

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

JURGITA KAZAKEVIČIENĖ
(DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖ)

**ĮRODYMŲ NAŠTOS PASISKIRSTYMAS ATLEIDIMO IŠ DARBO IR KITOSE
DARBO BYLOSE**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas -
lekt. Diana Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė

Konsultantas –
doc. dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius, 2011

TURINYS

ĮVADAS.....	3
I. ĮRODYMŲ IR ĮRODINĖJIMO PAREIGOS SAMPRATA	7
1.1. Įrodinėjimo ir įrodymų sąvoka	7
1.2. Įrodinėjimo tikslas, dalykas, reikšmė.....	9
1.3. Įrodinėjimo naštos sąvoka	12
1.4. Įrodinėjimo naštos pasiskirstymo ypatumai darbo ginčų bylose	15
II. ĮRODINĖJIMO NAŠTOS PASISKIRSTYMO YPATUMAI ATSKIRŲ KATEGORIJŲ DARBO GINČŲ BYLOSE.....	29
2.1. Įrodinėjimo naštos pasiskirstymo ypatumai bylose dėl drausminių nuobaudų skyrimo.....	29
2.2. Įrodinėjimo naštos pasiskirstymo ypatumai nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, ir kitais pagrindais	42
2.3. Įrodinėjimo naštos pasiskirstymo ypatumai darbo ginčų bylose dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo.....	48
2.4. Įrodinėjimo naštos perkėlimas diskriminavimo dėl lyties bylose.....	53
IŠVADOS.....	60
PASIŪLYMAI.....	62
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	63
ANOTACIJA LIETUVIŲ KALBA.....	67
ANOTACIJA ANGLŲ KALBA	68
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	69
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	70
PRIEDAI	71

ĮVADAS

Temos aktualumas. Teisė į darbą – viena iš pagrindinių žmogaus teisių, įtvirtintų Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje¹, o darbo sutartis yra viena pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų.

Darbo santykiai – ypatingi teisiniai santykiai: nors ir yra sutartinio pobūdžio, turi būti reguliuojami taip, kad apgintų silpnesnę šių santykių šalį – darbuotoją. Pažymėtina, jog šie santykiai yra labai dinamiški, taip pat dinamiškai vystosi ir jų teisinis reglamentavimas, jis nuolat kinta bei yra tobulinamas atsižvelgiant į visame pasaulyje ir Lietuvoje nuolat kintančią ekonominę ir socialinę situaciją. Štai, pavyzdžiui, naujasis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (toliau baigiamajame darbe – Darbo kodeksas), kuris vadovaujantis Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo² nuostatomis įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 d., ne kartą buvo keičiamas, ir tobulinamas, siekiant, jog atitiktų pasikeitusių visuomeninių darbo santykių teisinio reglamentavimo lūkesčius³.

Darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, suteikiama daugiau teisinių įpareigojimų sprendžiant dėl darbuotojo priėmimo į darbą, jo darbo veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo ir pagrindo atleidžiant darbuotoją iš darbo parinkimo. Darbdaviui taip pat keliami ir griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo galiomis. Darbo santykiai taip pat pasižymi ir tuo, kad teisės aktai gana detaliai reglamentuoja būdus, kuriais darbdavys turi galimybę veikti, tiksliau – taikyti tam tikras poveikio priemones darbuotojui, netinkamai atliekančiam pavestą darbą. Griežčiausia sankcija, kuri gali būti taikoma darbuotojui, netinkamai atliekančiam savo pareigas – darbo santykių nutraukimas. Tačiau akivaizdu, kad taikyti šias sankcijas būtina tinkamai, t.y. nepažeidžiant teisės aktų nuostatų.

Vis dėlto sudėtinga situacija darbo rinkoje, tam tikrų veiklos sričių darbuotojų perteklius, nepakankamas profesinių sąjungų aktyvumas ir veiklos neefektyvumas, vis dar pasitaikančios teisės aktų spragos bei netobulumai, darbdavių savivalė lemia tai, kad darbuotojų teisės ir teisėti interesai nutraukiant darbo santykius Lietuvoje labai dažnai pažeidžiami. Siekiant neatsilikti nuo sparčiai besivystančios Lietuvos ekonomikos tempų, spartinti ekonominę, ūkinę įmonės veiklą, didinti konkurencingumą rinkoje, siekiant adekvačiai reaguoti į susiklosčiusią ekonominę situaciją (ištikus ekonominei krizei), neretai imamasi įmonės

¹ LR Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

² LR darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

³ Remiantis tinklalapyje www.lrs.lt informacija, galima konstatuoti, jog nuo priėmimo dienos LR Darbo kodekso nuostatos buvo tobulinamos ir keičiamos 26 (dvidešimt šešis) kartus;

http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.susije_l?p_id=169334&p_rys_id=1rasta; prisijungimo laikas - 2010-06-02

technologijos, gamybos ar darbo organizavimo reformų, beveik visada lemiančių darbdavių ir darbuotojų interesų susikirtimus, o neretai – ir darbuotojų teisių pažeidimus.

Neretai darbuotojo atleidimas iš darbo, jo laikinas nušalinimas nuo atliekamo darbo, už tai nemokant darbo užmokesčio, drausminių nuobaudų skyrimo teisėtumas yra ginčijamas teismuose, kur kiekviena iš šalių turi laikytis LR Civilinio proceso kodekse įtvirtintų taisyklių ir įrodyti savo argumentų pagrįstumą. Pastaruoju metu tarp darbuotojų ir darbdavių kyla daug ginčų: dėl atleidimo iš darbo, drausminių nuobaudų taikymo, darbo sutarties sąlygų pakeitimo, darbo užmokesčio mokėjimo pažeidimų, dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo darbuotojui ir kiti. Lietuvos Respublikos teismams tenka svarbus uždavinys tinkamai pritaikyti galiojančias teisės aktų nuostatas ir apginti darbuotojo interesus, jei jie iš tiesų buvo pažeisti.⁴

Todėl nagrinėjant teismuose darbo ginčų bylas dėl atleidimo iš darbo ir kitas darbo ginčų bylas, ypatingai svarbus tinkamas įrodymų naštos tarp darbuotojo ir darbdavio pasiskirstymas, nes tik tinkamai bylinėjimosi procese paskirsčius įrodinėjimo našta, būtų tinkamai apgintos darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo sutarties šalies teisės ir teisėti interesai.

Pasirinkta darbo tema, autorės nuomone, yra aktuali tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektais. Tinkamas įrodinėjimo naštos pasiskirstymo teisinis reglamentavimas ir jo praktinis įgyvendinimas nagrinėjant darbo ginčus teismuose yra aktuali problema, kurią savo darbuose gvildena ir nagrinėja Lietuvos teisininkai: T. Davulis, G. Bužinskas, D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, T. Bagdanskis, H. Davidavičius ir kiti.

Atkreiptinas dėmesys, jog įrodymų naštos perkėlimo sampratą ir mechanizmą diskriminavimo darbe bylose išsamiai nagrinėjo teisės mokslininkai T. Davulis, D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė. Tačiau įrodymų naštos pasiskirstymas atleidimo iš darbo bylose ir kitose darbo bylose nėra pakankamai plačiai išnagrinėtas, todėl tuo aspektu šis baigiamasis darbas yra aktualus ir naujas, nes bus vertingas ne tik siekiant efektyviai apginti darbuotojų teises, bet ir užtikrinti darbdavio teisėtus interesus.

Autorė šiame baigiamajame darbe nagrinės įrodymų naštos pasiskirstymo teisinį reglamentavimą ir probleminius šios naštos pasiskirstymo aspektus atleidimo iš darbo bylose, taip pat kitose darbo ginčų bylose: dėl drausminių nuobaudų skyrimo, diskriminavimo darbe, turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo ir kitose. Baigiamojo darbo analizei ir išvadoms taip pat gausiai panaudota teisminių bylų, susijusių su analizuojama tema.

Darbo tikslas. Pagrindinis šio darbo tikslas – atskleisti įrodymų naštos pasiskirstymo sampratą, teisinį reglamentavimą bei įrodymų naštos pasiskirstymo ypatumus ir problemas atleidimo iš darbo ir kitose darbo ginčų bylose, atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo bei nacionalinių teismų praktiką.

⁴ Davidavičius H. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva // Juristas. 2005, Nr. 2. P. 19.

Uždaviniai. Siekiant aukščiau minėto pagrindinio šio darbo tikslo keliami šie uždaviniai:

- teoriškai išnagrinėti įrodymų, įrodinėjimo ir įrodymų naštos pasiskirstymo sampratas;
- išnagrinėti įrodymų naštos pasiskirstymo teisinį reglamentavimą;
- išnagrinėti Europos Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų praktiką paskirstant įrodymų našta atleidimo iš darbo bylose ir kitose darbo ginčų bylose;

Tyrimo objektas – darbo santykių šalių įrodinėjimo naštos paskirstymas atleidimo iš darbo bylose ir kitose darbo ginčų bylose.

Tyrimo dalykas – įrodymų naštos pasiskirstymą atleidimo iš darbo bylose ir kitose darbo ginčų bylose reglamentuojantys Lietuvos Respublikos ir tarptautiniai teisės aktai, teismų praktika ir teisės doktrina.

Darbe nagrinėjami Lietuvos Respublikos įstatymai, taip pat užsienio šalių teisės aktai, reglamentuojantys įrodinėjimo naštos pasiskirstymą atleidimo iš darbo bylose ir kitose darbo ginčų bylose, atskleidžiami įrodinėjimo naštos pasiskirstymo tikslai ir problemos, analizuojama užsienio šalių patirtis ir teismų praktika šioje srityje.

Hipotezė. Darbdaviui kaip stipresniajai darbo sutarties šaliai daugeliu atveju tenka įrodymų našta tiek atleidimo iš darbo bylose, tiek ir kitose darbo bylose, taip užtikrinant viešojo intereso apgynimą.

Tyrimo šaltiniai ir metodai. Magistro darbe remtasi įvairiais teisės šaltiniais: Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Europos Tarybos direktyvomis, Tarptautinės Darbo organizacijos konvencijomis bei rekomendacijomis, kitais teisės aktais, įtvirtinančiais darbo sutarties pasibaigimo nuostatas, įrodinėjimo naštos paskirstymą atleidimo iš darbo ir kitose su darbo santykiais susijusiose bylose. Taip pat naudojami teoriniai literatūros šaltiniai, remtasi autorių, nagrinėjusių įrodymų naštos perkėlimo problemas darbo bylose, darbais. Temos praktiniam pagrindimui apžvelgiama Europos Teisingumo Teismo bei Lietuvos Respublikos teismų praktika.

Siekiant išanalizuoti įrodymų naštos pasiskirstymo ypatumus atleidimo iš darbo bylose ir kitose darbo bylose teoriniu bei praktiniu aspektu, naudoti tokie pagrindiniai metodai:

Teisės doktrinos, norminių teisės aktų ir teismų praktikos analizės metodas. Jo pagalba atskleidžiama teisinio reguliavimo įrodymų naštos paskirstymo atleidimo iš darbo bylose ir kitose darbo bylose esmė, tiriami Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktai, tiesiogiai susiję su nagrinėjamu klausimu ir tema. Taip pat analizuojama susiformavusi Lietuvos bei ES

Teisingumo teismo praktika dėl įrodinėjimo naštos paskirstymo atleidimo iš darbo ir kitose darbo ginčų bylose.

Loginis analitinis metodas kaip loginio mąstymo procesas taikomas siekiant sukonkretinti ir suprasti abstraktų teisės aktuose įtvirtintų nuostatų, susijusių su įrodymų naštos paskirstymo teisinių pagrindų analize, pobūdį bei teisės aktų taikymui teismų praktikoje aiškinti, naujoms sąvokoms, apibendrinimams, išvadoms formuoti. Loginis analitinis metodas darbe naudojamas aiškinant atskiras sąvokas, darant apibendrinimus bei logines išvadas. Pavyzdžiui, pateikiant įvairias sąvokas.

Sisteminės analizės metodo pagalba tyrimo objektas nagrinėjamas sistemiškai. Sisteminės analizės metodas įgalina nustatyti teisės aktų, reglamentuojančių įrodymų naštos paskirstymo teisinius pagrindus atleidimo iš darbo bylose, loginius ryšius ir sąveiką su tų pačių arba kitų teisės aktų normomis, taip pat šių normų taikymą teismų praktikoje bei teismų praktikos formavimosi tendencijas.

Lyginamasis metodas darbe taikomas keletu aspektų: teoriniu požiūriu lyginant ir pateikiant skirtingų autorių nuomones, jas apibendrinant ir formuluojant išvadas, analizuojant teisės aktus, reglamentuojančius įrodymų naštos pasiskirstymą atleidimo iš darbo bylose ir kitose darbo ginčų bylose.

Lingvistinis metodas darbe taikomas nagrinėjant teisės aktus, reglamentuojančius įrodymų naštos pasiskirstymą įvairių kalbotyros sričių aspektais: gramatikos (kalbotyros srities, nagrinėjančios žodžių junginių ir sakinių sandarą); sintaksės (nagrinėjančios sakinių ir žodžių sandarą).

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, dvi dalys, išvados ir pasiūlymai, pateikiamas vienas paveikslas.

Darbe apibendrinta mokslinė literatūra ir norminė medžiaga, susijusi su įrodymų naštos pasiskirstymu atleidimo iš darbo ir kitose darbo ginčų bylose bei iš to kylančiomis praktinėmis problemomis. Pirmojoje dalyje analizuojamos įrodymų ir įrodinėjimo taip pat įrodinėjimo pareigos sąvokų sampratos. Aptariami įrodinėjimo tikslas, dalykas, reikšmė, nagrinėjami teoriniai įrodymų naštos pasiskirstymo ypatumai darbo ginčų bylose. Antra dalis skirta atskirų darbo ginčų kategorijų bylų analizei. Šioje baigiamojo darbo dalyje nagrinėjami įrodymų naštos pasiskirstymo ypatumai bei praktinės problemos. Gvildenama Lietuvos teismų praktika.

Darbo pabaigoje pateikiamas naudotos literatūros sąrašas, apibendrinta empirinio tyrimo metu gauta medžiaga.

I. ĮRODYMŲ IR ĮRODINĖJIMO PAREIGOS SAMPRATA

1.1. Įrodinėjimo ir įrodymų sąvoka

Prieš pradėdant iš esmės nagrinėti magistro darbo temą, autorės nuomone, visų pirma reiktų atskleisti įrodinėjimo sąvokos reikšmę, apibrėžti įrodymų institutą, nustatyti pagrindinius įrodymus apibūdinančius požymius, išsiaiškinti įrodinėjimo tikslą bei dalyką, įrodinėjimo pareigos bei jos paskirstymo šalims esmę darbo teisės kontekste.

Atsižvelgiant į tai, jog darbo ginčų⁵ nagrinėjimo procesą teisme (tame tarpe ir įrodinėjimą) reglamentuoja Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso (toliau baigiamajame darbe – CPK) nuostatos, šioje baigiamojo darbo dalyje autorė analizuos tik civilinio proceso įrodinėjimo taisykles, neskiriant dėmesio administraciniam ir baudžiamajam procesui ir jo taisyklėms.

Įrodinėjimas civiliniame procese – tai pažintinė ir praktinė civiliniame procese dalyvaujančių asmenų ir teismo veikla, kai reikšmingoms bylos aplinkybėms nustatyti renkami, tiriami ir vertinami įrodymai, siekiant tinkamai išspręsti bylą.⁶ Įrodinėjimo proceso metu kiekviena iš šalių stengiasi teismui įrodyti, kad būtent ji yra teisi. Todėl galima sakyti, kad įrodinėjimo tikslas yra nustatyti tiesą konkrečioje byloje.

Pažymėtina, jog civiliniame procese įrodinėjimas turi savo specifiką – nėra nustatyta, kad teismas gali padaryti išvadą apie tam tikrų aplinkybių buvimą tik tada, kai dėl jų egzistavimo nėra absoliučiai jokių abejonų. Išvadą apie faktų buvimą teismas civiliniame procese gali daryti ir tada, kai tam tikros abejonės dėl fakto buvimo išlieka, tačiau visuma byloje esančių įrodymų leidžia manyti esant labiau tikėtina atitinkamą faktą buvus, nei jo nebuvus. Teisės doktrina įrodinėjimo apimties kriterijumi laiko protingo žmogaus etaloną.⁷

Reiktų pažymėti, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo jurisprudencijoje yra pažymėjęs, kad įrodymų pakankamumo klausimas turi būti sprendžiamas atsižvelgiant į bylos kategoriją, jos pobūdį ir kitas svarbias aplinkybes.⁸

Vertinant įrodymus svarbu nustatyti įrodymų sąsajumą, tikrumą, leistinumą bei pakankamumą. Būtent įrodymų pakankamumo klausimas neretai tampa itin aktualus nedispozityviose bylose, kuriose ryškus viešojo intereso elementas, pavyzdžiui darbo ginčų bylose, kadangi pavyzdžiui atleidimas iš darbo asmeniui sukelia ne tik vidinių išgyvenimų, bet ir tam tikrų socialinių, ekonominių padarinių. Todėl sprendžiant tokius ginčus, ypač svarbus

⁵ Darbo ginčai teisinėje literatūroje apibrėžiami įvairiai: 1) tik kaip viena iš daugelio galimų socialinių konfliktų formų. Darbdavių ir darbuotojų darbo ginčai yra neišvengiamas reiškinys, nes tai konfliktas tarp tų, kurie moka, ir tų, kuriems moka; tarp tų kurie nustato tvarką, ir tų, kurie tai tvarkai privalo paklusti; tarp tų, kurie priima sprendimus, ir tų, kurie privalo jais vadovautis; 2) tai nesureguliuoti darbuotojų ir darbdavių nesutarimai darbo įstatymų taikymo klausimais.

⁶ Driukas A., Valančius V. Civilinis procesas: teorija ir praktika. II Tomas. – Vilnius:TIC, 2006, P.558.

⁷ Ten pat. P.558.

⁸ 2005-03-02 LAT nutartis civ.b.Nr.3K-3-147/2005//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.

įrodymų pakankamumo aspektas. LAT ne kartą savo bylose yra pažymėjęs, jog „<...> *įrodymų pakankamumo klausimas darbo ginčų bylose turi būti sprendžiamas taikant labai griežtus kriterijus*“.⁹

Įrodymų sąvoka pateikiama CPK 177 straipsnio pirmoje dalyje¹⁰, kuri reglamentuoja, kad įrodymais civiliniame procese laikomi bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymo nustatyta tvarka konstatuoja esant šalių reikalavimus ir atsikirtimus pagrindžiančias ir kitas reikšmingas bylai teisingai išspręsti aplinkybes arba jų nesant.

Įrodymais galima laikyti tik tokius faktinius duomenis, kurie atitinka visus keturis aukščiau aptartus požymius. Trūkstant bent vieno požymio, faktiniai duomenys negali būti laikomi įrodymais. Be to, pažymėtina, kad įrodymais gali būti tik konkretūs faktiniai duomenys, konkrečios žinios bei aplinkybės. Negali būti įrodymais nefaktinio pobūdžio duomenys - spėliojimai, prielaidos arba žinios, kurių šaltinis neaiškus arba nenustatytas. Taip pat įrodymais nelaikoma informacija, gauta iš įstatymų neleidžiamų šaltinių (pavyzdžiui, parodymai psichiškai nesveiko asmens) arba gauti pažeidus jų šaltinių suradimo ir gavimo procesinę tvarką (pavyzdžiui, naudojant psichinį ar fizinį smurtą).

Atkreiptinas dėmesys, kad kiekvienas įrodymas gali turėti skirtingą įrodomąją galią. Pagal įrodomąją galią įrodymai skirstomi į įrodymus, turinčius didesnę įrodomąją galią, arba *prima face* įrodymus, ir įrodymus, turinčius įprastą įrodomąją galią.¹¹

Vieno ar kito bylai reikšmingo fakto buvimas ar nebuvimas konstatuojamas tik tada, kai tokioms išvadoms pakanka byloje esančių įrodymų. Įrodymų pakankamumas reiškia, kad teismo išvados turi būti grindžiamos tik tokiais įrodymais, kurie nekelia pagrįstų abejonių savo įrodomąją galią, leistinumą ar sąsąjumu. Įrodymų pakankamumą gali apspręsti nevienodi kriterijai. Pagal bendrą taisyklę įrodymų pakankamumas nustatomas taikant tokį kriterijų: įrodymų pakanka tada, kai jie yra neprieštaringi ir jų visuma leidžia daryti pagrįstą išvadą dėl įrodinėjimo dalyko buvimo. Įrodymų pakankamumo klausimą subjektyviai turi spręsti pats teisėjas. Pripažįstama, kad įrodymų pakanka tada, kai jie sudaro tikimybę, jog faktas egzistuoja, nors tam tikrų abejonių dėl to ir lieka. Tai vadinamoji didesnės tikimybės teorija, kuri vyrauja daugelio valstybių civilinio proceso doktrinos. Tai reiškia, kad faktų įrodomumo problema civilinėje byloje sprendžiamas remiantis tikimybės teorija: faktas gali būti pripažintas įrodytu, jeigu šalies, kuri juo remiasi, pateikti įrodymai leidžia daryti labiau tikėtiną išvadą jį esant nei jo nesant.¹² Šią teoriją prof. habil. dr. V.Nekrošius prilygina matematiniam įrodinėjimo standartui: jeigu ieškovas, pateikęs savo įrodymų, sugeba įtikinti teismą 51 proc. prieš 49 proc. esant

⁹ 2004-10-04 LAT nutartis civ.b.Nr.3K-3-513/2004//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.

¹⁰ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

¹¹ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P.462.

¹² Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 420-423.

aplinkybėms, kurios sudaro ieškinio pagrindą, ieškinio pagrindas pripažintas įrodytu. Taigi matematinis įrodinėjimo standartas yra 51 proc. prieš 49 proc.¹³

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje buvo ne kartą pabrėžta, kad įrodymų pakankamumo taisyklė civiliniame procese grindžiama tikimybių pusiausvyros principu. Civiliniame procese įrodinėjimas turi savo specifiką – nenustatyta, kad teismas gali daryti išvadą apie tam tikrų aplinkybių buvimą tik tada, kai dėl jų egzistavimo nėra absoliučiai jokių abejonių. Išvadą apie faktų buvimą teismas civiliniame procese gali daryti ir tada, kai tam tikrų abejonių dėl fakto buvimo išlieka, tačiau visuma byloje esančių įrodymų leidžia manyti esant labiau tikėtina atitinkamą faktą buvus, nei jo nebuvus.¹⁴

Apibendrinant išdėstytą galima daryti išvadą, jog nors įrodinėjimas civiliniame procese turi savo specifiką – teismas išvadą apie faktų buvimą gali daryti ir tada, kai tam tikrų abejonių dėl fakto buvimo išlieka, tačiau visuma byloje esančių įrodymų leidžia manyti esant labiau tikėtina atitinkamą faktą buvus, nei jo nebuvus, tačiau darbo ginčų bylose įrodymų pakankamumo klausimas turi būti sprendžiamas taikant labai griežtus kriterijus.

1.2. Įrodinėjimo tikslas, dalykas, reikšmė

Neabejotina, kad normos, reglamentuojančios įrodinėjimą, yra vienos svarbiausių kiekvienoje proceso teisės šakoje. Būtent nuo įrodinėjimo koncepcijos daugeliu atvejų priklauso ir teismo bei šalių galių santykis, taip pat požiūris į tiesos nustatymą ir daugelio kitų konceptualių klausimų sprendimas civiliniame procese. Reikėtų pažymėti, kad įrodymų ir įrodinėjimo institutas romėnų teisėje buvo viena iš esminių teismo proceso sudedamųjų dalių, todėl jis buvo gana tiksliai ir išsamiai organizuotas, o jo pagrindinės nuostatos bei principai buvo perimti ir pritaikyti daugumos Vakarų Europos valstybių, tarp jų ir Lietuvos.¹⁵

Logikos dėsniais remiantis įrodinėjama ir civiliniame procese, nes įrodinėjimas teisme pirmiausiai taip pat yra loginė, pažintinė veikla. Kita vertus, įrodinėjimas teisme nėra grynai loginė veikla, mąstymo procesas. Tai taip pat yra ir procesinė pozityviosios teisės normų reguliuojama veikla, kadangi teismo (ar ikiteismo) įrodinėjimo ypatumus lemia įrodinėjimo dalykas, esantis ne hipotezės, teorijos ar teiginiai, o juridiniai faktai. Be to, įrodinėjant teisme operuojama ne moksliniais argumentais, aksiomomis, o teisminiais įrodymais, t.y. tam tikra informacija, patvirtinančia ar paneigiančia įrodinėjimo dalyką

¹³ Nekrošius V. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimo „Dėl Civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“ teorinė ir praktinė analizė//Justitia. 2005, Nr. 3(57). P. 14.

¹⁴ 2008-02-26 LAT nutartis civ.b.Nr.3K-3-129/2008//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.

¹⁵ E.Kosaitė-Čypienė. Įrodinėjimo proceso teisinis reglamentavimas romėnų teisėje ir jo įtaka Lietuvos ir Švedijos civiliniam procesui//Jurisprudencija. 2008, Nr. 10(112). P. 103.

sudarančius faktus. Taigi teismo procese įrodinėjama tik įstatymų nustatytais priemonėmis ir tvarka.

Tiriant bet kurią civilinę bylą, neišvengiamas atkūrimas. Nagrinėdamas bylą, konkrečią materialiosios teisės normą teismas turi taikyti jau iki proceso atsiradusiems šalių tarpusavio santykiams. Siekiant tinkamai taikyti teisės normą ir teisingai išspręsti bylą, pirmiausia reikia nustatyti, ar tikrai tarp šalių susiklostę materialieji teisiniai santykiai, nustatyti tų santykių rūšį, nes nuo to priklauso kokia konkreti materialiosios teisės norma taikytina. Be to, būtina išsiaiškinti, ar tikrai vienos šalies teisės arba teisėti interesai ir ar tikrai juos pažeidė atsakovas. Visos šios aplinkybės paprastai nėra akivaizdžios, t.y. jos įvykusios praeityje, teisėjas jų nematė ir nežino. Todėl prieš taikydamas konkrečią teisės normą, teismas turi įsitikinti esant aplinkybes, faktus, kuriais grindžiamas ieškovo reikalavimas, ir, atvirkščiai, nesant faktų, kuriais remiasi atsakovas. Tuo teismas įsitikina vykstant įrodinėjimo procesui, kai siekiant pagrįsti nurodytus faktus pateikiami, tiriami ir vertinami įrodymai. Įrodinėjimas civilinėje byloje vyksta nuosekliai ir tam tikrais etapais¹⁶ (*Įrodinėjimo struktūra pateikiama 1 paveiksle – 1 priedas*).

Taigi įrodinėjimo procesas susideda iš turinčių reikšmės bylai aplinkybių ir jas patvirtinančių įrodymų nurodymo, įrodymo rinkimo bei pateikimo teismui, įrodymų tyrimo ir vertinimo. Šis procesas svarbus, nes nuo to, tinkamai ar ne bus įvertinti surinkti ir ištirti įrodymai, priklausys ir teismo sprendimo teisėtumas bei pagrįstumas.

Nagrinėjant įrodinėjimo institutą, būtina aptarti įrodinėjimo tikslą. Dėl įrodinėjimo tikslo nesutarimų teisės doktrinoje nėra. Pripažįstama, kad šalys, įrodinėdamos savo nurodytus faktus, siekia įtikinti teismą sakančios tiesą.¹⁷ Taigi galutinis įrodinėjimo tikslas yra nustatyti tiesą.

Kaip teigia prof. habil. dr. V.Nekrošius Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimo „Dėl Civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“ teorinėje ir praktinėje analizėje¹⁸ „<...> įrodinėjimo tikslu civiliniame procese reikėtų pripažinti teismo veiklą, kurios metu įstatymo nustatyta forma bei tvarka konstatuojamas tam tikrų reikšmingų bylai juridinių faktų buvimas arba nebuvimas“.

Pažymėtina, jog įrodinėjimo tikslas reglamentuotas įstatymu. Pagal CPK 176 straipsnio 1 dalį¹⁹ įrodinėjimo tikslas – teismo įsitikinimas, pagrįstas byloje esančių įrodymų tyrimu ir įvertinimu, kad tam tikros aplinkybės, susijusios su ginčo dalyku, yra arba jų nėra.

¹⁶ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P.402-407.

¹⁷ Ten pat, P. 418.

¹⁸ Nekrošius V. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimo „Dėl Civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“ teorinė ir praktinė analizė//Justitia. 2005, Nr. 3(57). P. 14.

¹⁹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

Įrodymų sąvoka tiesiogiai susijusi su įrodinėjimo dalyku ir jo ribomis. Nuo pat proceso pradžios būtina nustatyti, ką reikės įrodinėti konkrečioje civilinėje byloje, t.y. nustatyti, kas yra civilinės bylos įrodinėjimo dalykas (lot. *facta probanda*). Civilinės bylos šalims tiesiog nurodyti, kad kiekviena jų privalo įrodyti savo tiesą būtų per daug abstraktu ir neduotų konkretaus atsakymo į klausimą, ką šalys turi įrodyti. Norint efektyviai spręsti tarp šalių kilusį ginčą, pirmiausia, būtina konkrečiai įvardinti ką reikės įrodinėti teismo proceso metu. Išsiaiškinus kokius faktus reikės įrodyti, tampa aišku kokius įrodymus reikia surinkti, galima glaudžiai taikyti įrodymų sąsajumo ir leistinumo taisyklę, taip pat teisingai nustatyti byloje dalyvaujančius asmenis, paskirstyti įrodinėjimo pareigą.²⁰

LAT Senatas 2004 m. gruodžio 30 d. „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Civilinio proceso kodekso normas, reglamentuojančias įrodinėjimą“ apžvalgoje išaiškino,²¹ kad „*tinkamas įrodinėjimo dalyko nustatymas yra būtina sąlyga, siekiant greitai išnagrinėti bylą ir apginti asmenų, materialinės subjektinės teisės, įstatymo saugomi interesai yra pažeisti ar ginčijami, teises ir teisėtus interesus, taip pat kuo greičiau atkurti teisinę taiką tarp ginčo šalių. Nenustačius svarbių bylos aplinkybių (susiaurinus įrodinėjimo dalyką), šių civilinio proceso tikslų įgyvendinti negalima.*“

Kita vertus, nepagrįstas įrodinėjo dalyko išplėtimas, t.y. faktų, neturinčių reikšmės civilinei bylai įtraukimas į įrodinėjimo dalyko sudėtį, pažeidžia civilinio proceso koncentracijos ir ekonomiško principus, kadangi vilkina procesą, eikvoja lėšas, šalių ir kitų byloje dalyvaujančių asmenų laiką, bei tuo pačiu delsia sprendimo priėmimą. Vadinas, galima būtų teigti, kad visų bylai reikšmingų aplinkybių nustatymas turi esminę reikšmę tinkamam civilinės bylos išsprendimui bei pagrįsto sprendimo priėmimui.

Taigi įrodinėjimo dalykas glaudžiai siejasi su įrodinėjimo ribomis. Jų skirtumą sudaro tai, kad įrodinėjimo dalykas apima visa tai, kas turi būti įrodyta byloje, jis nurodo įrodinėjimo tikslą. Tuo tarpu įrodinėjimo ribos nurodo įrodymus, reikalingus įrodinėjimo dalykui nustatyti.

Teisingas įrodinėjimo dalyko nustatymas turi svarbią reikšmę, kadangi apsprendžia optimalią teismo nagrinėjimo kryptį ir teisminių bylos aplinkybių tyrimą. Todėl teisingai nustatyti įrodinėjimo dalyką civilinėje byloje, reiškia suteikti teismo procesui teisingą įrodymų rinkimą, įrodymų tyrimo bei įrodymų vertinimo kryptį.

LAT savo jurisprudencijoje yra įtvirtinęs nuostatą, jog „<...> *Įrodymų vertinimo pagrindas – jų turinio nustatymas. Kiekvieno įrodymo turinio analizė, įrodomųjų duomenų palyginimas, prieštaravimų, nenuoseklumų ar neaiškumų tyrimas ir pašalinimas yra tie*

²⁰ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P.432.

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. gruodžio 30 d. nutarimu Nr. 51 patvirtinta Lietuvos teismų praktikos, taikant Civilinio proceso kodekso normas, reglamentuojančias įrodinėjimą apžvalga, <http://www.infolex.lt/tp/48844>; prisijungimo laikas: 2010-06 02.

veiksmi, kurių pagalba nustatomas reikšmingų bylai faktų egzistavimas arba ne. Šios veiklos eiga ir apibendrinimai, kaip išvados ar tam tikri faktai įrodyti ar paneigti, yra aprašomi teismo sprendime (nutartyje). Teismo apibendrintos išvados dėl faktų yra teismo nustatytos kaip įrodytos ar neįrodytos faktinės aplinkybės, kurios tampa teisės taikymo pagrindu. Tirdamas įrodymus, teismas privalo patikrinti kiekvieno įrodymo sąsajumą, leistinumą, įrodomąją reikšmę, palyginti skirtingomis įrodinėjimo priemonėmis gautą informaciją. Įvertindamas įrodymus, teismas turi įsitikinti, ar pakanka įrodymų reikšmingoms bylos aplinkybėms nustatyti, ar tinkamai buvo paskirstytos įrodinėjimo pareigos, ar įrodymai turi ryšį su įrodinėjimo dalyku, ar jie yra leistini, patikimi, be to, įvertinti kiekvieną įrodymą atskirai ir įrodymų visetą.²²

Apibendrinant galima pažymėti, kad įrodymai civiliniame procese yra bet kokia įstatymo nustatyta tvarka surinkta, ištirta ir įvertinta informacija, galinti patvirtinti reikšmingus bylai faktus. Pasitelkusios įrodinėjimo institutą šalys gali įrodyti savo reikalavimų bei atsikirtimų pagrįstumą, o teismas, atsižvelgdamas į šalių nurodytas aplinkybes bei aplinkybes pagrindžiančius įrodymus, nustatyti, ar tam tikros aplinkybės, susijusios su ginčo dalyku, egzistuoja ar neegzistuoja. Įrodinėjimas vyksta nuosekliai ir tam tikrais etapais. Teismas turi patikrinti kiekvieno vertinamo įrodymo tikrumą, sąsajumą, leistinumą ir pakankamumą, bei visų įrodymų tarpusavio ryšį. Netinkamas įrodinėjimo priemonių vertinimas gali sąlygoti neteisėto ir nepagrįsto teismo sprendimo priėmimą.

1.3. Įrodinėjimo naštos sąvoka

Remiantis CPK įtvirtintu rungimosi principu, kiekviena šalis privalo įrodyti tas aplinkybes, kuriomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis, kurių nereikia įrodinėti. Ši taisyklė vadinama įrodinėjimo pareigos taisykle (*lot. onus probandi*). Skiriami du įrodinėjimo pareigos aspektai:

- *pirma*, įrodinėjimo pareiga reiškia šalies pareigą nurodyti tam tikrus faktus arba teigti juos nesant. Šiuo aspektu įrodinėjimo pareiga reiškia nurodymo arba teigimo pareigą;

- *antra*, įrodinėjimo pareiga reiškia šalies pareigą pateikti įrodymus, patvirtinančius jos nurodytus faktus. Šiuo atveju tai bus įrodymų pateikimo pareiga.

Abu šie įrodinėjimo pareigos aspektai dažniausiai sutampa, t.y. nurodžius faktus, būtina pateikti juos patvirtinančius įrodymus. Tačiau kartais šie aspektai gali nesutapti. Pavyzdžiui, jeigu tam tikros aplinkybės, kurias nurodė šalis, preziumuojamos esančios, tai šalis tik privalo jas nurodyti, tačiau neprivalo pateikti jų įrodymų. Taigi Lietuvos civilinio proceso teisės literatūroje įrodinėjimo pareiga apibrėžiama kaip procesinių veiksmų: faktų ir įrodymų nurodymo, įrodymų rinkimo ir pateikimo, įrodymų tyrimo ir vertinimo, visuma. Taip pat reikėtų

²² LAT 2009-10-09 nutartis civ.b.Nr.3K-3-400/2009//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.

pažymėti, kad šiuo atveju skiriama įrodinėjimo pareiga įrodyti savo reikalavimo pagrįstumą, ir įrodinėjimo pareiga atlikti tam tikrus procesinius veiksmus (pavyzdžiui, pateikti įrodymus, paliudyti apie tam tikrų aplinkybių egzistavimą, iširti byloje esančius įrodymus ir pan.).²³

Tuo tarpu 2004 m. gruodžio 30 d. LAT Senato nutarimo Nr. 51 „Dėl civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“ 7 punkte aiškinama, kad „*įrodinėjimo pareiga įvykdoma nurodant teisiškai reikšmingus faktus ir juos patvirtinančius įrodymus, renkant ir pateikiant įrodymus.*“²⁴ Vadinasi, šis LAT Senato išaiškinimas pateikia siauresnę įrodinėjimo pareigos sampratą, kuri apima:

- 1) teisiškai reikšmingų faktų nurodymo pareigą;
- 2) įrodymų, patvirtinančių nurodytus faktus, nurodymo pareigą;
- 3) įrodymų rinkimo pareigą;
- 4) įrodymų pateikimo pareigą.

Nagrinėjant ir toliau plėtojant darbo temą, autorės nuomone, reiktų apibrėžti, ką šiame darbe tiksliai laikysime „įrodymų našta“, kadangi teisinėje literatūroje vartojamas ir įrodinėjimo naštos, ir įrodinėjimo pareigos terminas.

CPK 178 straipsnis²⁵ taip pat reglamentuoja įrodinėjimo pareigos sampratą - šalys turi įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus bei atsikirtimus, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis, kurių nereikia įrodinėti, o 225 straipsnyje nurodoma, kad teismas prirėikus patikslina šalių pareigą įrodinėti. 2004 m. gruodžio 30 d. LAT Senato nutarime Nr. 51 „Dėl civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“ taip pat vartojamas įrodinėjimo pareigos terminas. Ši sąvoka prigijusi ir civilinio proceso doktrinoje. Tačiau civilinio proceso teisės literatūroje²⁶ išsakoma nuomonė, kad tikslesnis vartotinas terminas „*įrodinėjimo našta*“, kadangi ši sąvoka savo turiniu yra šiek tiek švelnesnė ir atitinka bendrųjų civilinio proceso principų – dispozityvumo, rungimosi ir šalių autonomijos – turinį, ir tik nurodo šaliai, kaip ji turėtų elgtis, norėdama, kad proceso baigtis jai būtų palanki.

Sąvokos „įrodinėjimo pareiga“ vartojimo šalininkai teigia, kad už šios pareigos nevykdymą šaliai gali būti taikomos sankcijos – priimamas nepalankus sprendimas, todėl šalys turi pareigą įrodyti savo reikalavimus ar atsikirtimus. Pasak M.Treušnikovo²⁷, civiliniuose

²³ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P.423

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. gruodžio 30 d. nutarimas Nr. 51 „Dėl civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“, <http://www.infolex.lt/tp/45407; prisijungimo laikas: 2010-06-02>.

²⁵ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

²⁶ V.Nekrošius. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimo „Dėl Civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“ teorinė ir praktinė analizė//Justitia. 2005, Nr. 3(57). P. 15.

²⁷ Треушников М.К. Судебнии доказательства. Москва: Городец, 2005, С. 64.

procesiniuose teisiniuose santykiuose teismas yra vadovaujantis subjektas, turintis teisę siūlyti pateikti papildomus įrodymus bei jų reikalauti. Jeigu įpareigota šalis nepateikė įrodymų, kurie pagrįstų jos tvirtinamą faktą, teismas gali šį faktą atmesti kaip neegzistuojantį. Vadinasi, teismas vykdo prievartą. Atsižvelgiant į tai teigti, kad įrodinėjimo pareigos nevykdymas nėra užtikrinamas valstybės prievarta, negalima. Kitaip tariant, „įrodinėjimo pareigos“ sąvokos vartojimas civiliniame procese aiškinamas tuo, kad už šios pareigos nevykdymą šaliai gali būti taikomos procesinės sankcijos.

Įrodinėjimo pareigos nevykdymas arba netinkamas jos vykdymas nėra teisei priešingas elgesys. Įrodinėjimams pirmiausia yra šalies teisė. Šią teisę ji gali įgyvendinti arba nuo jos įgyvendinimo atsisakyti. Tokį šalių elgesį lemia teisinių santykių, iš kurių kildinamas ginčas, teisinė prigimtis. Dauguma civilinio proceso tvarka nagrinėjamų ginčų kyla iš privatinės teisės reguliuojamų santykių, kuriai būdingas šalių autonomijos principas, leidžiantis pačioms šalims, nepažeidžiant įstatymų, pasirinkti elgesio modelį. Pačios šalys yra materialųjų teisių šeimininkės, todėl gali spręsti, ar pasinaudoti joms suteikiamomis įstatymo teisėmis, ar ne. Todėl aiškinimas, kad šaliai tenka pareiga įrodinėti, o už jos nevykdymą gali būti taikomos sankcijos, iš esmės prieštarautų šalių dispozityvumo ir rungimosi principams. Tik dėl teisinio suinteresuotumo bylos baigtimi šalis patiria sunkumą įrodinėti. Įrodinėjimo pareigos vykdymo prievarta šalims ir kitiems byloje dalyvaujantiems asmenims negali turėti reikšmės daugiau negu jų suinteresuotumas bylos baigtimi, todėl prievarta neturi prasmės.

Civiliniame procese vartojama „įrodinėjimo pareigos“ sąvoka savo turiniu yra artimesnė „būtinumui“, „sunkumui“. Viena vertus, tam, kad šalis įrodytų savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrįstumą, ji susiduria su tam tikrais procesinio įstatymo numatytais sunkumais – šalis turi ne tik nurodyti aplinkybes, bet ir pateikti jas patvirtinančius įrodymus. Kita vertus, šalių dispozityvumo ir rungimosi principai leidžia šaliai pasirinkti jai priimtina savo teisių ar teisėtų interesų gynimo variantą. Už tokį pasirinkimą negali būti taikoma prievarta. Įrodinėjimo pareigą subjektas turi tik sau, ją vykdo vadovaudamasis savo interesais ir siekdamas asmeninės naudos. Šalies interesas, kurį sudaro siekis laimėti bylą, skatina šalį imtis visų galimų procesinių veiksmų, kuriais būtų įrodyti jos teiginiai dėl faktų ir aplinkybių. Todėl būtinumas šaliai įrodyti aplinkybes, kuriomis ji remiasi, turi būti apibrėžiamas terminu „įrodinėjimo našta“, nes jis kur kas tiksliau atspindi aptariamo instituto teisinę prigimtį bei civilinio proceso principų – dispozityvumo, rungimosi – turinį, nes tik nurodo šaliai, kaip ji turi elgtis, norėdama, kad proceso baigtis jai būtų palanki.²⁸

²⁸ Terebeiza Ž. Įrodinėjimo našta ar pareiga//Socialinių mokslų studijos. 2010, Nr. 2(6). P. 301-304.

Pažymėtina, jog įrodinėjimo pareiga reglamentuota daugelio užsienio valstybių civilinio proceso teisėje. Rusų civilinio proceso literatūroje vartojama „įrodinėjimo naštos“ sąvoka, kuri apibrėžiama kaip šalies ar trečiojo asmens pareiga įrodyti faktų, kuriais grindžiami jų reikalavimai ar atskirtimai, egzistavimą. Vokietijos civilinio proceso literatūroje įrodinėjimo našta kaip bendriausia nekodifikuota taisyklė, pagal kurią, šalis kuri tvirtina, turi nurodyti ir įrodyti visus faktus, kuriais remiasi kaip savo reikalavimų pagrindu. Įrodinėjimo naštos (*ang. burden of proof*) reglamentuojama ir bendrosios teisės tradicijos šalyse²⁹.

Anglų civilinio proceso teisės literatūroje³⁰ taip pat nurodoma, kad įrodinėjimo našta sudaro: 1) bendroji našta, t.y. pareiga įrodyti tam, kad laimėtum laiko; 2) teisinė našta, t.y. pareiga įrodyti ginčo dalyką; 3) įrodymų našta, t.y. pareiga nurodyti ir pateikti pakankamai įrodymų, kad teismas galėtų nuspręsti, kas laimi bylą.

CPK numato, kad įrodinėjimo pareigos nevykdymas arba netinkamas jos vykdymas, gali sukelti dvejopus padarinius: priimamas sprendimas už akių arba teismas atsisako priimti pavėluotai pateiktus įrodymus, o tai gali sukelti kitą svarbų padarinį – neigiamą sprendimą vienos šalies atžvilgiu. Tačiau V. Nekrošius abejoja, ar tai gali būti vadinama procesinėmis sankcijomis. Jo nuomone, tai tik tam tikras proceso tāsos variantas esant tam tikroms aplinkybėms – šaliai nevykdant įrodinėjimo pareigos. Todėl reikėtų pritarti V.Nekrošiaus nuomonei, kad tiksliau būtų vartoti sąvoką „įrodinėjimo našta“.³¹ Be to, terminas „įrodinėjimo našta“ yra tikslus pažodinis sąvokų - *burden of proof* (angl.), *Beweislast* (vok.) – vertimas.³²

Autorė pažymi, jog atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą, ir tai, jog baigiamojo darbo tema susijusi su įrodymų naštos pasiskirstymu, toliau baigiamajame darbe bus vartojama „įrodinėjimo naštos“ sąvoka, kuri apibrėžtina, kaip *būtinybė šaliai įrodyti aplinkybes, kurių neįrodžius jai gali atsirasti neigiamų procesinių padarinių* (pvz. *priimtas nepalankus teismo sprendimas*), nes ji autorės nuomone, geriausiai apibūdina įrodinėjimo procesą civiliniame procese ir plačiausiai naudojama teisinėje literatūroje.

1.4. Įrodinėjimo naštos pasiskirstymo ypatumai darbo ginčų bylose

Individualių darbo ginčų nagrinėjimo procesui keliamas specifinis sudėtinis tikslas. Visų pirma konkretaus ginčo šalys, be abejo, siekia veiksmingo ir joms palankaus darbo ginčo

²⁹ http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2007~D_20070101_135640-66588/DS.005.0.02.ETD; prisijungimo laikas: 2011-04-14.

³⁰ Решетникова И.Д. Граждански процесс право Англии и США. Екатеринбург: изд. УРГЮА, 1997, С. 107.

³¹ Nekrošius V. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimo „Dėl Civilinio proceso kodekso normų, vreglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“ teorinė ir praktinė analizė//Justitia. 2005, Nr. 3(57). P. 15.

³² Driukas A., Valančius V. Civilinis procesas: teorija ir praktika. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006. T. 2. P. 588.

sprendimo. Darbuotojo pagrindinis tikslas yra dirbti ir uždirbti gyvenimui reikalingų lėšų, darbdavio – kurti pelną, plėtoti verslą ir pan. Kita vertus, darbo ginčai sulaukia ypatingo atgarsio ir visuomenėje, kuri yra suinteresuota kiek įmanoma taikiai išspręsti tarp socialinių partnerių kylančius nesutarimus, kurie gali išsivystyti į darbo ginčus. Todėl individualių darbo ginčų sprendimo procesu siekiama dviejų tikslų:

- ✓ sutaikyti besiginčijančias šalis,
- ✓ sudaryti tarp jų socialinę taiką ir atkurti pažeistą teisingumą.

Tai du tarpusavyje susiję, bet nebūtinai visada sutampantys tikslai, kadangi kas vienai ginčo šaliai bus laukiamas sprendimas, kitos gali visiškai netenkinti.

Atsižvelgiant į šiuos tikslus, darbo teisės teorijoje ir praktikoje sukurta speciali individualių darbo ginčų sprendimo procedūra, kurios pagrindinis bruožas yra *dvinarė sistema*. Taigi individualius darbo ginčus nagrinėjančių organų sistema pagal pobūdį skirstoma į dvi grandis:

- ✓ ikiteisminę
- ✓ teisminę.

Individualius darbo ginčus kaip ikiteisminę ginčų nagrinėjimo instancija turi nagrinėti darbo ginčų komisija. Šis etapas, sprendžiant darbo ginčą, yra būtinas, išskyrus tam tikras Lietuvos Respublikos Darbo kodekse (toliau darbe – DK) numatytas išimtis, kada tam tikros individualių darbo ginčų kategorijos tiesiogiai sprendžiamos teisme. Pažymėtina, kad DK nustatyta darbo ginčų sprendimo darbo ginčų komisijose tvarka, tačiau jame nepateikiamas pavyzdinis individualių darbo ginčų, spęstinių komisijoje, sąrašas. Kita vertus, DK pateikiamas galutinis sąrašas darbo ginčų, kurie tiesiogiai ir išimtinai sprendžiami teismuose (DK 295 str.), kas leidžia skirti darbo ginčus, nagrinėtinus darbo ginčų komisijoje. Atsižvelgiant į tai, jog šio baigiamojo darbo tikslas nėra įrodinėjimo naštos pasiskirstymas nagrinėjant darbo ginčus ikiteisminėje instancijoje - darbo ginčų komisijose, darbo ginčų nagrinėjimas ikiteisminėje stadijoje nebus plačiau nagrinėjamas.

Kaip minėta, DK detalai reglamentuoja individualių darbo ginčų sprendimo tvarką ikiteisminėje darbo ginčų nagrinėjimo stadijoje, tačiau teisminių darbo bylų nagrinėjimą įstatymų leidėjas įtvirtino CPK. Galiojančiame DK įstatymų leidėjas labai siaurai reglamentavo teisminių bylų nagrinėjimą, todėl teismai individualias darbo bylas nagrinėja vadovaudamiesi atitinkamomis CPK taisyklėmis.³³ Įdomu pažymėti, jog, pavyzdžiui, Rusijos Federacijos Darbo

³³ Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 494.

kodekse įtvirtintos analogiškos nuostatos, susijusios su darbo ginčų nagrinėjimo procedūrų reglamentavimu.³⁴

Taigi individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisme tvarką reglamentuoja CPK normos. Anksčiau galiojusiam CPK nebuvo numatyta didesnių išimčių iš bendrosios civilinių bylų nagrinėjimo tvarkos. Viena vertus, darbo ginčai dauguma atvejų buvo traktuotini kaip paprasti civiliniai ginčai ir nagrinėtini bendrąja tvarka. Kita vertus, išskiriant darbo ginčus, tai daro užduotį lengvesnę, kadangi įvairių ginčytinų klausimų šioje srityje yra gana daug, tad ir dirva diskusijai labai plati³⁵. Lietuvoje šiandien yra sudėtinga kalbėti apie individualių darbo ginčų nagrinėjimo teismuose ypatumus kaip apie tam tikrą sistemą. Egzistuoja atskiros normos, reglamentuojančios individualių darbo ginčų nagrinėjimą, tačiau ne jų sistemą³⁶. Naujajame CPK darbo bylų nagrinėjimo tvarką, tiksliau jų ypatumus iš bendrosios tvarkos reglamentuoja atskiras XX skyrius. Be to turėtume paminėti ir Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymą³⁷, kuris reglamentuoja ne tik įmonės bankroto bylos iškėlimą, bet ir kartu su kitais kreditoriais nagrinėjamų darbuotojų darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių reikalavimų tenkinimą, jų eiliškumą, atleidimo iš darbo įmonės bankroto atveju tvarką ir kt. Nors DK ir CPK rengimas Lietuvoje vyko tuo pačiu metu, tačiau, autorės nuomone, visiško teisės aktų suderinamumo įstatymų leidėjui nepavyko pasiekti, dėl ko vėliau teko taisyti kai kurias DK normas siekiant ateityje išvengti teisės normų kolizijų ir iš to kylančių teisės normų aiškinimo ir taikymo problemų.

Pažymėtina, jog šiuo metu galiojantis CPK numatydamas darbo ginčų nagrinėjimo procesinius ypatumus, suteikia daugiau galių teismui, taip ribodamas rungimosi principo įgyvendinimą. Teismas, nagrinėdamas darbo ginčų bylas yra aktyvus ir peržengia rungimosi principo leidžiamas ir CPK suformuotas bendrąsias ribas.

Lietuvos Apeliacinis Teismas savo sprendimuose yra pažymėjęs, jog „<...> CPK 185 straipsnis įpareigoja teismą įvertinti byloje esančius įrodymus visapusiškai, atsižvelgiant į konkrečios bylos specifiką. Įrodymų vertinimo specifiką darbo bylose lemia tai, kad už įvairių dokumentų, kurie gali būti panaudoti kaip rašytiniai įrodymai, tvarkymą yra atsakingas darbdavys. Darbdavys, tvarkydamas įmonės dokumentaciją savo nuožiūra, gali nurodyti duomenis, kurie yra išimtinai naudingi jam ir, atitinkamai, nenaudingi darbuotojui. Be to, reikia turėti omenyje tai, kad darbuotojas yra silpnesnė šalis ekonomine, socialine prasme.

³⁴ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm#chap60>; prisijungimo laikas: 2011-03-17.

³⁵ Nekrošius, V. „Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai“, Teisė, 1999, Nr. 33(1), P. 33.

³⁶ Darbo byloms nagrinėti specializuotų teismų steigimo Lietuvoje galimybės. Mokslo taikomasis tyrimas. Vilnius: Teisės institutas, 2003, P. 15.

³⁷ Lietuvos Respublikos Bankroto įstatymas// Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010 //www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-17.

*Darbuotojas, net ir žinodamas, kad tam tikrus su jo darbu susijusius dokumentus darbdavys tvarko netinkamai, vengdamas konflikto su darbdaviu gali nereikšti jam pretenzijų.*³⁸

Operatyvus ir teisingas ginčo išsprendimas nemaža dalimi priklauso nuo to, kaip bus pasirengta bylos nagrinėjimui, parengiamojoje darbo bylos nagrinėjimo stadijoje teismas veikia aktyviai, koordinuodamas šalių veiksmus, atlikdamas kitus papildomus veiksmus. Viena iš pagrindinių posėdžio pirmininko pareigų – pasirūpinti, kad darbo ginčo šalys teismui pateiktų visus įrodymus (CPK 160 str. 2 d.). Bendriausia prasme įrodymų pateikimas yra darbo ginčų šalių pareiga. CPK 226 str. aiškiai nustatyta šalių pareiga pasiruošimo teismui nagrinėjimui metu pateikti teismui visus turimus įrodymus, turinčius reikšmės bylai, taip pat nurodyti įrodymus, kurių jos negali pateikti. Tačiau įrodymų pateikimas darbo byloje šioje stadijoje nėra vien išimtinė šalių pareiga. Nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, būtina atsižvelgti į viešąjį interesą, kuris pasireiškia numatant CPK darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus ir ribojant šalių rungimosi principą. Todėl teismui suteikiama daugiau galių įrodymų srityje. Teismas matydamas, kad iki parengiamojo teismo posėdžio jam trūksta tam tikrų įrodymų, turi teisę savo iniciatyva išreikalauti juos iš atsakovo, jeigu jų negali pateikti ieškovas (CPK 415 str. 1 d.). Be to, jei teismas nustato, jog ieškinys pareikštas netinkamam atsakovui, jis turi teisę savo iniciatyva, t. y. neatsiklausiant ieškovo sutikimo, kaip to reikalauja bendroji norma, įtraukti byloje dalyvauti antrąjį atsakovą. Parengiamojo posėdžio (taip pat ir teismo nagrinėjimo pradžioje, jeigu iš karto parengiamojo posėdžio metu pereita prie teismo nagrinėjimo) pradžioje teismas turi įspėti šalis apie teismo teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojų teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 414 str. 3 d.).

Proceso šalys yra svarbiausias elementas kiekviename civiliniame procese, nes nuo jų teisių ir pareigų turinio priklauso ir kitų byloje dalyvaujančių asmenų teisės ir pareigos. Parengiamajame teismo posėdyje darbo ginčo šalys turi galutinai apsispręsti dėl savo reikalavimų turinio ir apimties, kadangi ne tik teismui, bet ir bylos šalims svarbu žinoti viena kitos reikalavimus ir įrodymus, kuriais tie reikalavimai bus grindžiami.

Darbuotojas būdamas ieškovu parengiamojoje stadijoje turi daugiau teisių nei darbdavys. Vadovaudamasis CPK 42 str. 1 d. ieškovas turi teisę pakeisti ieškinio dalyką ir pagrindą iki nutarties skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje priėmimo (CPK 141 str.). Vėlesnis ieškinio dalyko ar pagrindo keitimas galimas, tik jei tai tapo būtina vėliau arba yra gautas priešingos šalies sutikimas, arba teismas mano, kad tai neužvilkins bylos nagrinėjimo. Teismas vadovaudamasis bendrąja CPK nustatyta tvarka negali keisti ieškinio elementų, nes tokie jo

³⁸ 2010-05-04 Lietuvos Apeliacinio Teismo nutartis civ.b.Nr. 2A-339/2010//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-04.

veiksmai pažeistų teismo nešališkumo, dispozityviškumo principus. Tačiau įstatymų leidėjas, siekdamas CPK užtikrinti viešojo intereso apsaugą, kai kurioms bylų kategorijoms, taip pat ir darbo byloms, numatė išimtis – suteikė teismui teisę savo iniciatyva viršyti pareikštus reikalavimus (CPK 417 str.).

Pažymėtina, jog kiekvieno parengiamojo posėdžio sudėtine dalimi, kaip ir viso bylos nagrinėjimo dalimi, turi būti šalių taikinimo procedūra. Kadangi teismo vaidmuo pasirengimo teisminiam nagrinėjimui metu yra aktyvus ir išeinantis už rungimosi principo leidžiamų ribų, galima teigti, jog jau iki parengiamojo teismo posėdžio pradžios teismas turi galimybę surinkti visus byloje būtinus įrodymus ir pasiūlyti šalims ginčą baigti taikiai. Tuo tarpu jeigu šalys nesutinka baigti ginčą taikiai, o byloje būna surinkti visi esminiai bylai įrodymai, didelė tikimybė, kad teismas pasinaudodamas CPK 231 str. 5 d. nuostata bei šalims neprieštaraujant gali iš karto pereita prie bylos nagrinėjimo iš esmės.

Pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 34 str. 1 d.³⁹ ir CPK 12 str. numatyta, jog civilinės bylos teisme nagrinėjamos laikantis ginčo šalių rungimosi principo.

Įgyvendindamas šį teisės principą, įstatymų leidėjas nustatė ne tik kiekvienos šalies pareigą įrodyti aplinkybes, kuriomis ji remiasi, t.y. vadinamąją įrodinėjimo pareigą (*onus probandi*), bet ir šią pareigą šalims paskirstė. Kiekviena šalis turi įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus ir atsikirtimus (LR CPK 178 str.).⁴⁰ Įrodinėjimo pareigos paskirstymo taisyklė reiškia ne tik tai, kad ieškovas turi įrodyti ieškinio pagrindą, bet ir tai, kad atsakovas privalo įrodyti nesutikimo su ieškiniu pagrindą, t.y. įrodyti savo atsikirtimus į ieškinį. Šaliai neįrodžius aplinkybių, kuriomis ji remiasi, atsiranda neigiamos teisinės pasekmės – tokios aplinkybės pripažįstamos neįrodytomis, o šalies reikalavimai ar atsikirtimai netenkinami.

Tačiau ši bendroji taisyklė nėra absoliuti. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) savo jurisprudencijoje yra pabrėžęs, kad „<...> paskirstant įrodinėjimo pareigą būtina užtikrinti šalių procesinį lygiateisiškumą, t. y. sudaryti vienodas procesines galimybes abiem šalims įrodyti savo reikalavimus. Taikant šį civilinio proceso principą įrodinėjimo pareiga tarp šalių paskirstoma vadovaujantis įrodinėjimo taisyklėmis, kurias formuluoja įstatymas, teisės doktrina, teismų praktika. Viena iš tokių taisyklių nustato, kad vieną ar kitą faktą turi įrodyti ta šalis, kuriai tą padaryti yra lengviau, nes ji turi ar gali lengviau nei kita šalis gauti atitinkamus įrodymus. Tokiu būdu, perkeliant darbuotojo atleidimo iš darbo neteisėtumo įrodinėjimo pareigą darbuotojui, šalių procesinio lygiateisiškumo principas būtų pažeidžiamas“⁴¹.

LAT savo praktikoje taip pat yra ne kartą pažymėjęs, jog „<...> perkeliant darbdavio kaltės įrodinėjimo pareigą darbuotojui, šalių procesinio lygiateisiškumo principas būtų

³⁹ Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas//Valstybės žinios, 1994, Nr.46-851.

⁴⁰ 2002-06-19 LAT nutartis civ. b.Nr. 3K-3-878/2002//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas – 2011-02-03.

⁴¹ 2001-04-04 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-600/2001//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas – 2011-03-10.

pažeidžiamas, nes darbuotojas nežino visų darbdavio veiklos aspektų, neturi pakankamai galimybių surinkti įrodymus ir pan.“⁴²

Todėl tiek pirmosios ar apeliacinės instancijos teismų, tiek aukščiausiosios instancijos teismo praktikoje yra visuotinai pripažinta, kad daugelyje darbo ginčų įrodinėjimo pareiga tenka ne į teismą besikreipiančiam darbuotojui, o būtent darbdaviui.

Problema ta, kad teismų praktikoje suformuluotos įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklės, nukrypstant nuo bendrosios įrodinėjimo pareigos darbo ginčiuose, Lietuvos darbo teisės normose nėra numatytos. Nei DK, nei CPK XX skyriuje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ nėra įtvirtinta normų, kurios tiesiogiai nurodytų, kad ne ieškovas (darbuotojas), o atsakovas (darbdavys) turi įrodinėti tam tikrų aplinkybių egzistavimą ar jas paneigti.

Akcentuotina, jog atlikta LAT jurisprudencijos darbo ginčų bylose analizė leidžia daryti išvadą, jog pats LAT dažnai nukrypsta nuo CPK įtvirtinto bendrojo rungtyniškumo principo darbuotojų naudai, teigdamas, kad įrodinėjimo taisyklės gali formuoti ne tik įstatymai, bet ir teisės doktrina, teismų praktika⁴³.

Teisėjas nustatęs, kad byloje trūksta rašytinių įrodymų, pavyzdžiui, darbdavio įsakymų dėl darbuotojo atleidimo, drausminės nuobaudos jam skyrimo nuorašų ar kitų dokumentų, kurių išdavimą darbuotojui darbdavys ar jo atstovas vilkina arba apskritai atsisako juos darbuotojui išduoti, gali išreikalauti juos pasirengimo nagrinėjimui teisme metu⁴⁴. Ši nuostata, be abejo, stabdo nepagrįstą proceso vilkinimą ir padeda įgyvendinti proceso koncentruotumo principą. Tokios įstatymo leidėjo teismui suteiktos teisės, autorės nuomone, turėtų tik palengvinti darbuotojo galimybes ginant savo pažeistas teises ir bylos nagrinėjimą supaprastinti ir pagreitinti, t. y. daryti jį kuo ekonomiškesnį ir koncentruotesnį.

Tačiau rašant baigiamąjį arba atliktos teismų praktikos analizės rezultatai deja leidžia daryti išvadą, jog praktikoje teismas ir/ar teisėjas dažniausiai būna pasyvus, įrodymai renkami šalių iniciatyva, retai viršijamas ieškinio dalykas ar taikomas alternatyvus darbuotojų teisių gynimo būdas. Bet pasitaiko ir atvejų, kai teismas būna aktyvus kaip, pavyzdžiui, Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo civilinėje byloje⁴⁵, kurioje teismas savo iniciatyva priteisė ieškovės naudai ne visą jos prašomą kompensaciją, bet vidutinio darbo užmokesčio skirtumą tarp atlyginimo, gauto iki atleidimo iš darbo, ir po jo.

Kitoje byloje Vilniaus m. 1 apylinkės teismas 2008 m. gruodžio 5 d. sprendimu ieškovo (darbuotojo) ieškinį atmetė ir savo iniciatyva pakeitė darbo sutarties nutraukimo formuluotę, nustatant, jog darbo sutartis su darbuotoja nutraukta pagal DK 136 straipsnio 3

⁴² 2001-04-24 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-350/2001//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas – 2011-03-05.

⁴³ 2003-09-22 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-841/2003//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-09.

⁴⁴ Tiažkijus, V.; Petravičius, R.; Bužinskas G. Darbo teisė, Vilnius: Justitia, 1999, P. 194.

⁴⁵ Vilniaus miesto 1 apylinkės teismo nutartis civ. b. Nr. 2-1082-06/2003.

dalies 1 punktą (kai darbuotojas pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos). Teismas konstatavo, jog ieškovės (darbuotojos) veiksmai atsakovo (darbdavio) buvo nepagrįstai kvalifikuoti kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas ir su ja nepagrįstai nutraukta darbo sutartis DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto pagrindu. Ieškovė apskundė pirmosios instancijos teismo sprendimą, tačiau Vilniaus apygardos teismas paliko nepakeistą pirmosios instancijos teismo sprendimą.⁴⁶

LAT Senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarime Nr.45 formuodamas vienodą Lietuvos teismų praktiką taikant DK straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus išaiškino teismams, ir keletą svarbių dalykų, susijusių su įrodinėjimo naštos pasiskirstymu tam tikrų faktinių aplinkybių darbo ginčų bylose. LAT pažymėjo, „<...> kad:

- *teisme tikrinant darbuotojui (ieškovui) paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti šio darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui;*

- *pareiga įrodyti sąlygų, reikalingų įrodyti DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte numatytą šiurkštų darbo drausmės pažeidimą tenka darbdaviui (atsakovui), o pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą tenka darbuotojui (ieškovui) (CPK 178 straipsnis);*

- *pareiga, kad drausminė nuobauda paskirta nepažeidžiant DK 241 straipsnyje nustatytų terminų, tenka darbdaviui;*

- *Bylas pagal darbuotojo (ieškovo), atleisto iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu teismas nagrinėja laikydamasis bendrųjų CPK taisyklių bei atsižvelgdamas į CPK XX skyriuje numatytas išimtis (CPK 410 straipsnis). Šiose bylose darbdaviui (atsakovui) tenka pareiga įrodyti darbuotojo (ieškovo) ginčijamo atleidimo iš darbo pagrindo teisėtumą ir pagrįstumą.“⁴⁷*

Įdomu pažymėti, kad pavyzdžiui tam tikrose valstybėse galiojantys teisės aktai irgi numato, kad darbuotojas teikdamas ieškinį dėl viršvalandinio darbo turi pareigą įrodyti, kad jis tokį darbą dirbo, t.y. darbuotojas turi įrodyti: pateikti darbo žiniaraščius, vaizdo kamerų medžiagą ir kitą informaciją.⁴⁸

Apibendrinant išdėstyta šioje baigiamojo darbo dalyje, pažymėtina, kad Lietuvos teismai nagrinėdami darbo ginčų bylas dažnai nukrypsta nuo įstatymuose įtvirtinto rungimosi

⁴⁶ 2009-04-06 Vilniaus apygardos teismo nutartis civ.b. Nr. 2A-377-115/2009//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

⁴⁷ LAT Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr.45 „darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“// <http://www.infolex.lt/praktika/demo/Default.aspx?id=20&item=doc&aktoid=40952&LoggedIn=1>; prisijungimo laikas: 2011-03-15.

⁴⁸ http://www.deaconslaw.com/eng/knowledge/knowledge_403.htm; prisijungimo laikas: 2011-04-12.

principo, ir formuoja įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklę, nukrypstant nuo bendrosios įrodinėjimo pareigos darbo ginčiuose, kuri reiškia, jog įrodinėjimo pareiga tenka ne į teismą besikreipiančiam darbuotojui, o būtent darbdaviui.

Siekiant efektyvios, racionalios ginčo nagrinėjimo eigos, būtina teisingai paskirstyti įrodymų naštą tarp šalių, t.y. nustatyti kas ką turi įrodyti, ypač tai aktualu nagrinėjant darbo ginčų bylas. Jau seniai mėginama ieškoti, kaip lengvai ir greitai nustatyti, kas ką privalo įrodyti. Romėnų teisės pavyzdžiu visus įrodinėtinus faktus kai kurie autoriai skirsto į teigiamus ir neigiamus. Teigiamus faktus reikia įrodyti, o neigiamų – nereikia. Tačiau nėra aiškių tokių faktų skirstymo į teigiamus ir neigiamus kriterijų, todėl ši teorija įrodinėjimo paskirstymo problemos neišsprendžia.

Dar viena, vadinamoji normų teorija, aiškina, kad kiekviena šalis turi įrodyti teisės normos, kuria remiasi, taikymo pagrindus, t.y. normos hipotezę. Tačiau ši doktrina nėra tobula, nes ne visada aišku, kiek konkrečių teisės normų yra viename ar kitame įstatymo straipsnyje, taip pat gali būti taikomi keli straipsniai. Be to, yra atvejų, kai įstatymas nustato kitas įrodinėjimo taisykles. Apskritai, kokią teisės normą taikyti, sprendžia teisėjas, o ne šalys. Šie normų teorijos trūkumai kai kuriems autoriams leido teigti, kad įrodinėjimo pareigą paskirstyti tarp šalių turi ne įstatymų leidėjas, o teismas.

Remdamasis šalių lygiateisiškumo principu, teismas kiekvienu atveju turi nustatyti, kuriai iš jų lengviau įrodyti vienus ar kitus faktus ir gauti atitinkamų įrodymų. Šaliai, kuriai lengviau tai padaryti, ir turėtų tekti įrodinėjimo našta.

Tam tikrais atvejais, įrodinėjimo naštos paskirstymas yra nurodomas materialios teisės normose, kurios nurodo, kuri būtent šalis turi įrodyti vieną ar kitą aplinkybę. Įrodinėjimo naštą paskirstančios materialiosios teisės normos yra imperatyvios, todėl šalys negali savo susitarimu keisti įstatymo nustatyto įrodinėjimo naštos paskirstymo.⁴⁹ Pavyzdžiui, Draudimo įstatymo⁵⁰ 82 straipsnio 6 dalyje reglamentuojama, kad draudikas privalo įrodyti aplinkybes, atleidžiančias jį nuo draudimo išmokos išmokėjimo ar suteikiančios teisę sumažinti draudiko išmoką, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo⁵¹ 2¹ straipsnyje nustatyta, jog teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas.

Romėnų teisės mokslininkai suformulavo įrodinėjimo naštos bei jos paskirstymo taisyklę: *įrodinėti privalo tas, kas teigia, ne tas kas neigia*. Įrodinėjimo našta romėnų

⁴⁹ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P.424-431.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 94-4246.

⁵¹ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas//Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.

teisminiame procese skirstyta taip: ieškovas turėjo įrodyti tuos faktus, kuriais jis grindė ieškinį, o atsakovas faktus, kuriais grindė savo atsikirtimą.⁵² Ši įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklė atitinka CPK 178 straipsnyje suformuluotą taisyklę: šalys turi įrodyti aplinkybes, kuriomis remiasi kaip savo reikalavimų bei atsikirtimų pagrindu, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis, kurių nereikia įrodinėti. Ši proceso teisės norma yra žinoma kaip bendroji įrodinėjimo pareigos paskirstymo taisyklė civiliniame procese.

Ginčas dėl teisės vyksta tarp šalių, todėl būtent šalims tenka įrodinėjimo pareiga įrodyti savo reikalavimų bei atsikirtimų pagrįstumą. Šiuo atžvilgiu civilinės bylos šalys yra laikomos pagrindiniais įrodinėjimo pareigos subjektais. Įrodinėjimo našta įvykdoma nurodant teisiškai reikšmingus faktus ir juos patvirtinančius įrodymus, renkant ir pateikiant įrodymus. Šaliai neįvykdžius įrodinėjimo pareigos, teismas gali pripažinti neįrodytomis aplinkybėmis, kuriomis ji remiasi.⁵³

Bendrosios įrodinėjimo pareigos paskirstymo taisyklės („įrodinėja tas, kas tvirtina“) išimtis gali būti numatytos tik įstatymu ir jas galima sugrupuoti į dvi grupes:

- 1) aplinkybės, kurių nereikia įrodinėti (Civilinio proceso kodekso 182 straipsnis);
- 2) aplinkybės, kurias konstatuoja teismas savo iniciatyva, nepaisant to, remiamasi jomis šalis ar ne.

Pažymėtina, jog nagrinėjant darbo ginčus įrodinėjimo naštos pasiskirstymo taisyklių išimtis yra ypatingai svarbios. Tą patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencija.

LAT savo jurisprudencijoje yra pažymėjęs, jog „*Įrodinėjimo procesas yra skirtas išsiaiškinti konkrečiai civilinei bylai reikšmingų aplinkybių buvimą ar nebuvimą. Teisingai taikyti materialiosios teisės normas ir išspręsti šalių ginčą teismas gali tik tada, jeigu yra teisingai nustatytas įrodinėjimo dalykas civilinėje byloje bei tinkamai šalims paskirstyta įrodinėjimo pareiga (įrodinėjimo našta). Įrodinėjimo dalyką sudaro tam tikri juridiniai faktai (šių faktų egzistavimas arba neegzistavimas), su kuriais siejamas teisinių santykių atsiradimas, pasikeitimas arba pasibaigimas. Įrodinėtinių faktų apimtis konkrečioje civilinėje byloje priklauso nuo šalių procesiniuose dokumentuose nurodyto faktinio pagrindo ir konkrečios teisės normos, taikytinos šalių ginčo santykiams. Materialiojo teisinio pobūdžio juridiniai faktai yra suformuluoti atitinkamos materialiosios teisės normos hipotezėje. Įrodinėjimo našta – tai būtinybė šaliai įrodyti aplinkybes, kurių neįrodžius jai gali atsirasti neigiamų padarinių“⁵⁴.*

⁵² Kosaitė-Čypienė E. Įrodinėjimo proceso teisinis reglamentavimas romėnų teisėje ir jo įtaka Lietuvos ir Švedijos civiliniam procesui//Jurisprudencija. 2008, Nr. 10(112). P. 105.

⁵³ Driukas A., Valančius V. Civilinis procesas: teorija ir praktika. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006. T. 2. P. 590.

⁵⁴ 2011-01-25 LAT nutartis civ.b.Nr. 3K-3-12/2011//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-09.

Civilinio proceso kodekso 182 straipsnyje įtvirtinti atvejai, kada byloje dalyvaujantys asmenys atleidžiami nuo įrodinėjimo pareigos. Šis straipsnis įtvirtina keturias rūšis faktų, kurių nereikia įrodinėti civiliniame procese:

- aplinkybės, teismo pripažintos visiems žinomomis;
- prejudiciniai faktai;
- teisinės prezumpcijos, nepaneigtos įstatymų nustatyta tvarka;
- faktai, kurių egzistavimą pripažino kita šalis, jei teismas tokį faktų pripažinimą priėmė.

1.1. Aplinkybės, teismo pripažintos visiems žinomomis. LAT Senatas 2004 m. gruodžio 30 d. „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Civilinio proceso kodekso normas, reglamentuojančias įrodinėjimą“ apžvalgoje yra nurodęs, kad visiems žinomomis aplinkybėmis pripažįstami faktai, žinomi visiems vidutinio išprusimo žmonėms, taip pat faktai, žinomi visiems konkrečioje vietovėje gyvenantiems asmenims⁵⁵. Pavyzdžiui, pagal šį LAT Senato išaiškinimą visiems žinomomis aplinkybėmis pripažįstami žymiausi istoriniai įvykiai, žinomos stichinės nelaimės, LR valstybinės šventės ir pan.

Aplinkybes visiems žinomomis pripažįsta teismas. Tačiau kilus ginčui, ar faktai yra visiems žinomi, teismas gali pasiūlyti šaliai, savo procesiniame dokumente nurodžiusiai šiuos faktus, pateikti įrodymus, patvirtinančius, kad aplinkybės, kuriomis šalis remiasi, yra visiems žinomos. Tokiais atvejais teismas turėtų žodine arba rašytine nutartimi pripažinti ar nepripažinti tokio fakto visiems žinoma aplinkybe pasirengimo civilinių bylų nagrinėjimui teisme stadijoje, o nagrinėdamas bylą iš esmės teismo posėdyje žodinio proceso tvarka – žodine nutartimi (Civilinio proceso kodekso 225 straipsnio 5 punktas, 230 straipsnio 1 dalis, 290 straipsnio 1-4 dalys).

1.2. Prejudiciniai faktai. (Lot. „*praejudicio*“ reiškia „iš anksto nuspręstas“). Pagal Civilinio proceso kodekso⁵⁶ 182 straipsnio 2 punktą nebereikia įrodinėti faktų, nustatytų įsiteisėjusiu teismo sprendimu kitoje civilinėje ar administracinėje byloje, kurioje dalyvavo tie patys asmenys, išskyrus atvejus, kai teismo sprendimas sukelia teisinės pasekmės ir nedalyvaujantiems byloje asmenims. Svarbu pažymėti, kad pirmesnėje civilinėje ar administracinėje byloje nustatyti faktai prejudiciniais pripažįstami tik tada, kai jie toje byloje buvo įrodinėjimo dalykas ar bent jo dalis. Be to, tie faktai turi būti nustatyti kitoje byloje, o ne toje pačioje byloje, nagrinėjant ją vienoje ar kitoje teismų instancijoje. Kitas, ne mažiau svarbus aspektas, yra susijęs su nagrinėjamų teisinių santykių subjektais, t.y. Civilinio proceso 182

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. gruodžio 30 d. nutarimu Nr. 51 patvirtinta Lietuvos teismų praktikos, taikant Civilinio proceso kodekso normas, reglamentuojančias įrodinėjimą apžvalga, <http://www.infolex.lt/tp/48844>; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

straipsnio 2 punktą imperatyviai nurodo, kad kitoje civilinėje ar administracinėje byloje turi dalyvauti tie patys asmenys, nors kitos bylos ieškinio dalykas gali sutapti tik iš dalies arba gali būti visai skirtingas.

Kad būtų galima taikyti prejudicinio fakto taisyklę, nėra būtinas paties fizinio asmens dalyvavimas byloje. Pakanka, kad toks asmuo būtų įtrauktas byloje dalyvaujančiu asmeniu, tačiau jo procesinė padėtis nėra svarbi, kadangi kitoje byloje ji gali keistis: ieškovas gali tapti atsakovu, atsakovas – ieškovu, tretysis asmuo – atsakovu ir pan.

Pažymėtina, kad prejudicinių faktų taisyklė tiesiogiai susijusi su asmenų teise į teisminę gynybą bei teise teikti įrodymus. Todėl šios taisyklės taikymas neturėtų būti išplėstas, t.y. ji neturi būti taikoma administracinių institucijų, ikiteisminio tyrimo pareigūnų priimtiems sprendimams ar nutarimams.⁵⁷

Prejudicinę galią civiliniame procese taip pat turi įsiteisėjęs teismo nuosprendis baudžiamojoje byloje. Įsiteisėjęs teismo nuosprendis privalomas teismui nagrinėjančiam civilinę bylą dėl asmens, kuriam priimtas teismo nuosprendis, nusikalstamų veiksmų pasekmių (Civilinio proceso kodekso 182 straipsnio 3 punktą). Todėl, pavyzdžiui, nagrinėjant civilinę bylą dėl žalos padarytos nusikalstama veika atlyginimo, ieškovui jau nereikia įrodinėti žalos padarymo fakto ir kad žalą padarė atsakovas, taip pat, kad yra priežastinis ryšys tarp atsakovo veiksmų ir žalos atsiradimo, nes visa tai jau patvirtinta įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu.

LAT yra pažymėjęs, jog „<...> aiškindamas ir taikydamas LR CPK 182 straipsnio nuostatas, kasacinis teismas yra suformulavęs tokias esmines nuostatas: *prejudiciniais faktais laikytinos kitoje byloje įsiteisėjusiu teismo sprendimu nustatytos aplinkybės; prejudicinių faktų galią tokios aplinkybės turi tik tuo atveju, kai abiejose bylose bet kokių procesiniu statusu dalyvauja tie patys asmenys, išskyrus atvejus, kai teismo sprendimas sukelia teisinius padarinius ir nedalyvavusiems byloje asmenims; pirmesnėje civilinėje byloje nustatyti faktai pripažintini prejudiciniais tik tada, kai jie toje byloje buvo įrodinėjimo dalykas ar bent jo dalis, svarbu, kad įrodinėjamas faktas būtų reikšmingas abiejose bylose; tam, kad prejudiciniai faktai galėtų ir nedalyvavusiems byloje asmenims, dėl faktų ir teisinių santykių turi būti pasisakyta teismo procesinio sprendimo rezoliucinėje dalyje.*⁵⁸

1.3. Teisinės prezumpcijos. Bendrosios įrodinėjimo pareigos paskirstymo taisyklės išimtis numatyta CPK 182 straipsnio 4 punkte, kuri nurodo, kad nereikia įrodinėti preziūmuojamų pagal įstatymus ir nepaneigtų bendra tvarka aplinkybių. Teisine prezumpcija laikoma įstatyme nurodyta tam tikrų faktų, aplinkybių egzistavimo, jų tikrumo prielaida, esant

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. gruodžio 30 d. nutarimu Nr. 51 patvirtinta Lietuvos teismų praktikos, taikant Civilinio proceso kodekso normas, reglamentuojančias įrodinėjimą apžvalga, <http://www.infollex.lt/tp/48844/www.litlex.lt/praktika>; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

⁵⁸ 2011-02-21 LAT nutartis civ.b.Nr. 3K-3-62/2011//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

tam tikrų faktų. Tai dažniausiai materialinės teisės normose įtvirtintos taisyklės, kurių įtvirtinimu daroma prielaida, jog konkrečios aplinkybės egzistuoja.⁵⁹ Pavyzdžiui, LR Civilinio kodekso⁶⁰ 6.248 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta žalą padariusio asmens kaltės prezumpcija. Ją taikant, ieškovas neprivalo įrodyti atsakovo kaltės dėl žalos atsiradimo. Siekdamas, kad ieškinys būtų atmetas, atsakovas privalo įrodyti, jog žalos padaryta ne dėl jo kaltės.

Pažymėtina, kad teisinės prezumpcijos atsirado maždaug IV-V amžiuje. Romėnai pažinojo dvejų rūšių prezumpcijas: nenuginčijamas ir nuginčijamas⁶¹. Toks skirstymas teisės doktrinoje išlikęs ir iki šiol. Teisinės prezumpcijos pagal teisinius padarinius klasifikuojamos į nuginčijamas ir nenuginčijamas. Nuginčijamų prezumpcijų atveju šalis, prieš kurią naudojama prezumpcija, gali ją nuginčyti pateikdama preziumuojamą faktą paneigiančius įrodymus. Tuo tarpu nenuginčijamos prezumpcijos, negali būti bendra tvarka šalies paneigtos. Jos reikšmingos tais atvejais, kai situacija atsiduria aklavietėje ir neįmanoma atkurti tikrųjų bylos aplinkybių.

Pabrėžiant teisinių prezumpcijų reikšmingumą, reikia pažymėti, kad jomis siekiama supaprastinti įrodinėjimą, paskirstant tarp šalių įrodinėjimo našta, kad kiekviena iš jų galėtų įrodyti tas aplinkybes, kurios jai žinomos geriausiai, abejojant dėl tam tikrų faktų tikrumo. Jos padeda išlaikyti teisinių santykių stabilumą, pastovumą, padeda greičiau ir efektyviau išspręsti kilusį ginčą.

Pažymėtina, kad teisinės prezumpcijos yra ypatingai svarbios nagrinėjant darbo ginčus. Kaip teigia T.Davulis, darbo teisėje negali būti apsieita be teisinių prezumpcijų. Lietuvos teismų praktikoje yra visuotinai pripažinta, kad daugelyje darbo ginčų ne į teismą besikreipiančiam darbuotojui, o būtent darbdaviui tenka įrodinėjimo pareiga. Štai darbdavio inicijuoto darbuotojo atleidimo iš darbo atveju darbdavys privalo įrodyti atleidimo iš darbo pagrįstumą ir teisėtumą, atsiskaitymo su darbuotoju faktą. Anot LAT, ieškinys dėl darbdavio iniciatyva iš darbo atleisto darbuotojo grąžinimo į darbą yra netenkinamas, jei darbdavys įrodo atleidimo iš darbo pagrindo teisėtumą. Darbdaviui nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju dėl neigiamų išbandymo rezultatų, jis privalo įrodyti, kad turėjo pakankamą pagrindą nuspręsti, kad darbuotojas netinka atlikti pavestą darbą. Tuo tarpu darbuotojui įrodinėjimo našta tenka tuomet, kai pvz. jis siekia nutraukti terminuotąją darbo sutartį savo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, kai nori įrodyti, kad jis buvo suluošintas darbe ar žala jo sveikatai buvo padaryta dėl jo darbinį pareigų atlikimo.⁶²

Viena vertus, darbuotojas yra silpnesnė darbo santykio šalis, kurios teisės ir interesai dėl darbo santykių pobūdžio gali būti lengvai pažeidžiami. Kita vertus, darbdaviui tenka

⁵⁹ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P.434.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

⁶¹ Kosaitė-Čypienė E. Įrodinėjimo proceso teisinis reglamentavimas romėnų teisėje ir jo įtaka Lietuvos ir Švedijos civiliniam procesui//Jurisprudencija. 2008, Nr. 10(112). P. 105.

⁶² Davulis T. Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004.P. 278.

kolektyvinio darbo proceso organizavimo pareiga, todėl dažnai būtent jis, o ne darbuotojas gali pateikti įrodymų apie tam tikrų ginčo išsprendimui reikšmingų faktų ir aplinkybių buvimą. Taigi teisinės prezumpcijos darbo teisėje nustatymo tikslas – dėl objektyvių priešasčių egzistuojanti būtinybė palengvinti tiesos nustatymą darbo ginčiuose.

LAT savo jurisprudencijoje yra pažymėjęs, jog „<...> darbdaviui keliamų aukštesnių reikalavimų galiojimą yra patvirtinęs ir LAT byloje UAB „Utenos skalva“ v. J. V. Kasacinis teismas pabrėžė, kad darbdavys, kaip ieškovas, yra įmonė, kuri verčiasi ūkine - komercine veikla ir kurios tikslas siekti pelno, todėl ieškovas veikia savo rizika ir jam taikomi griežtesni savo teisių ir pareigų žinojimo reikalavimai, taip pat griežtesni atsakomybės už savo veiklą standartai. Tik teisėti, sąžiningi ir protingi asmens veiksmai gali būti pagrindas priešingai teisinio santykio šaliai ir kitiems civilinių teisinių santykių dalyviams protingai tikėtis, kad toks asmuo mano, jog jo teisė yra pažeista ir jis jos neatsisakė. Materialinės darbuotojo atsakomybės taikymo ypatumai yra tai, kad sąlygas turi įrodyti darbdavys, nes darbuotojo kaltės prezumpcija išvardytuose įstatymuose nenustatyta. Skolininko kaltės prezumpcija civilinėje atsakomybėje yra išimtis iš bendrojo sąžiningumo principo, todėl pagal analogiją netaikoma, o DK darbuotojo materialiąją atsakomybę reglamentuoja kaip taikomą už kaltą pažeidėjo veiką (DK 246 straipsnio 4 punktas). Lietuvos darbo teisės doktrinoje ši nuostata pripažįstama (DK 246 straipsnio komentaras; DK Komentaro III dalis, psl. 356-360, Justicija, Vilnius, 2004)“⁶³.

1.4. *Kitos šalies pripažinti faktai.* Šalis turi teisę pripažinti esant faktus, kuriais kita šalis grindžia savo reikalavimus ar atsikirtimus (Civilinio proceso kodekso 187 straipsnio 1 dalis). Pripažinimo objektas šiuo atveju yra faktinės arba teisinės aplinkybės, patvirtinančios priešingos šalies teiginius, t.y. naudingos priešingai šaliai. Šaliai pripažinus faktus, kuriais remiasi kita šalis, teismas gali atleisti pastarąją nuo tolesnio jų įrodinėjimo. Tačiau faktų pripažinimas neatleidžia kitos šalies nuo pareigos įrodinėti, kadangi teismas privalo įsitikinti, ar pripažinimas tikrai savanoriškas. Faktai gali būti pripažinti žodžiu ir raštu bet kurioje proceso stadijoje. Faktas, šalies pripažintas dėl apgaulės, smurto, grasinimo, suklydus ar siekiant nuslėpti tiesą bei neatitinkantis bylos aplinkybių, teismo nelaikomas pripažintu ir nuo jo įrodinėjimo šalis neatleidžiama.

2. *Aplinkybės, kurias konstatuoja teismas savo iniciatyva.* Bendrajai įrodinėjimo pareigos paskirstymo taisyklės išimčiai taip pat priklauso aplinkybės, kurias teismas konstatuoja savo iniciatyva, nepaisant to ar šalis jomis remiasi, ar ne. Pavyzdžiui, LR Civilinio kodekso⁶⁴ 1.78 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad niekinio sandorio teisinius padarinius ir faktą teismas

⁶³ 2008-09-29 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-428/2008//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-04-12

⁶⁴ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

konstatuoja *ex officio*. Pažymėtina, kad nuo teismo pripažintų visiems žinomais faktų reikia skirti teismui žinomus faktus, kadangi pripažįstama, jog teismas *ex officio* žino ir išmano materialąją bei proceso teisę, įstatymų galiojimą ar negaliojimą, tikrąją jų prasmę, todėl visų šių aplinkybių įrodinėti nereikia. Tai neatima iš šalies teisės pateikti savo vienos ar kitos teisės normos aiškinimą, teigti, kad įstatymas negalioja ir panašiai, tačiau visus šiuos faktus teismas privalo patikrinti *ex officio*. Nuo visiems žinomų taip pat reikia skirti ir faktus, kuriuos teisėjas sužinojo privačiai, t.y ne dėl teismo proceso. Tokiais faktais teisėjas negali remtis, jeigu jie nėra įrodyti bendrąja tvarka.⁶⁵

Apibendrinus išdėstyta šioje baigiamojo darbo dalyje galima teigti, kad įrodinėjimo našta – tai šalies teisė ir būtinybė įstatymų nustatyta tvarka įrodyti savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrįstumą, kurią lemia teisinis suinteresuotumas bylos baigtimi. Įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklė svarbi dviem aspektais. Visų pirma, ja remiantis šalims dar prieš prasidedant procesui yra aišku, ką jos turės įrodinėti. Kita vertus, įrodinėjimo taisyklės yra svarbios teismui, priimančiam sprendimą byloje, nes nurodo kaip reikia išspręsti bylą, jei sprendimo priėmimui svarbi aplinkybė teismo nagrinėjimo metu negali būti nustatyta. Pažymėtina, jog įrodinėjimo procese ypatingai svarbios yra ir tik įstatymu numatytos įrodinėjimo pareigos paskirstymo taisyklės („įrodinėja tas, kas tvirtina“) išimties. Praktiniai šių išimčių taikymo aspektai suformuoti Lietuvos teismų praktikoje, patvirtina šią išvadą.

⁶⁵ Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1. P. 444.

II. ĮRODINĖJIMO NAŠTOS PASISKIRSTYMO YPATUMAI ATSKIRŲ KATEGORIJŲ DARBO GINČŲ BYLOSE

Siekiant kuo išsamiau atskleisti darbo temą ir ją plėtoti, toliau šiame skyriuje analizuojamos atskiros darbo bylų kategorijos bei materialinių procesinių teisės normų aiškinimo ir taikymo problemos, jų reglamentavimo ypatumai, teismų praktika.

2.1. Įrodinėjimo naštos pasiskirstymo ypatumai bylose dėl drausminių nuobaudų skyrimo

Šioje baigiamojo darbo dalyje autorė nagrinės ginčų, kylančių dėl drausminių nuobaudų paskyrimo nagrinėjimo ypatumus.

Darbo ginčai, kylantys dėl drausminių nuobaudų paskyrimo - tai situacijos, kai kreipiamasi į darbo ginčus nagrinėjančias institucijas prašant panaikinti ar pakeisti paskirtą drausminę nuobaudą, kai manoma, kad nėra drausminės nuobaudos skyrimo pagrindo, kad pažeista drausminių nuobaudų skyrimo tvarka, ar yra manoma, kad paskirta per griežta drausminė nuobauda.

Kiekvienas darbuotojas, nesutikdamas su jam paskirta drausmine nuobauda, turi teisę tokios nuobaudos paskyrimą apskūsti DK nustatyta tvarka. Tokiam nesutikimui pareikšti yra numatytas 3 (trijų) mėnesių nuo susipažinimo su drausminės nuobaudos paskyrimu terminas kreiptis į darbo ginčų komisiją, jei ji, kaip ikiteisminis ginčų nagrinėjimo organas, yra privaloma, ir tik po to – į teismą. Jei darbo santykiai tarp ginčo šalių yra nutrūkę, tokiu atveju netaikoma ikiteisminė ginčų nagrinėjimo tvarka ir kreipiamasi tiesiogiai į teismą.

Ginčų dėl drausminės nuobaudos paskyrimo yra gana daug ir įvairių, ypatingai daug ginčų kyla, kai šiurkščiai pažeidžiamos darbo pareigos ar per 12 mėnesių padaromas antras darbo drausmės pažeidimas galiojant ankstesnei nuobaudai, kas įtakoja naujos drausminės nuobaudos paskyrimą – atleidimą iš darbo. Šiuo atveju reiškia, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo teisinių santykių pasibaigimo pagrindas.

Kad būtų tinkamai paskirta drausminė nuobauda turi būti dvi aplinkybės:

1. pagrindas drausminei nuobaudai kilti;
2. turi būti laikomasi DK XVI skyriuje įtvirtintų drausminės nuobaudos skyrimo taisyklių⁶⁶.

Drausminės atsakomybės pagrindu laikomas darbo drausmės pažeidimas – tai yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės (DK 234 str.). Remiantis šia nuostata galima teigti, kad darbuotojas bus kaltas tik tada, jei nesilaikė darbuotojo pareigų, nustatytų ir kituose DK straipsniuose ar kituose įstatymuose, norminiuose teisės

⁶⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2659.

aktuose, taip pat lokaliniuose teisės aktuose, pareiginiuose nuostatuose, darbo tvarkos taisyklėse, su kuriais jis buvo supažindintas.

Pažymėtina, kad LAT vienoje nutarčių pateikė ne tokią griežtą poziciją. Ieškovė buvo atleista iš darbo dėl darbo tvarkos nesilaikymo ir nusižengimo instrukcijai. Darbdavio įsakyme buvo nurodyta, kad darbuotoja padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą (DK 235 str. 2 d. 11p.). Apeliacinės instancijos teismas pripažino atleidimą neteisėtu, kadangi sprendė, jog atsakovui neįvykdžius pareigos supažindinti ieškovę su jos darbą reglamentuojančiais teisės aktais, atsakovo įsakyme nurodyti ieškovės veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas. Tačiau LAT nesutiko su apeliacinės instancijos teismo sprendimu ir nurodė, kad „<...> *tam, jog darbuotojas galėtų tinkamai vykdyti savo funkcijas susijusias su darbu bei darbdavio interesais, darbdavys turi supažindinti darbuotoją su jo darbo sąlygomis, lokaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais darbo sąlygas. Kita vertus, darbuotojas, būdamas darbo santykių šalimi, privalo rūpintis tinkamu darbo sutarties vykdymu. Tačiau, jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su pareigomis ir darbuotojas, nors ir būdamas reikiamai atidus, rūpestingas, būtent dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas*“. Konkrečioje byloje LAT konstatavo, jog „<...> *atsižvelgiant į tai, jog ieškovė nebuvo supažindinta su lokaliais teisės aktais (Instrukcija), atsakovo įsakyme dėl ieškovės atleidimo iš darbo nurodyti ieškovės veiksmai, už kuriuos jai paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo, negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas. Su tokia apeliacinės instancijos teismo išvada pilnai sutikti negalima, nes ji padaryta pažeidžiant civilinio proceso taisykles, reglamentuojančias įrodymus, įrodinėjimą ir įrodymų vertinimą. Apeliacinės instancijos teismo išvada dėl drausminės atsakomybės pagrindo nebuvimo būtų pagrįsta tik jeigu byloje būtų nustatyta, kad ieškovė, būdama reikiamai atidi, atitinkamas pareigas neįvykdė arba netinkamai jas įvykdė būtent dėl jų nežinojimo*“⁶⁷.

Įdomu pažymėti tai, jog tais atvejais, kai įsakyme darbo drausmės pažeidimas, už kurį taikyta drausminė nuobauda, nenurodytas arba nurodytas nekonkrečiai, darbdavys (atsakovas) pasirengimo bylos nagrinėjimui stadijoje turi teisę nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą ir jį patvirtinančias aplinkybes, taip pat kitas reikšmingas aplinkybes.⁶⁸

Reikėtų pažymėti, kad DK numato veiksmų atlikimo eiliškumą skiriant drausminę nuobaudą, tačiau tai yra reglamentuota labai abstrakčiai ir daugelyje vietų kyla neaiškumų, dėl kurių vėliau kyla ginčai.

⁶⁷ 2005-05-30 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-314/2005//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-17.

⁶⁸ 2008-12-09 LAT nutartis civ.b.Nr. 3K-3-592/2008 //www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-17.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos nesilaikymas skiriant drausminę nuobaudą gali būti pagrindu teismui panaikinti tokią drausminę nuobaudą neatsižvelgiant į tai, kad buvo drausminės nuobaudos skyrimo pagrindas (DK 242 str. 2 d.). LAT yra išaiškinęs, kad tvarkos pažeidimas pats savaime nėra pakankamas pagrindas pripažinti atleidimą iš darbo buvus neteisėtą. „<...> Jeigu konstatuojama, kad įstatyme numatytas pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo buvo, tai neesminiai darbo sutarties nutraukimo procedūros pažeidimai negali turėti įtakos atleidimo teisėtumui. Pažymėtina, kad Darbo sutarties įstatymo 2 str. įtvirtina darbo sutarties šalių lygiateisiškumo principą. Todėl sprendžiant atleidimo iš darbo teisėtumo klausimą, negali būti ginami išimtinai darbuotojo interesai. Tokiais atvejais būtina įvertinti ir darbuotojo elgesį. Jeigu darbuotojas piktnaudžiavo savo teisėmis, elgėsi netinkamai, tai darbo sutarties nutraukimo procedūriniai pažeidimai negali būti vertinami jo naudai, nes priešingu atveju teisė gintų nesąžiningą asmenį, piktnaudžiaujantį teisėmis“⁶⁹.

DK numatyta, jog prieš skiriant drausminę nuobaudą darbdavys raštu turi pareikalauti pasiaiškinti darbuotoją dėl, jo manymu, padaryto darbo drausmės pažeidimo. 2004 m. birželio 18 d. LAT teisėjų senato nutarimo Nr.45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo, teismų praktikoje“ 14 p. nustatyta, kad „<...> darbdavio reikalavimas pasiaiškinti nustatomas kaip darbdavio pareiga“. Vienoje savo nutarčių LAT nurodė, kad „<...> šios normos (DK 240 str.) tikslas yra ne tik užtikrinti darbuotojo teisę pasiaiškinti darbdaviui dėl darbo drausmės pažeidimo, kurį, darbdavio nuomone, darbuotojas yra padaręs, bet ir maksimaliai užtikrinti, kad darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, žinotų visas darbo drausmės pažeidimo padarymo aplinkybes ir galėtų parinkti tinkamą nuobaudą“⁷⁰.

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. Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą darbdavys turi teisę savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį, kai darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių per visą darbo dieną (pamainą). Darbuotojui, atleistam iš darbo šiuo pagrindu, ginčijant atleidimo teisėtumą, pareiga įrodyti atleidimo iš darbo pagrindo teisėtumą tenka darbdaviui, tuo tarpu

⁶⁹ 2002-11-04 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-1298/2002//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-14.

⁷⁰ 2005-10-12 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-477/2005//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-14.

darbuotojui teigiant, kad jis į darbą neatvyko dėl svarbių priežasčių, pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbumą tenka darbuotojui⁷¹.

DK reikalauja pateikti darbdaviui reikalavimą pasiaiškinti raštu, tačiau praktikoje kyla tam tikrų ginčų, motyvuojant atleidimą buvus neteisėtu dėl to, kad reikalavimas pasiaiškinti pareiktas žodžiu, o ne raštu, kaip to reikalauja DK. LAT savo jurisprudencijoje yra įtvirtinęs nuostatą, jog „<...> kad formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą“⁷². (Pvz. aplinkybė, kad darbdavys raštu nepareikalavo pateikti pasiaiškinimo dėl darbo drausmės pažeidimo, tačiau darbuotojas pripažino, kad toks reikalavimas buvo pateiktas žodžiu. Pasiaiškinimas buvo parašytas. Tokiu būdu teismas padarė išvadą, kad pasiaiškinimas iš darbuotojo buvo pareikalautas, todėl nėra pagrindo teigti, jog buvo pažeistos DK 240 str. 1 d. nuostatos).

Pažymėtina ir tai, kad DK tik nurodo, kad reikia pareikalauti pasiaiškinimo, tačiau nenurodo termino, per kurį darbuotojas turi pasiaiškinti. Todėl teismų praktikoje neretai iškyla ginčų dėl termino trukmės, per kurį darbuotojas turi teisę pateikti pasiaiškinimą.

Pavyzdžiui, dėl neteisėtos drausminės nuobaudos skyrimo – ieškovės atleidimo iš darbo už banko paslapties atskleidimą, kartu buvo nurodyta, kad pažeista ir nuobaudos skyrimo tvarka, kadangi ieškovei buvo duotas per trumpas terminas pasiaiškinti. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai nurodė, kad ieškovei buvo duotas vienos valandos terminas pasiaiškinimui parašyti. Jis anot teismų buvo pakankamas, kadangi ieškovė neįrodė, kad rašant pasiaiškinimą jai reikėjo surinkti, išanalizuoti bei įvertinti kokius nors dokumentus – ji tiesiog turėjo raštu paaiškinti savo poelgį. LAT pasisakė, kad „<...> pagal drausminės nuobaudos skyrimo tvarką darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, turi pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Toks pasiaiškinimas turi būti pateiktas per darbdavio nustatytą terminą. Toks terminas turi būti protingas, t. y. būtina atsižvelgti į įvykį ar aplinkybes, esančias tyrimo objektu ir galinčias sudaryti pagrindą paskirti drausminę nuobaudą, jų apimtį, būtinumą patikrinti aplinkybes pagal dokumentus, raštus ar kitus informacijos šaltinius bei kt. Kiekvienu atveju protingo termino trukmė yra fakto klausimas. Atsižvelgiant į tai, kad teismas šį klausimą nagrinėjo ir savo išvadas motyvavo, o motyvai nurodytoms nuostatoms neprieštarauja, teisėjų kolegija nekonstatavo DK 240 str. normos pažeidimo“⁷³.

⁷¹ 2004-10-25 LAT nutartis civ. b. Nr.3K-3-566//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-04-12.

⁷² 2004-03-10 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-127/2004//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-14.

⁷³ 2006-09-20 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-499/2006//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-25.

Dar vienas dalykas, dėl kurio gana dažnai kyla ginčai, yra neaiškumas, ar pasiaiškinimas dėl padaryto nusižengimo, duotas ne darbdaviui, o kitiems subjektams, pavyzdžiui policijos pareigūnams, darbo inspektoriams yra prilyginamas darbdaviui duotam pasiaiškinimui. Darbdaviai dažnai linkę manyti, kad to visiškai pakanka ir nebereikia iš naujo reikalauti darbuotojo pasiaiškinti. LAT išaiškino, jog „<...> 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 (CPK 177 str., 197 str. 1 d.). Kasatorius kasaciniame skunde teisingai pažymėjo, kad savivaldybės kontrolierius konstatavo tik faktus, o ne visas drausminei atsakomybei reikalingas sąlygas“⁷⁴.

Gavus darbuotojo pasiaiškinimą ar jam atsisakius pasiaiškinti, ar nepasiaiškinus per nustatytą protingą terminą ir, jei to reikalaujama įstatymų nustatyta tvarka, gavus atitinkamo organo sutikimą skirti drausminę nuobaudą, darbdavys turi teisę skirti drausminę nuobaudą. DK numato, kad tokia drausminė nuobauda yra įforminama darbdavio ar administracijos įsakymu ar nurodymu, tačiau visiškai nereglamentuoja, kas tokia akte turi būti nurodyta. Atsižvelgiant į DK 35 str. 1 d. nuostatą reikėtų įsakyme (nurodyme) nurodyti, už kokį darbo pareigų pažeidimą darbuotojui taikoma drausminė atsakomybė, kada, kokiomis faktinėmis aplinkybėmis bei kokiais įrodymais tai yra pagrįsta, kokia drausminė nuobauda už tam tikrą nusižengimą darbo tvarkai ir pan. jam yra paskirta. LAT nagrinėjamoje byloje ieškovei buvo paskirta drausminė nuobauda - papeikimas už netinkamą darbinių funkcijų vykdymą, pasireiškusį žemės reformą reglamentuojančių teisės aktų pažeidimais rengiant tam tikros kadastro vietovės žemės reformos žemėtvarkos projektą. Galiojant šiai drausminei nuobaudai, ieškovei neištaisant savo darbinių pareigų vykdymo trūkumų, atsakovas atsižvelgęs į ieškovės darbo kokybę, pažeidimų skaičių ir pobūdį, įsakymu atleido ją iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai nurodė, kad drausminės nuobaudos paskirtos neteisėtai, nes praleistas terminas, taip pat nėra nurodyta, kada ir kokius veiksmus atliko ieškovė, pažeisdama įsakyme ir išvadose minimus teisės aktus, nenurodyta, kokį konkretų pareiginės instrukcijos punktą ieškovė pažeidė, įsakyme nurodyti pažeidimai suformuluoti neapibrėžtai. LAT su tuo nesutiko ir išaiškino, kad „<...> jeigu 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 iširti

⁷⁴ 2006-01-25 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-59/2006//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-25.

visas su nusižengimų padarymu susijusias aplinkybes ir pasisakyti dėl drausminės atsakomybės darbuotojui pritaikymo teisėtumo ir pagrįstumo. Teisėjų kolegija konstatavo, kad byla nagrinėje teismai, sprendami tiek ankstesnės drausminės nuobaudos (papeikimo) galiojimo, tiek ieškovės atleidimo iš darbo įstatymo nustatyto termino ribose klausimus, šios pareigos neįvykdė ir išvadą, jog už atsakovo nurodytus pažeidimus ieškovė atleista iš darbo pažeidžiant įstatymo reikalavimus, padarė neišsiaiškinę visų bylos aplinkybių, turinčių reikšmės (DK 241 str. 2 d.) taikymui. Remiantis šiais argumentais, teisėjų kolegija taip pat sprendė, kad byla nagrinėje teismai šioje byloje pažeidė procesines įrodinėjimo ir įrodymų vertinimo taisykles, kas galėjo turėti įtakos neteisėtų procesinių sprendimų byloje priėmimui, todėl skundžiami sprendimas ir nutartis naikintini (CPK 346 str. 2 d. 1 p.), o byla perduotina iš naujo nagrinėti pirmosios instancijos teismui⁷⁵.

Siekiant užtikrinti, kad drausminės nuobaudos paskyrimas nebūtų vilkinamas, yra reikalaujama, kad paaiškėjus darbo drausmės padarymo faktui, drausminės nuobauda turi būti paskirta per DK 214 str. numatytus terminus.

LAT senatas 2004 m. nutarime Nr. 45 išaiškino, kad „<...> pažeidimo paaiškėjimo diena yra laikoma diena, kurią darbdaviui ar jo atstovui (DK 14, 16, 28 str.) tapo žinoma šių aplinkybių visuma:

1. Darbo drausmės pažeidimo padarymo faktas;
2. Darbo drausmės pažeidimą padaręs konkretus asmuo⁷⁶“.

DK 241 str. 1 d. numatyta, kad drausminė nuobauda turi būti skiriama ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos, o iškėlus baudžiamąją bylą - ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Šių dviejų terminų santykis yra išaiškintas 2005 m. gruodžio 05 d. LAT nutartyje. Šioje byloje ieškovas kreipėsi su ieškiniu į teismą ir ieškiniu pareiškime nurodė, kad 2004 m. rugsėjo 13 d. įsakymu jis buvo atleistas iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p., vadovaujantis 2004 m. rugsėjo 2 d. Plungės rajono apylinkės teismo nutarimu dėl smulkaus atsakovo turto pagrobimo, kurio jis nepadarė. Su atleidimu iš darbo ieškovas nesutiko, nes buvo pažeista drausminės nuobaudos skyrimo tvarka pažeidžiant DK 240 str., t. y. nebuvo iš darbuotojo raštu pareikalauta pasiaiškinti, o drausminė nuobauda paskirta praėjus daugiau kaip 1 mėnesiui nuo pažeidimo padarymo, neįsiteisėjus teismo nutarimui. LAT pasisakė, kad DK 241 str. 1 d. nustatytas dviejų mėnesių terminas patraukti drausminėn atsakomybėn, kai byla buvo keliamą, konkuruoja su toje pačioje dalyje nustatytu bendruoju vieno mėnesio terminu. Taigi, jeigu pradėtas buvo

⁷⁵ 2004-10-13 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-503/2004 //www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

⁷⁶ 2004-06-18 Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų senato nutarimo Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies I ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-23.

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 2 mėnesių terminą drausminei nuobaudai paskirti⁷⁷.

DK 241 str. 2 d. numatyta, kad drausminė nuobauda nebegali būti paskirta, jei praėjo 6 mėnesiai nuo darbo drausmės pažeidimo padarymo dienos. Šioje normoje įtvirtintas imperatyvas, tačiau yra tam tikrų neaiškumų dėl minėto termino skaičiavimo, kai padaromas tęstinis darbo drausmės pažeidimas. 2004 10 13 nutartyje LAT pasisakė, kad DK 241 str. 2 d. imperatyviai nustatyta, jog negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus 6 mėnesiams nuo tos dienos, kai nusižengimas buvo padarytas. Sprendžiant, ar drausminė nuobauda darbuotojui už tęstinį darbo drausmės pažeidimą paskirta numatyto 6 mėnesių termino ribose, nustatyta, ar darbdavio nurodomas darbuotojo padarytas nusižengimas buvo pašalintas ir kada tai buvo padaryta. Jeigu darbuotojas savo veiksmais ar neveikimu padaro tęstinį nusižengimą, tai DK 241 str.2 d. numatyto termino drausminei nuobaudai skirti skaičiavimas prasideda nuo tokių veiksmų (neveikimo) nutraukimo arba pabaigimo savo noru⁷⁸.

DK numato, kad už darbo pareigų pažeidimą gali būti skiriamos tokios drausminės nuobaudos:

1. pastaba;
2. papeikimas;
3. atleidimas iš darbo.

Atleidimas iš darbo gali būti skiriamas tik tais atvejais, jei darbuotojas per 12 mėnesių padaro antrą darbo drausmės pažeidimą, kai jam prieš tai buvo paskirta drausminės nuobauda ir ji tebegalioja arba kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų pavyzdinis sąrašas yra numatytas DK 235 str., kuris vadovaujantis minėto straipsnio 2 dalies 11 punkto nuostata nėra baigtinis. Pabrėžtina, kad iš vienos pusės toks punktas yra teigiamai vertintinas, kadangi DK numatyti visų atvejų neįmanoma, tačiau iš kitos pusės toks reglamentavimas įneša ir nemažai ginčų. Kaip pavyzdį, kas yra laikytina šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 str. 2 d. 11 p. galima paminėti 2005 – 11 - 02 LAT nutartį. Šioje byloje ieškovė iš darbovietės (išnešė) didelį kiekį informacijos – kuri buvo atsakovo komercinė paslaptis, ir ją grąžino tik po atsakovo pareikalavimo. Atsakovo įsakymu ieškovei paskirta drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. - už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, dėl kurio ieškovė prarado pasitikėjimą dirbti jai

⁷⁷ 2005-12-05 LAT nutartis civ.b.Nr. 3K-3-649/2005//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-22.

⁷⁸ 2004-10-13 LAT nutartis civ.b.Nr. 3K-3-503/2004//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-26.

pavestą darbą. Kasatorė kasaciniame skunde, analizuodama DK 235 str., teigė, kad įstatymų leidėjas šurkščiu darbo drausmės pažeidimu numatytu DK 235 str. 2 d. 2 p. laiko išimtinai tik komercinių paslapčių atskleidimą ar pranešimą tretiesiems asmenims, tuo tarpu kiti su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti pažeidimai negali būti laikomi šurkščiais. LAT išaiškino, kad DK 235 str. 2 d. 11 p. nustatyta, jog šurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi kiti nusižengimai, kuriais šurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Tai reiškia, kad šurkščiais darbo pareigų pažeidimais gali būti laikomi ne tik pažeidimai, nurodyti DK 235 str. 2 d. 1-10 p., bet ir kiti nusižengimai, kuriais šurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Taigi vadovaujantis DK 235 str. 2 d. 1 p. šurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti nusižengimai, nenurodyti DK 235 str. 2 d. 2 p., kuriais šurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Toks DK 235 str. aiškinimas jokių būdu nereiškia plečiamo minėto straipsnio 2 dalies 2 punkto aiškinimo⁷⁹.

Tokiu atveju, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo paskirtas už pakartotinį per metus darbo pareigų pažeidimą, tai vadovaujantis LAT išaiškinu atleikus asmenį iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. teismas turi patikrinti drausmės pažeidimo, kuris buvo atleidimo pagrindas, bei anksčiau nei atleidimas iš darbo ieškovui skirtos nuobaudos, dėl kurios yra ginčas ir kuri yra atleidimo iš darbo pagrindo sudėties elementas, drausminės nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą. Teisme tikrinant darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, tenka darbdaviui pareiga įrodyti darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kaltės buvimą. Darbdavio įrodinėjamos konkrečios aplinkybės turi būti pagrįstos ne formaliais darbuotojo atleidimo darbo trūkumais, o konkrečiu darbo drausmės pažeidimu⁸⁰.

Kyla klausimas, ar būtina laikytis drausminių nuobaudų eiliškumo ir skirti drausmines nuobaudas nuo švelniausios? Remiantis DK 35 str. 1 d. bei 238 str. galima teigti, kad toks eiliškumas neprivalomas. Darytina išvada, kad nepaisant to, jog DK 136 str. 3 d. 2 p. leidžia atleisti darbuotoją iš darbo, jei jis vieną kartą šurkščiai pažeidžia darbo drausmę, ar darbdavys atleis tokį darbuotoją iš darbo, ar paskirs jam kitą drausminę nuobaudą, priklauso tik nuo paties darbdavio valios. Tokią poziciją patvirtina ir LAT nurodydamas, kad darbdavys turi dispozicijos teisę, bausdamas darbo drausmės pažeidėją, parinkti švelnesnę drausminę nuobaudą, lyginant su ta, kuri atitinka padaryto pažeidimo sunkumą, bet teisės atitinkamai griežtinti bausmę jis neturi⁸¹. Atkreiptinas dėmesys, kad padarius darbo drausmės pažeidimą drausminę nuobaudą galima skirti ne tik švelnesnę nei turėtų būti paskirta atsižvelgiant į visas aplinkybes, bet galima išvis neskirti drausminės nuobaudos, nors yra padarytas darbo drausmės pažeidimas.

⁷⁹ 2005-11-02 LAT nutartis civ. b Nr. 3K-3-532/2005//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-28.

⁸⁰ 2007-02-26 LAT nutartis civ. b.Nr. 3K-3-69/2007//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-23.

⁸¹ 2004-03-22 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-208/2004//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-23.

Pastebėtina, kad darbdavys turi teisę paskirti švelnesnę drausminę nuobaudą nei reiktų atsižvelgiant į visas aplinkybes, tačiau jei darbdavys nori pasiekti tikslų, kurių yra siekiama įtvirtinant DK šį institutą, tai darbdaviui nepatartina to daryti. Tokią nuostatą suformulavo LAT vienoje bylų, kurioje ieškovė nurodė, kad jai atsižvelgus į asmens skundą buvo paskirta drausminė nuobauda - papeikimas. Ieškovė buvo profesinės sąjungos narė, t. y. renkamojo organo narė, todėl reikėjo jos profesinės sąjungos sutikimo. Profesinei sąjungai nedavus leidimo, paskirtoji drausminė nuobauda pakeista kita - atleidimu iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. Įstatymas nenumato galimybės darbdaviui keisti vienos drausminės nuobaudos kita, todėl ieškovė prašė teismą pripažinti paskirtą atleidimą iš darbo neteisėtu.

LAT šioje byloje pasisakė, kad darbdavys, konstatavęs netinkamo darbo pareigų atlikimo faktą, jį išanalizavęs ir nusprendęs, kad pažeidėją reikia nubausti, nustato pareigų pažeidimo pobūdį. DK 227 str. 2 d. nurodo, kad pažeidusiajam darbo drausmę darbdavys gali taikyti drausminio poveikio priemones, 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. Nusprendęs skirti drausminio poveikio priemonę, darbdavys ją parenka, atsižvelgdamas į darbo drausmės pažeidimo sunkumą, to pažeidimo sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, bei aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas padarytas ir darbuotojo požiūrį į darbą (DK 238 str.). 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 skatinamų ar baudžiamų 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. Taip pat nurodė, kad DK 244 str. reglamentuojamas teisėtai paskirtos drausminės nuobaudos panaikinimas, panaikinimo pagrindas ir pasekmės iš esmės skiriasi nuo neteisėtos nuobaudos panaikinimo. Teismai visiškai pagrįstai padarė išvadą, kad panaikinęs paskirtą drausminę nuobaudą, jei nepasibaigęs drausminės nuobaudos skyrimo terminas, darbdavys turi teisę paskirti kitą nuobaudą. Kolegija pripažįsta tinkama teismų praktiką, vertinant galiojančio įsakymo, kuriuo paskirta drausminė nuobauda - atleidimas iš darbo - teisėtumą⁸².

⁸² 2004-03-22 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-208/2004//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-26.

Teiginį, kad reikia skirti drausmines nuobaudas ne pagal jų griežtumą, o įvertinus DK 238 str. numatytas aplinkybes, patvirtina ir kita LAT nutartis. Ieškovas kreipėsi į teismą dėl per griežtos jam paskirtos drausminės nuobaudos. Darbdavys jam paskyrė papeikimą už tai, kad maršrutiniu autobusu vežė keleivį be bilieta. Apylinkės teismas nusprendė, kad paskirta per griežta drausminė nuobauda. Tuo tarpu apeliacinis teismas pasakė, kad nėra būtina laikytis nuobaudų skyrimo eiliškumo pagal jų griežtumą. LAT teisėjų kolegija, įvertinusi byloje esančius įrodymus, padarė išvadą, kad atsakovas, skirdamas ieškovui drausminę nuobaudą, laikėsi DK 238 str. reikalavimų ir ieškovui paskirta drausminė nuobauda nėra per griežta, net ir pašalinus iš įsakymo nepagrįstai nurodytą aplinkybę, kad ieškovas už analogiškus pažeidimus turi galiojančią drausminę nuobaudą⁸³.

Kitas svarbus dalykas, kurį reikėtų išsiaiškinti, - tai ar gali darbdavys paskirtą drausminę nuobaudą pakeisti kita, po to, kai apie ankstesnę drausminę nuobaudą darbuotojas jau buvo pasirašytinai supažindintas? Atsižvelgiant į tai, kad drausminės nuobaudos parinkimas priklauso nuo DK 238 str. numatytų aplinkybių vertinimo, galima teigti, kad darbdavys turi teisę parinkti ir kitokią drausminę nuobaudą, jei mano, kad paskirta netinkama drausminė nuobauda. Darbdavys gali paskirti kitokią drausminę nuobaudą ir tais atvejais, kai teismas nustato, kad paskirta per griežta drausminė nuobauda. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbuotojas tokią teisę turi tik tada, jei nesibaigė DK 241 str. numatyti drausminės nuobaudos skyrimo terminai. Tokią poziciją galima pagrįsti LAT civilinėje byloje suformuluotu išaiškinimu – tokiu atveju, kai darbdavys nustato, jog jis paskyrė darbuotojui drausminę nuobaudą neteisėtai, pažeisdamas įstatymo reikalavimus, jis privalo pašalinti neteisėtumą, panaikindamas įsakymą, jeigu nėra pasibaigęs DK 241 str. 1 d. nustatytas terminas skirti nuobaudai už padarytą pažeidimą, gali paskirti nuobaudą laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos. Toks drausminės nuobaudos paskyrimas, panaikinus neteisėtai paskirtą nuobaudą, nėra kelių drausminių nuobaudų skyrimas už vieną darbo drausmės pažeidimą⁸⁴.

LR DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktuose numatyta, jog 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 ir kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (LR DK 235 str.).

LAT nagrinėdamas tokio pobūdžio bylas yra pažymėjęs, jog „<...> Nagrinėjamoje byloje atsakovas ieškovą atleido iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas, 235 straipsnio 2 dalies 1 punktas). Pasisakydamas apie šiurkštaus

⁸³ 2004-11-02 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K.-3-624/2004//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-26.

⁸⁴ 2001-01-31 LAT nutartis civ.b.Nr. 3K-3-138/2001//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

darbo pareigų pažeidimo sampratą, kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad toks pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, todėl darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendентаis į darbo vietas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, byla Nr. 3K-3-351/2006). Dėl šios priežasties darbdavys atleisti darbuotoją tokiu pagrindu gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas. Įstatymų leidėjas DK 235 straipsnio 1 dalyje nustatė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą. Tai – pažeidimas, kuriuo darbuotojas pažeidžia įstatymuose tiesiogiai ar kituose norminiuose aktuose nustatytus reikalavimus, keliamus jam atliekant darbo funkcijas arba kitaip šiurkščiai nusižengiant darbo tvarkai ar darbo pareigoms. DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte įvardytas vienas iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų – neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises. Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais paprastai suprantamas kaip toks darbuotojo elgesys su lankytojais ar interesantais, kai šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta tvarkai. Be to, darbuotojo neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, ar jis padaromas tiesiogiai lankytojų ar interesantų akivaizdoje, ar bendraujant telefonu, ar nagrinėjant šių prašymus bei skundus, ar kitokiu būdu.

Bylą nagrinėję teismai konstatavo, kad atsakovas ieškovą iš darbo atleido neteisėtai, nes tai padaryta be teisėto pagrindo ir pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, t. y. ieškovas nesiėlgė su kliente neleistinai, nepadarė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, o atsakovas atleidimą iš darbo kaip drausminę nuobaudą paskyrė tada, kai ieškovui buvo poilsio dienos, ir raštu nepareikalavo, jog šis pasiaiškintų raštu. Teismai padarė išvadą, kad atsakovas neįrodė, jog ieškovas neleistinai elgėsi su kliente V. K. Kasacinis teismas yra saistomas teismų nustatytų aplinkybių, todėl tik patikrina, ar teismai nepažeidė įrodymų rinkimo ir vertinimo taisyklių, ar tinkamai taikė ir aiškino kitas proceso ir materialinės teisės normas (CPK 353 straipsnio 1 dalis). Nagrinėjamoje byloje įrodymų vertinimo taisyklės nebuvo pažeistos, o darbdavio pateiktų įrodymų nepakanka paneigti teismų išvadai, kad ieškovo veiksmuose nenustatyta neleistino elgesio su klientais požymių (CPK 185 straipsnis). Dėl to teismai pagrįstai ieškovo atleidimą iš darbo DK 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte nustatytu pagrindu pripažino neteisėtu. Šios išvados nepaneigia kasacinio skundo argumentai dėl įrodymų vertinimo, todėl

atmetami.⁸⁵

Pažymėtina, kad atskirų faktinių aplinkybių bylose darbuotojai gali įrodyti, kad jie yra nekalti dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo. Štai pavyzdžiui, „Vilniaus miesto 3-joje apylinkės teismo civilinės bylos L. M. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“ (bylos Nr. 2-1720-05/2003) ieškovas, dirbęs elektrinių traukinių mašinistu, buvo 2003 m. kovo 13 d. įsakymu atleistas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą už tai, kad 2003 m. vasario 20 d. be pateisinamos priežasties neatvyko laikyti pakartotinai egzamino, taip atsisakydamas atlikti privalomą saugų traukinių eismą reglamentuojančių norminių aktų žinių patikrinimą ir nesilaikydamas Lietuvos geležinkelių transporto darbuotojų drausmės statuto 17 punkto, Techninio geležinkelio naudojimo nuostatų 3.3 punkto, Vidaus darbo tvarkos taisyklių 4.1.1 punkto, Lokomotyvų brigados narių pareiginės instrukcijos 5.1.1 punkto reikalavimų bei šiurkščiai pažeisdamas darbo pareigas. Vilniaus miesto 3-iasis apylinkės teismas 2003 m. birželio 26 d. sprendimu patenkino ieškovo ieškinį dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu.

Teismas padarė išvadą, kad nėra nustatyti darbo drausmės pažeidimo faktas ir ieškovo kaltė. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą apeliacine tvarka, 2003 m. spalio 22 d. nutartyje konstatavo, kad pirmosios instancijos teismas netinkamai išaiškino ir pritaikė materialinės teisės normas, reglamentuojančias ieškovo drausminę atsakomybę. Tačiau pripažinusi, kad ieškovas neatvyko laikyti egzamino dėl pateisinamos priežasties, bei nurodžiusi, kad atsakovas nesivadovavo drausminės nuobaudos parinkimo reikalavimais, kolegija pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko galioti.⁸⁶

LAT savo jurisprudencijoje yra suformavęs praktiką, jog tais atvejais, kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo drausmę visą darbo dieną be pateisinamų priežasčių neatvykęs į darbą, esant ginčui teisme, pareiga įrodyti, kad darbuotojas neatvyko į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą), tenka darbdaviui (atsakovui), o pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą, tenka darbuotojui (ieškovui) (CPK 178 straipsnis)⁸⁷.

Lietuvos teismų praktikoje taip pat pripažinta, jog „<...> Faktas, kad darbuotojas tikrai atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte, požymiu, turi būti įrodytas tokiu laipsniu, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių šio fakto buvimu. Be to, turėtina omenyje tai, kad DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte nurodomi veiksmai, kurie turi nusikaltimo požymiu. Taigi asmuo yra kaltinamas padaręs veiksmus, kurie vertintini ne tik privatinės, bet ir viešosios teisės požiūriu. Konstitucijos 31 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nekaltumo prezumpcija. Nors DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkte ir nereikalaujama,

⁸⁵ 2007-12-10 LAT nutartis civ.b.Nr. 3K-3-551/2007//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

⁸⁶ <http://www.infolex.lt/praktika/demo/Default.aspx?id=20&item=doc&aktoid=40953&LoggedIn=1>; prisijungimo laikas: 2011-04-12.

⁸⁷ <http://www.infolex.lt/praktika/demo/Default.aspx?id=20&item=doc&aktoid=40953&LoggedIn=1>; prisijungimo laikas: 2011-04-12.

kad darbuotojo neteisėti veiksmai būtų patvirtinti įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu, ir juos galima įrodinėti kitomis įrodinėjimo priemonėmis, tačiau kitų įrodinėjimo priemonių visuma turi suformuoti neabejotiną išvadą, jog darbuotojas tuos veiksmus tikrai atliko. Taigi įrodymų pakankamumo klausimas tokiose bylose turi būti sprendžiamas taikant labai griežtus kriterijus, suformuluotus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse, priimtose nagrinėjant bylas, susijusias su viešojo intereso gynimu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Muaro krautuvė“ v. Vilniaus m. valstybinė mokesčių inspekcija, byla Nr. 3K-3-31/1999, kat. 32; 1999 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje A. B. personalinė įmonė (duomenys neskelbtini) v. Vilniaus m. valstybinė mokesčių inspekcija, byla Nr. 3K-3-943/1999, kat. 32) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. spalio 4 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-513/2004; Teismų praktika 23, p. 13–18)“⁸⁸.

LAT savo praktikoje ne kartą yra pažymėjęs, jog „<...> vadovaujantis CPK 178 straipsnyje įtvirtinta įrodinėjimo taisykle, kad bendroji įrodinėjimo pareiga nustatyta tam asmeniui, kuris teigia, o ne tam, kuris neigia, tokiu atveju, kai už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas darbuotojas teisme ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, darbdavys turi pateikti įrodymus (teisinius argumentus), pagrindžiančius darbuotojo nusizengimo kvalifikavimą šiurkščiu, nes atleisti darbuotoją šiuo pagrindu gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas.“⁸⁹ Taip pat pažymėtina, jog įtakos nustatyti ir įrodyti padarytą šiurkštų darbo drausmės pažeidimą turi įtakos turi konkrečios įmonės darbo organizavimo specifika. Štai LAT vienoje iš savo bylų konstatavo, jog „<...> tokia nusistovėjusi įmonės darbo tvarka nulėmė ir įrodymų naštos paskirstymą kilus ginčui dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (darbuotojo neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) sudėties buvimo. Tokiu atveju, kai įmonėje yra nusistovėjusi vidaus darbo tvarka, kai darbuotojo darbo funkcijos yra vykdomos komandiruotėse, į kurias vykstama pagal atskirą darbdavio pranešimą, pareiga įrodyti tokio pranešimo faktą tenka darbdaviui. Tokios aplinkybės gali būti įrodinėjamos visais CPK nustatytais įrodymais. Darbdaviui įrodžius, kad darbuotojas, gavęs nurodymą išvykti į komandiruotę, šio nurodymo nevykdė, darbuotojui tenka pareiga įrodyti neišvykimo priežasčių svarbą“⁹⁰.

Apibendrinant išdėstytą šioje baigiamojo darbo dalyje, autorės nuomone, galima daryti išvadą, jog DK pateikiant tik abstrakčias drausminės nuobaudos skyrimo taisykles, kilusiuose ginčiuose dėl drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo, sprendžiant įrodinėjimo naštos

⁸⁸ <http://www.infolex.lt/praktika/demo/Default.aspx?id=20&item=doc&aktoid=40953&LoggedIn=1>; prisijungimo laikas: 2011-04-12.

⁸⁹ 2011-03-29 LAT nutartis civ.b.Nr. 3K-3-146/2011// www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-04-12.

⁹⁰ <http://www.infolex.lt/tp/188727#pa4>; prisijungimo laikas: 2011-04-12.

pasiskirstymo klausimą, kiekvienu konkrečiu atveju reikia vadovautis ne tik DK, CPK nuostatomis, bet ir LAT jurisprudencija. Darbo ginčų bylose dėl drausminių nuobaudų skyrimo įrodinėjimo našta, t.y. pareiga įrodyti, jog darbuotojui drausminė nuobauda buvo paskirta teisėtai arba darbuotojas buvo iš darbo atleistas teisėtai tenka (perkeliama) darbdaviui.

2.2. Įrodinėjimo naštos pasiskirstymo ypatumai nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, ir kitais pagrindais

Atleidžiant darbuotojus darbdaviai neretai tai atlieka pažeisdami įtvirtintas teisės normas, reglamentuojančias šį institutą, pasitaiko ir atvejų, kai jomis piktnaudžiauja. Šios problemos ypač aktualios šiandien, esant sudėtingai ekonominei situacijai šalyje.

Sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“ apima vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. Atleidimas iš darbo yra darbo pasibaigimo padarinys. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį.

Pažymėtina, kad darbdavys gali su darbuotoju nutraukti darbo sutartį tik įstatymuose numatytu pagrindu ir nustatyta tvarka. Darbo teisėje pripažįstama neteisėto atleidimo iš darbo prezumpcija, todėl bylose dėl darbuotojų atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu darbdavys (atsakovas) privalo įrodyti, kad darbuotojas iš darbo atleistas teisėtai ir pagrįstai⁹¹. Tačiau šios nuostatos Lietuvos įstatymuose nėra reglamentuotos. Priešingai, tarptautiniuose teisės aktuose, pavyzdžiui, 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 9 straipsnyje įtvirtinta, kad našta įrodyti pagrįstų priežasčių darbo santykiams nutraukti buvimą, tenka darbdaviui.

Darbo sutartis, tad ir darbo teisiniai santykiai gali pasibaigti:

1. šalių susitarimu (DK 125 str.);
2. suėjus darbo sutarties pasibaigimo terminui (DK 126 str.);
3. darbuotojo pareiškimu (DK 127 str.);
4. dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.);
5. darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.);
6. nutraukus darbo sutartį be įspėjimo DK 136 str. numatytais atvejais.

Pažymėtina, kad „<...> *Nagrindamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, teismas turi patikrinti ir nustatyti, ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris iš DK297 straipsnio 3, 4 dalyse nustatytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikytinas. Bylą dėl atleidimo iš*

⁹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nėra saistomas darbuotojo (ieškovo) nurodyto ieškinio dalyko: nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimtimi nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą (CPK 418 straipsnis). Teismas gali keisti ieškinio dalyką bylose dėl grąžinimo į darbą, jeigu nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti (DK 297 straipsnio 4 dalis). Aplinkybes, reikšmingas DK 297 straipsnio 4 dalies taikymui, teismas nagrinėja nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš proceso šalių jomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu. DK 297 straipsnio 4 dalyje nurodytos priežasties – darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti – egzistavimas nustatomas atsižvelgiant į konkrečios bylos konkrečias faktines aplinkybes, nesuabsoliutinant nė vienos iš ginčo šalių pozicijos bei interesų. Nustatęs, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl DK 297 straipsnio 4 dalyje nurodytų priežasčių, teismas taiko šioje teisės normoje nustatytą pažeistų darbuotojo teisių gynimo būdą, o tokių priežasčių nenustatęs – DK 297 straipsnio 3 dalyje nustatytą gynimo būdą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje V. Ž. v. AB aviakompanijai „Lietuvos avialinijos“, bylos Nr. 3K-3-178/2005; 2006 m. gegužės 15 d. nutartis, priimta civilinėje byloje G. V. v. AB „Kauno energija“, bylos Nr. 3K-3-333/2006; 2007 m. birželio 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje V. D. v. VĮ Mažeikių miškų urėdija, bylos Nr. 3K-3-231/2007).⁹²

LAT nagrinėdamas bylą, kurioje buvo nustatyta, kad „<...> 2004 m. balandžio 15 d. ryte ieškovas buvo iškviestas pas atsakovo atstovą R. M., kuris žodžiu pasiūlė nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Tarp ieškovo ir R. M. vyko derybos dėl piniginės kompensacijos ieškovui dydžio. Sulygus, kad ieškovui bus išmokėta 5500 Lt kompensacija, ši kompensacijos suma buvo įrašyta į ieškovo vardu atsakovo iš anksto parengtą rašytinį pasiūlymą dėl darbo sutarties nutraukimo pagal DK 125 straipsnį, ir ieškovas šį pasiūlymą pasirašė. Po to R. M. įteikė ieškovui rašytinį sutikimą, kad atsakovas sutinka nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu ieškovo pasiūlyme nurodytomis sąlygomis, o sulygta kompensacijos suma buvo įrašyta į atsakovo iš anksto parengtą rašytinį susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, kurį ieškovas ir R. M. pasirašė.“, konstatavo, jog „<...> Tokios bylos aplinkybės rodo, kad siūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu iniciatorius buvo atsakovas, o ieškovas iki tol neturėjo ketinimo nutraukti darbo sutartį. Atsakovas savo teisę siūlyti ieškovui nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu įgyvendino pažeisdamas DK 35 straipsnio 1 dalies, 125 straipsnio reikalavimus.

⁹² 2010-03-23 LAT nutartis civ.b.Nr.3K-3-117/2010//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

Šalių derybos dėl darbo sutarties nutraukimo pagal DK 125 straipsnį prasidėjo ir vyko nesant atsakovo rašytinio pasiūlymo, taip pažeidžiant ieškovo teisę gauti tokį pasiūlymą, jį svarstyti laisvai pasirinktomis sąlygomis bei priimti arba atmesti. Derybos išimtinai vyko dėl piniginės kompensacijos dydžio, o ne dėl esminės sąlygos – darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu. Atsakovas, elgdamasis nesąžiningai, primetė ieškovui savo valią, kad būtent ieškovas pateiktų rašytinį pasiūlymą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ir tokiu būdu neva taptų derybų iniciatoriumi. Ieškovo rašytiniame pasiūlyme išreikšta jo valia dėl esminės susitarimo sąlygos – darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu – susiformavo ir buvo nulemta išimtinai dėl atsakovo veiksmų, atliktų šio pasiūlymo pateikimo dieną. Objektyviai vertinant, ji neatitiko ieškovo interesų. Tokia ieškovo valia išreikšta ir šalių sudarytame rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, kuris buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal DK 125 straipsnį. Vertinant ieškovo valią, išreikštą pasiūlyme ir susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, jos tikrumo aspektu, darytina išvada, kad faktiniai bylos duomenys įgalina konstatuoti, jog šiuose dokumentuose nebuvo išreikšta tikroji ieškovo valia. Atsakovas ieškovo pasiūlymą priėmė ir susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo su ieškovu sudarė nepaisydamas DK 35 straipsnio nuostatų laikytis įstatymų, veikti sąžiningai, laikytis sąžiningumo ir teisingumo principų, nepiktnaudžiauti savo teise“.⁹³

LAT savo jurisprudencijoje yra konstatavęs, jog „<...> DK 125 straipsnis nustato darbo sutarties nutraukimo pagrindą šalių susitarimu (DK 124 straipsnio 1 punktas), taip pat reglamentuoja darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu tvarką. Darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu galimas, kai šalių susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia. Šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį – tai darbo sutarties šalims priimtinas sprendimas, priimamas įvertinus situaciją, galimus variantus bei pasekmes. Esant ginčui teisme tai, ar susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia, nustatoma atsižvelgiant į bylos duomenis apie atitinkamos šalies valios susiformavimą ir tam įtakos turėjusias aplinkybes, valios išraišką rašytiniame pasiūlyme nutraukti darbo sutartį, sutikimo su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį išreiškimą, valios išraišką rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, DK 125 straipsnyje numatytų procedūrų laikymąsi bei kitas reikšmingas bylos aplinkybes“.⁹⁴

LAT laikosi nuostatos, kad „<...> įstaigos vadovo pareiga yra priimti tinkamai informintą darbuotojo pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo, kuriame turi būti nurodoma tiek pareiškimo surašymo, tiek pageidaujama atleidimo iš darbo data. Pažymėtina, kad darbuotojas turi teisę prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo

⁹³ 2005-05-27 LAT nutartis civ.b.Nr. 3K-7-294/2005//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-25.

⁹⁴ 2005-05-27 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-7-296/2005//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

*prašymo padavimo dienos atšaukti. Praėjus minėtam terminui, prašymą darbuotojas gali atšaukti tik darbdavio sutikimu (DK 127 str. 4 d.).*⁹⁵

Lietuvos teismai formuoja praktiką, jog „<...> DK 129 straipsnis leidžia darbdaviui, laikantis teisės aktų nuostatų, kiekvienu konkrečiu atveju pačiam nuspręsti dėl neterminuotos darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkretaus jos nutraukimo pagrindo elemento – konkrečių svarbių priežasčių. Tačiau, kadangi įstatymas neterminuotos darbo sutarties nutraukimo galimybę sieja būtent su svarbių priežasčių buvimu, teisme kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą (CPK 178 straipsnis), o teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju būtų pagrindas nutraukti darbo sutartį (CPK 3 straipsnio 7 dalis)“.⁹⁶

Štai Vilniaus apygardos teismas taip pat laikosi nuostatos, jog „<...> kai remiantis DK 129 str. 2 dalimi, darbdavio iniciatyva nutraukiama neterminuota darbo sutartis, darbdavys turi nurodyti, o kilus ginčui įrodyti, konkretų faktą (ar faktus), dėl kurių darbuotojas negali tęsti darbo, ir įvardinti tai nulėmusias svarbias priežastis“.⁹⁷

DK 129 str. 1 d. yra nustatytas bendras neterminuotos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindas, pagal kurį darbdaviui yra leidžiamas nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių. DK 129 str. 2 d. nurodyta, kad darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl kitų panašių svarbių priežasčių. Įstatymai neterminuotos darbo sutarties nutraukimo galimybę, kai nėra darbuotojo kaltės, sieja su svarbių priežasčių buvimu, todėl, sprendžiant teisme kilusį darbuotojo ir darbdavio ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą (CPK 178 str.), o teismas atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar darbdavio nurodytos atleidimo iš darbo priežastys yra pakankamai svarbios, kad leistų nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 str. 1 d. Taigi, darbdavys nutraukdamas darbo sutartį DK 129 str. 1 d. pagrindu, turi nurodyti ir teisme įrodyti konkretų faktą (faktus), dėl kurių darbuotojas negali tęsti darbo, ir nurodyti svarbias priežastis, dėl kurių būtina nutraukti su darbuotoju neterminuotą darbo sutartį.

⁹⁵ 2007-10-01 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-358/2007//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

⁹⁶ 2011-01-06 Vilniaus apygardos teismo nutartis civ.b.Nr. 2A-1164-302/2010//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

⁹⁷ 2011-03-14 Vilniaus apygardos teismo nutartis civ.b.Nr.2A-623-345/2011//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

LAT senatas nutarime Nr. 44 nurodė, kad „<...> nagrinėdamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pagal DK 129 str. pripažinimo neteisėtu, teismas patikrina:

1) ar darbuotojas atleistas iš darbo esant teisėtam darbo sutarties nutraukimo pagrindui (DK 129 str.);

2) ar nėra pažeistos darbuotojui taikytinos garantijos (DK 132, 133, 134, 135 ir kiti str.);

3) ar laikytasi darbo sutarties nutraukimo tvarkos (DK 130, 131 ir kiti str.);

4) ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris iš DK 297 str. 3 ir 4 d. numatytų alternatyvių darbuotojų teisių gynimo būdų taikytinas, o jeigu tam pagrindo nėra, tai ar nėra pagrindo ginti darbuotojo teises kitais DK 36 str. 2 d. numatytais darbo teisių gynimo būdais.

LAT taip pat pažymėjo, kad nutraukiant darbo sutartį pagal DK 129 str. nuostatą, dokumentuose apie darbo sutarties nutraukimą įvardinamas DK 129 str. Bet jeigu šis darbo sutarties nutraukimo teisinis pagrindas nenurodomas arba netiksliai nurodomas (pavyzdžiui, DK 129 str. atitinkamos dalies nurodymas ir pan.) savaime nesudaro pagrindo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu.

LAT savo jurisprudencijoje yra įtvirtinęs nuostatą, kad „<...> Tinkamo informavimo apie atleidimą iš darbo pareiga tenka darbdaviui. Ieškinio senaties termino pradžia pripažintinas momentas, kada darbuotojas sužino apie atleidimą iš darbo, gaudamas apie tokį faktą išsamią informaciją. Vien abstraktaus sužinojimo apie įvykusį darbo santykių pasibaigimą nepakanka tam, kad darbuotojas galėtų ginti savo teises ar teisėtus interesus teisme. Tik atleidimo iš darbo teisinio pagrindo ir kitų reikšmingų aplinkybių, darbdavio nurodytų įsakyme dėl tokio darbuotojo atleidimo iš darbo, sužinojimas lemia galimybę darbuotojui ginti savo teises pareiškiant ieškinį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis, priimta civilinėje byloje R. C. v. S. N. II, bylos Nr. 3K-3-115/2009).“⁹⁸

LAT Civilinių bylų skyriaus išplėstinė teisėjų kolegija, kasacine tvarka išnagrinėjusi ieškovo grąžinimo į darbą bylą, nurodė, kad „*pirmosios instancijos teismas, išspręsdamas ginčą iš esmės ir pagal DK 297 str. 3 d. priteisdamas darbuotojui (ieškovui) vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, privalo apskaičiuoti ir priteisti darbuotojui (ieškovui) konkrečią vidutinę darbo užmokesčio sumą už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo jo (darbuotojo) atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo. Taip pat privalo priteisti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo teismo*

⁹⁸ 2011-03-14 LAT nutartis civ.b.Nr.3K-3-103/2011//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-24.

sprendimo priėmimo iki to sprendimo įvykdymo dienos, kartu nurodydamas duomenis, reikšmingus vidutiniam darbo užmokesčiui už šį priverstinės pravaikštos laikotarpį apskaičiuoti.

Teismo sprendimo rezoliucinėje dalyje pirmosios instancijos teismas paprastai turi nurodyti: priteisiamą vidutinio darbo užmokesčio sumą, apskaičiuotą už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo darbuotojo (ieškovo) atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo priėmimo dienos imtinai; priteisiamą vidutinį darbo dienos užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį po teismo sprendimo priėmimo, šio laikotarpio pradžios dieną ir pabaigos momentą, darbuotojo (ieškovo) savaitės darbo režimą (darbo dienų skaičių per savaitę). Konkrečią darbuotojui (ieškovui) išieškotino vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laikotarpį, buvusį po teismo sprendimo priėmimo (jeigu toks laikotarpis buvo), sumą apskaičiuoja antstolis vykdymo procese.“⁹⁹

LAT ne kartą yra pažymėjęs, jog „<...> teismas, nagrinėdamas bylą dėl darbo sutarties nutraukimo pripažinimo neteisėtu, kai darbuotojas atleistas iš darbo dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų (DK 129 str. 2 d.) turi pareikalauti iš darbdavio įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojas atsisakė būti perkeltas į kitą darbą arba darbdavys neturėjo galimybės perkelti jį į kitą darbą. Turėdamas tokią galimybę darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, atsižvelgdamas į jo profesiją, kvalifikaciją, kitas dalykines savybes. Jeigu tokio darbo nėra, darbdavys turėtų siūlyti kurią nors iš esamų laisvų darbo vietų, kurioje darbuotojas galėtų dirbti pagal savo sugebėjimus.“¹⁰⁰

Tuo tarpu esant ginčui dėl bendrovės vadovo neteisėto atšaukimo iš pareigų, teisme turi būti patikrinama, ar nepažeistos ir Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo reglamentuojamos atleidimo iš darbo procedūros: „<...> neteisėto atleidimo atveju neturtinė žala atlyginama tais atvejais, kai atleidimo pagrindas ir darbuotojo atleidimo aplinkybės yra tokios, kurios pateisintų neturtinės žalos atlyginimą, nes kitomis darbuotojų teisių gynybos priemonėmis, kaip turtinės žalos atlyginimu (kompensacija), pripažinimu atleidimą iš darbo neteisėtu ar grąžinimu į darbą darbuotojui padaryta skriauda nėra teisingai atlyginama“.¹⁰¹

LAT formuoja atitinkamą praktiką, kad sprenddamas tokio pobūdžio darbo ginčus teismai privalo būti aktyvūs ir tinkamai išanalizuoti ir įvertinti visas darbo sutarties nutraukimo aplinkybes: „<...> Taigi bylos nagrinėjimo metu kasatorius nuosekliai apeliavo į tai, kad atsakovas atėmė iš jo darbo priemones, nepaskyrė kasatoriui objekto, kuriame šis galėtų dirbti, nesuteikė darbo vietos (darbo funkcijoms atlikti), nesprendė klausimo dėl kasatoriaus atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, darė psichologinį spaudimą išeiti iš darbo savo noru. Teisėjų kolegijos vertinimu, išsamiai neištyrus ir neįvertinus šių kasatoriaus nurodomų aplinkybių, lieka

⁹⁹ 2005-05-26 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-7-290/2005//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-26.

¹⁰⁰ 2008-01-31 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-60/2008 //www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-25.

¹⁰¹ 2007-10-12 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-397/2007//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

nepašalintos pagrįstos abejonės dėl kasatoriaus neatvykimo į darbą priežasčių svarbos, t. y. dėl galimos darbdavio įtakos kasatoriaus neatvykimui į darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis, priima civilinėje byloje A. A. v. bendra Lietuvos ir Danijos įmonė UAB „Lautra motors“, bylos Nr. 3K-3-437/2008). Tuo tarpu skundžiamuose teismų procesiniuose sprendimuose dėl šių kasatoriaus nurodomų aplinkybių iš viso nepasisakyta ir tai teikia pagrindą sutikti su kasacinio skundo argumentais, kuriais apeliuojama į CPK 185 straipsnio pažeidimą.“¹⁰²

2.3. Įrodinėjimo naštos pasiskirstymo ypatumai darbo ginčų bylose dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo

Nors CPK XX skyrius įtvirtina darbo bylų nagrinėjimo ypatumus, tačiau jie taikytini ne visiems iš darbo teisinių santykių kylantiems ginčams. CPK 410 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog šiame skyriuje įtvirtinti ypatumai netaikomi ginčams dėl žalos atlyginimo. T. Bagdanskio nuomone, motyvai, kuriais remiantis net ir darbuotojų inicijuotos iš darbo teisinių santykių kylančios žalos atlyginimo bylos, nagrinėjamos pagal bendras proceso taisykles, lieka neaiškūs, juk darbuotojas yra „silpnesnė“ proceso šalis, nes jis dėl objektyvių priežasčių (įrodymų stokos, teisinių žinių, finansinių galimybių sumokėti už kvalifikuotas teises paslaugas trūkumo) faktiškai neturi tokių pačių galimybių pasinaudoti procesu pažeistoms teisėms apginti.¹⁰³

Su įrodinėjimo naštos paskirstymu susiduriame ir žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo bylose. Pažymėtina, jog XX a. antrojoje pusėje įvairių valstybių teismai bei teisėkūra pradėjo taikyti naują įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklę, pagal kurią darbdavio kaltė yra preziumuojama ir darbdaviui proceso metu kyla pareiga įrodyti, kad yra priešingai.¹⁰⁴

Kaip jau buvo minėta aukščiau, jog Lietuvos teismų praktikoje sprendžiant darbo ginčus irgi galioja suformuluotos įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklės, o LAT yra nurodęs, jog perkeliant darbuotojo atleidimo iš darbo įrodinėjimo pareigą darbuotojui, šalių procesinio lygiateisiškumo principas būtų pažeidžiamas. Tačiau problema ta, kad teismų praktikoje suformuotos įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklės, nukrypstančios nuo bendros įrodinėjimo pareigos darbo ginčiuose, Lietuvos darbo teisės normose nėra įtvirtintos.

Toliau šioje baigiamojo darbo dalyje autorė nagrinės įrodinėjimo ypatumus sprendžiant darbdavio ir darbuotojų ginčus dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo.

¹⁰² 2009-07-10 LAT nutartis civ.b.Nr. 3K-3-295/2009//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

¹⁰³ Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. Vilnius, 2005, Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai. Teisė (01S).P.179.

¹⁰⁴ Ten pat. P.180.

Pagal CK 6.250 straipsnio, nustatančio neturtinės žalos sąvoką ir reglamentuojančio tokios žalos atlyginimą, 2 dalies nuostatą, neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. To paties straipsnio pirmojoje dalyje nustatyta, kad neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Fiziniam asmeniui neturtinė žala paprastai yra padaroma fizinio ir dvasinio pobūdžio, kurie sukelia kančias ir išgyvenimus. Tai yra asmeniui nenaudingas, nepalankus, nepriimtinas poveikis, kuris bet kurio protingo asmens požiūriu neturi būti daromas.

LAT yra pabrėžęs, kad „*darbo teisinių santykių subjektai įgyvendindami savo teises ir atlikdami pareigas turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (DK 35 straipsnio 1 dalis). Jeigu darbdavys savo teises įgyvendina nesilaikydamas šių nuostatų arba neteisėtai atlieka veiksmus ir dėl to darbuotojui padaroma neturtinė žala, tai gali būti darbdavio prievolės atlyginti darbuotojui padarytą neturtinę žalą atsiradimo pagrindas.*“¹⁰⁵

Darbuotojo fizinis skausmas gali kilti jį sužalojus dėl nelaimingo atsitikimo darbe, darbdaviui pažeidus darbų saugos reikalavimus. Dvasinių išgyvenimų, nepatogumų, dvasinį sukrėtimą, emocinę depresiją, pažeminimą ir kt. darbuotojas gali patirti neteisėtai atleistas iš darbo arba perkeltas į kitą darbą, kai jam neteisėtai paskiriama drausminė nuobauda, atsisakoma perkelti į kitą darbą dėl pablogėjusios sveikatos, kai paskleista nesusijusi su darbu informacija apie darbuotoją ir kt.¹⁰⁶

Atkreiptinas dėmesys, kad DK 250 straipsnyje įtvirtinta kiekvienos iš darbo sutarties šalių teisė reikalauti neturtinės žalos atlyginimo nesiejama su konkrečių darbo pareigų pažeidimu, vadinasi atlyginti neturtinę žalą galima reikalauti kiekvieno kalto ir neteisėto darbdavio (veikimo ir/ar neveikimo) atveju, nesvarbu ar buvo pažeistos turtinės darbuotojų teisės. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodekso 237 straipsnyje numatyta, jog darbo sutarties šalys turi teisę susitarti darbo sutartyje dėl moralinės žalos atlyginimo dydžio¹⁰⁷.

Pažymėtina, kad LAT yra suformavęs teisės taikymo ir aiškinimo taisyklę, kad atsakomybė už padarytą neturtinę žalą nėra tiesiogiai priklausoma nuo turtinės žalos fakto ir gali būti atlyginama ir kartu, ir atskirai.¹⁰⁸

Pažymėtina, jog kai neturtinė žala padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo, neturtinės žalos faktas preziumuojamas, o pagrįsti reikia tik

¹⁰⁵ 2005-03-09 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-164/2005//www.litlex.lt/praltika; prisijungimo laikas: 2011-04-12.

¹⁰⁶ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. - Vilnius: VĮ RC Teisinės informacijos departamentas, 2010. P.242, 244.

¹⁰⁷ <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

¹⁰⁸ 2001-10-11 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-7-688.2001; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

reikalaujamos piniginės kompensacijos dydį. Tačiau neturtinė žala gali būti padaroma ne tik dėl sveikatos sužalojimo ar gyvybės atėmimo, bet ir dėl dalykinės reputacijos pabloginimo, dėl neteisėto atleidimo, dėl neteisėtos drausminės nuobaudos skyrimo ir kt. Šiais atvejais neturtinės žalos faktas nepreziumuojamas¹⁰⁹.

Kalbant apie neturtinės žalos dydį, reiktų pažymėti, jog teismas nustatydamas neturtinės žalos dydį turi vadovautis bendraisiais šios žalos nustatymo kriterijais, numatytais LR CK 6.250 straipsnio 2 dalyje. Teismas taip pat atsižvelgia į šios žalos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus. Kaip pažymi T. Bagdanskis, Lietuvos teismai ne kartą yra pažymėję neturtinės žalos taikymo esmę – kad vien tik atitinkamos neturtinės teisės pažeidimas *ex facto* nereiškia ir neturtinės žalos padarymo, t.y. neturtinei žalai atlyginti dėl neturtinių teisių pažeidimo yra būtinos visos atsakomybės sąlygos.¹¹⁰

Kaip jau buvo aukščiau minėta, neturtinės žalos atlyginimas gali būti priteistas tik tuomet, kai bus įrodytos visos atsakomybės sąlygos: neteisėta veika, žala, priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, kaltė, darbo teisinių santykių buvimas ir žalos padarymas, susijęs su darbo pareigų neatlikimu ar netinkamu atlikimu.

Kyla klausimas kaip pasiskirsto įrodinėjimo taisyklės tarp ginčo šalių, darbuotojui pateikus ieškinį dėl neturtinės žalos atlyginimo, ar šiuo atveju irgi galioja teismų suformuota taisyklė, jog įrodinėjimo pareiga tenka ne į teismą besikreipiančiam darbuotojui, o būtent darbdaviui, ar vis tik galioja rungimosi principas ir darbuotojas privalo įrodyti visas atsakomybės sąlygas reikalingas neturtinei žalai priteisti ?

Įdomu pažymėti, jog nors teisinėje literatūroje gana išsamiai išnagrinėti neturtinės žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, nustatymo, jos dydžio pagrindimo bei atlyginimo aspektai, tačiau įrodinėjimo naštos pasiskirstymo tarp ginčo šalių problematika praktiškai negvildenta.

Lietuvos Apeliacinis Teismas savo jurisprudencijoje yra pažymėjęs, jog „<...> pagal CK 6.248 straipsnio 1 dalies nuostata, skolininko kaltė yra preziumuojama, išskyrus įstatymo nustatytus atvejus. Sprendžiant darbdavio atsakomybės už žalą, susijusią su darbuotojo sveikatos sužalojimu, klausimą, tokios prezumpcijos netaikymo įstatymas nenumato.“¹¹¹

¹⁰⁹ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ RC Teisinės informacijos departamentas., 2010. P.253.

¹¹⁰ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ RC Teisinės informacijos departamentas., 2010. P.244-245.

¹¹¹ 2011-02-14 Lietuvos Apeliacinio Teismo nutartis civ. b. Nr. 2A-160/2011//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

LAT formuojamoje teismų praktikoje pabrėžiama, kad „<...> nustatyti neturtinės žalos atlyginimo dydį, t. y. parinkti teisingą, kuo labiau sušvelninančią negatyvius padarinius, ir kartu lygiateisę, nukentėjusiojo bei žalą padariusio asmens skirtingų interesų pusiausvyrą užtikrinančią, piniginę kompensaciją už nukentėjusio asmens patirtus neturtinio pobūdžio išgyvenimus bei praradimus, pagal įstatyme nustatytus ir teismo reikšmingais pripažintus kriterijus (CK 6.250 straipsnio 2 dalis, 6.251 straipsnio 2 dalis, 6.282 straipsnis), vadovaujantis sąžiningumo, protingumo ir teisingumo principais, nagrinėjamos bylos aplinkybių kontekste atsižvelgiant į šiuo klausimu jau suformuotą teismų praktiką, yra teismo funkcija. Nukentėjusiojo pareiga pagrįsti kuo daugiau ir kuo svarbesnių žalos atlyginimo dydžiui nustatyti reikšmingų kriterijų.

Taigi teisingo ir lygiateisio neturtinės žalos atlyginimo dydžio parinkimas apima teismo pareigą išsamiai įvertinti bylos faktines aplinkybes ir dėl konkretaus materialios kompensacijos už neturtinę žalą dydžio spręsti pagal reikšmingais pripažintų ir nukentėjusio asmens pagrįstų šios žalos įvertinimo pinigais kriterijų visumą. Kita vertus, ši pareiga sietina ne su būtinybe teismui kiekvienu konkrečiu atveju atsižvelgti į visus CK 6.250 straipsnio 2 dalyje išvardytus bei teismų praktikoje suformuluotus kriterijus, bet su galimybe, priklausomai nuo konkrečios bylos aplinkybių, nuspręsti dėl joje teisiškai reikšmingais pripažintinų kriterijų. Taigi dėl to, kurie iš CK 6.250 straipsnio 2 dalyje išvardytų bei teismų praktikoje suformuluotų ir taikomų neturtinės žalos atlyginimo dydžio nustatymo kriterijų yra reikšmingi, o kurie iš jų neturi teisinės reikšmės neturtinės žalos atlyginimo dydžiui konkrečioje byloje parinkti, sprendžia teismas, laikydamasis pirmiau nurodytų materialios kompensacijos už patirtą neturtinę žalą dydžio nustatymo principų.

Pažymėtina, kad konkrečiu atveju reikšmingais pripažintinų kriterijų visumą sudaro ne tik nukentėjusiojo išvardyti bei konkrečia pinigų suma įvertinti jo dvasiniai, emociniai išgyvenimai ir (ar) fiziniai kentėjimai, bet ir tiek su nukentėjusiojo, tiek su žalą padariusio asmens situacija susijusios faktinės aplinkybės, kurios leistų teismui spręsti, kokia apimtimi tokie subjektyvūs nukentėjusio asmens vertinimai turi objektyvų pagrindą.¹¹²

Neteisėto atleidimo atveju neturtinė žala atlyginama tais atvejais, kai atleidimo pagrindas ir darbuotojo atleidimo aplinkybės yra tokios, kurios pateisintų neturtinės žalos atlyginimą, nes kitomis darbuotojų teisių gynybos priemonėmis, kaip turtinės žalos atlyginimu (kompensacija), pripažinimu atleidimą iš darbo neteisėtu ar gražinimu į darbą darbuotojui padaryta skriauda nėra teisingai atlyginama (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų*

¹¹² 2009-12-01 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-544/2009//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 27 d. nutartis, priimta civilinėje byloje V. S. v. Lietuvos kariuomenė ir kt., bylos Nr. 3K-3-204/2007).¹¹³

Kaip pažymi T. Bagdanskis, neteisėto darbuotojo atleidimo atveju, reikia individualiai įvertinti ar neteisėtas atleidimas buvo atliktas žeminančia forma, ar informacija apie tai buvo viešai (ir kokio turinio) paskleista. Tačiau pats neteisėtas atleidimas dar nėra pagrindas reikalauti neturtinės žalos atlyginimo.¹¹⁴

LR CK 6.283 straipsnis reglamentuoja žalos atlyginimą tais atvejais, kai sužalojama fizinio asmens sveikata. LAT „<...> aiškindamas ir taikdamas CK 6.283 straipsnio nuostatas, reglamentuojančias žalos atlyginimą sveikatos sužalojimo atveju, kasacinis teismas yra nurodęs, kad už žalą atsakingi asmenys privalo nukentėjusiajam atlyginti visus šio patirtus nuostolius, o nuostoliai – tai nukentėjusiojo iš dalies netektas darbingumas. <...> Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikosi praktikos, kad darbuotojo sveikatos sužalojimo atvejais sprendžiant dėl turtinės žalos atlyginimo turi būti atsižvelgiama, be kita ko, į netekto darbingumo lygį. Pagal CK 6.283 straipsnio 2 dalį fiziniam asmeniui sveikatos sužalojimo atveju turi būti atlyginamos negautos pajamos, kurias jis būtų gavęs, jeigu jo sveikata nebūtų sužalota. Negautos pajamos apskaičiuojamos kaip pajamų, kurias nukentėjusysis realiai gavo arba realiai galėjo gauti iki ir po sveikatos sužalojimo, skirtumas. Negautų pajamų dydis, esant ginčui, turi būti įrodytas. Jo įrodinėjimo pareiga byloje tenka ieškovui (CPK 178 straipsnis)“.¹¹⁵

Pažymėtina, jog sprendžiamas darbo ginčus dėl žalos atlyginimo LAT yra pabrėžęs, jog darbo teisėje galioja nekaltumo prezumpcija. Kaltę turi įrodyti darbdavys.¹¹⁶ Tik išimtiniais atvejais preziumuojama darbuotojo kaltė (t.y. darbuotojas laikomas kaltu, kol neįrodo savo nekaltumo), pavyzdžiui kai yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis ir kai kuriais kitais atvejais, taikant darbuotojo visišką materialinę atsakomybę.

LAT konstatavo, kad nors atsakovai neigia kaltę dėl įmonei padarytos žalos, tačiau apygardos teismo teisėjų kolegija pagrįstai atmetė šių jų argumentą, nurodydama, kad atsakovai teismui nepateikė įrodymų, patvirtinančių savo nekaltumą, o tais atvejais, kai yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, darbuotojų kaltė yra preziumuojama“.¹¹⁷

¹¹³ 2009-06-08 Lietuvos Apeliacinio Teismo nutartis civ. b. Nr. 2A-160/2009//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

¹¹⁴ Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: VĮ RC Teisinės informacijos departamentas, 2010. P. 253.

¹¹⁵ 2009-04-14 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-174/2009//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

¹¹⁶ Kasacinis teismas taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad skirtingai nei deliktinėje atsakomybėje, nustatant darbuotojų materialinę atsakomybę, kaltės prezumpcija ribotosios materialinės atsakomybės atvejais negalioja. Be to, kaltės prezumpcija, galiojanti deliktinėje atsakomybėje, nepanaikina ieškovo pareigos įrodyti būtinąsias civilinės atsakomybės sąlygas: atsakovo padarytą neteisėtą veiką, žalą, konkretų jos dydį bei priežastinį neteisėtos veikos ir žalos ryšį (2001-11-28 nutartis civ. b. Nr. 3K-3-1203/2001).

¹¹⁷ 2001-01-31 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-126/2001//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-25.

Apibendrinant išdėstyta šioje baigiamojo darbo dalyje, galima daryti išvadą, jog pagal šiuo metu susiklosčiusią Lietuvos teismų praktiką, nagrinėjant ginčus dėl neturtinės žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo klausimą, tais atvejais kai neturtinės žalos padarymo faktas preziumuojamas, tai darbuotojas privalo pagrįsti kuo daugiau ir kuo svarbesnių žalos atlyginimo dydžiui nustatyti reikšmingų kriterijų. Tais atvejais, kai darbuotojas prašo atlyginti dėl sveikatos sužalojimo negautas pajamas, negautų pajamų dydžio įrodinėjimo našta tenka taip pat darbuotojui. Tais atvejais, kai neturtinės žalos padarymo faktas nėra preziumuojamas darbuotojas privalo įrodyti visas atsakovo (darbdavio) atsakomybės sąlygas.

Nors Lietuvos civilinėje teisėje galioja skolininko kaltės prezumpcija, tuo tarpu darbo teisėje – atvirkščiai - bendra taisyklė, jog darbuotojo kaltę turi įrodyti darbdavys ir tik kai kuriais atvejais preziumuojama darbuotojo kaltė.

2.4. Įrodinėjimo naštos perkėlimas diskriminavimo dėl lyties byloje

Diskriminacija darbe turi daugybę formų ir pasireiškia įvairiuose srityse. Tačiau bet kuri diskriminacijos forma turi vieną bendrą savybę – traktuoja asmenį skirtingai dėl tam tikrų to asmens charakteristikų ir pasireiškia lygybės bei tiesiogiai pažeidžia visuotinai įtvirtintą principą, garantuojantį laisvę pasirinkti darbą, neigia pagarbą žmogaus teisėms ir pagrindinėms laisvėms.¹¹⁸

Štai, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos pilietis I.Šimonis, dirbantis ES institucijose pateikė ieškinį dėl ES Komisijos neteisėtų veiksmų atsisakant jį perkelti dirbti iš vienos ES institucijos į kitą. Ieškovo nuomone, toks elgesys yra neteisėtas dėl diskriminacijos dėl pilietybės, nes ginčijamos perkėlimo sąlygos buvo taikomos tik naujųjų ES valstybių narių piliečiams.¹¹⁹

Atsižvelgiant į platų diskriminacijos formų ratą, šioje baigiamojo darbo dalyje bus nagrinėjami darbo ginčų, susijusių su diskriminavimu dėl lyties, teismo nagrinėjimo ypatumai, kadangi tokio pobūdžio ginčai yra bene labiausiai paplitę tarp darbo sutarties šalių ir būtent šioje srityje padaroma daugiausia pažeidimų.

Lygių galimybių svarba buvo pabrėžta Europos Komisijos vizijoje apie Europos socialinį modelį, kuris koncentruojasi ties demokratijos vertybėmis, individualiomis teisėmis, laisvomis kolektyvinėmis derybomis, rinkos ekonomika bei lygiomis galimybėmis.

Lyčių lygybė – tai kertinis darbo teisės principas bei vienas iš konstitucinių principų. Lygios galimybės yra tarsi griaučiai ant kurių statoma socialinė Europos Sąjungos politika. Darbuotojų lygiateisiškumas šiandien yra įtvirtintas pagrindiniuose ES dokumentuose.

¹¹⁸ Gumbrevičiūtė D. Lyčių lygybės principo taikymo problemos. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. P.128.

¹¹⁹ <http://www.etd.lt/index.php?-633716430> //www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-28.

Darbuotojų chartijoje tarp darbuotojų pagrindinių socialinių teisių, kurios turi būti užtikrinamos bendrojoje rinkoje, minimas ir vyrų bei moterų lygiateisiškumas (Chartijos 16 punktą). ES pagrindinių teisių chartijos III skyriuje „Lygybė“ esantis 21 straipsnis “Nediskriminavimas” draudžia diskriminavimą dėl lyties, rasės, odos spalvos, etninės ar socialinės kilmės, genetinių požymių, kalbos, religijos, tikėjimo, politinių ar kitokių įsitikinimų, priklausomybės nacionalinei mažumai, turto, gimimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos pagrindu. Iš lygybės principo kildinamas ir draudimas diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti jiems skirtingas sąlygas, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių.¹²⁰

Pagal reguliuojamus visuomeninius santykius ES teisės lyčių lygiateisiškumo normų visuma teisinėje literatūroje skirstoma į kelias grupes:

- ✓ apmokėjimo už darbą sritis;
- ✓ sudarant, vykdant ir nutraukiant darbo sutartį, įskaitant darbo sąlygas;
- ✓ taikant valstybines ir profesines socialinės apsaugos sistemas;
- ✓ sudarant vienodas sąlygas savarankiškai dirbantiems asmenims, plečiant verslą, suteikiant apsaugą dėl nėštumo ir motinystės, naudojantis profesinėmis socialinės apsaugos sistemomis;
- ✓ naudojantis prekėmis ir paslaugomis;
- ✓ keičiant įrodinėjimo naštos diskriminacijos bylose taisykles.

Europos Bendrijos ir Lietuvoje linkstama konsoliduoti aukščiau paminėtas skirtingas lygiateisiškumo sritis reglamentuojančias teisės normas. Štai 2006 m. liepos 5 d. Europos Sąjungos Parlamentas ir Taryba priėmė direktyvą 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo¹²¹ ir taip konsolidavo direktyvų 75/117/EEB, 76/207/EEB, 86/378/EEB, 97/8/EB nuostatas ir išdėstė jas nauja redakcija. Direktyvoje buvo įtvirtinta tiesioginė diskriminacijos sąvoka, pažymint, jog tai atvejai, kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui. Taip pat pabrėžta, jog šia direktyva Panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą.

Aukščiau minėtos direktyvos panaikintos nuo 2009 m. rugpjūčio 15 d., taigi nuo šios datos atskiri teisės aktai reglamentuos tik lygiateisiškumą valstybinio socialinio draudimo ir socialinės apsaugos bei civilinės teisės srityse. O Lietuvoje Bendrijos teisė perkeliančios teisės

¹²⁰ Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: VĮ RC, 2008. P. 89.

¹²¹ [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0023:LT:PDF;prisijungimo laikas: 2011-03-12.](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0023:LT:PDF;prisijungimo laikas: 2011-03-12)

normos koncentruojamos viename teisės akte – LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme (toliau baigiamajame darbe – MVLGI).

Pažymėtina, jog siekiant lygiateisiškumo, 2011 m. balandžio 12 d. LR Seimas priėmė LR DK pataisas, kurios reglamentuos, jog moters ketinimas anksčiau ar vėliau susilaukti vaikų negalės būti kliūtimi susirasti darbą. Naujoji LR DK nuostata numato, jog priimant į darbą darbuotojai negali būti diskriminuojami dėl jų ketinimo turėti vaikų¹²².

Diskriminacija dėl lyties pasižymi dideliu latentišku, ją įrodyti darbuotojui dažniausiai yra labai sunku dėl įrodymų stokos. Sudėtinga ne tik įrodyti diskriminuojamosios formos buvimą (aktyvų veikimą), tačiau ir faktus (neveikimą), kurie veikė diskriminuojamai. Tuo pagrindu Europos Taryba, 1997 m. gruodžio 15 d. priėmė direktyvą 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminavimo dėl lyties bylose. Šia direktyva buvo siekiama užtikrinti valstybių narių priemonių įgyvendinant lygiateisiškumo dėl lyties principo veiksmingumą ir suteikti galimybę asmenims, kurių teisės ar interesai nukentėjo dėl diskriminavimo dėl lyties, apginti savo teises teisme.

Direktyva buvo taikoma bet kokiam civiliniam ar administraciniam procesui, susijusiam su viešuoju ar privačiu sektoriumi, nagrinėjant bylas dėl diskriminavimo dėl lyties, tai yra taikant EB sutarties 141 straipsnį.

Pažymėtina, jog Europos Teisingumo Teismas (toliau baigiamajame darbe – ETT) taip pat aktyviai dalyvauja formuojant įrodinėjimo naštos pasiskirstymo praktiką diskriminavimo bylose. Štai *Jenkenso* byloje, ETT nurodė, kad ieškovas diskriminacijos byloje visiškai įvykdo įrodinėjimo pareigą, jeigu pateikia nepalankaus poveikio faktus. ETT nustatė, kad iš ieškovo neturi būti reikalaujama įrodyti atsakovo taikyto diskriminacinio veiksmo (neveikimo) motyvo bei pagrindo. Ieškovo pareiga apsiriboja tuo, kad privalo įrodyti atsakovo priimto sprendimo diskriminacinį poveikį jam.¹²³ *Danfoss* byloje ETT pateikė statistiką, kuria remdamasis nustatė faktą, kad papildomi mokesčiai (priedai prie darbo užmokesčio) iš esmės didino vyrų darbo užmokesčių palyginti su moterų darbo užmokesčiu.¹²⁴

1993 m. *Enderby v. Frenchay Health Authority* byloje ETT nustatė, kad ieškovo pateikiami įrodymai nebūtinai turi būti susiję su darbdavio priimto sprendimo tiesioginiu poveikiu darbuotojui. Įrodymai patvirtinantys pačia diskriminacinę situaciją, yra pakankami

¹²² <http://verslas.delfi.lt/business/darbdaviai-negales-diskriminuoti-moteru-del-ketinimo-turetu-atzalu.d?id=44310657>; prisijungimo laikas: 2011-04-12.

¹²³ Byla *Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* Case 96/80 (1981) ECR// http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61980J0096; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

¹²⁴ Byla *Handels –OG Kontorfuntionærernes Forbund I Danmark v. Dansk.* Case C-109/88 (1989) ECR 3199// http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=61988J0109&lg=en; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

ieškovui pagręsti diskriminavimo faktą, netgi jei darbdavys nėra tiesiogiai kaltas už faktus, sukėlusius jį. ETT nustatė, kad už diskriminacinę situaciją darbo aplinkoje yra atsakingas darbdavys, nes jis gali padėtį pakeisti. Šioje byloje ETT suformulavo principinę nuostatą diskriminavimo bylose – nurodė, kad jeigu pateiktos *prima facie* aplinkybės neperkeltų įrodinėjimo naštos darbdaviui, darbuotojai neturėtų galimybių priversti darbdavį efektyviai taikyti lygiateisiškumo principą praktikoje.¹²⁵

Direktyva 97/80/EB tiesiogiai reikalavo, kad valstybės narės savo nacionalinėje teisėje užtikrintų, jog diskriminavimo dėl lyties bylose ne ieškovas, kuriam paprastai pagal civilinio proceso taisykles tenka pareiga įrodyti savo reikalavimų pagrįstumą, turi įrodinėti diskriminavimo dėl lyties faktą, o atsakovas turi įrodyti, kad jis nepažeidė diskriminavimo draudimo, jei ieškovas nurodo teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą apie diskriminavimo buvimą.

Pažymėtina, jog direktyvos 97/80/EB nuostatos nebuvo ir nėra perkeltos į nacionalinę teisę.

Atkreiptinas dėmesys, jog šiuo metu Lietuvoje galiojančiuose teisės aktuose (nei LR CPK, nei LR DK, nei kituose) nėra reglamentuota (numatyta) išimtinių (kitokių) įrodinėjimo naštos pasiskirstymo taisyklių (įrodymų naštos perkėlimo darbdaviui), taikytinų teismuose nagrinėjant diskriminavimo dėl lyties bylas, nei numatytosios LR CPK bendrosios įrodinėjimo naštos pasiskirstymo taisyklės.¹²⁶

Užpildant šią spragą, Lietuvos teismų praktikoje yra susiformavusios tam tikros įrodinėjimo naštos perkėlimo vienai ar kitai darbo sutarties šaliai taisyklės nagrinėjant diskriminavimo dėl lyties bylas ir jų nuosekliai laikomasi.

Kaip matyti iš atliktos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos analizės, lygiateisiškumo pažeidimo bylos nėra dažnos. Šių bylų kategorijoje dažniausiai stebimi nėščią ir neseniai pagimdžiusių moterų lygių galimybių pažeidimai, kada moterys, būdamos nėščios atleidžiamos iš darbo, pasibaigus sutarties terminui, arba atsisakoma jas priimti į darbą dėl nėštumo, nesuteikiamos vaiko priežiūros ir kt. Savo jurisprudencijoje LAT pažymėjo šeimos ir motinos teisėtų interesų ir teisių gynimo svarbą „<...> *DK 180 straipsnis nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. DK 180 straipsnio 1 dalies nuostata, jog atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, reiškia, kad darbuotojui suteikta teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas*

¹²⁵ Byla *Enderby v. Frenchay Health Authority*. Case C-127/92 (1993) ECR I-5535// <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61992J0127:EN:HTML>; prisijungimo laikas: 2011-03-12.

¹²⁶ Gumbrevičiūtė Diana. Lyčių lygybės principo taikymo problemos. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. P.137.

*vaikui prižiūrėti, pasirinkimą. Pažymėtina, kad atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai apmokamos ne iš darbdavio, bet iš socialinio draudimo fondo lėšų, tokiu būdu įgyvendinant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje įtvirtintą visokeriopos paramos šeimai principą.*¹²⁷

Tačiau kaip teigia T.Davulis šios taisyklės diskriminavimo dėl lyties bylose vienodai taikomos tik vienu atveju – darbuotojui ginčijant atleidimo iš darbo teisėtumą.¹²⁸ Darbuotojui nurodžius, pvz., kad jis iš darbo yra atleistas dėl jo lyties, teismas *de facto* pareikalaus, kad darbdavys įrodytų, jog diskriminavimo dėl lyties nebuvo. Bet nėra jokios garantijos, kad teismai šių taisyklių laikytųsi ir nagrinėdami bylas dėl visų kitų draudžiamos diskriminavimo dėl lyties atvejų (darbo užmokesčio, darbo sutarties sudarymo, vykdymo, juo labiau neturtinės žalos atlyginimo, atostogų suteikimo ir pan.).

Siekiant užtikrinti efektyvią darbuotojų teisių ir teisėtų interesų gynybą diskriminavimo dėl lyties bylose, autorės nuomone, kuo greičiau reiktų nacionalinėje teisėje įtvirtinti šiuo metu galiojančios direktyvos 2006/54/EB, pakeitusios direktyvą 97/80/EB, nuostatas.

T.Davulis siūlo nacionalinėje teisėje įtvirtinti įrodinėjimo naštos atgręžimo taisyklę diskriminavimo dėl lyties bylose. Tokia taisyklė gali būti formuluojama taip: „*asmeniui (darbuotojui) pareiškus, kad jo atžvilgiu tiesiogiai arba netiesiogiai buvo taikytos diskriminuojamosios priemonės, ir nurodžius faktus ar aplinkybes, kurios leistų daryti prielaidą apie diskriminavimo buvimą, įrodyti, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties nebuvo, privalo atsakovas (darbdavys)*“.¹²⁹

Kaip teigia D.Gumbrevičiūtė Kuzminskienė, ieškovo pareiga yra pateikti pakankamus faktus, kurie leistų preziumuoti, kad diskriminacija buvo. Ieškovo pateikiami faktai, pagrindžiantys skirtingų sąlygų sudarymą, kurį ieškovas patyrė tiesiogiai, arba kuris turėjo įtakos ieškovui netiesiogiai, sukeldamas nepageidaujamą poveikį atitinkamu pagrindu laikomos *prima facie* aplinkybėmis.¹³⁰ Kaip jau buvo minėta, įrodinėjimas yra tęstinis procesas, vykstantis nuosekliais etapais: faktų ir įrodymų nurodymas, įrodymų rinkimas, pateikimas, tyrimas, vertinimas. *Prima facie* reiškia, kad iš pirmo žvilgsnio dalykas tampa įrodytas remiantis pateiktais faktais arba pakankamas aplinkybes konkrečiam faktui įrodyti. *Prima facie* aplinkybės - tai modelis faktų, kurie sukuria akivaizdžios diskriminacijos prezumpciją. Šios aplinkybės teismo gali būti pripažintos pakankamomis ir nepakankamomis diskriminavimo faktui nustatyti. Jos gali būti nuginčytos, priešingai šaliai pateikus įrodymus, paneigiančius šias

¹²⁷ 2005-09-26 LAT nutartis civ.b.Nr. 3K-3-423/2005//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.

¹²⁸ Davulis T. Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius:TIC, 2004.P.279.

¹²⁹ Davulis T. Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius:TIC, 2004.P.280.

¹³⁰ Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė D. Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe bylose.//Jurisprudencija. –Vilnius. 2008. Nr.8 (110). P. 78.

aplinkybes arba pateikus pozityvią gynybą (ne tik atmetant kaltinimą, bet ir pateikiant naujų, sau palankių įrodymų).

Pažymėtina, kad teismas vertindamas *prima facie* aplinkybes neturi reikalauti, kad ieškovo pateikiami faktai neginčijamai įrodytų diskriminacijos faktą. Priešingai, teismai į šias *prima facie* aplinkybes turi žiūrėti kaip į pirmines, iš kurių galima išvesti antrinius faktus. Kad įrodymų pareiga būtų sugrąžinta ieškovui, darbdavys privalo vadovaudamasis įrodymų balanso principu įrodyti, kad elgesys nebuvo diskriminuojantis.

Kaip pažymi D.Gumbrevičiūtė Kuzminskienė, svarbiausias įrodymų naštos perkėlimo mechanizmo klausimas yra apibrėžti, kiek ir kokių aplinkybių (faktų) turi pateikti ieškovas, kad įrodymų našta pereitų atsakovui. Įdomu pažymėti, jog daugelyje valstybių teismų praktikoje taikomas statistikos metodas, klausimynas, situacijos testavimo metodas, kurie pagrįstai pripažįstami oficialiais įrodymais, ir juos pateikus įrodymų našta vienareikšmiškai perkeliama atsakovui.¹³¹

Iškyla pagrįstas klausimas, o kuriame gi teisės akte įtvirtinti direktyvos 2006/54/EB, pakeitusio direktyvą 97/80/EB, nuostatas? Galimi trys variantai: LR CPK, LR DK, ir LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (toliau baigiamajame darbe – MVLGI). T.Davulio nuomone, tinkamiausias aktas įrodinėjimo pareigos perkėlimo atsakovui taisyklei įtvirtinti yra ne LR CPK, LR DK, o LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Šio teisininko nuomone, perkeliant Bendrijos teisės nuostatas, susijusias su įrodinėjimo naštos atgręžimo taisykle nagrinėjant diskriminavimo dėl lyties bylas, į nacionalinę teisę, siūlytina MVLGI II skyrių papildyti nauju straipsniu „Įrodinėjimo naštos paskirstymas diskriminavimo byloje“. Šiame straipsnyje reikėtų numatyti teisinę nuostatą, kad ieškovui (darbuotojui, valstybės tarnautojui) nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti pagrįstą prielaidą apie diskriminavimo dėl lyties faktą, atsakovas privalo įrodyti, kad ieškovo atžvilgiu diskriminavimo dėl lyties draudimas nebuvo pažeistas¹³². Tačiau autorės nuomone, toks pasiūlymas nėra tinkamas, kadangi įrodinėjimo procesą, eiga bei taisykles išimtinai reglamentuoja CPK, todėl autorės nuomone tikslingiausia įrodinėjimo naštos atgręžimo taisyklę diskriminavimo dėl lyties byloje reiktų tiesiogiai įtvirtinti LR CPK, arba LR CPK papildyti blanketine norma, kuri nukreiptų į specialų norminį teisės aktą, pvz. MVLGI, kuriame ir būtų numatyta specialioji norma, įtvirtinanti įrodinėjimo naštos atgręžimo taisyklę.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta šioje baigiamojo darbo dalyje, akcentuotinos dvi aplinkybės:

¹³¹ Gumbrevičiūtė – Kuzminskienė D. Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe byloje//Jurisprudencija. Vilnius. 2008. Nr.8(110). P. 79.

¹³² Davulis T. Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC, 2004. P. 281.

✓ pirmiausia, šios normos taikymas negali apsiriboti tik teismo procesu (bendrosios kompetencijos teismuose nagrinėjamos civilinės bylos ar administraciniuose teismuose nagrinėjamos bylos), tačiau turi apimti ir neteisminį ginčų nagrinėjimą, būtent – darbo ginčus, nagrinėjamus darbo ginčų komisijose;

✓ kita vertus, įrodinėjimo naštos perkėlimo atsakovui taisyklė neturėtų būti formuluojama labai abstrakčiai, pvz. visose MVLGI reguliuojamose srityse, t.y. su darbo ir socialine apsauga visiškai nesusijusiems santykiams įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklė neturėtų būti taikoma, nes to nereikalauja ES teisė.

IŠVADOS

1. Lyginant civilinio proceso teisės literatūroje bei LAT Senato formuluojamas įrodinėjimo pareigos sampratas, galima teigti, kad LAT Senato pateikiama įrodinėjimo pareigos samprata yra žymiai susiaurinta. LAT Senatas įrodinėjimo pareigos įvykdymą apriboja teisiškai reikšmingų faktų ir juos patvirtinančių įrodymų nurodymu, šių įrodymų rinkimu ir pateikimu teismui. Vertinant įrodymus svarbu nustatyti įrodymų sąsajumą, tikrumą, leistinumą bei pakankamumą.

2. Bendrosios įrodinėjimo pareigos paskirstymo taisyklės „įrodinėja tas, kas teigia“ išimtimis, siekiama palengvinti įrodinėjimo pareigos vykdymą darbo ginčo šalims. Tik tinkamai bylinėjimosi procese paskirsčius įrodinėjimo pareigą, bus tinkamai apgintos darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo sutarties šalies teisės ir teisėti interesai.

3. Rungimosi principo turinys nėra vienodas visose civilinėse bylose. Rungimosi principas ribojimas nagrinėjant bylas, susijusias su viešojo intereso apsauga, tame tarpe nagrinėjant darbo ginčų bylas. Lietuvos teismų praktikoje pripažinta, kad darbo ginčų bylose daugeliu atvejų įrodinėjimo pareiga tenka ne į teismą besikreipiančiam darbuotojui, o būtent darbdaviui, taip užtikrinant viešojo intereso apsaugą. Priešingu atveju, perkeliant darbdavio kaltės įrodinėjimo pareigą darbuotojui, būtų pažeidžiamas šalių procesinio lygiateisiškumo principas, nes darbuotojas nežino visų darbdavio veiklos aspektų, neturi pakankamai galimybių surinkti įrodymus ir pan.

4. Lietuvos teismų praktikoje nagrinėjant darbo ginčų bylas suformuotos įrodinėjimo naštos paskirstymo taisyklės šiuo metu nėra įtvirtintos galiojančiuose norminiuose teisės aktuose.

5. Darbo teisėje prezumpcijų nustatymo tikslas – palengvinti tiesos nustatymą darbo ginčiuose, t.y. nors Lietuvos civilinėje teisėje preziumuojama skolininko kaltės prezumpcija, tuo tarpu darbo teisėje – atvirkščiai - darbuotojo kaltę turi įrodyti darbdavys ir tik kai kuriais išimtiniais atvejais preziumuojama darbuotojo kaltė (su darbuotoju yra sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis).

6. Jeigu nagrinėjant bylą teisme dėl diskriminacijos darbe, darbuotojo (ieškovo) pateiktos *prima facie* aplinkybės neperkeltų įrodinėjimo naštos darbdaviui, darbuotojai neturėtų galimybių priversti darbdavį efektyviai taikyti lygiateisiškumo principą praktikoje.

7. Laikomasi principo, kad pagrindinė įrodinėjimo našta tenka darbdaviui. Tačiau numatomos išimtis ir taisyklės, kokiais atvejais įrodinėjimo pareiga perkeliama darbuotojui. Pavyzdžiui, pareiga įrodyti atleidimo iš darbo pagrindo teisėtumą tenka darbdaviui, tuo tarpu

darbuotojui teigiant, kad jis į darbą neatvyko dėl svarbių priežasčių, pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbumą tenka darbuotojui.

8. Nagrinėjant ginčus dėl neturtinės žalos, kylančios iš darbo teisinių santykių, atlyginimo, darbuotojas privalo įrodyti, kad patirta neturtinė žala dėl neteisėtų darbdavio veiksmų ar neveikimo, taip pat įrodyti kuo daugiau ir kuo svarbesnių žalos atlyginimo dydžiui nustatyti reikšmingų kriterijų. Tais atvejais, kai darbuotojas prašo atlyginti dėl sveikatos sužalojimo negautas pajamas, negautų pajamų dydžio įrodinėjimo našta tenka taip pat darbuotojui.

9. Lietuvos įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į formuojamą teismų praktiką, turėtų įstatymiškai įtvirtinti aiškų įrodinėjimo pareigos paskirstymą bei įrodinėjimo taisykles darbo ginčo šalims.

PASIŪLYMAI

1. CPK XIII skyriuje įtvirtinti įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklės, kurios pripažįstamos teismų praktikoje:

- darbuotojo atleidimo iš darbo ir drausminių nuobaudų skyrimo atveju darbdavys privalo įrodyti atleidimo iš darbo ir drausminės nuobaudos paskyrimo pagrįstumą ir teisėtumą;

2. CPK XX skyriuje įtvirtinti įrodinėjimo naštos atgėžimo taisyklę diskriminavimo bylose. Ši taisyklė gali būti formuluojama taip: *„asmeniui (darbuotojui) pareiškus, kad jo atžvilgiu tiesiogiai arba netiesiogiai buvo taikytos diskriminuojamosios priemonės, ir nurodžius faktus ar aplinkybes, kurios leistų daryti prielaidą apie diskriminavimo buvimą, įrodyti, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl įstatymuose įvirtintų pagrindų nebuvo, privalo atsakovas (darbdavys)“*.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminė literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992. Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. LR Darbo kodekso patvirtinimo, išgaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262
5. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
6. Lietuvos Respublikos Bankroto įstatymas// Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010
7. Lietuvos Respublikos Teismų įstatymas//Valstybės žinios, 1994, Nr.46-851.
8. Lietuvos Respublikos Draudimo įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 94-4246.
9. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas//Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100.
10. 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> ; prisijungimo laikas: 2011-04-03.

Specialioji literatūra

11. Bagdanskis T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. Vilnius, 2005, Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai. Teisė (01S).
12. Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius:VĮ RC Teisinės informacijos departamentas., 2010.
13. Bagdanskis T., Dambrauskienė G., R.Guobaitė ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
14. Bužinskas G., Dambrauskienė G., Davulis T. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis, individualūs darbo santykiai. Vilnius, 2004.
15. Davidavičius H. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva//Juristas. 2005, Nr. 2.
16. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
17. Driukas A., Valančius V. Civilinis procesas: teorija ir praktika. II Tomas. Vilnius:TIC, 2006.
18. Gumbrevičiūtė D. Lyčių lygybės principo taikymo problemos. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga.
19. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė D. Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe byloje//Jurisprudencija. 2008, Nr. 8(110).

20. Kosaitė-Čypienė E. Įrodinėjimo proceso teisinis reglamentavimas romėnų teisėje ir jo įtaka Lietuvos ir Švedijos civiliniam procesui//Jurisprudencija. 2008, Nr. 10(112).
21. Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius: Justitia, 2003. T. 1.
22. Laužikas E., Mikelėnas V., Nekrošius V. Civilinio proceso teisė. Vilnius: Justitia, 2005. T. 2.
23. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. T. 2.
24. Nekrošius V. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimo „Dėl Civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“ teorinė ir praktinė analizė//Justitia. 2005, Nr. 3(57).
25. Nekrošius I.; Bužinskas G.; Čiočys P. A. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
26. Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. –Vilnius: VĮ RC, 2008.
27. Tiažkijus V. Darbo teisė teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
28. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė, Vilnius: Justitia, 1999.
29. Terebeiza Ž. Įrodinėjimo našta ar pareiga//Socialinių mokslų studijos. 2010, Nr. 2(6).
30. Решетникова И.Д. Граждански процесс право Анлии и США. Екатеринбург: изд. УРГЮА, 1997.
31. Треушников М.К. Судебниу доказательства. Москва: Городец, 2005.

Teismų praktika

32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ //www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
33. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr.45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ //www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.

35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. gruodžio 30 d. nutarimas Nr.51 „Dėl civilinio proceso kodekso normų, reglamentuojančių įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
36. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
37. 2005-03-02 LAT nutartis civ.b.Nr.3K-3-147/2005//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
38. 2004-10-04 LAT nutartis civ.b.Nr.3K-3-513/2004//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
39. .b.Nr.3K-3-1298/2002//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
40. 2005-10-12 LAT nutartis civ.b. Nr. 3K-3-477/2005//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
41. 2004-03-10 LAT nutartis civ.b. Nr. 3K-3-127/2004//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
42. 2006-09-20 LAT nutartis civ.b. Nr. 3K-3-499/2006//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
43. 2006-01-25 LAT nutartis civ. b. Nr. 3K-3-59/2006//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
44. 2010-03-23 LAT nutartis civ.b.Nr.3K-3-117/2010//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
45. 2011-03-14 LAT nutartis civ.b.Nr.3K-3-103/2011//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
46. 2010-05-04 Lietuvos Apeliacinio Teismo nutartis civ.b.Nr.2A-339/2010//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
47. 2011-02-14 Lietuvos Apeliacinio Teismo nutartis civ.b.Nr.2A-160/2011//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
48. 2009-04-06 Vilniaus apygardos teismo nutartis civ.b.Nr.2A-377-115/2009//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
49. 2011-01-06 Vilniaus apygardos teismo nutartis civ.b.Nr.2A-1164-302/2010//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
50. 2011-03-14 Vilniaus apygardos teismo nutartis civ.b.Nr.2A-623-345/2011//www.litlex.lt/praktika; prisijungimo laikas: 2011-03-15.
51. Byla *Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* Case 96/80 (1981) ECR.

52. Byla *Handels –OG Kontorfuntionærernes Forbund I Danmark v. Dansk*. Case C-109/88 (1989) ECR 3199.
53. Byla *Enderby v. Frenchay Health Authority*. Case C-127/92 (1993) ECR I-5535.

Interneto šaltiniai

54. Recommendation concerning Termination of the Employer, 1982//
<http://www.ilo.org/ilolex/english/reccdisp1.htm>.
55. Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer//
<http://www.ilo.org/ilolex/english/reccdisp1.htm> .
56. www.lrs.lt.
57. www.socmin.lt.
58. www.lrv.lt.
59. www.litlex.lt/praktika.

ANOTACIJA

Darbas parašytas aktualia tema - Įrodymų naštos pasiskirstymas atleidimo iš darbo ir kitose darbo bylose. Baigiamajame darbe išnagrinėti įrodinėjimo naštos pasiskirstymo ypatumai teismuose nagrinėjant ginčus dėl atleidimo iš darbo ir kitus darbo ginčus. Išnagrinėti įrodinėjimo naštos pasiskirstymą reglamentuojantys teisės aktai, taip pat šių teisės aktų nuostatų taikymo teismų praktikoje ypatumai, atskleistos teismų formuojamos praktikos tendencijos šioje srityje.

Raktiniai žodžiai:

Darbo ginčai, įrodymai, įrodinėjimas, įrodinėjimo našta, įrodinėjimo naštos pasiskirstymas, įrodinėjimo naštos perkėlimas, įrodinėjimo naštos perkėlimo mechanizmas, teisinė prezumpcija.

ANOTATION

The paper deals with very relevant and important topic - The concept of distribution the burden of proof in the cases of fire and in other labour cases. In the paper the peculiarities of distribution the burden of proof in the fire and other labour cases are analysed. The legislation in the analysed field is also discussed in detail, as well as the peculiarities of the application of the mentioned legislation in the court practice and the main tendencies in this field.

Key Words:

Labour disputes, proves, substantation, burden of proof, distribution the burden of proof, shifting the burden of proof, the mechanism of shifting burden of proof, legal presumption.

SANTRAUKA

Magistro baigiamojo darbo tema yra aktuali tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektais. Tinkamas įrodinėjimo naštos pasiskirstymo teisinis reglamentavimas ir jo praktinis įgyvendinimas nagrinėjant darbo ginčus teismuose padeda efektyviau užtikrinti tiek darbuotojo teises, tiek darbdavio teisėtus interesus.

Tyrimo objektas. Darbo santykių šalių įrodinėjimo naštos paskirstymas atleidimo iš darbo bylose ir kitose darbo ginčų bylose.

Darbo tikslas. Pagrindinis šio darbo tikslas – atskleisti įrodymų naštos pasiskirstymo sampratą, teisinį reglamentavimą bei įrodymų naštos paskirstymo ypatumus ir problemas atleidimo iš darbo ir kitose darbo ginčų bylose, atsižvelgiant į Europos Teisingumo Teismo bei nacionalinių teismų praktiką.

Uždaviniai. Siekiant aukščiau minėto pagrindinio darbo tikslo keliami šie uždaviniai: teoriškai išnagrinėti įrodymų, įrodinėjimo ir įrodymų naštos pasiskirstymo sampratas, išnagrinėti įrodymų naštos pasiskirstymo teisinį reglamentavimą, išnagrinėti Europos Teisingumo Teismo ir nacionalinių teismų praktiką paskirstant įrodymų našta atleidimo iš darbo bylose ir kitose darbo ginčų bylose.

Hipotezė. Darbdaviui kaip stipresniajai darbo sutarties šaliai daugeliu atveju tenka įrodymų našta tiek atleidimo iš darbo bylose, tiek ir kitose darbo bylose, taip užtikrinant viešojo intereso apgynimą.

Baigiamajame darbe naudojami loginis analitinis, sisteminės analizės, lyginamasis, lingvistinis metodai.

Pagrindinės darbo išvados būtų šios: darbo ginčų nagrinėjimas, pasižymi tuo, kad šiame procese teismo vaidmuo yra aktyvus; nagrinėjant darbo ginčus, bendroji įrodinėjimo naštos taisyklė „įrodinėja tas kas teigia“ taikoma specifiškai, t.y. darbo ginčų bylose darbdaviui kaip stipresniajai darbo sutarties šaliai daugeliu atveju tenka įrodinėjimo našta tiek atleidimo iš darbo bylose, tiek ir kitose darbo bylose, taip užtikrinant viešojo intereso apgynimą, nes darbuotojas ne visada žino darbdavio veiklos ypatumus; svarbiausia tai, jog ši Lietuvos teismų praktikoje suformuota įrodinėjimo naštos pasiskirstymo specifika nagrinėjant darbo ginčų bylas šiuo metu nėra įtvirtinta galiojančiuose teisės aktuose.

Darbą sudaro įvadas, dvi dalys, išvados. Darbo pabaigoje pateikiamas literatūros sąrašas bei priedai.

THE CONCEPT OF DISTRIBUTION THE BURDEN OF PROOF IN THE CASES OF DISCHARGE AND IN OTHER LABOUR CASES

JURGITA KAZAKEVIČIENĖ

SUMMARY

The chosen topic, is actual both – theoretical and practical aspects. The suitable legal regulation of distribution the burden of proof and it's practical implementation in exercising the cases in court helps effectively to secure legal interests of the employer and employee.

The object of investigation. The distribution the burden of proof between parties of labour relations in the discharge and other labour cases.

The aim of this work. The main aim of the work is to reveal the conception of distribution the burden of proof, legal regulation and peculiarities of distribution the burden of proof in the discharge and other labour cases, regarding the practice of the national courts and the European Court of Justice.

Challenges. To the above basic objective of this work the following tasks:

- In theory, to examine the conceptions of the evidences, substantiation, distribution the burden of proof, to analyze the legal regulation of the distribution the burden of proof in Lithuania and other countries, to analyze the practice of the national courts and the European Court of Justice in distributing the burden of proof in the discharge and other labour cases.

Hypothesis. The employer as the stronger side of the labour relations has the obligation of the burden of proof in the discharge and other labour cases, in order to secure the defence of the public interest.

The methods used in the paper are: logical analytical method, system analysis method, a comparative method, historical and linguistic methods.

Main conclusions are: the main feature of the analysis of the labour disputes is that in this process the role of court is active; exercising the labour disputes common rule of burden of proof „arguing somebody who states“ is applicable specifically - the employer as the stronger side of the labour relations has the obligation of the burden of proof in the discharge and other labour cases, in order to secure the defence of the public interest, because the employee is not always aware about the peculiarities of the employer's work; most important that this rule about the distribution the burden of proof determined in the Lithuania's court's practice is not embedded in the legislation in force.

The work consists of introduction, the two parts and findings. At the end of the work a list of references and accessories is presented.

1 pav. Įrodinėjimo struktūra

