nuobaudai skirti nustatytos tvarkos.⁹⁴

Lietuvoje darbo ginčus nagrinėjantys organai yra darbo ginčų komisija ir teismas. Į kokį darbo ginčus nagrinėjančią organą turėtų kreiptis darbuotojas priklauso nuo to, kokia drausminės nuobaudos rūšis jam buvo paskirta.

Ikiteisminis darbo ginčų nagrinėjimas dėl paskirtos drausminės nuobaudos. Jei darbuotojui buvo paskirta pastaba arba papeikimas, darbuotojas dėl drausminės nuobaudos panaikinimo turi kreiptis į ikiteisminį ginčų nagrinėjimo organą

⁹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

– darbo ginčų komisiją. Toks ikiteisminis ginčo nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje yra privalomas darbuotojui, kuriam paskyrus drausminę nuobaudą, darbo sutartis nėra nutraukiama. Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2004 m. lapkričio 15 dieną, nagrinėdamas ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo drausminės nuobaudos taikymo tvarka teisėtumo pasisakė, kad teismas turi tikrinti ankstesnės (ankstesnių) šiam darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos (drausminių nuobaudų) teisėtumą ir pagrįstumą, tačiau toks tikrinimas yra sąlygotas ieškinio senaties instituto taikymu. Jeigu darbuotojas nesilaikė Darbo kodeksas nustatytos privalomos darbo ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarkos, tai nutrūkus darbo santykiams visgi nėra pagrindo teigti, kad ta tvarka jam (darbuotojui) nebuvo privaloma. Jeigu darbuotojas dėl ankstesnės (ankstesnių) drausminės nuobaudos (drausminių nuobaudų) nebuvo kreipęsis į darbo ginčų komisiją ir iki jo atleidimo iš darbo dienos Darbo kodeksas 296 straipsnyje nustatytas trijų mėnesių kreipimosi į darbo ginčų komisiją terminas yra pasibaigęs, tai teismas, tikrindamas tokios drausminės nuobaudos (tokių drausminių nuobaudų) teisėtumą ir pagrįstumą, Darbo kodeksas 296 straipsnyje nustatytą terminą taiko pagal ieškinio senaties taisyklės, nustatytas CK 1.126, 1.128-1.131 straipsniuose (Darbo kodeksas 10, 27 straipsniai, CK 1.1 straipsnio 3 dalis).⁹⁵ Iš šios bylos matoma, kad teisme darbo ginčai nagrinėjami, remiantis Civilinio proceso kodekso normomis, o darbo ginčų komisijoje remiamasi Darbo kodekse nustatyta tvarka.

Jei darbuotojas mano, kad jo teisės, skiriant drausminę nuobaudą buvo pažeistos, jis per 3 mėnesius turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją su prašymu dėl drausminės nuobaudos panaikinimo arba pakeitimo. Šis terminas pradedamas skaičiuoti nuo dienos, kai darbuotojas sužinojo arba turėjo sužinoti, kad jo teisės buvo pažeistos. Darbo kodeksas numato, kad tokį prašymą turi sudaryti : ieškovo, atsakovo, kitų byloje dalyvaujančių asmenų vardai, pavardės, darbdavio pavadinimas ir adresai, aplinkybės, pagrindai ir įrodymai, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, aiškiai suformuluotas reikalavimas, pridedamų dokumentų sąrašas. Toks prašymas turi būti įteikiamas darbdavio paskirtam darbo ginčų komisijos raštvedžiui, o jei komisija iki prašymo pateikimo nebuvo išrinkta, prašymas įteikiamas darbdaviui. Jis gavęs tokį prašymą, privalo nedelsiant paskirti darbo komisijos raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą iš darbuotojų ir darbdavio atstovų. Darbo ginčų komisiją technikai aptarnauja darbdavio paskirtas darbo komisijos raštvedys. Jis priima ir registruoja prašymus, išreikalauja iš atitinkamų tarnybų prašymui išnagrinėti reikalingus

⁹⁵ 2004 m. lapkričio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. Z.Grigaliūnas v. UAB „Skydnešys“, Nr. 3K-3-610/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.2.

dokumentus, ekspertų išvadas, praneša apie paskirtą bylos nagrinėjimo laiką ir vietą, rašo komisijos protokolą, siunčia išrašus ir sprendimus, persiunčia bylą teismui ir atlieka kitus darbo ginčų komisijos pavedimus. Apie gautą prašymą raštvedys informuoja komisiją, paruošia bylą nagrinėjimui, iš atsakingų asmenų užsiprašo reikalingų dokumentų, informuoja dalyvaujančius asmenys apie bylos nagrinėjimo laiką ir vietą. Pirmasis darbo ginčo posėdis turi būti sušauktas ne vėliau per septynias dienas. O jo išnagrinėjimui nustatytas keturiolikos dienų terminas. Darbo ginčas nagrinėjamas viešai ir jame nagrinėjant gali dalyvauti kiekvienas darbo kolektyvo narys, taip pat kiti suinteresuoti asmenys. Bylos nagrinėjimas komisijos posėdyje vyksta demokratiškai ir jais nesiekama imituoti teismo posėdžio. Nėra nustatyta griežto pasisakymų eiliškumo, liudytojai nėra pašalinami iš posėdžio patalpos, komisija sprendimą svarsto ir balsuoja viešai. Sprendimai priimami bendru komisijos narių susitarimu ir įrašomi į protokolą pagal Vyriausybės patvirtintą formą. Jei komisijos nariai nesusitarė, komisijos protokole įrašoma, kad šalys (darbuotojų ir darbdavio atstovai) nesusitarė ir sprendimas nepriimtas. Protokolą pasirašo komisijos pirmininkas, nariai ir raštvedys. Darbo ginčų komisijos sprendimas privalo būti įvykdytas per dešimt dienų nuo nuorašo gavimo, jei jame nėra nurodytas kitas sprendimo įvykdymo terminas.

Civilinio proceso kodekso 17 straipsnis įtvirtina, kad šalių procesinės teisės yra lygios. Tačiau būtina pažymėti, kad darbdaviui skųsti darbo ginčų komisijos sprendimo nėra leidžiama, net jei darbo ginčų komisijos sprendimas akivaizdžiai yra neteisėtas. Čia kyla klausimas dėl darbo sutarties šalių lygybės, sprendžiant individualius darbo ginčus. Tačiau abejotina, ar toks draudimas darbdaviui skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą, nėra laikytinas darbdavio teisių pažeidimu. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijoje tiek ir Lietuvos respublikos konstitucijoje deklaruojama kiekvieno asmens teisė į tesiminę gynybą. Galima kelti klausimą, ar toks draudimas darbdaviui kreiptis į teismą dėl jo pažeistų teisių atstatymo, neprieštarauja Konstitucijai ir Europos žmogaus teisių bei pagrindinių laisvių konvencijai. Todėl darbdavys, nesutikdamas su darbo ginčų komisijos sprendimu ir negalėdamas jo apskųsti teismui gali savanoriškai nevykdyti darbo ginčų komisijos sprendimo. Tuomet darbuotojas, norėdamas, kad darbo ginčo komisijos sprendimas būtų vykdomas, bus priverstas kreiptis į teismą, kur jau bus svarstomas darbo ginčų komisijos sprendimo pagrįstumas. Be to susidarius tokiai situacijai, kai darbdavys nėra patenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu darbdavys turėtų kreiptis į teismą, skųsdamas darbo ginčų komisijos sprendimą ir prašyti, kad teismas kreiptųsi į Konstitucinį teismą dėl išaiškinimo ar toks Darbo kodekso įstatymas, neprieštarauja

Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Nepaisant to, visa finansinė našta dėl darbo ginčų komisijos organizavimo, darbo vietos suteikimo bei kito finansavimo tenka darbdaviui. Todėl akivaizdu, kad darbdavio padėtis sprendžiant darbo ginčus darbo ginčų komisijoje kur kas palankesnė darbuotojams.

Darbo įstatymuose numatyta, kad darbuotojas privalo ginčą spręsti darbo ginčų komisijoje prieš kreipdamasis į teismą (išskyrus ginčus, kuriems pagal įstatymą neprivaloma ikiteisminė ginčo nagrinėjimo stadija), jokių išimčių įstatymuose nėra numatyta. Tačiau čia kyla klausimas, kaip turėtų būti organizuojama ir renkama darbo ginčų komisija, jei darbovietėje dirba tik keletas darbuotojų. Ar toks reikalavimas ginčo nagrinėjimui darbo ginčų komisijoje iš tiesų yra efektyvus? Todėl tokiais atvejais darbo ginčų komisija dažniausiai būna nesudaryta, o jei ji ir sudaroma, darbuotojo teisės tokioje komisijoje nėra ginamos.

Be to pastebėtina, kad darbuotojai darbo ginčus linkę spręsti tik tais atvejais, kad darbuotojo ir darbdavio nebesieja darbo santykiai. O tokie darbo ginčai sprendžiami teisme.

Todėl kyla klausimas, ar apskritai darbo ginčų komisijų sudarymas apskritai yra efektyvi priemonė darbo ginčams spręsti. Juk darbo ginčų komisiją sudaro darbuotojų atstovai, kurie taip pat yra priklausomi nuo darbdavio ir galbūt ne visada yra kompetetingi spręsti tam tikrus teisinius klausimus ir darbdavio atstovai, kurie nėra suinteresuoti palankiu darbuotojui sprendimu. Todėl darbo komisijos sprendimai negali būti laikomi objektyviais ir nešališkais, o dėl to darbuotojai dažniausiai nebūna patenkinti darbo ginčų komisijos sprendimais ir yra priversti kreiptis į teismą dėl savo manomai pažeistų teisių.

Kaip vienas iš tokios problemos sprendimo būdų šiuo metu viešai svarstoma galimybė įsteigti teritorines darbo ginčų komisijas, kuriuose darbo ginčus nagrinėti būtų paskirta darbo teisę išmanantiems specialistams. Toks teritorinių darbo ginčų komisijų įsteigimas, padėtų priimti nešališkus sprendimus, nes komisijos nariai nebus priklausomi nuo konkretaus darbdavio, sprendimai turėtų būti priimami greičiau, o ir teismuose nagrinėjamų darbo ginčų apimtys turėtų sumažėti.

Taip pat paminėtina, kad 2003 metais buvo atliktas tyrimas „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės“.⁹⁶ Tyrimą atliko prie Teisės instituto sudaryta darbo grupė, vykdydama Jungtinių tautų vystymo programos Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksmų planą, pagal Teisingumo

⁹⁶ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos Teisės instituto taikomasis tyrimas „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės“. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc>, žiūrėta 2011-03-20 dieną.

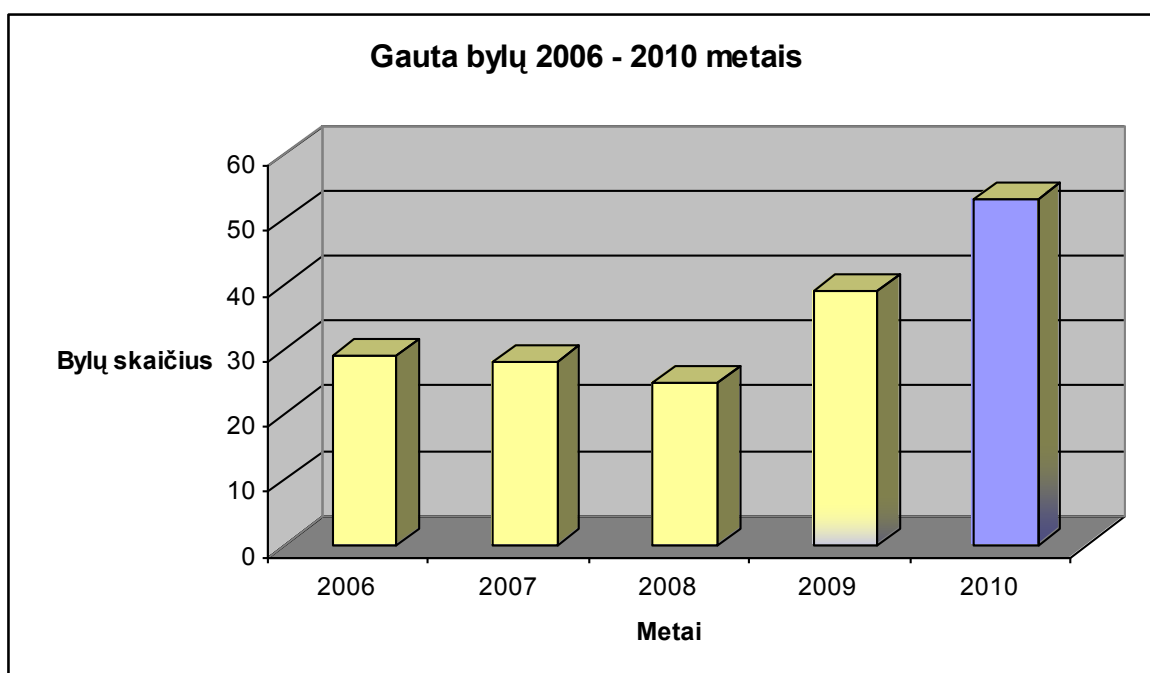
ministerijos ir Teisės instituto pasirašytą sutartį. Tyrimo autorių nuomone, Lietuvoje nėra tikslinga steigti atskirus, autonominius specializuotus teismus darbo byloms nagrinėti. Tačiau dėl neišsamaus tyrimo atlikimo (Išvados pateiktos tik iš 158 anketos, kai buvo pateikta 500; Nebuvo individualiai bendrauta su respondentais, o išvados pateiktos tik pagal užpildytas anketas ir pan.) toks tyrimas nėra objektyvus, todėl siūlytina tokių tyrimą pakartoti.

Teisminis darbo ginčų nagrinėjimas dėl paskirtos drausminės nuobaudos.

Per pastaruosius penkerius metus (2006 – 2010 metais) I instancijos teisme buvo baigtos 248 bylos dėl drausminių nuobaudų skyrimo (išskyrus atleidimą iš darbo). (žiūrėti Priedas Nr. 1). Pastebima tendencija, kad gautų bylų skaičius kasmet didėja, o lyginant su 2006 metais tokių bylų 2010 metai gauta beveik dvigubai daugiau.

Toks bylų dėl drausminių nuobaudų skyrimo augimas rodo, kad darbo ginčų dėl drausminių nuobaudų sprendimas ikiteismine tvarka darbo ginčų komisijoje nėra itin efektyvus ir tokių bylų teismuose vis daugėja. Vis dėlto šiuo metu teismai turi pakankamai darbo atstatant pažeistas darbo santykių dalyvių teises.

Gautų bylų I instancijos teisme statistika nuo 2006 iki 2011 metų atrodo taip:



Darbuotojas gali kreiptis į teismą, jei: darbuotojas nesutinka su komisijos sprendimu; komisijoje darbo ginčo šalys nesusitarė; jeigu komisija nebuvo sudaryta per 7 dienas arba kai ginčas nebuvo išspręstas per 14 dienų nuo darbuotojo prašymo padavimo dienos; darbo ginčo šalių atstovai komisijoje nepriėmė sprendimo; darbuotojas dėl svarbios priežasties praleido terminą kreiptis į darbdavį dėl tiesioginių derybų arba komisijos sudarymo darbo ginčui nagrinėti. 6) darbdavys nevykdo darbo ginčų komisijos sprendimo;

Civilinio proceso kodekse⁹⁷ numatyta, kad tokio skundo forma turėtų būti ieškinys. Pažymėtina, kad bylos dėl drausminių nuobaudų darbo ginčų komisijoje nagrinėjamos pagal darbo kodekse numatytą tvarką, o teisme ginčas nagrinėjamas civilinio proceso tvarka.

Teismas prieš imdamasis nagrinėti bylą dėl drausminės nuobaudos – pastabos ir papeikimo- turi įsitikinti, kad darbuotojas kreipėsi į darbo ginčų komisiją dėl savo manomai pažeistų teisių gynimo. Jei paaiškėja, kad darbuotojas nepasinaudojo ikiteismine darbo ginčų nagrinėjimo galimybe, teismas tokį ieškinį palieką nenagrinėtą ir pasiūlo darbuotojui kreiptis į darbo ginčų komisiją, kaip privalomą pirminį organą, nagrinėjantį tokio pobūdžio ginčus.

Pagal Civilinio proceso kodekso 411 straipsnio 2 dalį ieškinys paduodamas pagal bendrąsias teismo taisykles arba pagal vietą, kurioje darbas yra, buvo ar turėjo būti dirbamas. Tai šiek tiek palengvina galimybę darbuotojui kreiptis į teismą, nes jam nėra būtina teikti ieškinį pagal darbdavio buveinės vietą, jei jo reali darbo vieta buvo kitur.

Darbo Kodekso 27 straipsnio 2 dalyje yra numatytas bendras ieškinio senaties terminas treji metai. Atskiras sutrumpintas terminas yra numatytas ieškiniui dėl nepagrįsto atleidimo iš darbo.

Analizuojant šią darbo dalį būtų tikslinga paanalizuoti teismų praktiką. Todėl pateiksiu po keletą Lietuvos Aukščiausiojo teismo sprendimų dėl drausminių nuobaudų apskundimo ir panaikinimo pagal drausminių nuobaudų rūšis.

Teismų praktika dėl drausminės nuobaudos – pastabos – panaikinimo:

⁹⁷ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002-04-06, Nr. 36-1340.

Lietuvos Aukščiausioje Teisme 2008 m. balandžio 3 d. priimtas nutarimas byloje⁹⁸, kurioje ieškovė R. B. pateikė ieškinį atsakovui Viešajai įstaigai Kauno 2–ajai klinicinei ligoninei dėl drausminės nuobaudos panaikinimo, kuri VŠĮ Kauno 2-sios klinikinės ligoninės direktoriaus (vyr. gydytojo) 2007 m. liepos 4 d. įsakymu paskirta ieškovei už tai, kad ieškovė 2007 m. birželio 6 d. nuo 15 val. nebuvo darbo vietoje darbo metu iki pat darbo dienos pabaigos, nes buvo atsakinga už diagnostikos ir gydymo procesų valdymą, profesinę kokybę, ligonių mitybos kokybę, gydytojų kvalifikaciją, todėl, vykdant pareigas pagal pareiginę instrukciją, jai tekdavo išvykti iš savo kabineto. Ieškovė, nesutikdama su minėtu įsakymu, kreipėsi į darbo ginčų komisiją, tačiau ši 2007 m. rugpjūčio 27 d. nutarimu nutarė netenkinti prašymo ir nepanaikino 2007 m. liepos 4 d. įsakymu skirtos drausminės nuobaudos.

Lietuvos Aukščiausiojo teismo komisija, išnagrinėjusi visas šios bylos aplinkybe, išaiškino, kad Kasatorė, būdama administracijos narė turėjo dalyvauti organizuojant ir vykdant įmonės veiklos procesuose, o tam nėra privaloma jai numatytas pareigas atlikti tik būnant darbo kabinete. Teismas, nagrinėdamas darbo drausmės pažeidimo sąlygas, nustatė, kad Ieškovė darbdavio nurodytu laikotarpiu buvo ligoninės patalpose ir dirbo to paties darbdavio naudai. Be to tuo metu darbdavys nebuvo davęs jai konkrečių nurodymų, todėl negalima teigti kad ji nevykdė arba netinkamai vykdė jai pavestas pareigas. Toks darbo pažeidimo sudėties trūkumas yra esminis, todėl teismas patenkino ieškovės prašymą ir panaikino jai paskirtą drausminę nuobaudą.

Su tokiais teismo pateiktais argumentais galima sutikti, nes įrodyti faktą, kad darbuotojas padarė darbo teisės pažeidimą pareiga tenka darbdaviui, bet iš bylos medžiagos matoma, kad darbdavys nepateikė jokių konkrečių įrodymų, kad ieškovė nevykdė ar netinkamai vykdė jai pavestas pareigas. Todėl vien faktas, kad ieškovė nebuvo darbo kabinete dar nėra laikytina darbo drausmės pažeidimu.

2009 m. gegužės 19 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartyje nurodoma, kad ieškovė A.N. kreipėsi į Aukščiausiąjį teismą⁹⁹ su prašymu panaikinti jai Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcijos (VATESI) paskirtą drausminę nuobaudą. 2007 metų rugpjūčio 27 dienos viršininko įsakyme nurodyta, kad ieškovei paskiriama drausminė nuobauda pastaba už darbo tvarkos taisyklių pažeidimą. Įsakyme teigiama, kad į vadovą kreipėsi VATESI darbuotoja su pranešimu, kad ieškovė ją šmeižė, skleisdama

⁹⁸ 2008 m. spalio 14 d LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. B. v. VŠĮ Kauno 2–osios klinikinės ligoninės, 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11 (S).

⁹⁹ 2009 m. gegužės 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. N. v. Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija, Nr. 3K-3-233/2009, kat. 15.3.1 (S).

kietiems darbuotojams tikrovės neatitinkančias žinias, kurios žemino jos garbę ir orumą. Darbo ginčo komisija išnagrinėjo ieškovės skundą, tačiau jo netenkino ir drausminės nuobaudos nepanaikino.

Ieškovė mano, kad drausminė nuobauda jai paskirta neteisingai, nes darbdavys konkrečiai nenurodė, kokį darbo drausmės pažeidimą atliko darbuotoja, be to ji nebuvo supažindinta su darbo tvarkos taisyklėmis pasirašytinai.

Teisėjų kolegija pažymėjo, kad jei tarp dviejų darbuotojų įmonėje susiklosto konfliktinė situacija, teisingam teisinių santykių kvalifikavimui yra būtina nustatyti, ar konfliktas yra tik tarpasmeninio pobūdžio, ar dėl šio konflikto yra trikdomas kitų asmenų darbas bei pakenkiama tam tikriems darbdavio interesams, ar dėl to sutrikdomos įprastinės kitų darbuotojų darbo sąlygos. Teismas įvertinęs byloje esančiu faktus konstatavo, kad sprendimui dėl drausminės nuobaudos pagrįstumo priimti trūksta įrodymų bei aplinkybių vertinimo bei analizės, nuo kurių priklausytų sprendimas ir perdavė iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui.

Galima sutikti, kad teismas padarė teisingą sprendimą, nes darbdavio pareiga yra tinkamai organizuoti darbuotojų darbą ir palaikyti bei formuoti tinkamą darbo aplinką. Todėl būtina išsiaiškinti, ar kilus tokiai situacijai, kai konfliktas kyla tarp kelių įmonės darbuotojų, darbdavys atliko savo pareigas. Be to tam, kad toks ieškovės elgesys būtų pripažintas darbo drausmės pažeidimu jis turi ne tik būti numatytas norminiuose teisės aktuose, bet ir pakenkti darbdavio tikrajam interesui. Todėl tam, kad būtų įrodytas ieškovės kaltumas, darbdavys turėtų pateikti įrodymus, kad tokie darbuotojos veiksmai neigiamai paveikė darbo procesą ar atmosferą darbe.

Teismų praktika dėl drausminės nuobaudos – papeikimo – panaikinimo:

Lietuvos Aukščiausiasis teismas 2004 m. lapkričio 22 dieną priėmė nutarimą byloje¹⁰⁰, kurioje ieškovas G.S. prašė teismo panaikinti jam skirtą drausminę nuobaudą – papeikimą, kuri jam buvo paskirta už tai, kad jis, būdamas autobuso vairuotojas - konduktorius, važiuodamas maršrutu Kaunas – Rokiškis, vežė keleivį be bilieto. Ieškovas mano, kad drausminė nuobauda jam paskirta neteisingai, nes keleivis nurodė, kad jis įlipo į autobusą tada, kai ieškovas atidavinėjo kitam keleiviui bagažą ir negalėjo patikrinti įlipančio keleivio bilieto. Be to, kelionės metu įvyko techninių gedimų, dėl kurių maršrutas vėlavo, o ieškovas neturėjo laiko patikrinti keleivių skaičiaus. Kontrolės

¹⁰⁰ 2004 m. lapkričio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G. Solovjovas v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr. 3K-3-624/2004, kat. 8.2.1; 8.2.2.

patikrinimo metu buvo nustatyta, kad vienas keleivis važiuoja be bilieta, todėl atsakovas 2003 m. rugsėjo 17 d. įsakymu Nr. 02-02-51 paskyrė ieškovui drausminę nuobaudą už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą – keleivio be bilieta.

Tačiau teismas išaiškino, kad pažeidimas gali būti laikomas šiurkštus tik, kai jo sudėtis atitinka šiurkštaus pažeidimo sudėtį, kuri numatyta įstatymuose, kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse. Atsakovas darbuotojo pažeidimą įvertino kaip šiurkštų, remdamasis tuo, kad buvo pažeista keletas pareiginių nuostatų, kuriomis buvo reglamentuojamas darbuotojo darbas. Tačiau atsakovas nepateikė įrodymų, kurie rodytų, kad darbuotojo pažeidimas laikomas šiurkščiu. Todėl teismo pareiga buvo patikrinti ar drausminė nuobauda parinkta vadovaujantis Darbo kodekse nurodytomis taisyklėmis. Teismas išnagrinėjęs bylos aplinkybes, nusprendė palikti galioti drausminę nuobaudą.

Teigiamai vertintina tai, kad vien tai, kad atsakovas netinkamai įvertino darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir laikė jį šiurkščiu pažeidimu, nėra pagrindas panaikinti drausminę nuobaudą. Neteisinga darbo drausmės vertinimo formuluotė įsakyme paskiriant drausminę nuobaudą negali būti laikomas pagrindu naikinti drausminę nuobaudą. Kadangi jokių kitų pažeidimų, skiriant drausminę nuobaudą nustatytą nebuvo, o ir įrodymo dėl to, kad paskirta drausminė nuobauda per griežta nebuvo, teismas nusprendė palikti galioti paskirtą drausminę nuobaudą.

Kita paminėtina nutartis susijusi su drausminės nuobaudos – papeikimo - panaikinimu yra Lietuvos Aukščiausiasis teismo 2004 m. lapkričio 3 dienos nutartis¹⁰¹ byloje, kurioje ieškovas nurodo, kad jis dirbo teatre vyr. garso operatoriumi ir iš darbo buvo atleistas pagal Darbo kodekso 136 str. trečią dalį už ilgalaikę pravaikštą, nors jis nebuvo nesupažindintas su administracijos įsakymu dėl nuobaudos paskyrimo.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kasacine tvarka išnagrinėjęs šio ieškovo grąžinimo į darbą bylą, nurodė, kad pagal Darbo kodekso 241 str. antrą dalį darbo ginčą nagrinėjanti institucija turi teisę drausminę nuobaudą panaikinti atsižvelgdama į padaryto darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis jis padarytas, darbuotojo ankstesnį darbą ir elgesį į tai, ar drausminė nuobauda atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, ar buvo laikytasi nuobaudai skirti nustatytos tvarkos. Pirmos instancijos teismas padarė išvadą, kad atsakovas, skirdamas ieškovui drausminę nuobaudą, neatsižvelgė į Darbo kodekso 238 straipsnio reikalavimus ir be pagrindo atsižvelgė į byloje neįrodytą

¹⁰¹ 2004 m. lapkričio 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G.E.Ramoška v. Kauno valstybinis muzikinis teatras, Nr. 3K-3-590/2004, kat. 2.4.3.10.

aplinkybę, kad ieškovas buvo baustas už analogišką nusižengimą ir turėjo galiojančią drausminę nuobaudą. Teismas nurodė, kad byloje nustatytos aplinkybės turi reikšmės parenkant drausminę nuobaudą, vertinant ieškovo kaltę ir aplinkybes, kuriomis darbo drausmės pažeidimas buvo padarytas. Teismas sprendė, kad ginčijama drausminė nuobauda ieškovui skirta neįvertinus visų Darbo kodekso 238 straipsnyje nurodytų kriterijų ir yra per griežta.

Apeliacinės instancijos teismas nurodė, kad darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą, neprivalo laikytis eiliškumo pagal drausminių nuobaudų griežtumą. Teismo kolegijos manymu pirmosios instancijos teismas priėmė netesingą sprendimą, kad darbdavys pritaikė per griežtą drausminę nuobaudą. Anaipol kolegija išnagrinėjusi bylos aplinkybes nustatė, kad šio darbuotojo nerūpestingas ir neapdairus elgesys gali būti vertinamas kaip šiurkštus.

Kasacinės instancijos teismas sutiko su apeliacinės instancijos teismo sprendimus ir paliko galioti paskirtą drausminės nuobaudos – papeikimo.

Paminėtina, kad Lietuvos Aukščiausiojo teismo nuomonė šiuo klausimu išsiskiria. Kaip matoma, šioje byloje teismas laikosi nuomonės, kad formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindą naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą. Nors Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarime Nr. 45¹⁰² nurodoma, kad darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą, privalo laikytis Darbo kodekse numatytų drausminės nuobaudos skyrimo taisyklių. Ir šiam reikalavimui išimčių nėra numatyta.

Tačiau nurodytoje byloje teismo sprendimas vertintinas teigiamai, nes teismas turi įvertinti ne tik tai, ar drausminė nuobauda paskirta laikantis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos, bet ir tai ar tokiai drausminei nuobaudai paskirti buvo pagrindas. Todėl kiekvienu konkrečiu atveju teismas turi spręsti, ar formalių reikalavimų nesilaikymas laikytinas pagrindu drausminei nuobaudai panaikinti.

Teismų praktika dėl drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – panaikinimo:

Dažniausiai kylanti problema dėl drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo - skyrimo laikytina tai, kad darbdaviai ne visada tinkamai kvalifikuoja pažeidimą kaip šiurkštų ir ne visada jį paskirta drausminė nuobauda yra adekvati padarytam

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų senato nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 str. 3d. 1 ir 2 p. taikymo teismų praktikoje“. 2004 birželio 18 dienos. Biuletenis „Teismų praktika“, registracijos Nr. A2-21.

nusižengimui. Dažnai pasitaiko atvejų, kad skirti drausminę griežčiausią drausminę nuobaudą nėra pagrindo.

Kaip antai 2004 metų sausio 25 dienos Lietuvos Aukščiausiojo teismo priimtame sprendime dėl drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo- panaikinimo. Šios bylos esmę sudarė tai, kad Ieškovė R. K. prašė panaikinti Zarasų rajono savivaldybės tarybos 2004 m. rugsėjo 10 d. sprendimą Nr. T-141, kuriuo jai paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, grąžinti į darbą ir priteisti iš atsakovo vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Ieškovė (pagrindinės mokyklos direktorė) savo skunde nurodė, kad jai buvo paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą. Atsakovas teigia, kad ieškovė įvykdė tokius darbo drausmės pažeidimus: darbo sutartys sudarytos nepranešant valstybinio socialinio draudimo įstaigai, be juridinio pagrindo priskaičiuotas darbo užmokestis, pažeista įstatymų nustatyta tvarka pildant darbo laiko apskaitos žiniaraščius, neteisėtai paskirtas nemokamas maitinimas moksleiviams ir kt. Ieškovė nesilaikė įstatymų ir pasinaudodama pareigomis sudarė sąlygas nepagrįstai priskaičiuoti darbo užmokestį mokyklos darbuotojai B. R., taip padarant 3326,18 Lt žalą rajono savivaldybei, taip pat skyrė nemokamus priešpiečius pagrindinės mokyklos moksleiviams neturėdama būtinų dokumentų. Tačiau ieškovės manymu, priimant sprendimą nebuvo atsižvelgta į visas reikšmingas aplinkybes, be to, buvo pažeista drausminės nuobaudos skyrimo tvarka. Paskirdamas pačią griežčiausią drausminę nuobaudą, atsakovas net nebandė išsiaiškinti ieškovės kaltės bei jos padarytų pažeidimų sunkumo, nustatyta tvarka nepasiūlė ieškovei pasiaiškinti dėl nustatytų pažeidimų.

Šioje byloje Aukščiausiojo teismo kolegija pasisakė, kad sprendžiant, ar darbo drausmės pažeidimas laikomas šiurkščiu, privaloma išanalizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyviuosius ir subjektyviuosius požymius, t.y. darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokias neigiamas pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes

Teismui išanalizavus kai kurias aplinkybes paaiškėjo, kad nemokamas maitinimas buvo paskirtas pagal D. M. ir V. M. rašymą ir pateiktą deklaraciją 2003 m. rugsėjo mėnesį. Tuo metu abu tėvai nedirbo. Mokinių tėvas V. M. įsidarbino tik 2003 m. spalio 22 d, bet apie tai mokyklos direktorei nepranešė. Tokios aplinkybės leidžia daryti išvadą, kad mokyklos direktorė, 2004 m. sausio mėnesį nepareikalavusi,

kad V. M. pateiktų valstybinio socialinio draudimo pažymėjimo kopiją, pažeidė Zarasų rajono savivaldybės tarybos patvirtintos Moksleivių nemokamo maitinimo organizavimo tvarkos 8.3 punkto reikalavimus, bet tai buvo padaryta dėl nepakankamo rūpestingumo, o ne tyčia dėl savanaudiškų paskatų. Šios konkrečios aplinkybės nėra pagrindas išvada, kad šis pažeidimas vertintinas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

Taigi kaip matyti iš Teismo padarytų išvadų, nustatant, ar pažeidimas yra šiurkštus, būtina nustatyti faktines aplinkybes kuo išsamiau ištirti, kad galima būtų objektyviai įvertinti pažeidimą padariusio asmens kaltę. Tačiau problema kyla dėl to, kad ir nustačius visas aplinkybes, teismai jas aiškina ir vertina skirtingai. Tokiomis aplinkybėmis Teismas padarė išvadą, kad ieškovė buvo atleista iš darbo pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką. Pagal Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalį, jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, jo reikalavimu jis grąžinamas į pirmesnę darbą ir jam priteisiamas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

Dar viena problema, su kuria susiduriama, skiriant drausminę nuobaudą - atleidimą iš darbo - terminų nesilaikymas. Dažnai kyla klausimas, kokias normas būtina taikyti Darbo kodekso ar Civilinio proceso kodekso, nuo kada pradėti skaičiuoti terminus, kada darbo drausmės pažeidimas gali būti laikomas tęstiniu.

Kaip pavyzdys pateikiama 2010 metų vasario 1 dienos Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartis¹⁰³. Šioje byloje ieškovė D.G. prašė, kad teismas pripažintų jai paskirtą drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – neteisėtą, motyvuodama tuo, kad sąžiningai atliko darbo funkcijas, nepažeidė nustatytos darbo tvarkos, tuo tarpu atsakovas tyčia, vengdamas mokėti ieškovei kompensacijas, pripažino ją pakartotinai pažeidus darbo drausmę ir taikė drausminę atsakomybę – atleidimą iš darbo.

Pirmosios instancijos teisme buvo nustatyta, kad ieškovei 2007 metų gruodžio 20 dieną buvo paskirta drausminė nuobauda – pastaba už tai, kad ji neteisingai užpildė kasos operacijų žurnalą. Šios drausminės nuobaudos ieškovė neginčijo. Tačiau 2008 m. vasario 18 dienos įsakymu ieškovei paskirta drausminė nuobauda už tai, kad ji 2008 m. sausio 6 ir 20 d. vėl pažeidė darbo drausmę, t. y. nerūpestingai atliko pareigas (stipriai palaistė gėles), todėl šios prarado prekinę išvaizdą, atsakovui dėl to padaryta 94 Lt nuostolių; be to, ieškovė 2008 m. sausio

31 dieną netinkamai aptarnavo pirkėją.

¹⁰³ 2010 m. vasario 1 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje D. G. v. A. V. individuali įmonė, Nr. 3K-3-16/2010, kat. 11.9.10.7 (S).

Apeliacinės instancijos teismas, išnagrinėję bylos aplinkybes, padarė išvadą, kad drausminė nuobauda (pastaba) ieškovei už 2007 m. spalio mėnesį neteisingai pildytą kasos operacijų žurnalą buvo paskirta 2007 m. gruodžio 20 d., praleidus vieno mėnesio terminą, todėl laikė, jog paskirta neteisėtai. Kasatorius nurodo, kad ieškovė ir kasatoriaus atstovė savininkė A. V. sirgo ir dėl to nedirbo, todėl drausminė nuobauda skirta, sugrįžus po ligos.

Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų kolegija šioje byloje išaiškino, kad teismai, nagrinėdami ginčus dėl atleidimo iš darbo už pakartotinus darbo drausmės pažeidimus privalo patikrinti ne tik paskutinės pritaikytos, bet ir anksčiau pritaikytos drausminės nuobaudos paskyrimo teisėtumą. Todėl perdavė bylą nagrinėti atgal Apeliaciniam teismui, kad šis išsiaiškintų aplinkybes dėl, kurių pavėluotai skirta pirmoji drausminė nuobauda – pastaba ir ar tai gali turėti įtakos pirmosios drausminės nuobaudos panaikinimui.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad didėjantis darbo ginčų skaičius dėl terminų skiriant drausminę nuobaudą nesilaikymo rodo, kad darbdaviai vis dar nevisiškai supranta, jog tam, kad būtų paskirta drausminė nuobauda neužtenka tik išleisti įsakymą dėl drausminės nuobaudos paskyrimo. Darbdavys turi laikytis ne tik terminų, nurodytų Darbo kodekse, bet ir drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos.

Išvados

Išsprendus magistro darbe iškeltus uždavinius, galima suformuluoti šias išvadas:

1. Palaikyti įmonėje, įstaigoje, kitoje organizacijoje nustatytą tvarką ir užtikrinti norminiuose teisės aktuose reglamentuotos veiklos sąžiningą vykdymą, taikoma viena iš efektyviausių priemonių – drausminė atsakomybė. Tačiau būtina pabrėžti, kad darbdavys skirti drausminę nuobaudą turėtų tik tais atvejais, kai kitomis priemonėmis norimo rezultato pasiekti nepavyksta ir kai netinkamas darbuotojo elgesys kelia grėsmę įmonei, įstaigai ar organizacijai.
2. Darbdavys privalo įsitikinti, kad darbuotojo padaryta veika gali būti laikoma drausminiu pažeidimu. Tam labai svarbu, kad būtų tiksliai ir aiškiai nustatytos darbuotojų darbo funkcijos. Toks pareigų nustatymas darbo sutartyje, pareiginiuose nuostatuose ar kituose teisės aktuose svarbus ne tik darbuotojui taip gali padėti apsaugoti nuo galimo darbdavio piktnaudžiavimo, pavedant atlikti darbuotojui nesulygtą sutartyje darbą, bet ir darbdaviui, kuris galės taikyti drausminę

atsakomybę, esant darbo drausmės pažeidimams. Darbdavys atsakingas ne tik už tokių pareigų nustatymą, bet ir tinkamą darbuotojo supažindinimą su jo pareigomis, nes paaiškėjus, kad darbuotojui buvo skirta drausminė nuobauda už tokių darbo funkcijų nevykdymą, kurios nebuvo jam oficialiai priskirtos arba darbuotojas nebuvo tinkamai su jomis supažindintas, tokia drausminė nuobauda gali būti panaikinta. Jeigu to darbdavys nepadarė, tačiau iš kitos byloje esančios medžiagos (šalių pateiktų įrodymų) matyti, kad pažeidimai buvo padaryti, bylą nagrinėjantis teismas, remdamasis šia medžiaga, privalo išsiaiškinti ir ištirti visas su nusižengimų padarymu susijusias aplinkybes ir pasisakyti dėl drausminės atsakomybės darbuotojui pritaikymo teisėtumo ir pagrįstumo.

3. Prieš nusprendamas skirti drausminę nuobaudą, darbdavys privalo išsiaiškinti visas aplinkybes, dėl kurių galėjo būti padarytas darbo drausmės pažeidimas. Toks pasiaiškinimas traktuojamas labiau kaip darbuotojo teisė negu kaip pareiga, nes ne tik leidžia darbuotojui paaiškinti pažeidimo aplinkybes, bet ir suteikia darbdaviui galimybę sužinoti visą informaciją, kuri gali turėti įtakos skiriant arba parenkant drausminę nuobaudą. Dažnai šios tvarkos pažeidimas sukelia situaciją, kai darbdavys, neišsiaiškinęs visų aplinkybių paskiria per griežtą drausminę nuobaudą. Lietuvos Aukščiausiojo teismo nuomonė šiuo klausimu nėra vienareikšmė. Teismas yra nurodęs, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą visais atvejais privalo pareikalauti iš darbuotojo, kad jis pasiaiškintų, ir tam jokių išimčių nėra numatyta. Tačiau praktiškai toks drausminės nuobaudos panaikinimas galimas, tik tuo atveju, jei darbuotojas tikrai gali pateikti aplinkybes, kurios šalina drausminę atsakomybę.
4. Skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys turi atsižvelgti į visas darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes, taip pat į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę. Parinkdamas drausminę nuobaudą darbdavys neprivalo laikytis drausminių nuobaudų eiliškumo pagal griežtumą, tačiau paskirta drausminė nuobauda turi būti adekvati padarytam nusižengimui, nes tiek per griežtos, tiek per švelnios drausminės nuobaudos taikymas gali nepadaryti reikiamo poveikio darbo drausmei gerinti.
5. Darbo ginčų komisijų sudarymas toje pačioje darbovietėje, kur kyla ginčas dėl drausminės nuobaudos paskyrimo ir kur visi komisijos nariai tiesiogiai ar netiesiogiai yra priklausomi nuo darbdavio, nėra laikytinas efektyviu, nes joje priimami sprendimai ne visada gali būti laikomi teisingais ir objektyviais. Be to draudimas darbdaviui skusti darbo ginčų komisijos sprendimus teismui neužtikrina

darbdaviui konstitucinės teisės į gynybą principo, kas gali lemti, kad jis gali būti nesuinteresuotas sudaryti tokios komisijos, darbo ginčams spręsti.

6. Iš išnagrinėtų bylų vienareikšmiškai teigti, kad palankesni sprendimai priimami darbuotojams ar darbdaviams negalima. Tačiau pastebėtina tendencija, kad visgi sprendimai daugumoje nagrinėtų bylų priimami darbuotojų naudai. Tai rodo, kad darbuotojai kaip silpnesnioji darbo santykių šalis teismuose iš tiesų yra ginami, net ir tais atvejais, kai nustatoma, kad darbuotojas tikrai padarė drausminį nusižnegimą, tačiau darbdavys taikydamas drausminę atsakomybę nesilaikė formalių jos skyrimo taisyklių.

Literatūros sąrašas

I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. Regioniai teisės aktai:

1. Europos bendrijų tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“. Official Journal L, 1991-10-18, Nr. 288-32.

2. Lietuvos Respublikos teisės aktai

2.1. Lietuvos Respublikos įstatymai:

2. Tarybų Socialistinės Respublikos Konstitucija. Vilnius: Mintis, 1978.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
4. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
7. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
8. Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
9. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
10. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr.: 66-2130.
11. Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 38-1656.
12. Lietuvos Respublikos Vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927.
13. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimanč sprendimus Europos bendrovėse“. Valstybes žinios, 2005, Nr. 67-2407

2.2. Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai:

14. Teisės pažeidimų profilaktikos tarybų darbo kolektyvuose nuostatai. Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios, 1985, Nr. 31-338.

15. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 „Dėl transporto priemonės vairuotojų ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinim“. Valstybės Žinios, 2006, Nr.: 56, Publ. Nr.: 2000.

3. Užsienio valstybių teisės aktai:

16. Свод Законов Российской Империи. Том XI, Часть II. Prieiga per internetą <http://civil.consultant.ru>, [žiūrėta 2011-03-02].

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

1. Spausdintinės monografijos ir kitos knygos bei jų dalys:

17. AUTORIŲ KOLEKTYVAS. *Lietuvos Tarybų Socialinės Respublikos darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Minties leidykla, 1988.
18. AUTORIŲ KOLEKTYVAS. *Lietuvos teisės pagrindai*. Vilnius, Justitia, 2004.
19. AUTORIŲ KOLEKTYVAS. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
20. BUŽINSKAS, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. VĮ Registrų centras, 2010.
21. ČIOČYS P., *Teisės pagrindai*. Vilnius; VVK leidykla, 2002.
22. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; ir NEKROŠIUS, I. *Darbo teisės: vadovėlis*. Vilnius: Mintis, 1990.
23. DAMBRAUSKIENĖ, A.; AUTORIŲ KOLEKTYVAS. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2008.
24. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: AB „Aušra“, 2006.
25. KEINA, K. *Darbininkų ir tarnautojų drausminė atsakomybė*. Vilnius: Mintis, 1986.
26. MACIJAUŠKIENĖ R. *Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos*. Jusrisprudencija, 2004.
27. NEKROŠIUS I.; BUŽINSKAS G.; DAVULIS T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, II tomas. - Vilnius: Justitia, 2004.
28. NEKROŠIUS, I., et.al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
29. TIAŽKIJUS, V. *Teisėkūros tendencijos: darbo teisė ir valstybės tarnyba // Naujo Lietuvos Respublikos darbo kodekso apžvalga*. Vilnius: Lietuvos teisėjų mokymo centras, 2003.

30. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika: monografija. Vilnius: Justitia, 2005.
31. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.
32. VANSEVIČIUS, S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000.
33. ГЛАЗИРИН, В. В. *Трудовое право России: учебник для вузов*. Москва: НОРМА-ИНФРА-М, 1998.
34. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов*. - Москва: НОРМА - ИНФРА, 1998.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

1. 2000 m. balandžio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.Montvydas v. AB "Plasta", Nr. 3K-3-441/2000, kat. 1.
2. 2000 m. birželio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.Lisovickij v. UAB "Visagino maistas", Nr. 3K-3-654/2000, kat. 1.
3. 2001 m. sausio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R.Šulskytė v. Šiaulių "Aušros" muziejus, Nr. 3k-3-88/2001, kat. 8.2.1.
4. 2001 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.Čiužaitė v. Kauno J.Basanavičiaus vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-135/2001, kat. 8.2.1.
5. 2001 m. balandžio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje H.Guzevičius v. AB "Algarsa", Nr. 3K-3-479/2001, kat. 2.4.3.6; 8.2.
6. 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.Čuprinskas v. viešoji įstaiga „Vilniaus kraujo centras“, Nr. 3K-3-694/2001, kat. 2.3.2; 2.4.3.13; 8.2.1.
7. 2002 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje N.Mikalauskienė v. Viešoji įmonė Vilniaus kraujo centras, Nr. 3K-3-143/2002 m, kat. 8.2.1
8. 2002 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R.Teitelbaumienė v. Kauno valstybinis akademinis dramos teatras, Nr. 3K-3-312/2002, kat. 8.2.2; 94.1.
9. 2002 m. balandžio 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje B.Leskauskas v. Vilniaus miesto 22-ojo notarų biuro notarė S.Bylinskienė, Nr. 3K-3-614/2002, kat. 39.2.2.
10. 2002 m. lapkričio 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V.Balnienė v. UAB "Lietuvos spaudos" Kauno agentūra, Nr. 3K-3-1388/2002, kat. 2.4.3.6; 8.2.1

11. 2004 m. kovo 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. L.Poletajeva v. VĮ Šiaulių rajono sveikatos priežiūros centras, Nr. 3-127/2004, kat. 2.4.3.
12. 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje I.Jundulienė v. VŠĮ Plungės rajono pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3-208/2004, kat. 2.4.3.12.
13. 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G.Skokov v. UAB "Geola", Nr. 3K-3-740/2001, kat. 2.4.3.6; 8.2.1; 95.1; 107.1.
14. 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.Balandis v. AB "Lifosa", Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2.4.3.10.
15. 2004 m. liepos 22 d. LVAT teisėjų kolegijos nutartis adm. byloje L. Pocevičiūtė v. Šakių rajono savivaldybės administracija, Nr. A⁶-657-04, kat. 19.4; 19.6
16. 2004 m. lapkričio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. Z.Grigaliūnas v. UAB „Skydnešys“, Nr. 3K-3-610/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.2.
17. 2004 m. lapkričio 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R.Papučkienė v. Panevėžio apskrities viršininko administracija, Nr. 3K-3-616/2004, kat. 2.4.3.6.
18. LAT teisėjų senato 2004 birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 staripsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Biuletenis „Teismų praktika“, 2004, Nr. 21.
19. 2004 m. liepos 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje L. S. v. Šiaulių Beržyno pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-397/2004, kat. 8.2.2.
20. 2004 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. E.Chalilovienė v. VĮ Valstybinis žemėtvarkos institutas, Nr. 3-503/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.1.
21. 2004 m. lapkričio 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje GG.E.Ramoška v. Kauno valstybinis muzikinis teatras, Nr. 3K-3-590/2004, kat. 2.4.3.10.
22. 2004 m. lapkričio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G. Solovjovas v. UAB „Rokiškio autobusų parkas“, Nr. 3K-3-624/2004, kat. 8.2.1; 8.2.2.
23. 2005 m. gegužės 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje I.Tijūnaitienė v. Šiaulių miesto lopšelis-darželis "Trys nykštukai", Nr. 3K-3-314/2005, kat. 11.9.10.7; 15.3.1
24. 2005 m. gruodžio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje S. Jančiauskis v. UAB „Plungės lagūna“, Nr. 3K-3-649/2005, kat. 11.9.10.8; 11.9.13.

25. 2006 m. sausio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A.K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2 (S)
26. 2006 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8; 15.4 (S).
27. 2006 m. gegužės 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4 (S).
28. 2006 m. gruodžio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje L. V. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3K-3-674/2006, kat. 15.3.1; 15.4.
29. 2007 m. vasario 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje I. Č. (M.) ir M. M. v. UAB „Kelio“ restoranai, Nr. 3k-3-69/2007, kat. 11.9.10.7.
30. 2007 m. balandžio 11 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. D. v. UAB „Toksika“, Nr. 3K-3-139/2007, kat. 11.9.10.8; 13.2.1 (S).
31. 2007 m. gruodžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8 (S).
32. 2008 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje S. K. v. UAB „GEOTEC Baltija“, Nr. 3K-3-93/2008, kat. 15.4 (S).
33. 2008 m. vasario 1 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. D. v. UAB „Idemus“, Nr. 3K-3-42/2008, kat. 15.3; 15.4 (S).
34. 2008 m. vasario 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje L. V. v. UAB „Girteka“, Nr. 3K-3-90/2008, kat. 16.2.1; 16.2.4; 16.3; 44.2.4.2; 44.5.2.2; 44.5.2.4 (S).
35. 2008 m. vasario 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. L. v. Užsienio reikalų ministerija, Nr. 3K-3-125/2008, kat. 11.9.10.8.
36. 2008 m. spalio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. B. v. VšĮ Kauno 2-osios klinikinė ligoninė, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11 (S).
37. 2008 m. lapkričio 17 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje P. G. v. UAB „S. K. S.“, Nr. 3K-3-568/2008(S), kat. 11.9.10.8; 15.3.2.
38. 2009 m. spalio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje E. M. v. V. P. įmonė „Kaimynų verslas“, Nr. 3K-3-407/2009, kat. 11.7.4; 11.9.10.8; 11.10; 14.3.4 (S).
39. 2009 m. gegužės 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje A. N. v. Valstybinės atominės energetikos saugos inspekcija, Nr. 3K-3-233/2009, kat. 15.3.1 (S).
40. 2010 m. vasario 1 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje D. G. v. A. V. individuali įmonė, Nr. Nr. 3K-3-16/2010, kat. 11.9.10.7 (S).

IV. KITI ŠALTINIAI

41. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos „Teismų sprendimų apibendrinimas“. Prieiga per internetą <http://www.ada.lt>, [žiūrėta 2011-03-07].
42. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos Teisės instituto taikomasis tyrimas „Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų įsteigimo Lietuvoje galimybės“. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118665.doc>, [žiūrėta 2011-03-20].

Santrauka

Drausminės nuobaudos ir jų skyrimo tvarka

Darbo kodekse numatytos darbuotojo pareigos dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Jei darbuotojas nesilaiko šių pareigų, jam gali būti taikoma drausminio poveikio priemonė – drausminė nuobauda.

Darbdavys, norėdamas paskirti drausminę nuobaudą darbuotojui privalo tai padaryti laikantis įstatymų nustatytos tvarkos. Todėl šio darbo tikslas - ištirti drausminių nuobaudų skyrimo tvarką teoriniu bei praktiniu aspektu. Darbą sudaro trys pagrindinės dalys. Siekiant išsiaiškinti drausminių nuobaudų sampratą, nagrinėjama drausminių nuobaudų istorinė raida, drausminių nuobaudų skyrimo pagrindai ir rūšys. Antroje dalyje detaliai analizuojama drausminių nuobaudų skyrimo tvarka bei su ja susijusi problematika. Šioje dalyje išsiaiškinama, kaip darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą privalo išsiaiškinti, ar darbuotojo padaryta veika, laikoma drausmės pažeidimu, kokiuose teisės aktuose tai numatyta. Taip pat didelis dėmesys skiriamas darbuotojo pasiaiškinimo institutui, kur analizuojama pasiaiškinimo reikšmė, tvarka ir terminai bei kokios pasekmės gali sukelti darbdaviui, nepareikalavus darbuotojo pasiaiškinti. Antroje dalyje taip pat išsiaiškinamos drausminių nuobaudų parinkimo ir skyrimo taisyklės, jų reglamentavimas ir įforminimas. Trečioje dalyje pateikiama darbo ginčų dėl drausminių nuobaudų paskyrimo teorinė ir praktinė analizė, kurioje išaiškinama privaloma drausminių nuobaudų apskundimo tvarka, terminai bei pateikiama teismų praktikos dėl drausminių nuobaudų analizė.

Summary

Disciplinary Sanctions and the Procedure of Imposing them

Labour code states employee's obligations to work diligently and honestly, comply with labour discipline, fulfil the lawful orders of the employer and the administration in due time and accurately, observe the requirements of technological discipline, labour protection and health, and use the employer's property sparingly. If employee does not follow those obligations disciplinary measure – disciplinary sanction - may be applied.

In order to apply a disciplinary sanction employee must do this in compliance with the order stated in law. The purpose of this paper is to research the order of imposing disciplinary sanctions in theoretical and practical aspects. Paper consists of three main parts. In order to ascertain the conception of disciplinary sanctions historical process of disciplinary sanctions, their types and bases of imposing are researched. In the second part procedures of imposing disciplinary sanction and related problematic issues are analysed. In this part it is researched how an employer should investigate if employee's actions can be considered as violation of labour discipline before applying a disciplinary sanction, which legal acts regulate this. It focuses also to the institute of employee's explanation where it is analysed the importance, procedures and terms of explanation as well as consequences caused to an employer if explanation is not demanded. Besides, in second part selection and imposing disciplinary sanctions rules and their regulations and formalization are analysed. In third part theoretical and practical analysis of disputes for disciplinary sanctions is provided, in which mandatory procedures and terms of appealing disciplinary sanctions are clarified and analysis of court practice is provided.

Priedas Nr. 1. Bylos dėl drausminių nuobaudų, išskyrus atleidimą iš darbo I instancijos teismuose 2006 – 2010 metais ¹⁰⁴

Metai	Nebaigtų bylų likutis ataskaitinio laikotarpio pradžioje	Gauta bylų	Baigta bylų	Nebaigtų bylų likutis ataskaitinio laikotarpio pabaigoje	Bylų nagrinėjimas truko		
					iki 6 mėn.	nuo 6 iki 12 mėn	12 mėn. ir ilgiau
2006	20	29	47	2	35	10	2
2007	15	28	43	0	30	12	1
2008	17	25	42	0	22	16	4
2009	14	39	53	0	33	19	1
2010	36	53	63	26	33	28	2
Viso:	102	174	248	28	153	85	10

¹⁰⁴ Sudaryta remiantis 2006 – 2010 metų „CIVILINIŲ BYLŲ NAGRINĖJIMO ATASKAITA (I instancijos teismuose)“ iš <http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika/>, žiūrėta 2011- 03-15 dieną.