

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
TEISĖS FAKULTETO  
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

ŠARŪNAS ORLAVIČIUS  
(DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖ)

PROPORCINGUMO PRINCIPO TAIKYMAS DARBO BYLOSE  
Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –  
Prof. dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė

Vilnius, 2016

## TURINYS

ĮVADAS .....	3
1. PROPORCINGUMO PRINCIPŲ SAMPRATA IR REIKŠMĖ .....	8
2. PROPORCINGUMO PRINCIPŲ TAIKYMAS DARBO BYLOSE.....	16
2.1 Proporcingumo principo taikymas bylose dėl vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką .....	17
2.2 Proporcingumo principo taikymas bylose dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką .....	27
2.3 Proporcingumo principo taikymas darbo drausmės bylose.....	35
2.4 Proporcingumo principo taikymas darbuotojo materialinės atsakomybės bylose.....	46
2.5 Proporcingumo principo taikymas diskriminacijos bylose .....	49
2.6 Proporcingumo principo taikymas bylose dėl nekonkuravimo susitarimų .....	56
TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS.....	63
IŠVADOS .....	69
PASIŪLYMAI .....	71
LITERATŪRA .....	72
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS .....	80
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA .....	81
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA.....	83
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....	85

## IVADAS

Vienas iš pagrindinių teisinės valstybės principo elementų yra proporcingumo principas. Proporcingumo principo užuomazgos atsirado Vokietijos Federacinėje Respublikoje dar XIX amžiuje. Vokietijoje proporcingumo principas pirmą kartą buvo pritaikytas siekiant apriboti teisėsaugos pareigūnų galią, o šį principą itin išplėtojo Vokietijos Konstitucinis Teismas. Vėliau šio principo taikymą perėmė kitos Europos šalys – administracinėje ir ypač konstitucinėje teisėse.

Proporcingumo principas pripažįstamas ne tik Lietuvos ir Europos Sąjungos (toliau – ES) teisinėse sistemose, tai yra ir tarptautinės teisės principas. Šis principas yra įgijęs didelę reikšmę ne tik viešosios, bet ir privatinės teisės reguliuojamose srityse. Šio principo taikymas neatsiejamas nuo baudžiamųjų bylų, kuriose proporcingumo principas padeda teismams vykdyti teisingumą ir skirti proporcingas padarytam nusikaltimui bausmes, t. y. siekiama, jog bausmė atitiktų nusikaltimo pobūdį ir nebūtų pernelyg griežta ar pernelyg švelni. Proporcingumo principas suponuoja teisėtus lūkesčius, kad įstatymų leidėjas, teismai ar kitos institucijos savo galias naudoja proporcingai, stengdamiesi išvengti perteklinės intervencijos ribojant žmonių teises ir laisves, todėl šis principas yra ne tik vienas iš pamatinių teisės principų, bet ir teismų naudojamas teisingumo įrankis.

Šio principo taikymo ypatybės nėra eksplicitiškai reglamentuotos nei nacionaliniuose, nei ES, nei tarptautiniuose teisės aktuose. Atkreiptinas dėmesys, jog nei Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau – LR Konstitucija), nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – LR darbo kodeksas) proporcingumo principas *expressis verbis* nėra reglamentuotas. Būtent dėl šios priežasties proporcingumo principo atskleidimas, įgyvendinimas, o atskirais atvejais ir aiškinimas paliekamas teismų diskrecijai. Kyla klausimas, ar proporcingumo principo taikymo kriterijai ir taisyklės apskritai galėtų būti tiesiogiai apibrėžti teisės aktuose, *a priori* apsprendžiant kiekvienos bylos aplinkybes, kurios savo turiniu yra skirtingos. Kol tai nėra reglamentuota, teismai, vadovaudamiesi savo vidiniu įsitikinimu, sukaupta teisine patirtimi ir kitais subjektyviais elementais, kiekvieną atvejį nagrinėja ir sprendžia individualiai, įvertindami kiekvienos bylos aplinkybių visetą. Ne veltui LR Konstitucijoje<sup>1</sup> ir Lietuvos Respublikos teismų įstatyme<sup>2</sup> įtvirtinta kelių instancijų teismų sistema, nes teismai, kaip rodo praktika, yra linkę bylų aplinkybes vertinti

---

<sup>1</sup> „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, 109 straipsnis, skelbta: Lietuvos Aidas, 1992, Nr. 220 (1992-11-10); Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30). <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>

<sup>2</sup> „Lietuvos Respublikos teismų įstatymas“ 1994 m. gegužės 31 d. Nr. I-480. Žin. 1994, Nr. 46-851, i. k. 0941010ISTA000I-480. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.522B3E415B52/KQtSfWLFYI>

skirtingai, o tai, žinoma, paveikia ir patį sprendimą, ir teismų praktikos daromą įtaką analogiškomis ar panašioms byloms.

**Šio darbo tikslas** – įvertinti proporcingumo principo taikymo pagrindumą teismų nagrinėjamosiose darbo bylose.

Siekiant užsibrėžto tikslo, **keliami šie uždaviniai:**

1. Atskleisti proporcingumo principo reikšmę ir sampratą.
2. Išanalizuoti teismų praktiką ir identifikuoti proporcingumo principo taikymo ypatybes bei teismų priimtų sprendimų pagrindumą vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką ir už priverstinės pravaikštos laiką bylose.
3. Išanalizuoti teismų praktiką ir identifikuoti proporcingumo principo taikymo ypatybes bei teismų priimtų sprendimų pagrindumą darbo drausmės ir materialinės atsakomybės bylose.
4. Išanalizuoti teismų praktiką ir identifikuoti proporcingumo principo taikymo ypatybes bei teismų priimtų sprendimų pagrindumą diskriminacijos bei nekonkuravimo susitarimų bylose.
5. Atskleisti proporcingumo principo taikymo spragas ir pateikti tyrimu pagrįstus siūlymus įstatymų leidžiamajai ir teisminei valdžioms.

**Ištyrimo lygis.** Lietuvos autorių darbų, kurie sietini su darbo teise ir joje taikomu proporcingumo principu, autorius neatrado, tačiau rasta darbų, kuriuose analizuojamas proporcingumo principas ir jo taikymas kitose teisės srityse, pvz., Erikos Leonaitės disertacijoje analizuojamas proporcingumo principas Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencijoje, Johano Baltrimo ir Mindaugo Lankausko studijoje analizuojamas argumentavimas remiantis principais, *inter alia*, proporcingumo, Artūro Panomariovo ir Egidijaus Losio moksliniame darbe analizuojamas proporcingumo principo taikymas baudžiamojoje teisėje, Aušros Kargaudienės moksliniame darbe „Proporcingumo principas administracinėje teisėje (taikymo praktika Lietuvos teismuose)“ ir kt. Svarbu paminėti ir užsienio autorių darbus, kurie, pastebėtina, proporcingumo principo taikymą analizavo darbo teisės kontekste, tačiau ir tokių darbų viso labo yra vos keli, t. y. Pnina Alon-Shenker ir Guy Davidov mokslinis darbas „*Applying the principle of proportionality in employment and labour law contexts*“, kuriame analizuojami proporcingumo principo ypatumai Kanados darbo teisėje, Guy Davidov mokslinis darbas „*The principle of proportionality in labour law and its impact to precarious workers*“, kuriame proporcingumas nagrinėjamas Izraelio valstybės kontekste, Bernd Waas darbas „*Principle of proportionality in German labour law*“, kur pats pavadinimas nusako, apie kurios šalies proporcingumo principo taikymo ypatumus autorius kalbės, ir Piera Loi mokslinis darbas „*The reasonableness and proportionality principle in labour law*“,

šiam darbe autorius analizavo proporcingumo principo taikymą Italijos Respublikos darbo teisėje. Kaip matyti, pateiktų autorių darbuose proporcingumo principo analizės apsiriboja tam tikros šalies ar teisės šakos rėmuose. Šiame darbe bus analizuojamas proporcingumo principas neapsiribojant nacionalinių teismų jurisprudencija, autorius aptars ir kai kurias Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) bylas, kuriose teismas taikė proporcingumo principą, todėl šio darbo **originalumas** pasireiškia tuo, kad pirmą kartą atlikta tokio pobūdžio susisteminta bylų analizė, išskiriant proporcingumo principo taikymą darbo bylose.

**Temos naujumas, aktualumas ir problematika.** Nors proporcingumo principo analizės nėra retas reiškinys Lietuvos kontekste, tačiau, autoriaus žiniomis, šis darbas yra pirmasis tokio pobūdžio darbas Lietuvos mastu, kuriame keliamos ir analizuojamos proporcingumo principo taikymo problemos darbo bylose. Kaip minėta, užsienio autorių darbuose galima aptikti proporcingumo principo taikymo analizių konkrečių valstybių darbo teisėje, tačiau šie tyrimai buvo atliekami skirtingais ir siauresniais teisinio reglamentavimo aspektais. Svarbu tai, kad nors darbe bus atliekama nacionalinių teismų praktikos analizė, tačiau tam tikrai atvejais bus remiamasi ir ETT bylomis. Temos naujumą suponuoja ir sąlyginai nedidelis teismų praktikos skaičius, ypač ES teismų jurisprudencijoje, kai proporcingumo principą teismai taiko tiesiogiai. Kitas aspektas, kuris motyvavo autorių nagrinėti pasirinktą temą, yra temos aktualumas. Svarbu pastebėti, jog proporcingumo principo taikymas bylose yra itin subjektyvus, kadangi skirtingos hierarchijos teismai tą patį principą gali, atsižvelgdami į bylos aplinkybes, pritaikyti skirtingai, o tai lemia teismų sprendimų poveikį ne tik suinteresuotosioms šalims, bet ir teisiniam precedentui. Pažymint teismų praktikos skirtingumą, kyla pagrįsti klausimai – ar teismai, vertindami bylų aplinkybes ir priimdami sprendimus, proporcingumo principą taiko pagrįstai ir ar atskleidžia jį visa apimti, ar taiko tik laikydamiesi formalios procedūros? Apeliacinių instancijų panaikinami sprendimai sudaro prielaidą manyti, kad teismai tapačias aplinkybes vertina skirtingai, o skirtingas – vienodai, tad darbo bylų analizė yra aktuali nustatant teismų aplinkybių vertinimo kriterijus bei pagrįstumą priimant konkrečius sprendimus darbo bylose. Proporcingumo principo taikymas visuomet turėjo ypatingą reikšmę, tačiau šių dienų darbo teisės subjektui principo taikymas tampa vis aktualesnis – visuomenė tampa vis labiau teisiškai išprususi, žmonės ryžtasi ginti savo pažeistas teises Darbo ginčų komisijose ar teismuose. Galimai didelę reikšmę turės ir 2017 m. liepos 1 dieną įsigaliosiantis naujasis LR darbo kodeksas. Darbas taip pat naudingas gilesniam darbo teisės pažinimui, taip pat gali būti naudojamas kaip mokomoji medžiaga teisės studentams, nuodugniau žvelgiantiems į proporcingumo principo taikymo darbo teisėje problemas.

**Baigiamojo darbo reikšmė**, *inter alia*, pasireiškia per darbo naujumą ir aktualumą, t. y. šis darbas svarbus tuo, kad proporcingumas darbo teisėje (darbo teisės taikyme – byloje) ligi šiol nebuvo analizuotas Lietuvos mokslininkų, tai suponuoja ir darbo autentiškumą. Darbe analizuojama tema galėtų būti, be kita ko, inspiracija teisės studentams ir (arba) mokslininkams ją plėtoti toliau. Šiame darbe pateikiamos išvados ir pasiūlymai, kuriais galėtų vadovautis tiek įstatymų leidžiamoji valdžia, reglamentuodama tam tikrus principo taikymo standartus, tiek teisminė valdžia, taikydama proporcingumo principą praktikoje.

**Tyrimo metodai.** Tyrime analizuojamos nacionalinių teismų – Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau LAT), Lietuvos apeliacinio teismo, Lietuvos Respublikos apygardos teismų, Lietuvos Respublikos apylinkės teismų – sprendimai darbo byloje dėl drausminių nuobaudų skyrimo, dėl žalos, susijusios su darbuotojo materialine atsakomybe, dėl darbo užmokesčio mokėjimo darbuotoją atleidžiant iš darbo, dėl vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo už priverstinės pravaikštos laiką, diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose, dėl nekonkuravimo susitarimų teisėtumo. Minėtos bylų kategorijos bus analizuojamos 2013 01 01 – 2016 01 01 laikotarpio intervale bei analizuojamos temos apibrėžtyje. Analizuojamų bylų laikotarpis pasirinktas atsižvelgiant į individualių darbo ginčų nagrinėjimo įstatyminius pakeitimus, įsigaliojusius 2013 01 01. Tyrime taip pat bus atsižvelgiama ir į tam tikras ETT bylas, susijusias su darbo teisiniais santykiais, be kita ko, pirmiau išdėstytomis kategorijomis. Darbe nagrinėjamos bylų kategorijos buvo pasirinktos pabrėžiant šių bylų svarbą darbo teisės subjektams proporcingumo principo kontekste, atsižvelgiant į tai, jog šiose byloje kyla teisiniai ginčai, kuriuose proporcingumo principas taikomas dažniausiai. Šis tyrimas atliktas naudojant tradicinius socialinių mokslų kiekybinio ir kokybinio tyrimo metodus – turinio analizės, sisteminės, kritinės, lingvistinės, lyginamosios ir loginės analizės metodus. Siekiant nuodugniai išanalizuoti proporcingumo principo taikymo ypatumus ir problematiką darbo byloje, visi minėti metodai taikomi kompleksiskai, atsižvelgiant į konkrečias tyrimo dalyse nurodytas specifines bylų kategorijas. Turinio analizės metodas buvo pasitelktas analizuojant nacionalinių ir tarptautinių teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias darbo teisinius santykius, Lietuvos teismų bei ES Teisingumo Teismo sprendimų turinius. Taikant minėtą metodą, analizuojamuose teisės aktuose, *inter alia*, teismų sprendimuose, buvo išskirtos tyrimui reikšmingos frazės ir žodžiai, nustatant jų pavartojimo kontekstą. Taikant teorinius analizės metodus (sisteminės bei loginės analizės), nagrinėtos iš esmės praktinės proporcingumo principo sampratos ir taikymo problemos. Vadovaujantis šiais metodais buvo tiriama proporcingumo principo prigimtis ir tikslas, nustatomos proporcingumo principo

taikymo tendencijos bei probleminiai teismų praktikos aspektai. Kritinis metodas naudotas vertinant teismų sprendimuose egzistuojančius argumentus, nustatant jų pagrįstumą ir pateikiant alternatyvų požiūrį, atsižvelgiant į bylos specifiką. Lyginamosios analizės metodas pasitelktas identifikuojant bendrąsias proporcingumo principo taikymo ypatybes skirtingų hierarchijų teismų sprendimų kontekste ir nustatant reikšmingiausius proporcingumo principo taikymo faktorius.

**Tyrimo struktūra.** Pirmoje darbo dalyje pateikiama proporcingumo principo samprata ir reikšmė, trumpai apžvelgiama proporcingumo principo kilmė ir mokslininkų įžvalgos. Antroje darbo dalyje analizuojamos pasirinktos bylų kategorijos, pateikiami teismų išaiškinimai ir jų suformuotos proporcingumo principo taikymo taisyklės. Trečioje dalyje pateikiamos susistemintos darbe analizuotos bylos, išskiriant tam tikrus aspektus.

**Ginamieji teiginiai:**

1. Teismai proporcingumo principą taiko *ex officio* vadovaudamiesi vidiniu įsitikinimu, kai kuriais atvejais tik formaliai vertindami reikšmę turinčias aplinkybes.
2. Tam tikri teismų argumentai dėl vidutinio darbo užmokesčio priteisimo pažeidžia Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas žmonių teises ir laisves.
3. Proporcingumo principo taikymas negalėtų būti imperatyviai apibrėžtas teisės aktuose.

## PROPORCINGUMO PRINCIPO SAMPRATA IR REIKŠMĖ

Nagrinėjant šią temą, svarbu suprasti temos pavadinimo žodžių etimologiją. Tarptautinių žodžių žodynas žodį *principas* (lot. *principium* – pradžia, pagrindas) aiškina kaip įsitikinimą, lemiantį žmogaus santyki su tikrove, jo elgesio ir veiklos normas, kaip pagrindinę kurios nors teorijos, koncepcijos idėją, pradinį teiginį ir kaip svarbiausiąją kurios nors organizacijos (partijos, sąjungos, valstybės, žinybos) struktūros arba veiklos taisyklę.<sup>3</sup> Žodis *proporcingumas* kildinamas iš žodžio proporcija, t. y. turintis taisyklingą dalių santykį, atitinkantis proporciją.<sup>4</sup> Lietuvių kalbos žodyne žodis *proporcingas* aiškinamas kaip pasižymintis darnia, taisyklinga dalių proporcija ir susijęs tam tikru santykiu su kuriuo nors dydžiu.<sup>5</sup> Taigi, proporcingumo principą galime suprasti kaip pamatinio elgesio normą (pagrindinę taisyklę), kuri pasižymi darnia ir taisyklinga dalių proporcija. Paminėtina, jog Erika Leonaitė proporcingumo principą teisiniame kontekste bendriausia prasme pateikia kaip „pamatinę teisės ir jos sistemos nuostatą, kreipiančią teisę ir jos realizavimą į skirtingų interesų pusiausvyrą ir harmoniją“<sup>6</sup>.

Proporcingumo principas yra vienas iš bendrųjų teisės principų. Proporcingumo kriterijus laikytinas teismų ir įstatymo leidėjo instrumentu, kuriuo jie naudojami siekdami sąžiningo, teisingo ir svarbiausia tinkamai pasverto sprendimo bylose ir teisinio reglamentavimo. Proporcingumo principas, kaip ir kiti teisės principai, padeda teismams sprendžiant ginčus, tuomet, kai nėra aiškaus ar apskritai nėra teisinio reglamentavimo, ar reglamentuotos normos yra kolizinės, reikalaujančios interpretavimo, ar turinčios teisės spragų, tad teisės principai yra „ta arterija, per kurią teisė papildoma moraliniais, praktiniais ir kt. argumentais“<sup>7</sup>, be kita ko, atlieka teisinę – kamštinę funkciją. Reglamentavimo funkcija Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – LR civilinis kodeksas) komentare reiškia, kad „[...] valstybė, reglamentuodama civilinius santykius, turi paisyti komentuojamoje normoje išdėstytų principų [...]“, interpretavimo funkcija reiškia, jog „[...] LR civilinio kodekso normas privalu aiškinti ir taikyti remiantis civilinės teisės principais, t. y. komentuojamos normos turiniui reikia suteikti tokią reikšmę, kad ji atitiktų principų dvasią ir jiems neprieštarautų [...]“, teisės spragų užpildymo funkcija reiškia, kad „[...] susidūrus su teisės spraga ir

<sup>3</sup> „Tarptautinis žodžių žodynas“ <http://www.zodziai.lt/reiksme&word=principas&wid=16003>, žiūrėta 2016-09-18.

<sup>4</sup> „Tarptautinis žodžių žodynas“ <http://www.zodziai.lt/reiksme&word=proporcinis&wid=16184>, žiūrėta 2016-09-18.

<sup>5</sup> „Lietuvių kalbos žodynas“ <http://lkzd.lki.lt/Zodynas/Visas.asp>, žiūrėta 2016-09-18.

<sup>6</sup> Erika Leonaitė, *Proporcingumo principas Europos Žmogaus Teisių Teismo Jurisprudencijoje*, daktaro disertacija socialiniai mokslai, teisė (01 S), Vilnius 2013, p. 28.

<sup>7</sup> Johanas Baltrimas ir Mindaugas Lankauskas, *Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamas būdai* (Vilnius, Lietuvos teisės institutas, 2014) p. 4.



nesant galimybės taikyti analogiją ginčą būtina spręsti remiantis civilinės teisės principais [...]“, o kolizijų šalinimo funkcija reiškia, kad „[...] esant dviejų CK normų kolizijai pirmenybę reikia teikti normai, kuri labiau atitinka civilinės teisės principų esmę [...]“.<sup>8</sup>

Konstitucinės teisės aspektu proporcingumo principas, be kita ko, yra stabdžių ir atsvarų mechanizmo kertinis elementas, užkertantis kelią valdžios institucijoms monopolizuoti valstybės valdymą ar juo piktnaudžiauti. Proporcingumas yra neatsiejamas nuo konstitucinio teisinės valstybės principo, kuris, *inter alia*, apima teisinio tikrumo, teisinio aiškumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir kitus principus.

E. Kūris akcentuodamas konstitucinės teisės principų svarbą yra pabrėžęs, jog „konstituciniai principai leidžia geriau suvokti konstitucijos dvasią – tas vertybes bei siekius, kuriuos Konstitucijos autorius įtvirtino Konstitucijoje pasirinkdamas vienokią ar kitokią jos nuostatų lingvistinę formą, nustatydamas vienokias ar kitokias normas. Konstituciniai principai išreiškiami, įkūnijami atskirose normose, tačiau dažnai būtent konstitucinių normų visuma drauge su tiesiogiai įtvirtintais (pirminiais) konstituciniais principais leidžia teigti, jog Konstitucijoje įtvirtinta tam tikra vertybė arba siekis. [...] konstituciniai principai neretai gali, o kai kada net turi būti aiškinami plečiamai. Būtent toks aiškinimas leidžia matyti visą Konstitucijos tekstą ir kontekstą ir gali būti esminė sąlyga neleidžiant Konstitucijos raidei dominuoti prieš Konstitucijos dvasią.“<sup>9</sup> E. Kūris teigia ne tik tai, kad atskiras Konstitucijos normas reikia aiškinti, *inter alia*, remiantis principais, tačiau aiškinant Konstituciją ir pačius konstitucinius principus turi būti atskleista Konstitucijos raidė, o svarbiausia – Konstitucijos dvasia, kuri harmonizuoja visą Konstituciją kaip vientisą aktą.

LR Konstitucinis Teismas ne kartą yra pasisakęs, kad „vienas iš konstitucinio teisinės valstybės principo elementų yra konstitucinis proporcingumo principas (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 29 d., 2005 m. rugsėjo 29 d. nutarimai), pagal kurį teisės aktais nustatytos ir taikomos priemonės turi būti proporcingos siekiamam tikslui, neriboti asmens teisių labiau negu būtina teisėtam ir visuotinai reikšmingam, konstituciškai pagrįstam tikslui pasiekti.“<sup>10</sup> Svarbu pastebėti, jog LR Konstitucinis Teismas ne tik tikrina teisės aktų konstitucingumą, tačiau ir formuoja oficialiąją konstitucinės teisės doktriną, į kurios apimtį patenka ir proporcingumo principas. Konstitucinis proporcingumo principas reiškia tai, jog teisės akte numatytos priemonės turi atitikti teisėtus ir visuomenei svarbius tikslus, kad šios priemonės būtinos šiems tikslams

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001, p. 60–61.

<sup>9</sup> Egidijus Kūris, *Konstitucijos dvasia*, Jurisprudencija, 2002, t. 30 (22), p. 23.

<sup>10</sup> „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. birželio 9 d. nutarimas, byla Nr. 12/2008-45/2009“, <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta150/content>, žiūrėta 2016-09-18.

pasiekti ir priemonės neturi varžyti asmenų teisių ir laisvių akivaizdžiai labiau negu reikia tam, visuomenei reikalingam ir konstituciškai pagrįstam, tikslui pasiekti.<sup>11</sup> LR Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, jog „konstitucinio proporcingumo principo reikalavimas asmens teisių ir laisvių įstatymu neriboti labiau negu reikia teisėtiems ir visuomenei svarbiems tikslams pasiekti, *inter alia*, suponuoja reikalavimą įstatymų leidėjui nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris sudarytų prielaidas pakankamai individualizuoti asmens teisių ir laisvių apribojimus: ribojantis asmens teises ir laisves įstatymo nustatytas teisinis reguliavimas turi būti toks, kad sudarytų prielaidas kiek įmanoma įvertinti individualią kiekvieno asmens situaciją ir, atsižvelgiant į visas svarbias aplinkybes, atitinkamai individualizuoti konkrečias tam asmeniui taikytinas ribojančias jo teises priemones.“<sup>12</sup> Kaip matyti šiame nutarime, LR Konstitucinis Teismas nubrėžia gaires įstatymų leidėjui, jog priimant teisės aktus jų ribojančios normos būtų proporcingos siekiamam tikslui, o ribojimai būtų pakankamai individualizuoti kiekvieno asmens atžvilgiu. Šis, kaip ir begalė kitų, LR Konstitucinio teismo nutarimų suponuoja pareigą pirmiausia įstatymų leidėjui taikyti proporcingumo principą teisiniame reglamentavime, o tai sudaro prielaidas išvengti galimų teisių ginčų ar net teisės normos/akto konstitucingumo nustatymo.

Pritartina A. Panomariovo ir E. Losio nuomonei<sup>13</sup>, kad proporcingumo principas yra utilitarinio pobūdžio. Nors įstatymo leidėjas priimdamas teisės aktus, be kita ko, turi vadovautis šiuo konstituciniu principu, tačiau sunkiai įsivaizduojamas teisinis reguliavimas, kuris apspręstų visas galimas situacijas, todėl, autoriaus nuomone, proporcingumo principą geriausiai pritaikyti gali teismai konkrečiose situacijose. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad principų, be kita ko, proporcingumo principo, interpretavimas ir taikymas sprendžiant bylas priklauso teismo prerogatyvai, kyla pagrįstas klausimas, ar teisėjai taikydami konkrečius principus juos atskleidžia ir aplinkybes įvertina sistemiškai ir sąžiningai, ar pasinaudoję plačia principų interpretavimo galimybe gali juos aiškinti ir taikyti ta apimtimi, kuri lemtų teismo, kaip vienasmenio ar kolegialaus organo, nuomonės precedento sukūrimą, ar dar blogiau – tokiu būdu priimti palankesnę sprendimą vienai iš šalių. Atkreiptinas dėmesys, jog visiems teisės subjektams galioja bendroji norma draudžianti piktnaudžiauti savo teisėmis, tačiau realiai veikiančio ir įstatymiškai reglamentuoto saugiklio šiuo aspektu nėra. Kitą vertus, tokio saugiklio įstatyminis reglamentavimas sunkiai suvokiamas, tokiu

<sup>11</sup> „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. liepos 7 d. nutarimas, byla Nr. 22/2008-31/2008-9/2010-35/2010“, <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta154/content> (žiūrėta 2016-09-18).

<sup>12</sup> „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. liepos 7 d. nutarimas, byla Nr. 22/2008-31/2008-9/2010-35/2010“, <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta154/content> (žiūrėta 2016-09-18).

<sup>13</sup> Artūras Panomariovas, Egidijus Losis, *Proportionality: From the Concept to the Procedure*. Jurisprudencija, 2010, Nr. 2 (120), <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/1075/1028> (žiūrėta 2016-09-20).

atveju teismai turėtų laikytis iš anksto įstatymo nubrėžtų rėmų ribų, kas, taikant principus, galimai apribotų principais siekiamų tikslų įgyvendinimą.

J. Baltrimo ir M. Lankausko nuomone, gali būti išskiriami du skirtingi argumentavimo teisės principais, tarp jų ir proporcingumo principu, požiūriai, t. y. atkuriamasis ir plėtojamasis argumentavimo principais būdai.<sup>14</sup> Minėti mokslininkai pagal plėtojamąjį argumentavimo būdą teisės principą apibūdina kaip autonomišką kategoriją, galinčią savarankiškai pateikti reikiamus atsakymus. Pagal atkuriamąjį būdą – teisės principas *per se* nėra tam pakankamas, jis gali būti panaudotas tik atradus jo turinį teisės šaltiniuose.<sup>15</sup> Anot mokslininkų, vadovaujamosi tuo, kad atkuriamasis argumentavimo būdas, kaip minėta, laikomas autonomišku, t. y. visą principo turinį galima išvesti iš jo paties, nepasitelkiant į pagalbą teisnių normų. Mokslininkai teigia, jog plėtojamasis argumentavimo principais būdas pasižymi labiau kūrybišku teisėjo vaidmeniu nei atkuriamasis būdas, todėl šie mokslininkai linkę pritariti atkuriamajam argumentavimo būdai, kuris reiškia, kad „principai savaime nėra pakankami siekiant gauti atsakymus į teisinius klausimus – tam yra reikalingi papildomi argumentai, pavyzdžiui, principo veikimo apraiškos panašiose precedentinėse bylose, panašias situacijas reguliuojančiose statutinėse normose ar pan.“<sup>16</sup> Viena vertus, pritaria ir minėtų mokslininkų išvadai, jog „šių skirtingų požiūrių reikšmė yra didžiausia, ieškant teisės principo turinio – priklausomai nuo to, kuris požiūris vyrauja, skirtingai prioritetizuojami teisės principų turinio šaltiniai. Kada principai taikomi plėtojamuoju būdu, remiantis morale, vidiniu arbitro įsitikinimu, tikėtina, kad, grindžiant išvadą, galimi atvejai, kad surastas atsakymas būtų motyvuojamas tik glausta nuoroda į principą, plačiau neaiškinant, kodėl buvo pasirinkta būtent tokia principo interpretavimo alternatyva. Dėl moralinių argumentų specifikos labai tikėtina, kad lingvistinė tokio argumentavimo išraiška būtų glausta – išvada gaunama tesiremiant principo pavadinimu, tik konstatuojant, kad priešinga išvada prieštarautų principui. Jeigu yra galimybė nesukeliant žalos išvengti neišsamaus argumentavimo, kuris grindžiamas abstrakčiomis kategorijomis, tai yra skatintina – neišsamus ir abstraktus argumentavimas gali būti mažiau įtikinamas, kelti abejonių, ar sprendimas buvo priimtas nešališkai ir pan. Taip pat, <...> verta paminėti, kad, nors jie ir pristatomi kaip skirtingi, tačiau teisė gali būti

---

<sup>14</sup> Johanas Baltrimas ir Mindaugas Lankauskas, *Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamasis būdai* (Vilnius, Lietuvos teisės institutas, 2014) p. 15.

<sup>15</sup> Johanas Baltrimas ir Mindaugas Lankauskas, *Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamasis būdai* (Vilnius, Lietuvos teisės institutas, 2014) p. 15.

<sup>16</sup> Johanas Baltrimas ir Mindaugas Lankauskas, *Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamasis būdai* (Vilnius, Lietuvos teisės institutas, 2014) p. 15–16.

taikoma ir aiškinama pasitelkiant juos abu išvien.<sup>17</sup> Tačiau, autoriaus nuomone, ką vėliau konstatuoja ir J. Baltrimas bei M. Lankauskas, kalbėdami būtent apie proporcingumo principą,<sup>18</sup> nereikėtų apsiriboti tik vieno iš argumentavimo principais požiūrių taikymu, priešingai – manytina, jog šie požiūriai papildo vienas kitą, tad teismai turėtų vadovautis ir savo asmeniniais interpretavimo gebėjimais, pasitelkdami savo teisinę išmonę bei teisinę patirtį, ir, žinoma, siekti konkrečios aptariamoms normoms sisteminių tikslų, atsižvelgiant į teismų suformuotą praktiką.

Proporcingumo principas traktuotinas ne tik kaip bendrasis teisės principas, principo taikymą turinio prasme galima vadinti ir procedūrinio pobūdžio principu, kuris dar vadinamas 3 žingsnių proporcingumo testu. Šio testo kilmė sietina su Vokietijos Konstituciniu Teismu (mokslininkai taip pat šį testą sieja ir su Kanados Aukščiausiuoju Teismu<sup>19</sup>), kur jis ir buvo išplėtotas. Vokietijos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje konkretaus ribojimo proporcingumo analizė pradedama nuo šiuo apribojimu siekiamo tikslo teisėtumo nustatymo. Tik nustačius, kad siekiamas tikslas nėra antikonstitucinis, taikomas trijų žingsnių testas. Testo esmė suvokiama kaip balansavimas tarp ribojančių priemonių poveikio asmens teisėms ir laisvėms ir šiais apribojimais siekiamo tikslo svarbos. Teismai, naudodami šį testą, siekia nustatyti konkuruojančių interesų pusiausvyrą. Šie trys žingsniai užtikrina ne tik teismų sprendimų patikimumą, bet atlieka ir teismo savikontrolės funkciją, kuri įpareigoja teismus pagrįsti savo priimamus sprendimus. Teisės doktrinoje vadovaujamosi nuomone, jog norint teisingai pritaikyti principą, reikia atsakyti į klausimus:

1. Ar priemonė buvo tinkama siekiamam tikslui?
2. Ar priemonė buvo reikalinga ir būtina siekiamam tikslui?
3. Ar priemonė pernelyg neapsunkino asmenų teisių ir laisvių lyginant su siekiamu tikslu?

---

<sup>17</sup> Johanas Baltrimas ir Mindaugas Lankauskas, *Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamas būdai* (Vilnius, Lietuvos teisės institutas, 2014) p. 16.

<sup>18</sup> „Principų naudojimas svėrimo ir balansavimo būdu gali būti siejamas su abiem šiame darbe išskiriamais argumentavimo būdais – tiek su atkuriamuoju, tiek ir su plėtojamoju. Vadovavimasis jais taikant principus kartais gali būti pasitelkiamas kaip vienas iš principų svėrimo ir balansavimo etapų arba argumentų, pagrindžiančių prioriteto teikimą vienam iš besirugiančių principų“. Johanas Baltrimas ir Mindaugas Lankauskas, *Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamas būdai* (Vilnius, Lietuvos teisės institutas, 2014) p. 28–29.

<sup>19</sup> „The principle of proportionality was first recognized in Canadian constitutional law in *R. v. Oakes* (1986), when the Supreme Court of Canada interpreted s. 1 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, which allows the government to limit constitutional rights and freedoms to a reasonable extent, as entailing a proportionality test. Similar to other jurisdictions, the Court established a three-stage test which examines the relationship between the measure adopted by the government to achieve a legitimate objective and the legitimate objective. First, the measure adopted by the government must be rationally connected to the justifiable objective it aims to achieve. Second, the government has to select the measure that is the least harmful to the right or freedom in question (minimal impairment) but similarly achieves the objective. Third, there must be proportionality *stricto sensu* between the harms caused by the measure and the benefits of achieving the important objective (“The more severe the deleterious effects of a measure, the more important the objective must be”)“, Pnina Alon-Shenker and Guy Davidov „Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts“, Unedited Version; Forthcoming in the McGill Law Journal, p. 3.

Pirmajame proporcingumo testo žingsnyje nustatoma, ar egzistuoja priešasties santykis tarp taikomos priemonės ir ja siekiamo tikslo. Šiame žingsnyje nėra vertinamas būsimas priemonių veiksmingumas, pakanka nustatyti, kad pasirinkta priemonė yra teoriškai tinkama siekiant konkretaus tikslo.

Žengiant antrąjį žingsnį analizuojama, ar siekiamo tikslo negalima pasiekti pasitelkus kitas priemones, kurios mažiau apribotų asmenų teises ir laisves. Priemonės būtinumui nėra taikomi aukšti įrodinėjimo standartai. Vokietijoje laikomasi pozicijos, jog įstatymų leidžiamoji valdžia turi vienokią ar kitokią politinę diskreciją pasirinkti konkrečias tikslui realizuoti reikalingas priemones.

Paskutiniam testo žingsniui, t. y. balansavimo vertinimui, Vokietijoje skiriama daugiausiai dėmesio. Šiame testo žingsnyje ieškoma pusiausvyros tarp skirtingų tarpusavyje konkuruojančių interesų, nes, tiriant šį žingsnį, analizuojama, ar pritaikyta konkreti priemonė neapribojo asmens teisių ir laisvių labiau, nei reikalauja siekiamo tikslo svarba. Kitaip tariant, teismas lygina „nuostolius apribotai pamatinei teisei, jei bus paliktas galioti ginčijamas įstatymas, su nuostoliais įstatymo saugomai vertybei, jei prioritetas bus suteiktas pamatinei teisei“<sup>20</sup>.

Proporcingumo principo taikymo turinio ypatybes bei minėto proporcingumo testo aspektus pažymi ir generalinis advokatas M. Poiares Maduro pateiktoje išvadoje byloje *Jan- Erik Anders Ahokainen, Mati Leppik v Virallinen syyttäjä (C-434/04)*<sup>21</sup>. Advokatas pažymėjo, jog pirmasis yra tinkamumo kriterijus, kuriuo vadovaujantis nagrinėjama priemonė turi realiai prisidėti prie siektino tikslo. M. Poiares Maduro taip pat išskėlė klausimą, kurį reikia atsakyti norint teisingai pritaikyti tinkamumo kriterijų: „[...] ar priemonė apskritai turi kokios nors naudos teisėtiems tikslams, kuriais remiasi valstybė narė, kai taip nėra, priemonė iš esmės pažeidžia proporcingumo principą“<sup>22</sup>.

Antrąjį kriterijų advokatas susieja su priemonės būtinumu, t. y. jis sietinas su klausimu, ar galima faktiškai pasinaudoti kita, alternatyvia, priemone, kuri suteiktų galimybę taip pat veiksmingai apsaugoti valstybės teisėtą tikslą, tačiau mažiau ribotų laisvą prekių judėjimą.<sup>23</sup>

M. Poiares Maduro atkreipia dėmesį, jog pačioje teisės doktrinoje gana dažnai yra nurodomas proporcingumas *stricto sensu*, pažymint jį kaip trečiąjį kriterijų. Advokatas šį proporcingumo vertinimo kriterijų apibūdina kaip žalos, padarytos laisvam prekių judėjimui, dydžio

---

<sup>20</sup> Erika Leonaitė, „Proporcingumo principas Europos Žmogaus Teisių Teismo Jurisprudencijoje“, daktaro disertacija socialiniai mokslai, teisė (01 S), Vilnius 2013, p. 35.

<sup>21</sup> Generalinio advokato M. Poiares Maduro išvada, pateikta byloje C-434/04, 2006-07-13, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CC0434&from=LT>, žiūrėta 2016-10-01.

<sup>22</sup> Generalinio advokato M. Poiares Maduro išvada, pateikta byloje C-434/04, 2006-07-13, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CC0434&from=LT>, žiūrėta 2016-10-01.

<sup>23</sup> Generalinio advokato M. Poiares Maduro išvada, pateikta byloje C-434/04, 2006-07-13, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CC0434&from=LT>, žiūrėta 2016-10-01.

proporciją su tos žalos padarymo tikslu, t. y. kuo didesnė žala, tuo didesnė turi būti siekiamo tikslo svarba. Tad valstybei kyla pareiga įrodyti, kad apsaugos lygmuo, kurį ji skiria teisėtam tikslui apsaugoti, yra proporcingas tai žalai, kuri daroma ES vidaus prekybai. Advokatas taip pat atskiria antrąjį ir trečiąjį kriterijus, paaiškindamas, jog dėl trečiojo kriterijaus iš valstybės gali būti reikalaujama priimti priemonę, kuri mažiau ribotų ES vidaus prekybą, net jei tai galimai lemtų mažesnę teisėtų interesų apsaugą<sup>24</sup>.

Kaip matyti, advokato išskirti kriterijai iš esmės atspindi minėtus Vokietijos Konstitucinio Teismo suformuluotą trijų žingsnių proporcingumo testą, kuriuo, tikėtina, vadovaujasi teismai vertindami aplinkybes proporcingumo principo kontekste. Galime daryti prielaidą, jog šio testo tinkamumas nėra sietinas su konkrečios valstybės teisine sistema – jis yra universalus, kaip ir pats proporcingumo principas, todėl jį pritaikyti galima (ir reikėtų) prie kiekvienos teisės ar bylos, kuriai reikalinga ir tikslinga balansuoti tarp taikomų priemonių ir siekiamo tikslo.

Atkreiptinas dėmesys, jog LR Konstitucinio teismo jurisprudencijoje taip pat galime aptikti trijų žingsnių proporcingumo testo elementų. „Konstitucinio Teismo aktuose taip pat ne kartą konstatuota, kad vienas iš konstitucinio teisinės valstybės principo elementų yra konstitucinis proporcingumo principas, kuris reiškia, kad įstatyme numatytos priemonės turi atitikti teisėtus ir visuomenei svarbius tikslus<sup>25</sup>, kad šios priemonės turi būti būtinos minėtiems tikslams pasiekti<sup>26</sup> ir kad jos neturi varžyti asmens teisių ir laisvių akivaizdžiai labiau, negu reikia šiems tikslams pasiekti<sup>27</sup> (*inter alia* Konstitucinio Teismo 2010 m. birželio 29 d., 2013 m. vasario 15 d., 2013 m. spalio 9 d. nutarimai)<sup>28</sup>.

Antai Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje proporcingumo testas nėra griežtai apibrėžtas ir struktūruotai taikomas kaip iš Vokietijos kildinamas testas. Griežtą testo taikymą aptariamo teismo praktikoje galime rasti vos keliose bylose, pvz., *Uzun prieš Vokietiją*. Šio teismo proporcingumo analizė grindžiama ne pakopinių žingsnių principu, o kompleksinio pobūdžio balansavimu. Teismas, taikydamas proporcingumo principą, pasveria, viena vertus, apribojimo pagrindą sudarančias aplinkybes, kita vertus, aplinkybes, apibūdinančias apribojimo poveikį ginamai teisei.

---

<sup>24</sup> Generalinio advokato M. Poiares Maduro išvada, pateikta byloje C-434/04, 2006-07-13, p. I-9179 – I-9180. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CC0434&from=LT>, žiūrėta 2016-10-01.

<sup>25</sup> Pirmasis žingsnis – tinkamumo patikrinimas.

<sup>26</sup> Antrasis žingsnis – reikalingumo patikrinimas.

<sup>27</sup> Trečiasis – pusiausvyros patikrinimas.

<sup>28</sup> „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutarimas, Byla Nr. 30/2011“, <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta106/content>, žiūrėta 2016-10-01.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, pažymėtina, jog nors proporcingumo principo taikymo įstatyminio reglamentavimo nėra, tačiau teismai, formuodami oficialiąją doktriną, sukuria proporcingumo taikymo metodologines kryptis. Tik įvertinus tinkamumą, reikalingumą ir pusiausvyros elementus, be kita ko, atsižvelgdami į kitus bendruosius teisės principus, teismai gali priimti proporcingą ir subalansuotą sprendimą, o įstatymų leidėjas – teisinį reguliavimą. Nors teisės doktrinoje proporcingumo principo taikymo metodologiją bandoma apibrėžti ir nustatyti pamatinius principo taikymo aspektus, tačiau ne visi teismai linkę tuo vadovautis arba tai vertina tik formaliai. Darbo teisėje proporcingumo principo taikymas nėra taip paplitęs reiškinys, kaip konstitucinėje, baudžiamojoje ar administracinėje teisėse, tačiau tarp šalių kylantys teisiniai ginčai dėl drausminės nuobaudos skyrimo, materialinės atsakomybės taikymo, diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose, nekonkuravimo susitarimų sudarymo ir, žinoma, darbo užmokesčio mokėjimo yra labiausiai paplitę ginčai tarp darbo teisės subjektų, kuriuose proporcingumo principas turi ganėtinai didelę reikšmę. Todėl toliau darbe bus analizuojamas konkrečių darbo bylų kategorijų sprendimų pagrindimas, identifikuojami teismų taikomi argumentai, analizuojama proporcingumo principo metodologija, kurią teismai naudoja kaip įrankį subalansuotam sprendimui priimti.

## 2. PROPORCINGUMO PRINCIPO TAIKYMAS DARBO BYLOSE

Toliau darbe nagrinėjamos bylų kategorijos buvo pasirinktos pabrėžiant šių bylų svarbą darbo teisės subjektams proporcingumo principo kontekste. Aptariamų kategorijų bylos pasirinktos atsižvelgiant į tai, jog šių kategorijų bylose kylantys teisiniai ginčai (pagal autoriaus teismų praktikos paieškos rezultatus (žr. „Tyrimo apibendrinimo rezultatai“), kuriuose proporcingumo principo taikymas pasireiškia) vyksta dažniausiai. Pasirinkti ir atlikti šių kategorijų bylų analizę paskatino ir užsienio mokslininkų, tokių kaip Pnina Alon-Shenker<sup>29</sup>, Guy Davidov<sup>30</sup>, Bernd Waas<sup>31</sup>, Piera Loi<sup>32</sup>, Yann Richard ir David Al Mari<sup>33</sup>, vykdyti moksliniai tyrimai, kuriuose, *inter alia*, analizuojamos kai kurios autoriaus pasirinktos bylų kategorijos, tad darytina prielaida, kad šių kategorijų bylos ir jose taikomas proporcingumo principas aktualus ir pasauliniu mastu. Nagrinėjamos kategorijos taip pat pasirinktos vertinant Valstybinės darbo inspekcijos parengtą ataskaitą dėl darbo ginčų nagrinėjimo darbo ginčų komisijose 2016 01 01 – 2016 09 30, kurioje nurodyta, jog daugiausia ginčų kilo dėl darbo užmokesčio (3831), materialinės atsakomybės (165) ir drausminių nuobaudų (114)<sup>34</sup>, taip pat Valstybinės darbo inspekcijos asmenų konsultavimo raštu 2016 01 01 – 2016 09 30 ataskaitą, kurioje nurodyta, kad konsultacijų, susijusių su darbo užmokesčiu, suteikta 933, dėl darbo drausmės – 86, o dėl materialinės atsakomybės – 39<sup>35</sup>, ir Lygių galimybių kontrolieriaus 2015 m. ataskaitą, kurioje teigiama, jog 2015 m. atliktų tyrimų viena iš dominuojančių sričių buvo darbo santykių sritis (33 procentai)<sup>36</sup>.

<sup>29</sup> Pnina Alon-Shenker and Guy Davidov, „Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts“, *Erudit* (2013), <https://www.erudit.org/revue/mlj/2013/v59/n2/1022312ar.pdf>, žiūrėta 2016-12-03.

<sup>30</sup> Guy Davidov, „The Principle of Proportionality in Labor Law and its Impact on Precarious Workers“, (2012), <http://law.huji.ac.il/upload/Davidov34-1FINAL.pdf>, žiūrėta 2016-12-03.

<sup>31</sup> Bernd Waas, „The principle of proportionality in German labour law“, (2013), [https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf\\_Waas-SLIDES.pdf/3518489f-a5ea-4d1d-958d-cbc02ee802a4](https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Waas-SLIDES.pdf/3518489f-a5ea-4d1d-958d-cbc02ee802a4), žiūrėta 2016-12-03.

<sup>32</sup> Piera Loi, „The reasonableness and proportionality principle in labour law“, [https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf\\_Loi.pdf/a1992ca6-3376-4e87-a40f-bc3a8250d189](https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Loi.pdf/a1992ca6-3376-4e87-a40f-bc3a8250d189), žiūrėta 2016-12-03.

<sup>33</sup> Yann Richard ir David Al Mari, „Should Non-compete Clauses be Compensated?“ (2014), <http://www.acc.com/legalresources/quickcounsel/snecc.cfm>, žiūrėta 2016-12-03.

<sup>34</sup> Valstybinė darbo inspekcija. „Darbo ginčų nagrinėjimas DGK (2016.01.01 – 2016.09.30)“. <http://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritysDGK.pdf>

<sup>35</sup> Valstybinė darbo inspekcija. „Asmenų konsultavimas raštu (2016.01.01 – 2016.09.30)“. <http://www.vdi.lt/PdfUploads/VeiklosSritysPaklausimai.pdf>

<sup>36</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2015 m. ataskaita“. <http://lygybe.lt/data/public/uploads/2016/03/lygiu-galimybiu-kontrolieriaus-tarnybos-2015-m.-ataskaita.pdf>



## 2.1 Proporcingumo principo taikymas bylose dėl vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką

Darbo sutartis yra darbdavio ir darbuotojo susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sulygtą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti teisės aktuose nustatytas darbo sąlygas (LR darbo kodekso 93 straipsnis). Kiekvienoje darbo sutartyje šalys turi sulygti dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.) (LR darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalis). Šalims sudarius darbo sutartį ir joje aptarus darbo sutarties sąlygas, ši sutartis tampa privaloma tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, o jos nevykdymas ar netinkamas vykdymas, be kita ko, reikštų *pacta sunt servanda* principo pažeidimą, kuriuo grindžiami sutartiniai santykiai<sup>37</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, jog nuo 2013 metų sausio 1 dienos įsigaliojo nauja individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Kilus ginčui dėl nesumokėto darbo užmokesčio (taip pat ir kitokio pobūdžio ginčui, išskyrus LR darbo kodekso 299 straipsnio numatytas išimtis) DK XIX skyriaus „Individualus darbo ginčas“ nustatyta tvarka darbuotojas (ir darbdavys) turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją. Darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, veikiantis nuolat prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių (LR darbo kodekso 287 straipsnio 1, 2 dalys). Rašytinį prašymą darbo ginčų komisijai darbuotojas turi teisę pateikti per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Didžioji dauguma 2015 m. (t. y. daugiau kaip 90 procentų) nagrinėtų darbo bylų<sup>38</sup> darbo ginčų komisijose buvo dėl darbuotojams laiku neišmokėto darbo užmokesčio, pavėluoto galutinio atsiskaitymo ir negautų kitų su darbo santykiais siejamų išmokų – tokią statistiką pateikia Valstybinė darbo inspekcija (jeigu ginčo šalys nesutinka su darbo ginčų komisijos sprendimu, jos per mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos gali pareikšti ieškinį apylinkės teisme, vadovaudamosi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso nuostatomis (LR darbo kodekso 296 straipsnis)<sup>39</sup>. Ši statistika tik dar kartą patvirtinta, kad dažniausi ginčai tarp šalių kyla dėl piniginių reikalavimų, pažymint jų svarbą,

---

<sup>37</sup> Tais atvejais, kuomet darbdavys darbuotojui nesumoka viso jam priklausančio darbo užmokesčio 2 mėnesius iš eilės, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį LR darbo kodekso 128 straipsnyje nustatytu pagrindu ir gauti dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išeitinę išmoką.

<sup>38</sup> Tokios bylų tendencijos išlieka ir 2016 m.

<sup>39</sup> Valstybinė darbo inspekcija. „Pernai darbo ginčų komisijos gavo per 5 tūkst. prašymų, dažniausiai kreiptasi dėl negauto darbo užmokesčio“, [http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai\\_ID=321](http://www.vdi.lt/Tekstai/Tekstai1.aspx?Tekstai_ID=321), žiūrėta 2016-10-09.

todėl šioje dalyje bus analizuojamos bylos dėl vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką.

Praėjusių 3 metų teismų statistikos ataskaitos duomenimis, daugiausiai darbo bylų nagrinėta dėl individualių darbo ginčų (t. y. daugiau kaip 90 procentų), iš kurių didelę dalį (t. y. daugiau kaip 40 procentų) sudaro darbo ginčai, susiję su darbo užmokesčiu ir kitomis išmokomis<sup>40</sup>. LR darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalyje, kurioje reglamentuojama atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka, nustatyta, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu šiuo kodeksu ar kitais įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką<sup>41</sup>. Atkreiptinas dėmesys, jog, šalims susitarus, galutiniais atsiskaitymas gali būti vykdomas ir kita tvarka (pvz., šalys sutaria, jog galutinis atsiskaitymas bus vykdomas dalimis iki tam tikros datos arba tam tikrą laikotarpį).

Pažymėtina, kad aptariamas straipsnis nėra sietinas su darbdaviui taikytina sankcija, atsižvelgiant į darbuotojui laiku nesumokėtos sumos dydį – šios pozicijos laikėsi LAT. LAT kasacine tvarka nagrinėjo ieškovo bylą dėl vidutinio darbo užmokesčio išieškojimo ir nurodė, kad byloje nagrinėjamo ginčo aspektu LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies norma reglamentuota išsamiai ir aiškiai. Tai, kad LR darbo kodeksas nenurodo vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą laiką atsiskaityti sumažinimo galimybės, atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką ir į aptariamą teisės normos tikslus bei uždavinius, nepripažintina teisės spraga. Vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką dydis – nustatytas įstatymo ir negali būti pripažintas neprotingai dideliu, nes jeigu būtų teigiama priešingai, būtų paneigiamas įstatymas<sup>42</sup>. Tokios pačios pozicijos (kad įstatymas nėra dispozityvus ir nenumato galimybės mažinti vidutinį darbo užmokestį, antraip būtų paneigta įstatyminė norma) LAT laikosi ir kitose nutartyse, pvz., 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartyje, nagrinėdamas ieškovės R. R. bylą Nr. 3K-3-491/2006, 2007 m. birželio 22 d. nutartyje, nagrinėdamas ieškovės V. M. bylą Nr. 3K-3-260/2007, ir kt.

Tačiau tokios praktikos, kuri paneigia LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies normos, kaip sankcijos, prigimtį, LAT pastaruosius kelerius metus nebesilaiko. Kasacinio teismo pozicija

---

<sup>40</sup> Nacionalinė teismų administracija „Civilinių bylų nagrinėjimo ataskaita (I instancijos teismuose)“, <http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>, žiūrėta 2016-10-09.

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos Seimas 2005 m. gegužės 12 d. įstatymu Nr. X-188 (Žin., 2005, Nr. 67-2400) papildė LR darbo kodekso 141 straipsnį aptariama dalimi.

<sup>42</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. birželio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-400/2006“, <http://eteismai.lt/byla/94561926245617/3K-3-400/2006>, žiūrėta 2016-11-20.

šiuo klausimu iš esmės pakito. Dabar LAT, nagrinėdamas darbo bylas, yra išaiškinęs, kad jeigu su atleidžiamu darbuotoju neatsiskaitoma visiškai, tai vidutinio darbo užmokesčio sumokėjimas už visą uždelstą laiką atitiktų aptariamojo straipsnio tikslus. Bet jeigu atleidžiamam darbuotojui neišmokama tik dalis jam priklausančių sumų, tada LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies pagrindu vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą laiką atsiskaityti dydžio nustatymas, taikant tiktai gramatinį šio straipsnio aiškinimą, prieštarautų protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principams, ir, be kita ko, reikštų neproporcingos teisės pažeidimui sankcijos taikymą darbdaviui.

LAT yra suformulavęs metodologinę taisyklę, kuria remdamiesi teismai turi nustatyti priteistinos išmokos dydžio proporcingumą. LAT yra nekartą pasisakęs<sup>43</sup>, jog aiškinant ir taikant LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį svarbu nustatyti aptariamos normos tikslus bei paskirtį ir užtikrinti šios normos sisteminį aiškinimą. Teismas yra konstatavęs, kad LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies paskirtis yra dvejopo pobūdžio. Pirma, ši norma atlieka **kompensacinę funkciją** – kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir (arba) kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Pabrėžtina, kad darbdavio pareiga išmokėti vidutinį darbo užmokestį už uždelstą laiką neatleidžia darbdavio nuo pareigos darbuotojui sumokėti jam priklausančių darbo ir (arba) kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Antra, ši norma kartu nustato ir **sankciją darbdaviui**, kuris su atleidžiamu darbuotoju galutinai neatsiskaito darbuotojo atleidimo dieną. Ši sankcija, be kita ko, kaip ir kitos sankcijos, gali būti efektyvi ir padėti pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jei ji proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama. Proporcingumo principas reikalauja adekvatumo tarp sankcijos (jos dydžio) ir pažeidimo bei jo sukeltų padarinių. Proporcingumo principas yra neatskiriamas protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų aspektas. Šie visi principai reikalauja, kad tarp pažeistos teisės ir sankcijos nebūtų nepagrįstai didelio neadekvatumo ir disproporcijų. Jeigu su atleidžiamu darbuotoju galutinai neatsiskaitoma, tai vidutinio darbo užmokesčio už visą uždelstą laiką priteisimas laikytinas adekvačia sankcija. Tačiau jeigu atleidžiamam darbuotojui neišmokama tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, tuomet vidutinio darbo užmokesčio priteisimas už visą uždelstą laiką gali reikšti neadekvačios ir neproporcingos sankcijos, kuri prieštarautų protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principams, taikymą. LAT taip pat pažymėjo, jog neadekvačios ir neproporcingos sankcijos taikymas pažeistų ne tik minėtus principus, bet ir galėtų padaryti žalą kitiems darbuotojams bei jų interesams, pvz., kai

---

<sup>43</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=63931c1f-4448-428c-b2b6-276d5837a67b>, žiūrėta 2016-10-09.

kuriais atvejais dėl neadekvačiai didelių sankcijų darbdaviui iškiltų grėsmė tapti nemokiam, dėl to nukentėtų kiti įmonės darbuotojai ir kreditoriai<sup>44</sup>.

Minėta LAT suformuota metodologinė proporcingumo principo taikymo taisyklė paminima visose šiame darbe analizuotose bylose, susijusiose su vidutiniu darbo užmokesčiu už uždelstą laiką atsiskaityti. Antai civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2014 LAT nagrinėjo šalių ginčą, kuriame buvo keliami klausimai dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, ir dėl nustatančios atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos aiškinimo bei taikymo. Ieškovė kreipėsi į teismą prašydama pripažinti neteisėtu jos atleidimą iš darbo pagal LR darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalį; taikyti LR darbo kodekso 300 straipsnio 3 dalį ir grąžinti ją į pareigas; priteisti iš atsakovo vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, 10 000 Lt neturtinės žalos ir bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmėtė, o apeliacinės instancijos teismas pakeitė pirmosios instancijos teismo sprendimo dalį – priteisė ieškovei iš atsakovo 547,27 Lt su darbo santykiais susijusių išmokų, o kitą pirmosios instancijos teismo sprendimo dalį paliko nepakeistą.

LAT konstatavo, kad šioje byloje kasatorei nebuvo neišmokėta tik dalis jai priklausančių išmokų, t. y. kasatorei nebuvo išmokėta 7,75 proc. jai atleidimo iš darbo dieną priklausiusių sumų. Dėl to, atsižvelgiant į pirmiau nurodytą kasacinio teismo išaiškinimą (t. y. į tai, kad jeigu atleidžiamam darbuotojui neišmokama tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, tuomet vidutinio darbo užmokesčio priteisimas už visą uždelstą laiką gali reikšti neadekvačios ir neproporcingos sankcijos, kuri prieštarautų protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principams, taikymą), kasatorei skaičiuotinas ne vidutinis darbo užmokestis už pradelstą atsiskaityti laiką (2333,28 Lt), bet jo dalis (7,75 proc.) – 180,83 Lt per mėnesį nuo atleidimo iš darbo (2013 m. sausio 22 d.) iki visiško atsiskaitymo (LR darbo kodekso 2, 35 straipsniai, 141 straipsnio 3 dalis)<sup>45</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, jog šioje byloje atsakovas apskritai su kasatore piktybiškai (siekiant gudrauti) nevengė atsiskaityti, priešingai – atsiskaitymai buvo atlikti, tačiau, galimai netinkamai pritaikius Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą tvarką dėl vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo, o tai galėjo suponuoti ir išmokėtų sumų klaidingą paskaičiavimą. Autoriaus nuomone, toks teismo vertinimas laikytinas pagrįstu visų teisės principu kontekste. Manytina, jog viso vidutinio darbo užmokesčio išieškojimas, kuomet darbdavys nesumoka, pvz., 1 euro nuo

<sup>44</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje [byloje 3K-3-443/2014](http://eteismai.lt/byla/226265484498385)“, <http://eteismai.lt/byla/226265484498385>, žiūrėta 2016-10-09.

<sup>45</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2014“ <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=86dd4a98-df3a-462f-bfca-b3c0a7ed35f3>, žiūrėta 2016-10-09.

išmokėtino 5000 Eur darbo užmokesčio, prieštarautų ne tik proporcingumo, bet ir kitiems bendriesiems teisės principams.

LAT yra pažymėjęs, kad „faktinės bylos aplinkybės, susijusios su uždelsimo atsiskaityti faktu (**pavyzdžiui, darbdavio kaltės forma, darbuotojo elgesiu ir kt.**), gali būti vertinamos sprendžiant dėl pagal darbuotojo (ieškovo) vidutinį darbo užmokestį apskaičiuotos išmokos už uždelsimo atsiskaityti laiką priteisimo, kaip **sankcijos**, atitikties teisės pažeidimui, LR darbo kodekso 2, 35 straipsniuose, 36 straipsnio 1, 2 dalyse įtvirtintam teisiniam reglamentavimui, proporcingumui, kaip bendrajam teisės principui“<sup>46</sup>. Atkreiptinas dėmesys, kad šios, pavyzdinės, LAT nurodytos aplinkybės, kaip darbuotojo elgesys, darbdavio kaltės forma, vertintinos sankcijos proporcingumo aspektu.

LAT, taikydamas LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį, taip pat nurodo, kad pagal teismų praktikoje suformuluotas priežastis darbuotojui priteistina suma už uždelstą atsiskaityti laiką gali būti mažinama, **kuomet nustatoma trumpa darbo santykių trukmė, didelė priteistina suma** <sup>47</sup>; **darbdavio padaryto pažeidimo aplinkybės ir pobūdis**<sup>48</sup>; **faktas, kad darbdavys ieškinio reikalavimų dalį pripažino ir sumokėjo kompensaciją už priverstinės pravaikštos dalį**<sup>49</sup>; **priteistinos išmokos dydžio reikšmė darbdavio kitų darbuotojų ir kreditorių interesams** <sup>50</sup>, **sunki darbdavio finansinę padėtis; atleisto darbuotojo įsidarbinimas kitur ir ryšium su tuo darbo užmokesčio gavimas ir (arba) kt.** Šiais argumentais grįsti sprendimai mažinti vidutinį darbo užmokestį taikytini kompensacinės funkcijos prasme. Atkreiptinas dėmesys, kad LAT akcentuoja ir tai, jog aptartų ar kt. reikšmingų darbdavio naudai aplinkybių nustatymas *per se* nesuteikia pagrindo mažinti priteistiną sumą – tokios aplinkybės turėtų būti vertinamos jų bendrame kontekste, nustatant jų reikšmę konkrečiame santykiyje. Priteistina suma gali būti mažinama tik išimtiniais atvejais,

---

<sup>46</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-87/2013 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=8cc86969-90a5-4215-a06b-3fee1e362777>, žiūrėta 2016-10-24.

<sup>47</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-245/2012“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=0332ea5f-1c2c-42c1-94d9-54ba27c0bdf1>, žiūrėta 2016-10-24.

<sup>48</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-372/2012“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=09350a38-7d4b-42c3-b04e-7a2cdf7591ee>, žiūrėta 2016-10-24.

<sup>49</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-542/2011“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=0aae1146-4f82-4dcd-87c0-0700d3a46f13>, žiūrėta 2016-10-24.

<sup>50</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=63931c1f-4448-428c-b2b6-276d5837a67b>, žiūrėta 2016-10-24.

kuomet nustatomos ypatingos aplinkybės, kuriomis priteistinos išmokos dydis yra iš esmės neproporcingas darbdavio padarytam pažeidimui ir akivaizdžiai prieštarauja teisingumo principui<sup>51</sup>.

Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. e2A-929-826/2015 teismas vertino LAT suformuluotus faktorius, į kuriuos atsižvelgiant vidutinis darbo užmokestis už uždelstą atsiskaityti laiką gali būti mažinamas. Ieškovė byloje kreipėsi į teismą su ieškiniu ir, be kita ko, prašė priteisti vidutinį darbo užmokestį už uždelstą laiką atsiskaityti. Ieškovė byloje dirbo autoserviso vadove, tačiau, darbdaviui paprašius, o jai sutikus, darbuotoja vykdė ir kasininkės funkciją, už kurią buvo sutarta mokėti papildomai. Tačiau apmokėjimų darbuotoja negavo, vėliau prasidėjo darbdavio žeminimai ir užgauliojimai klientų akivaizdoje, darbdavio psichologinis smurtas ir kt. Po kurio laiko autoserviso savininkas įteikė darbuotojai raštą, kuriame pažymėta, jog bus vykdomi struktūriniai pertvarkymai ir dėl to ieškovei siūlomas kitas – automobilių salonų valytojos – darbas (darbdavio pareiga pirmiausiai siūlyti darbuotojos kvalifikaciją atitinkantį darbą – aut. pastaba). Tuomet darbuotoja pasinaudojo nemokamomis atostogomis, vėliau prašė suteikti kasmetines atostogas, tačiau po kurio laiko atsiėmė prašymą ir pateikė darbdaviui įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą. Po kurio laiko darbuotoja tapo laikinai nedarbinga ir galiausiai darbdavys nutraukė jos sutartį LR darbo kodekso 127 straipsnio pagrindu. Ieškovė paaiškino, jog prašymas atleisti iš darbo nebuvo tikroji jos valia, darbuotoja šį veiksma atliko nevalingai, paveikta psichologinio spaudimo, ir palaiko išdėstytus reikalavimus.

Apeliacinės instancijos teismas konstatavo faktą, jog buvo pavėluota atsiskaityti su darbuotoja, nesant jos kaltės, tad LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis byloje taikytina. Apeliacinės instancijos teismas atkartoją LAT išaiškintą proporcingumo principo taikymo metodologiją dėl vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą laiką mažinimo ir atsižvelgė į **uždelstos išmokėti išmokos ir apskaičiuotos išmokos už uždelsimo atsiskaityti laiką dydžius (kompensacijos funkcija), į tai, kad darbuotojos elgesys galėjo suklaidinti darbdavį ir daryti reikšmės turinčią įtaką šio sprendimams (sankcijos funkcija)**. Teismas konstatavo, kad vidutinio darbo užmokesčio po 2350,00 Lt per mėnesį už uždelstą atsiskaityti laiką priteisimas reikštų disproporciją, neadekvatumą tarp teisės pažeidimo ir sankcijos, nebūtų suderinamas su darbo teisės principais, taip pat su proporcingumu. Teismas taip pat pažymėjo, kad tokios sumos priteisimas gali nulemti darbdaviui pernelyg sunkius padarinius, dėl kurių būtų pažeisti kitų darbuotojų teisėti interesai (pvz., kai dėl neproporcingai didelių išmokų darbdavys galėtų tapti nemokus, dėl to galėtų

---

<sup>51</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-87/2013 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=8cc86969-90a5-4215-a06b-3fee1e362777>, žiūrėta 2016-10-19.

nukentėti kiti įmonės darbuotojai ir kt.) (**kompensacijos funkcija**). Teismas sumažino darbuotojos reikalavimą priteisti iš darbdavio vidutinį darbo užmokestį po 2350,00 Lt per mėnesį už uždelstą atsiskaityti laiką nuo atleidimo iš darbo dienos (2014 m. vasario 12 d.) iki visiško atsiskaitymo dienos ir priteisė darbuotojai 2 mėnesių dydžio vidutinį darbo užmokestį už uždelstą laiką atsiskaityti (1361,21 EUR arba 4700,00 Lt). Pažymėtina, jog teismo sprendimas įsiteisėjo 2015 m. birželio 19 d., tad prašoma priteisti išmoka galėjo siekti apie 37 600 Lt, o priteista 4700 Lt. Autoriaus nuomone, argumentai, kad darbdavį darbuotojas galėjo klaidinti ir kad priteistina suma galėtų reikšti sunkius finansinius padarinius darbdaviui, šioje byloje neturėtų būti vertinami kaip argumentai, sudarantys pagrindą mažinti priteistiną sumą. Jeigu ir nustatytas darbuotojo klaidinantis elgesys, tai nėra pagrindas darbdaviui nevykdyti iš LR darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalies normos kylančios pareigos. Darbdavys taip pat yra ir verslininkas, kuris prisiima visą riziką dėl sudaromų verslo sandorių, įmonės pelningumo ir stabilumo palaikymo ir savo sutartinių įsipareigojimų vykdymo ar netinkamo vykdymo, be kita ko, ir mokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už uždelstą laiką atsiskaityti. Autoriaus nuomone, apskritai kyla klausimas dėl LAT suformuluotos taisyklės, kad galima mažinti priteistiną sumą, jeigu kyla finansinė grėsmė darbdaviui, dėl kurios būtų pažeisti kitų darbuotojų interesai, nes darbuotojas neatsako ir negali atsakyti už įmonės finansinį stabilumą ir prisiimtų įsipareigojimų vykdymo ir neįvykdymo pasekmes, todėl, autoriaus nuomone, ši suma turėjo būti mažinama, tačiau ne tokia didele apimtimi.

Kitoje byloje LAT<sup>52</sup> taip pat vertino LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies taikymą. Byloje ieškovas, kuris dirbo pas atsakovą tarptautinių pervežimų vairuotoju, kreipėsi į teismą prašydamas priteisti, be kita ko, vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką. Aptariamoje byloje nustatyta, kad darbdavys darbuotojui atleidimo iš darbo dieną (2011 m. liepos 5 d.) neišmokėjo 2834 Lt dienpinigių už komandiruotes, viršvalandinį darbą, darbą švenčių dienomis ir darbą poilsio dienomis.

Pasisakydamas dėl priteistinos sumos dydžio už uždelstą laiką atsiskaityti, LAT, atsižvelgdamas į kasacinio teismo suformuluotą metodologinę taisyklę ir vertindamas išmokos mažinimo faktorius, nustatė, kad byloje įsiskolinimas faktiškai susidarė per visą laikotarpį, kai darbuotojas dirbo pas darbdavį (t. y. 2010 07 10 – 2011 07 05), dėl neteisingai apskaičiuoto darbo laiko darbuotojui esant komandiruotėse; kad darbuotojas, dirbdamas pas darbdavį, pretenzijų dėl neteisingai mokamų sumų už darbą komandiruočių metu skaičiavimo nereiškė; kad iš darbo atleistas

---

<sup>52</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 14d. nutartis civilinėje byloje Nr. Nr.3K-3-443/2014 (S)“ <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=ba8da068-2736-4076-a383-cdc989d415d1>, žiūrėta 2016-10-24.

2011 07 05, ieškovas į teismą dėl neišmokėtų sumų apskaičiavimo ir priteisimo kreipėsi tik 2012 11 23; kai darbuotojo reikalavimas nebuvo tenkintas, darbuotojas 2013 02 15 kreipėsi į darbo ginčų komisiją, o 2013 04 29 pareiškė ieškinį teismui. Atkreiptinas dėmesys, jog šie argumentai vertintini kaip atliekantys **sankcijos funkciją**. LAT taip pat vertino tą aplinkybę, jog darbuotojas iškart po darbo sutarties su darbdaviu nutraukimo įsidarbino kitoje darbovietėje (aplinkybė vertintina kaip atliekanti **kompensacinę funkciją**), todėl sprendė, kad didesnės (26 568 Lt), nei priteisė pirmosios instancijos teismas sumos (1387,95 Lt), priteisimas darbuotojui reikštų pernelyg didelę disproporciją, nepagrįstai didelį neadekvatumą tarp teisės pažeidimo ir **sankcijos**, nebūtų suderinamas su LR darbo kodekso 2, 35 straipsniuose įtvirtintais darbo teisės principais, be kita ko, su proporcingumo principu. LAT, pažymėjo, kad nagrinėjamu atveju, sprendžiant dėl vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką dydžio, reikšmingos ne tik tokios aplinkybės, kaip šalių darbo santykių trukmė, neaktyvūs kasatoriaus veiksmai darbo santykių metu ir ilgą laiką po darbo santykių nutraukimo (kompensacinė funkcija), bet ir darbdavio padaryto pažeidimo pobūdis (tai, kad darbuotojui nebuvo išmokėta už viršvalandinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis ir dienpinigiai komandiruojant darbuotoją) (sankcijos funkcija). Taigi LAT, atsižvelgdamas į kasacinio teismo suformuotą proporcingumo principo taikymo taisyklę ir vertindamas pirmiau minėtas aplinkybes, kurios lemia priteistinos sumos dydį, iš prašomos priteisti 26 568 Lt sumos už uždelstą atsiskaityti laiką, paliko galioti apeliacinės instancijos teismo sprendimą, kuriuo buvo priteista 1387,95 Lt, t. y. priteistina suma sumažinta daugiau kaip 90 procentų. Autoriaus nuomone, ta aplinkybė, kad darbuotojas turėjo kitų, su darbo teisiniais santykiais susijusių pajamų, galėtų būti kvestionuojama, nors, kaip pažymėjo LAT, kompensacinė funkcija turi kompensuoti praradimus, o tai, kad darbuotojas faktiškai dirbo ir gavo pajamų, vertintina mažinant kompensaciją. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad LR Konstitucija nustato teisę asmenims laisvai pasirinkti darbą, o toks ribojimas, kuris sumažintų priklausančią kompensaciją darbuotojui, manytina, galėtų konfrontuoti su proporcingumo principu. Tuomet darbuotojai neturėtų jokios motyvacijos susirasti kitą darbą, manydami, kad teismas priteis jiems vidutinį darbo užmokestį už visą uždelstą laiką, nes jie neturėjo jokių kitų pajamų. Atkreiptinas dėmesys, kad kitos pajamos gali būti gaunamos ir darbo pas darbdavį metu, tuomet kyla klausimas, kaip būtų vertinamos šios pajamos, sprendžiant priteistinos sumos dydį. Autoriaus nuomone, didesnis nei 90 procentų mažinimas šiuo atveju yra neproporcingai per didelis.



Civilinėje byloje Nr. 2A-123-390/2015 darbuotojas (ieškovas) pareikštu reikalavimu darbdaviui, be kita ko, prašė priteisti vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką nuo teismo sprendimo priėmimo dienos iki visiško atsiskaitymo dienos, kuris sudarė 12988,08 Lt sumą.

Nagrindamas bylą pirmosios instancijos teismas nustatė, kad darbuotojui buvo sumokėtas tik vidutinis atlyginimas, bet nebuvo išmokėta kompensacija už nepanaudotas atostogas ir dienpinigiai (už laiką, kuomet darbuotojas buvo komandiruotėje), tad buvo pažeista LR darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalies norma, nustatanti darbdavio pareigą visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną. Dėl pavėlavimo atsiskaityti, kaip minėta, darbuotojas prašė priteisti 12988,08 Lt sumą vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką. Ne išimtis ir šioje byloje, jog teismas vertino LAT suformuluotus faktorius, lemiančius priteistinos sumos dydį. Tad teismas atsižvelgdamas į tai, kad **„ieškovas pas atsakovą dirbo trumpą laiką (3 mėnesius) ir kad ieškovo dirbtas laikas pas atsakovą yra žymiai trumpesnis už uždelsimo atsiskaityti laikotarpį (nuo 2013 m. vasario 15 d. iki teismo sprendimo priėmimo dienos – 2015 m. vasario 25 d.) ir kad atsakovo finansinė būklė yra sudėtinga (kompensacinė funkcija), pripažino esant tikslinga ir teisinga ieškovui vidutinio darbo užmokesčio piniginę kompensaciją už uždelsimo atsiskaityti laikotarpį mažinti iki 5000 Lt“**<sup>53</sup>. Taigi aptariamoje byloje teismas vertino tas aplinkybes, kurios lemia vidutinio darbo užmokesčio kompensacinę funkciją ir sumažino priteistiną sumą beveik 60 procentų. Šioje byloje, autoriaus nuomone, principas pritaikytas pagrįstai, kitų bendrųjų teisės principų kontekste, tačiau sunki darbdavio finansinė būklė nevertintina kaip pagrindas mažinti priteistiną sumą.

Civilinėje byloje Nr. 2-3788-828/2014<sup>54</sup> tarp darbo teisės šalių kilo ginčas dėl atleidimo iš darbo, vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką, vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo ir kt. Aptariamoje byloje darbuotoja dirbo auklėtoja vaikų darželyje. Jai buvo įteiktas pranešimas apie darbo sutarties sąlygų keitimą. Darbuotoja su siūlomais pakeitimais nesutiko, tuomet darbdavys dar kartą pasiūlė darbuotojai pakeisti darbo sutarties sąlygą. Darbuotoja į šį pasiūlymą nieko neatsakė, kadangi sutrikus sveikatai jai buvo nustatytas laikinas nedarbingumas. Po 2 mėnesių grįžusi į darbą po laikino nedarbingumo, darbuotoja pareiškė nesutinkanti su siūlomomis sąlygomis ir kitą dieną buvo atleista. Praėjus vienai dienai darbdavys

---

<sup>53</sup> „Kauno apygardos teismo 2015 m. vasario 25d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-123-390/2015“ <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=25b47b82-1495-4253-859a-cfb36cc4e5a9>, žiūrėta 2016-10-24.

<sup>54</sup> „Panevėžio miesto apylinkės teismo 2014 m. liepos 17 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-3788-828/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a6524b13-89b9-479b-89a5-e1545650ab4d>, žiūrėta 2016-10-12.

atšaukė priimtą lokalinį teisės aktą dėl atleidimo ir kvietė darbuotoją grįžti į darbą, o jai negrižus darbdavys žymėjo pravaikštas.

Teismas, įvertinęs aplinkybes, be kita ko, ieškovei priteisė vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, kadangi darbdavys nesilaikė įspėjimo terminų, numatytų LR darbo kodekso 130 straipsnyje, ir atleido darbuotoją šiam terminui nepasibaigus. Pažymėtina, jog įspėjimo termino metu darbuotoja susirgo, o susiklosčius tokiai situacijai, įspėjimo terminas pratęsiamas laikino nedarbingumo laikui (LR darbo kodekso 130 straipsnio 4 dalis). Teismas nustatė, kad yra visos sąlygos taikyti LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį, kaip to reikalauja ieškovė. Taigi ieškovei už laikotarpį nuo 2013 12 22 iki 2014 07 17 įskaitytinai prisiteistina 15 465,30 Lt ((6 mėn. x 2 192,99 Lt) + (22 d. d. x 104,88 Lt)) vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo atsiskaityti laiką. Teismas, argumentuodamas tuo, kad **„darbo santykiai šalis siejo 23 metus, darbuotoja yra pensinio amžiaus ir gauna pensiją, naujų darbo santykių nesukūrė (kompensacinė funkcija), darbdavys, atleidęs darbuotoją, siekė pašalinti pažeidimą – siūlė tęsti darbo santykius iki struktūrinių pertvarkymų buvusiomis sąlygomis, t. p. įvertinama ir tai, kad darbdavys, sužinojęs darbuotojo valią nebeatnaujinti darbo santykių, jokių veiksmų, kad išspręstų susidariusią situaciją, nebesiėmė, žymėjo darbuotojai pravaikštas, palikdamas ją netikrumo ir neapibrėžtumo būsenoje keletui mėnesių iki ginčo išsprendimo teisme (sankcijos funkcija)<sup>55</sup>“**, ir atsižvelgdamas į šių aplinkybių visetą, o taip pat į protingumo, sąžiningumo, teisingumo ir proporcingumo principus, nusprendė vidutinį darbo užmokestį už uždelsimą atsiskaityti laiką nuo 2013 12 22 iki 2014 07 17 įskaitytinai (15 465,30 Lt) mažinti 50 procentų ir priteisti 7 732,65 Lt vidutinį užmokestį. Teismas pažymėjo, jog, jo nuomone, toks sumos dydis yra adekvatus ir proporcingas darbuotojo teisių pažeidimui, o priteisiama kompensacija, kuri tuo pačiu atlieka ir sankcijos funkciją darbdaviui, nesukels jam pernelyg sunkių ir neproporcingų teisių pažeidimui padarinių. Atkreiptinas dėmesys, jog teismas šioje byloje nenurodė kaip vertina tą aplinkybę, kad darbuotoja gavo pensiją, todėl manytina, kad tai buvo pagrindas mažinti priteistiną sumą. Pabrėžtina, kad LR Konstitucijos 38 straipsnyje nustatyta valstybės pareiga laiduoti piliečių teisę gauti senatvės ir kitas pensijas bei išmokas. Autoriaus nuomone, tokie subjektyvūs bruožai kaip pensinis amžius ir gaunama pensija, be kita ko, atsižvelgiant į tai, kad šios kategorijos asmenys yra vieni pažeidžiamiausių visuomenėje, nesudaro pagrindo mažinti priteistiną sumą, o, priešingai, tai turėtų būti traktuojama kaip priežastis nemažinti vidutinio darbo užmokesčio.

---

<sup>55</sup> „Panevėžio miesto apylinkės teismo 2014 m. liepos 17 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-3788-828/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=a6524b13-89b9-479b-89a5-e1545650ab4d>, žiūrėta 2016-10-12.

Apibendrinant analizuotas bylas dėl vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą laiką atsiskaityti priteisimo (LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis), pažymėtina, jog teismai kiekvienoje byloje pamini LAT suformuluotą metodologinę proporcingumo principo taikymo taisyklę pažodžiui, t. y. jog LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies paskirtis yra dvejopo pobūdžio – ši norma atlieka **kompensacinę funkciją** ir **sankcijos funkciją darbdaviui**, kuris su atleidžiamu darbuotoju galutinai neatsiskaito darbuotojo atleidimo dieną. Tad taikant šią taisyklę svarbu pasiekti tiek kompensacijos, tiek sankcijos tikslų proporcingai, subalansuotai ir adekvačiai. Teismai taip pat vertina ir LAT suformuotas kompensacines ir sankcijos aplinkybes, kurias nustatčius konkrečioje byloje vidutinis darbo užmokestis (ne)gali būti mažinamas.

Vertinant teismų argumentus kyla klausimas, kodėl argumentuodami savo sprendimus teismai nenurodo konkrečios aplinkybės ar fakto poveikio mažinamam vidutiniam darbo užmokesčiui. Dėl to kyla abejonė, kad teismai nevertina ir nesistengia vertinti teisiškai reikšmingų aplinkybių, o tik formaliai pritaiko LAT suformuotą praktiką. Pabrėžtina LAT pozicija, pagal kurią mažinimas galimas tik esant ypatingoms aplinkybėms, o ir pačių aplinkybių fakto nustatymas *per se* negali būti laikomas teisėtų pagrindų mažinti priteistiną sumą. O tokie argumentai, kurie sietini su kompensacijos funkcija (gaunama pensija ar kitos su darbo santykiais susijusios pajamos), laikytini prieštaraujantys LR Konstitucijoje įtvirtintoms teisėms ir laisvėms. Autoriaus žiniomis, tokie klausimais LR Konstituciniame Teisme nebuvo nagrinėjami.

## 2.2 Proporcingumo principo taikymas bylose dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką

Vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimas nustatytas LR darbo kodekso 300 straipsnyje<sup>56</sup>, kuriame, be kita ko, įtvirtintas ir darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdas. Šio straipsnio 3 dalyje reglamentuota, kad jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia jam vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos arba darbo užmokesčio skirtumą už šį laikotarpį, jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje<sup>57</sup>.

Pažymėtina, kad ši bylų kategorija yra glaudžiai susijusi su pirmiau analizuota kategorija dėl LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies taikymo. Dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinę pravaikštą LAT yra nurodęs, kad LR darbo kodekso 300 straipsnio normoje numatytos išmokos paskirtis – kompensuoti darbuotojui, kurio atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu, dėl neteisėto atleidimo iš darbo negautas lėšas<sup>58</sup>. Atkreiptinas dėmesys, jog LAT vertina tas pačias aplinkybes (faktorius), kaip ir vertinant ir taikant LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį dėl vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą laiką atsiskaityti dydžio.

Kaip ir vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą laiką atsiskaityti (LR darbo kodekso 141 straipsnio) atveju, taip ir LR darbo kodekso 300 straipsnyje įtvirtinta kompensacija (vidutinio darbo užmokesčio darbuotojui už priverstinės pravaikštos laikotarpį priteisimas) atlieka socialinę funkciją, t. y. saugo darbuotojus nuo pajamų netekimo (atlieka kompensacinę funkciją) ir veikia prevenciškai darbdavius, kad jie, nesant teisėto pagrindo, neatleidinėtų darbuotojų. Pažymėtina, kad kompensacijos dydis taip pat turėtų būti proporcingas pažeidimo sunkumui ir darbuotojo patirtiems

---

<sup>56</sup> Pažymėtina, kad LR darbo kodekso 297 straipsnis (aktualios redakcijos 300 straipsnis), galiojęs iki 2012 m. gruodžio 31 d., iš esmės nekito, tačiau teismų praktika mažinti priteistiną sumą kito. Buvo laikomasi pozicijos, kad LR darbo kodekso 297 straipsnyje apskritai nenumatyta mažinti vidutinį darbo užmokestį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-45/2004, <http://www.teisesgidas.lt/lat.php?id=24138>, žiūrėta 2016-11-25), tačiau vėliau LAT pakeitė savo nuomonę ir pripažino, kad vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką gali būti mažinamas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K3-3-545/2010, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=ee1d5dda-6f18-478b-ba92-1f6f1c8286ec>, žiūrėta 2016-11-25).

<sup>57</sup> Jeigu teismas 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, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia darbuotojui LR darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalyje nustatytą dydžio išeininę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos (LR darbo kodekso 300 straipsnio 4 dalis).

<sup>58</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 27d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-296/2005“, <http://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=28299>, žiūrėta 2016-10-29.

praradimams. Įstatyme reglamentuotas „darbuotojo „teisėtas lūkestis“ gauti su darbo santykyiais susijusias išmokas, atitinkantis darbdavio pareigą sumokėti su darbo santykyiais susietas išmokas, taip suvaržant jo turtinius interesus, turėtų būti skirtas kompensuoti dėl neteisėto atleidimo iš darbo praradimus darbuotojui ir kartu būti proporcinga suvaržymo priemone (sankcija) darbdaviui“<sup>59</sup>. Trumpai tariant, šios normos paskirtis yra kompensuoti, prevenciškai veikti ir nubausti darbdavį.

Toks šios normos aiškinimas pateikiamas ir Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimuose darbo santykių srityje dėl Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 1 protokolo 1 straipsnio (kuriuo reglamentuojama nuosavybės apsauga), pagal kurią pats svarbiausias šio straipsnio reikalavimas yra tai, kad bet koks valstybinių institucijų vykdomas teisės netrukdomai naudotis nuosavybe ribojimas turi būti teisėtas. Byloje *Cazacu prieš Moldova*<sup>60</sup> dėl išeitinės kompensacijos darbuotojui neišmokėjimo Europos Žmogaus Teisių Teismas pažymėjo, jog remiantis Moldovos teise visi darbdaviai privalėjo mokėti išeitines kompensacijas darbuotojams. Nacionaliniai teismai, argumentuodami savo sprendimus, nepateikė jokios įstatyminės nuostatos ar kitų aplinkybių, leidžiančių šios taisyklės išimtį, ir apsiribojo ta aplinkybe, kad darbdavys nepakluso privalomai teisinei nuostatai, nustatymu. Nors Europos Žmogaus Teisių Teismas aptariamoje byloje ir pripažino, kad nacionalinių teismų atsisakymas tenkinti darbuotojo reikalavimus buvo neteisėtas, atsižvelgiant į Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 1 protokolo 1 straipsnio tikslus, tačiau Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendime pateikti išaiškinimai leidžia daryti išvadą, kad nacionalinės teisės imperatyvaus pobūdžio teisinių normų taikymas nebūtinai turi būti kategoriškas, jeigu yra kitų svarbių teisinių aplinkybių ar pagrindų, pateisinančių tokį reikalingumą, t. y. jei dėl nacionalinės teisės normų aiškinimo ir taikymo būtų išvengta kuriai nors iš šalių tenkančios pernelyg didelės naštos, jei būtų nustatyta teisinga interesų pusiausvyra nuosavybės apsaugos srityje<sup>61</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, jog pirmiau paminėtos LAT suformuluotos taisyklės taikymu ne visuomet vadovaujasi teismai, taip pat ir pats LAT. Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. 3K-3-245/2012 LAT nurodė, jog LR darbo kodekso 300 straipsnio<sup>62</sup> 4 dalis turėtų būti taikoma siekiant darbuotojui kompensuoti dėl neteisėto atleidimo iš darbo patirtus netekimus ir tuo pačiu tai būtų ir proporcinga

<sup>59</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-545/2010“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=ee1d5dda-6f18-478b-ba92-1f6f1c8286ec>, žiūrėta 2016-10-29.

<sup>60</sup> „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. spalio 23 d. sprendimas byloje *Cazacu v. Moldova*, Nr. 40117/02, <http://freecases.eu/Doc/CourtAct/4540395>, žiūrėta 2016-10-29.

<sup>61</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-545/2010“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=ee1d5dda-6f18-478b-ba92-1f6f1c8286ec>, žiūrėta 2016-10-29.

sankcija darbdaviui. Tačiau aptariamoje nutartyje LAT nurodė, kad Teismas nevertina skiriamos kompensacijos kaip tam tikros nuobaudos darbdaviui<sup>63</sup>. Kitoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-363/2011<sup>64</sup> LAT išaiškino, kad sąvoka „sankcija“ aptariamo straipsnio kontekste negali būti vertinama kaip bauda darbdaviui, nes LR darbo kodekso 300 straipsnyje nustatyta tik kompensacija, t. y. garantija darbuotojui, jeigu darbuotojas buvo neteisėtai atleistas iš darbo.

Civilinėje byloje Nr. e3K-3-522-421/2015 (S) ieškovas (darbuotojas) be kita ko, prašė priteisti iš Viešosios įstaigos (toliau – VšĮ) „Versli Lietuva“ (darbdavys) vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos. Nagrinėdamas šią bylą LAT atkartojų pirmiau minėtą metodologinę taisyklę, t. y. jog ši norma turi būti taikoma atsižvelgiant į šios teisinės normos paskirtį bei tikslus, neatskiriamai nuo darbo teisės principų: protingumo, teisingumo, lygybės, sąžiningumo ir kt., įtvirtintų LR darbo kodekso 2, 35, 36 straipsniuose. Kompensacinės išmokos dydis turėtų būti proporcingas darbuotojo patirtiems praradimams. LR darbo kodekse įtvirtintas darbuotojo „teisėtas lūkestis“ gauti su darbo santykiais susijusias išmokas, atitinkantis darbdavio pareigą sumokėti su darbo santykiais susietas išmokas, turėtų būti skirtas kompensuoti dėl neteisėto atleidimo iš darbo praradimus darbuotojui ir kartu būti proporcinga suvaržymo priemonė darbdaviui<sup>65</sup>.

Šioje byloje nebuvo nustatyta (darbdavys neįrodinėjo) sunki darbdavio finansinė būklė (šiuo argumentu darbdavys grindė savo poziciją dėl išmokos sumažinimo), o priteistos sumos – 2554,44 Eur išėtinė išmoka ir 851,48 Eur vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką (šešis mėnesius) – nėra itin didelės, be to, nėra nustatyta pagrindo, kuris leistų teigti, kad tokių sumų išieškojimas iš darbdavio taptų neproporcinga našta iš ribotų biudžeto lėšų viešąsias paslaugas teikiančiai organizacijai. LAT taip pat pažymėjo, kad vien ta aplinkybė, kad darbuotojas neteisėto atleidimo iš darbo metu turėjo kitų pajamų, kurios dalinai kompensuoja jo pragyvenimo išlaidas, negali būti pakankamas pagrindas, leidžiantis mažinti LR darbo kodekse nustatytas iš darbo atleidžiamam darbuotojui mokėtinas išmokas. Teismas pažymėjo, kad tokias pajamas darbuotojas gavo dar iki įsidarbindamas VšĮ „Versli Lietuva“ ir gavo jas visą laiką dirbdamas VšĮ „Versli Lietuva“, be to, darbdavys neįrodinėjo, kad šios pajamos padidėjo, atleidus jį iš darbo. Taigi LAT

<sup>63</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-245/2012“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=0332ea5f-1c2c-42c1-94d9-54ba27c0bdf1>, žiūrėta 2016-10-29

<sup>64</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-363/2011“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=ce5c29b7-60f0-42ca-86dd-69d1322da09d>, žiūrėta 2016-10-29.

<sup>65</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-522-421/2015 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=fab74714-4498-44a6-b7d1-b0ae97f2ca1e>, žiūrėta 2016-10-29.

paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, t. y. priteisti darbuotojui 2554,44 Eur išaitinę išmoką ir 851,48 Eur vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką (šešis mėnesius) jų nemažinant.

Tačiau Vilniaus apygardos teismas<sup>66</sup> tokias aplinkybes vertino (kaip LAT VŠĮ „Versli Lietuva“ byloje) priešingai. Aptariamos bylos atveju teismas atsižvelgė į tai, kad „egzistavo pagrindas sumažinti darbuotojui iš atsakovo priteistiną 11 788,76 Lt dydžio kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo dienos (2013-05-29) iki skundžiamo teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos (2014-03-31), kadangi ieškovas per atleidimo laiką turėjo kitas pajamas (dirbo kitoje darbovietėje dar iki atleidimo iš darbo), be to, ieškovui priteista 4 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išaitinė išmoka, atsakovas yra ne pelno siekianti biudžetinė įstaiga“<sup>67</sup>. Autoriaus nuomone, kaip minėta šiame darbe anksčiau, mažinant priteistiną sumą nederėtų vertinti kitų su darbo santykiais susijusių pajamų. Tačiau čia teismas pažymi ir kitą aplinkybę, kuria remiantis mažinama priteistina suma, t. y. tai, kad darbdavys yra ne pelno siekianti biudžetinė įstaiga. Kyla pagrįsta abejonė, kad teismas nesilaiko lygiateisiškumo principo, kuriuo remiantis visi subjektai yra lygūs, taip proteguojant valstybinį (biudžetinį) sektorių, manytina, kad jei tokioje situacijoje būtų buvęs privataus sektoriaus subjektas, teismas nebūtų vertinęs šios aplinkybės kaip pagrindžiančios priteistinos sumos sumažinimą.

LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-262-687/2015 sprendė klausimus dėl teisės normų, reglamentuojančių vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti ir priverstinės pravaikštos laiką priteisimą, aiškinimo ir taikymo. Ieškovas byloje, be kita ko, prašė pripažinti jo atleidimą iš pareigų neteisėtu, grąžinti jį į ankstesnes pareigas, priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką (5600 Lt už mėnesį) ir delspinigius už pradelstą atsiskaityti laikotarpį. LAT aptariamoje byloje yra nurodęs, jog šios bylos aplinkybių kontekste aktuali kasacinio teismo praktika dėl LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalies ir 300 straipsnio 3 dalies santykio. „Kasacinio teismo formuojamoje teisės aiškinimo ir taikymo praktikoje pripažįstama, kad abi šios išmokos atlieka tiek kompensavimo, tiek poveikio priemonės darbdaviui funkciją ir turi būti taikomos taip, kad būtų abu šie tikslai pasiekti. Kasacinio teismo taip pat pasisakyta, kad šios kompensacijos taikytinos skirtingoms faktinėms situacijoms ir jas abi mokant vienu metu gali būti

---

<sup>66</sup> „Vilniaus apygardos teismo 2014 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1484-450/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=cacfb65e-1fb8-4641-9be3-a376d855a687>, žiūrėta 2016-10-30.

<sup>67</sup> Vilniaus apygardos teismo 2014 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1484-450/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=cacfb65e-1fb8-4641-9be3-a376d855a687>, žiūrėta 2016-10-30.

paneigta šių išmokų kompensacinė prigimtis ir toks mokėjimas lemtų nepagrįstą darbuotojo praturtėjimą<sup>68</sup>. Tad, LAT nuomone, tikslinga darbuotojo patirtų praradimų kompensavimo klausimą spręsti kartu, parenkant atitinkamo dydžio išmoką, kuri apimtų ir kompensaciją už laiku neišmokėtą darbo užmokestį, ir už priverstinės pravaikštos laiką<sup>69</sup>. Atkreiptinas dėmesys, jog teismas nustatė, kad darbuotojo priverstinės pravaikštos laikotarpis tęsėsi nuo 2012 m. gegužės 7 d. iki 2014 m. kovo 4 d., t. y. beveik 22 mėnesius. Teismas, argumentuodamas tuo, kad **darbdavio ir darbuotojo darbo teisiniai santykiai truko daugiau nei 10 metų; ieškovas visą bylinėjimosi laiką dirbo pas kitus darbdavius, kur uždirbo (tebeuždirba) daugiau nei 5200 Lt; dėl atleidimo iš dalies buvo kaltas ir pats ieškovas; darbuotojui darbdavys buvo siūlęs eiti kitas pareigas, paliekant tokį patį darbo užmokestį**, nusprendė, kad ieškovui priteistina bendra sumažinta kompensacija, apimanti tiek kompensaciją už laiku neišmokėtą darbo užmokestį, tiek už priverstinės pravaikštos laiką, kurią sudaro vidutinis darbo užmokestis už 10 mėnesių, t. y. 56 000 Lt, kuomet buvo prašoma priteisti už beveik 22 mėnesius. Atkreiptinas dėmesys, kad teismas nenurodo kuo remiantis ir kaip būtų skaičiuojamas nepagrįstas darbuotojo praturtėjimas. Autoriui taip pat kilo klausimas dėl LAT taisyklės, kuria remiantis negali būti taikomi abu LR darbo kodekso straipsniai (LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis ir 300 straipsnio 3 dalis). LAT teigia, jog šie straipsniai taikomi esant skirtingoms faktinėms situacijoms, tačiau pažymėtina, kad abu šie straipsniai reglamentuoja skirtingas faktines situacijas ir skirtingus pagrindus priteisiant vidutinį darbo užmokestį, todėl manytina, kad susiklosčius straipsniuose numatytoms aplinkybėms, jie turėtų būti taikomi atskirai, taip, kaip tai numato LR darbo kodeksas, antraip galėtų būti paneigta įstatyme nustatyta imperatyvi teisinė norma.

Civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2014 LAT, be kita ko, sprendė klausimą dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo. Aptariamoje byloje darbuotoja teismų prašė priteisti 116 434,52 Lt vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką nuo 2010 m. gegužės 7 d. iki teismo sprendimo priėmimo dienos ir po 183,68 Lt vidutinio darbo užmokesčio už kiekvieną uždelstą darbo dieną nuo 2012 m. lapkričio 9 d. iki teismo sprendimo visiško įvykdymo

---

<sup>68</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Fleming baldai“*, bylos Nr. 3K-3-82/2008“; „2010 m. gruodžio 21 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *D. G. v. A. V. IJ*, bylos Nr. 3K-3-545/2010“; „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *V. N. v. UAB „Einhell Balticum“*, bylos Nr. 3K-3-265/2012“ (cituota iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 30 d. nutarties civilinėje byloje Nr. 3K-3-262-687/2015“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=7e94fa1a-0894-4074-a3c4-f80c5a16fabb>, žiūrėta 2016-10-13).

<sup>69</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-262-687/2015“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=7e94fa1a-0894-4074-a3c4-f80c5a16fabb>, žiūrėta 2016-10-13.



dienos. Šioje byloje dėl vidutinio darbo užmokesčio priteistinos sumos sumažinimo LAT vertino tai, **kad darbuotoja priverstinės pravaikštos metu turėjo kitų su darbo teisiniais santykiais susijusių pajamų, ir tai, kad darbuotoja buvo nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogose, t. y. turėjo pajamų, mokamų iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos lėšų.** Be kita ko, LAT pažymi, kad aprašytoje nutartyje jau buvo pasisakyta, jog už priverstinės pravaikštos laiką priteistina suma turi kompensuoti darbuotojo praradimus, ši norma neatlieka darbdavio **nubaudimo** funkcijos, taip pat negali būti pagrindas darbuotojui nepagrįstai praturtėti. Tad, anot LAT, darbuotoja, gaudama pašalpą, neturėjo finansinių praradimų, kuriuos kompensuotų išmoka už priverstinės pravaikštos laiką. Šių aplinkybių kontekste LAT paliko galioti apeliacinės instancijos teismo sprendimą, kuriuo darbuotojai priteistinas vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką dydį buvo sumažintas iki 40 000 Lt <sup>70</sup>. Kaip matyti, šioje byloje teismas mažindamas priteistiną sumą vertino tai, kad darbuotoja turėjo pajamų, be kita ko, gaunamų iš Valstybinio socialinio draudimo fondo, nes buvo nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogose. Atkreiptinas dėmesys, jog LR Konstitucijos 38 straipsnyje nustatyta, kad valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę. LR Konstitucijos 39 straipsnyje nustatyta, kad valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka teikia joms paramą. Dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas<sup>71</sup>. Autoriaus nuomone, mažinti priteistiną sumą argumentuojant gaunamomis socialinėmis išmokomis, kurias, be kita ko, garantuoja Konstitucija, yra neteisėta, kadangi darbuotojas nepriklausomai nuo darbo teisinių santykių egzistavimo, turi teisę gauti aptariamą socialinę išmoką.

Kauno apygardos teismas civilinėje byloje Nr. 2A-2142-254/2013<sup>72</sup> spręsdamas klausimą dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką pažymėjo, kad darbuotoja nuo jos atleidimo iš darbo iki aptariamoms nutarties priėmimo dienos gavo 2487,35 Lt ligos pašalpos ir nedarbo draudimo išmokų. Priverstinės pravaikštos laikas nuo darbuotojos atleidimo iki aptariamoms nutarties priėmimo (2013-11-13) truko 192 darbo dienas, tad už jas vidutinis darbo užmokestis sudarytų 8497,92 Lt. (44,26 Lt x 192 d. d.). Įtraukus per priverstinės pravaikštos laikotarpį gautas

---

<sup>70</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a83fd667-ea3b-4e05-a6d1-312ec1bbad76>, žiūrėta 2016-10-30.

<sup>71</sup> „Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendumu 38, 39 straipsniai“, <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>, žiūrėta 2016-11-25.

<sup>72</sup> „Kauno apygardos teismo 2013 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2142-254/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=55cb215d-8dc1-405f-b7fc-d7e7120069d6>, žiūrėta 2016-10-30.

pajamas (iš Valstybinio socialinio draudimo fondo), skirtumas sudaro 6010,57 Lt. Teismas taip pat pažymėjo, jog darbuotojai priteista ir išėtinė išmoka – 1770,40 Lt (už du mėnesius), todėl šią sumą (6010,57 Lt) sumažinus atimant vidutinį darbo užmokesį už priverstinės pravaikštos laiką, gauname 4240,17 Lt sumą. Atkreiptinas dėmesys, jog atsakovas (darbdavys) prašė sumažinti aptariamą sumą, kadangi tokios sumos priteisimas reikštų verslo likvidavimą ir kitų darbuotojų atleidimą (būtų neproporcingas), tačiau teismas, atkreipdamas dėmesį į LAT išaiškinimą, jog mažinimas gali būti atliekamas tik esant išskirtinėms aplinkybėms, o šiuo atveju tokių nenustatyta, paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą dėl 4240,17 Lt priteisimo už priverstinės pravaikštos laiką<sup>73</sup>. Autoriaus nuomone, nesutiktina su tokiu teismo sprendimu mažinti priteistiną sumą, atsižvelgiant į darbuotojo laikino nedarbingumo gaunamas socialines išmokas. LR Konstitucijos 53 straipsnyje nustatyta, kad valstybė rūpinasi žmonių sveikata ir laiduoja medicinos pagalbą bei paslaugas žmogui susirgus. Įstatymas nustato piliečiams nemokamos medicinos pagalbos valstybinėse gydymo įstaigose teikimo tvarką. Toks mažinimas, manytina, prieštarautų ne tik LR valstybinio socialinio draudimo įstatymo normoms, bet ir pačiai LR Konstitucijai, taip pažeidžiant (ilgą laiką) sergančio asmens, kuris gauna mažas socialinio draudimo išmokas (lyginant su galimu gauti darbo užmokesčiu) ir ligos metu (arba ne tik) yra itin socialiai pažeidžiamas, teises.

Apibendrinant nagrinėtas bylas dėl vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką, pažymėtina, jog šioje bylų kategorijoje, kaip ir prieš tai aptartoje, sprendami vidutinio darbo užmokesčio dydžio klausimą teismai vertina tapačias aplinkybes. Tačiau teismai ne visuomet vadovaujasi LAT suformuluota proporcingumo metodologija arba ją pritaiko tik formaliai. Atkreiptinas dėmesys, kad teismų vertinamos darbuotojų gaunamos pajamos iš socialinio draudimo fondo ar net ir iš darbo teisinių santykių, autoriaus nuomone, nėra teisingos, teisiškai pagrįstos ir pažeidžia LR Konstitucijoje įtvirtintas asmenų teises ir laisves. Autoriui kyla klausimas, ar LAT apskritai neveikė *ultra vires* formuodamas tokią praktiką (interpretuodamas įstatymus), kuria iš esmės kišamasi į įstatymų leidėjo prerogatyvą, taip pažeidžiant valdžių padalijimo bei stabdžių ir atsvarų principus.

---

<sup>73</sup>„Kauno apygardos teismo 2013 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2142-254/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=55cb215d-8dc1-405f-b7fc-d7e7120069d6>, žiūrėta 2016-10-30.

### 2.3 Proporcingumo principo taikymas darbo drausmės bylose

Proporcingumo principo taikymas glaudžiai sietinas ir su darbuotojo drausminės atsakomybės bylomis, kuriose darbdaviai parenka ir skiria drausminę nuobaudą darbuotojams, *inter alia*, vertindami (turėdami vertinti) sankcijos proporcingumą darbuotojo įvykdytam pažeidimui. Teisinėje literatūroje bendriausiu požiūriu drausminė atsakomybė yra pateikiama kaip viena iš teisinės atsakomybės rūšių, kuri taikoma darbuotojams už darbo tvarkos taisyklių pažeidimus. Atskirais atvejais už darbo tvarkos taisyklių pažeidimus gali kilti ir kitokios teisinės pasekmės, pvz., gali kilti ne vien tik drausminės nuobaudos taikymo klausimas, bet ir materialinės darbuotojo atsakomybės klausimas.

Kad darbuotojui būtų galima taikyti drausminės atsakomybės institutą, tam reikia atitinkamų sąlygų. LR darbo kodekso 234 straipsnyje numatyta, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Tai reiškia, kad darbuotojas jam paskirtų pareigų turi visiškai neatlikti arba jas netinkamai atlikti, o tai jis atlieka arba neatlieka dėl savo kaltų veiksmų. LAT Senatas dar detaliau aprašė šį apibrėžimą ir nurodė, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas, darbų organizavimo ir atlikimo taisyklių, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų bei instrukcijų reikalavimų nesilaikymas dėl darbuotojo kaltės<sup>74</sup>.

LR darbo kodekso 237 straipsnyje nustatytas baigtinis drausminių nuobaudų sąrašas, t. y. už darbo drausmės pažeidimus darbuotojams gali būti skiriama pastaba, papeikimas arba griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitos drausminės nuobaudos (LR darbo kodekso 237 straipsnio 2 dalis). Skiriant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo **sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau** (LR darbo kodekso 238 straipsnis). Šis LR darbo kodekso straipsnis įpareigoja darbdavį vertinti pažeidimo sunkumą ir pažeidimų sukeltas pasekmes, kitaip tariant, darbdavys, skirdamas drausminę nuobaudą, turi ją parinkti atsižvelgiant į proporcingumo principą.

---

<sup>74</sup> „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““, <http://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=26547>, žiūrėta 2016-10-22.

Darbo teisniuose santykiuose pasitaiko ir tokių atvejų, kuomet darbdaviai skiria ir kitokias drausmines nuobaudas, pvz., pinigines baudas, viršvalandinius darbus ar pan. Tačiau, kaip minėta, LR darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje nustatytas baigtinis sąrašas drausminių nuobaudų<sup>75</sup>, o tą patvirtina ir LAT, pasisakydamas, kad darbuotojams darbdavys gali skirti tik vieną iš drausminių nuobaudų, t. y. pastabą, papeikimą ar atleidimą iš darbo. Jokių kitų nuobaudų (pvz., piniginės baudos, įspėjimo, darbo užmokesčio sumažinimo ir pan.) darbdavys skirti negali. Tais atvejais, jei darbuotojui paskirta kitokia drausminė nuobauda, nei numato LR darbo kodeksas ar kitas įstatymas, ji vertintina kaip neteisėta ir nesukelianti teisinių padarinių. Jei darbuotojui paskirta kitokia nuobauda, nei nustato įstatymas, ir jis mano, kad jo teisės pažeistos, jis turi teisę nustatyta tvarka kreiptis į darbo ginčų komisiją ir ginčyti tokią drausminę nuobaudą kaip ir kiekvieną kitą drausminę nuobaudą, o darbo ginčų komisija, nustačiusi, jog paskirta kita nei įstatymuose nustatyta drausminė nuobauda, turi teisę ir pareigą tokią drausminę nuobaudą panaikinti<sup>76</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, jog DK 237 straipsnyje nustatytos drausminės nuobaudos – papeikimas ir pastaba – pagal griežtumą skiriasi, t. y., pastaba yra švelnesnė drausminė nuobauda nei papeikimas, tačiau *de facto* šios drausminės nuobaudos niekuo nesiskiria. Taip yra todėl, kad tiek papeikimas, tiek pastaba sukuria vienodas teises pasekmes darbuotojui, tad ir teismui arba darbo ginčų komisijai nustačius, kad darbuotojo pažeidimas nebuvo toks sunkus, jog būtų galima taikyti griežtesnę nuobaudą – papeikimą, panaikinus šią nuobaudą ir darbdaviui skyrus kitą drausminę nuobaudą – pastabą, realiai nekiltų kitokių pasekmių nei iki tol. Esminę reikšmę bylose dėl drausminių nuobaudų skyrimo turi griežčiausios drausminės atsakomybės nuobauda – atleidimas iš darbo. Dėl to aptariamose bylose bus analizuojamos akcentuojant griežčiausios drausminės nuobaudos taikymo pagrįstumą.

LR darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas toks darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusizengiami darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Pažymėtina, jog DK 235 straipsnyje pateiktas šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašas nėra baigtinis, o darbo teisniuose santykiuose kilę ginčai dėl atleidimo iš darbo tiesiogiai nagrinėjami teismuose (LR darbo kodekso 299

---

<sup>75</sup> Pažymėtina, kad įstatymuose ar kituose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitokios drausminės atsakomybės nuobaudos, pvz., Vidaus tarnybos statuto, patvirtinto 2003 m. balandžio 29 d. įstatymu Nr. IX-1538 (<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b1a6b7b0217d11e5b336e9064144f02a/fVvERVvanX>, žiūrėta 2016-11-28), 33 straipsnio 2 dalyje numatytos tarnybinės nuobaudos.

<sup>76</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=3439cdad-0889-49b9-841b-271c0eda7f87>, žiūrėta 2016-11-01.

straipsnis). Kai už tokį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas darbuotojas teisme ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, darbdaviui kyla pareiga pateikti įrodymus (teisinius argumentus), kurie pagrįstų darbuotojo nusižengimo šiurkštų kvalifikavimą, o teismas, vertindamas konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar darbdavys padarytą nusižengimą pagrįstai kvalifikavo<sup>77</sup>. LAT yra pažymėjęs, kad net ir pripažinus darbo drausmės pažeidimą kaip šiurkštų, tai nereiškia, kad darbuotojui vien dėl šios priežasties turi būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui darbdavys gali taikyti ir lengvesnes drausmines nuobaudas – pastabą ar papeikimą. Parinkdamas drausminės nuobaudos rūšį pagal LR darbo kodekso 238 straipsnyje nustatytus kriterijus (padarinius, darbuotojo kaltę, darbo drausmės pažeidimo sunkumą, aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, atsižvelgiant į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau) darbdavys taip pat turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui<sup>78</sup>. Būtent šių kriterijų taikymas individualioje situacijoje gali lemti tai, kad už tą pačią veiką skirtingiems asmenims yra taikomos skirtingos drausminės nuobaudos. Taigi, LR darbo kodekso normos, nustatančios darbo sutarties nutraukimą pagal LR darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, turi būti taikomos ir aiškinamos atsižvelgiant į jų tikslą, t. y. suderinti darbo subjektų interesus, užtikrinant ir darbuotojo teisių, ir darbdavio interesų apsaugą. Dėl šios priežasties kiekvienu atveju reikia vertinti individualios situacijos aplinkybes ir, atsižvelgiant į jų visumą, spręsti dėl nuobaudos rūšies paskyrimo ar paskirtos nuobaudos teisėtumo<sup>79</sup>.

**LAT, aiškindamas nusižengimo sunkumo sampratą, konstatavo, jog nusižengimo sunkumą galima apibūdinti tokiais kriterijais: kokios svarbos jam priskirtų pareigų darbuotojas nevykdė; kokius pareiginius nuostatus, įstatymus ar kitus teisės aktus pažeidė darbuotojas; koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas; ar tai pakartotinis ir (arba) tęstinis pažeidimas; kaip pasireiškė to pažeidimo pasekmės<sup>80</sup>. LAT taip yra pažymėjęs, jog vertinant ar konkretus pažeidimas priskirtinas prie šiurkščių, reikia nustatyti pažeidimo objektyviuosius ir subjektyviuosius požymius: 1) darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį; 2) dėl**

<sup>77</sup>„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje bylos Nr. 3K-3-125/2008 V. L. v. Užsienio reikalų ministerija“, <http://eteismai.lt/byla/260835901093836/3K-3-125/2008>, žiūrėta 2016-10-22.

<sup>78</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-257, A. B. v. UAB „Lifosa““, „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-563/2010 E. L. L. v. UAB „Klaipėdos kartonas““.

<sup>79</sup>„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/2012“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=db812848-ee3e-4486-a912-2cc4fd9013cc>, žiūrėta 2016-10-30.

<sup>80</sup>„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-624/2004“, <http://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=27385>, žiūrėta 2016-11-01.

pažeidimo atsiradusius nuostolius ir kitas pasekmes; 3) darbuotojo kaltę; 4) kaltės formą; 5) kitų asmenų veiksmų įtaką pažeidimui; 6) kitas svarbias aplinkybes<sup>81</sup>. Kaip matyti, LAT nustatyti požymiai iš esmės giminingi LR darbo kodekso 238 straipsnyje nustatytiems, o tai suponuoja LR darbo kodekso, kaip vientiso akto, sisteminių aiškinimą, siekiant normomis nustatytą tikslą. Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog visais atvejais įrodyti darbo drausmės pažeidimo teisėtumą ir pagrįstumą (aptartus požymius) turi darbdavys.

Pažymėtina, jog tokios aplinkybės kaip kaltės pripažinimas, darbuotojo požiūris į padarytą pažeidimą, kritiškas savo paties elgesio vertinimas taip pat turi reikšmės drausminės nuobaudos parinkimui, nes parodo, ar ateityje darbdavys gali tikėtis, kad darbo drausmės pažeidimą padaręs darbuotojas pasitaisys, kad nereikės jo neteisėto elgesio saugotis ir pan., kitaip tariant, darbdavys, atsižvelgdamas į visas aplinkybes, sprendžia, ar darbuotojas neprarado darbdavio pasitikėjimo<sup>82</sup>. Norint kvalifikuoti darbo drausmės pažeidimą kaip šiurkštų, nebūtina nustatyti, ar darbdavys dėl to patyrė realios žalos, ar ne. Šiurkštus darbo drausmės pažeidimas gali sukelti ir kitokių neigiamų padarinių, pvz., kaip minėta, darbuotojas gali netekti darbdavio pasitikėjimo dėl įvykdyto darbo drausmės pažeidimo, be to, reali žala darbdaviui dėl padaryto šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo gali atsirasti vėliau ir pan.<sup>83</sup> Pavyzdžiui, byloje Nr. 3K-3-201/2013 darbdavys atleido darbuotoją pagal LR darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalį, tačiau prieš atleidžiant darbuotoją darbdaviui jau buvo žinoma, kad yra prekių trūkumai, o darbdavys vis tiek neskyrė drausminės nuobaudos ir neatleido darbuotojos už įvykdytą šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, tad darbdavys kreipėsi į teismą dėl atleidimo pagrindo pakeitimo. LAT konstatavo, kad nutraukus darbo sutartį pasibaigia ir darbdavio teisė reikalauti iš darbuotojo vykdyti darbo pareigas, be kita ko, teisė taikyti drausminę atsakomybę už darbo pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą. Darbdavys priimti sprendimą dėl drausminės nuobaudos taikymo gali tik iki darbo teisinių santykių su darbuotoju nutraukimo dienos<sup>84</sup>. Taigi, LAT pabrėžė, kad drausminės atsakomybės institutas nebegali būti

---

<sup>81</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-59/2006“, <http://eteismai.lt/byla/71710653969451/3K-3-59/2006>. Žiūrėta 2016-11-01.

<sup>82</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-442/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=36741517-6238-44a6-bf43-15ebe0840a43>, žiūrėta 2016-11-01.

<sup>83</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-98/2013“, <http://eteismai.lt/byla/2123238064440/3K-3-98/2013>, žiūrėta 2016-10-30.

<sup>84</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-201/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=41fea3dc-a513-4bea-b9dc-fb03682042df>, žiūrėta 2016-11-02.

taikomas, kuomet darbo teisiniai santykiai jau pasibaigę, bet nors šis institutas ir negali būti taikomas, darbdavys visuomet gali reikalauti darbuotojo materialinės atsakomybės.

Byloje Nr. 3K-3-107/2014 (S)<sup>85</sup> LAT vertino, ar darbdavio paskirta griežčiausia drausminė nuobauda (atleidimas iš darbo) atitiko pažeidimo sunkumą ir buvo jam proporcinga. Šioje byloje darbuotojui (ligoninės vadovui) per 5 mėnesių laikotarpį buvo skirtos trys drausminės nuobaudos – papeikimas (už ligoninės viešųjų pirkimų vykdymo vertinimo vidaus audito ataskaitoje nustatytus pažeidimus), pastaba (už rajono savivaldybės kontrolierės vertinimo ataskaitoje nustatytus pažeidimus, susijusius su netinkamu valstybės ir savivaldybės turto valdymu ir disponavimu, taip pat su netinkamu darbo laiko organizavimu) ir atleidimas iš darbo (už Valstybinės darbo inspekcijos atlikto patikrinimo metu nustatytus LR darbo kodekso nuostatų, susijusių su darbo laiko režimu bei darbo dienos trukme, pažeidimus). Darbdavys teigė, kad darbuotojas, atsižvelgiant į pirmiau išdėstytas priežastis, nerūpestingai vykdė pareigas ir kt., todėl darbdavys prarado pasitikėjimą darbuotoju ir atitinkamai skyrė drausminę nuobaudą. Šioje byloje apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad darbuotojas ėmėsi visų priemonių padarytiems darbo trūkumams pašalinti, atkreipė dėmesį į visas rekomendacijas ir, nors ne visiškai laiku, tačiau visus nustatytus trūkumus pašalino. LAT pažymėjo, jog apeliacinės instancijos teismas, įvertinęs pažeidimo aplinkybes ir sunkumą, darbuotojo dėtą pastangą pašalinti darbo trūkumus, priėmė teisingą sprendimą, konstatuodamas, kad atleidimas iš darbo buvo per griežta drausminė nuobauda, todėl jį pripažino neteisėtu, t. y. neproporcingu padarytam pažeidimui<sup>86</sup>. Paminėtina, kad Vokietijos Federacinėje Respublikoje drausminės nuobaudos parinkimo klausimas sprendžiamas kitaip. Vokietijos Federacinis Darbo Teismas yra pažymėjęs, kad atleidimas iš darbo, kaip griežčiausia drausminės atsakomybės rūšis, gali būti taikomas tik tuomet, kai yra išnaudotos visos švelnesnės (įspėjimas, perkėlimas į kitas pareigas ar kt.) drausminės atsakomybės nuobaudų rūšys<sup>87</sup>.

Kitoje byloje (Nr. 3K-3-194/2014) LAT, vertindamas pažeidimo požymius, laikėsi tokios pačios pozicijos dėl drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – panaikinimo. LAT pažymėjo, jog „iš teismų nustatytų aplinkybių matyti, kad ieškovas darbus, nors pavėluotai, bet atliko, pažeidimai iš esmės organizacinio pobūdžio, nenustatyta, kad darbdaviui dėl pažeidimų atsirado neigiamų

<sup>85</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-107/2014 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=9a0f3d89-4fff-42d8-9bd4-fb612988ba6d>, žiūrėta 2016-11-01.

<sup>86</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-107/2014 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=9a0f3d89-4fff-42d8-9bd4-fb612988ba6d>, žiūrėta 2016-11-01.

<sup>87</sup> „Federal Labor Court, case No. 30.05.1978“, Bernd Waas, „The principle of proportionality in German labour law“ [https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf\\_Waas-SLIDES.pdf/3518489f-a5ea-4d1d-958d-cbc02ee802a4](https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Waas-SLIDES.pdf/3518489f-a5ea-4d1d-958d-cbc02ee802a4), žiūrėta 2016-11-25.

padarinių. Be to, darbdavys, skirdamas griežčiausią drausminę nuobaudą, rėmėsi ta aplinkybe, kad ieškovas turėjo dvi galiojančias drausmines nuobaudas, o apeliacinės instancijos teismo nutartimi palikta galioti tik viena šių nuobaudų. Teisėjų kolegijos vertinimu, bylos duomenys apie pažeidimo padarymo aplinkybes bei ieškovo ankstesnį darbą neteikia pagrindo išvadai, kad nagrinėjamu atveju drausminės atsakomybės tikslus atitinka griežčiausios drausminės nuobaudos ieškovui skyrimas<sup>88</sup>. Tad teismas nusprendė, jog atleidimas iš darbo buvo neadekvati (neproporcinga) drausminės atsakomybės priemonė.

LAT byloje Nr. 3K-3-442/2014 teismas vertino darbuotojos, kuri dirbo ikimokyklinio ugdymo įstaigoje auklėtoja, darbo drausmės požymius. Darbdavys nustatė, kad auklėtoja vaikams ir darbuotojams girdint nepagarbiai ir įžeidžiamai kelis kartus pavadino grupės vaikus ir jų motinas, taip sukeldama neigiamą psichologinį poveikį vaikams, vaikų išgąstį; sukėlė fizinį skausmą ugdytinei, tempdama už vaiko plaukų; tinkamai neprižiūrėjo ugdytinės, dėl to mergaitė būdama šlapiais drabužiais susirgo ir sirgo ilgą laiką; tinkamai neprižiūrėjo ugdytinės, palikdama ją verkiančią atskirame kambaryje ir taip sukeldama neigiamą psichologinį poveikį vaikui; tinkamai neprižiūrėjo ugdytinio, palikdama jį vieną verkiantį prie grupės durų ir taip pat sukeldama neigiamą psichologinį poveikį vaikui. Darbdavys nurodė, kad šie pažeidimai laikytini šiurkščiais darbo drausmės pažeidimais, nes tiesiogiai susiję su veiksmais prieš mažamečius vaikus, jų fizinį bei psichologinį saugumą, ir taikė drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo.

LAT, spręsdamas, ar šie pažeidimai priskirtini prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų, analizavo pažeidimų objektyvius ir subjektyvius požymius – neteisėtą darbuotojo elgesio pobūdį, dėl pažeidimo atsiradusius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltės formą ir laipsnį, kitų asmenų veiksmų įtaką pažeidimui ir kitas svarbias aplinkybes. Aptariamose bylose atveju LAT pažymėjo, kad „mažamečių vaikų ugdymo institucijose dirbančių asmenų pareigų specifika lemia ir jų atsakomybės ypatumus – jiems taikytini griežtesni dėmesingumo, rūpestingumo reikalavimai. Pedagogo pareigoms eiti būtinas darbdavio ir ugdytinių atstovų – tėvų ar globėjų – **pasitikėjimas** pedagogu, jo kompetencija ir asmeninėmis savybėmis. Jei mažamečių vaikų pedagogas jam patikėtų ugdytinių atžvilgiu atlieka veiksmus, priešingus vaikų teisėms ir interesams bei pedagogui keliamiems reikalavimams, toks pažeidimas, įvertinus visas reikšmingas aplinkybes, gali būti kvalifikuojamas

---

<sup>88</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-194/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=5711f6ff-c999-4520-a6e7-fb17b73903dc>, žiūrėta 2016-11-01.



kaip šiurkštus, lemiantis darbdavio pasitikėjimo praradimą<sup>89</sup>. Taigi, LAT, įvertinęs auklėtojos pedagogės darbo specifiką, jos elgesį darbe, atsižvelgęs į padarytus pažeidimus ir jų pakartotinumą, į kaltės formą ir sąmoningumą darant pažeidimus, į psichologines pasekmes vaikams ir tėvams, į auklėtojos nereagavimą į kolegų ir (arba) tėvų pastabas ir kt., nusprendė, kad griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – yra proporcinga priemonė<sup>90</sup>.

Panašios pozicijos LAT laikėsi ir kitoje byloje, kurioje įmonės padalinio vadovas, be kita ko, ginčijo jam skirtą griežčiausią drausminę nuobaudą. Padalinio vadovui buvo skirta nuobauda, nes nebuvo tinkamai parengti visi reikiami dokumentai, susiję su įmonės materialinėmis vertybėmis, o vadovas dokumentų neparengimą grindė tuo, kad jo pavaldiniai, kurie buvo atsakingi už jų pateikimą, jam jų nepateikė. LAT konstatavo, kad „vadovaujamas darbas pagal savo esmę yra susijęs su savarankiškumu, diskrecija, reikalingų sprendimų priėmimu, atsakomybe. Vadovaujamos pareigos lemia kontrolės funkcijos turėjimą, o šios nepanaudojimas reiškia atsakomybės prisiėmimą už dėl to kilusius galimus neigiamus padarinius. Kadangi vadovaujančio darbuotojo veiksmai (neveikimas), sprendimai gali turėti įtakos didelės dalies ar netgi visos įstaigos veiklai, tokių darbuotojų veiklos vertinimui taikomi aukštesni standartai ir griežtesni reikalavimai. Tie patys kriterijai taikytini sprendžiant dėl jų atsakomybės“<sup>91</sup>. Tad teismas vertino tai, kad darbuotojas, būdamas vadovu, ne pirmą kartą padarė darbo drausmės pažeidimus, susijusius su materialijų vertybių naudojimu, dėl netinkamo darbuotojo (vadovo) pareigų vykdymo darbdavys negalėjo tinkamai vykdyti įstaigai priskirtos viešosios funkcijos – užtikrinti tinkamą gyventojų lėšų ir biudžeto panaudojimą, ir nusprendė, kad drausminė nuobauda buvo proporcinga ir pagrįsta<sup>92</sup>.

Kaip matyti, LAT pagal bylose susiklosčiusias aplinkybes išskiria tam tikrų kategorijų darbuotojus, kuriems taikomi griežtesni darbo drausmės reikalavimai nei įprastiems darbuotojams. Pavyzdžiui, LAT pripažino, jog gydytojams taikomų profesinės etikos taisyklių pažeidimas **kartu reikštų ir darbo drausmės pažeidimą. Todėl gydytojui drausminė atsakomybė gali būti**

---

<sup>89</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-442/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=36741517-6238-44a6-bf43-15e0840a43>, žiūrėta 2016-11-01.

<sup>90</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-442/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=36741517-6238-44a6-bf43-15e0840a43>, žiūrėta 2016-11-01.

<sup>91</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-134-469/2015“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=ac08ef27-d76b-4334-a5cc-5116fede90e0>, žiūrėta 2016-11-02.

<sup>92</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-134-469/2015“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=ac08ef27-d76b-4334-a5cc-5116fede90e0>, žiūrėta 2016-11-02.

**taikoma vien už gydytojo profesinės etikos taisyklių pažeidimą<sup>93</sup>. Autoriaus nuomone, tokie padidinti atidumo, dėmesingumo, kruopštumo, atsakingumo ir kiti reikalavimai vadovaujantis pareigas einantiems asmenims laikytini teisiškai korektiškais, kadangi tokiems asmenims ir atrankose į pareigas taikomi griežtesni reikalavimai, nes tam tikrais atvejais vadovai turi atsakyti ir už kitų jam pavaldžių darbuotojų darbą. Taip pat manytina, kad toks diferencijuotas vadovų išskyrimas negalėtų būti laikomas diskriminuojančiu. Tai pozityvioji diskriminacija, objektyviai pateisinama vadovo darbo specifika.**

LAT byloje Nr. 3K-3-107/2013 taip pat sprendė drausminės nuobaudos klausimą dėl įmonės personalo vadovės atliktų veiksmų. Pagal faktines bylos aplinkybes, personalo vadovė savo pačios sprendimu vizavo įmonės kolektyvinės sutarties dėl darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatų pakeitimus, kurie nustato atlyginimų koeficientus, nors tokiems veiksams atlikti buvo reikalinga gauti įmonės valdybos ir generalinio direktoriaus pritarimą. Darbuotoja apskritai neinformavo įmonės valdybos apie būsimą kolektyvinės sutarties pakeitimą, negavo generalinio direktoriaus pritarimo ir nesuderino pakeitimo su valdyba. Personalo vadovė, nepaisydama to, kad pakeitimas nebuvo patvirtintas ir neįsigaliojo, vis tiek juo vadovavosi, skirdama vienam iš įmonės darbuotojų didesnę darbo užmokestį. Taip ieškovė viršijo *ex officio* priskirtą kompetenciją prieštaraudama darbdavio interesams. Atsižvelgdamas į darbuotojos veiksmus ir (arba) neveikimą, darbdavys, be kita ko, skyrė darbuotojai griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Aptariamoje byloje LAT pažymėjo, jog „kasacinio teismo praktikoje pripažįstama, kad vertinant neteisėtus savavaliavimo veiksmus kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą tokių veiksmų padariniai apima tiek turtinę žalą, tiek kitokią, pavyzdžiui, pasitikėjimo darbuotoju praradimą. Ar savavaliavimu padaryta žala ir kiti padariniai yra mažareikšmiai, turi būti sprendžiama pagal turtinių ir neturtinių padarinių visumą, ar tai suteikė darbdaviui pagrindą ateityje tokiu darbuotoju nepasitikėti“<sup>94</sup>. Teismas konstatavo, kad darbo užmokesčio kitam darbuotojui padidinimas, nesant tam teisinio pagrindo, nulėmė įmonės lėšų neteisėtą panaudojimą ir dėl šių veiksmų darbdaviui kilo pagrindas darbuotoja nebesitikėti, tai darbdavys ir akcentavo. Tokiais veiksmais darbuotoja pažeidė savo pareigas, išvardytas LR darbo kodekso 35, 228 straipsniuose (dirbti dorai ir sąžiningai, tausoti darbdavio turtą, nepažeisti darbdavio interesų). LAT sprendė, kad, egzistuojant tokioms aplinkybėms ir veiksams, yra pagrindo vertinti darbuotojos veiksmus kaip savavaliavimą, įvardytą

<sup>93</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 22d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-378/2004“, <http://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=26125>, žiūrėta 2016-11-02.

<sup>94</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-107/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a1ab41dd-a19c-4cef-94c4-0f5478e7cca9>, žiūrėta 2016-11-03

šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu LR darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 4 punkte. Tad teismas konstatavo, kad šiuo pagrindu atleidimas buvo proporcinga ir pagrįsta drausminė nuobauda. Tačiau teismas, vertindamas drausmės pažeidimą LR darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punkto atžvilgiu, pažymėjo, jog tokiu atveju, kuomet padidindama kito darbuotojo darbo užmokestį darbuotoja neturėjo asmeninių paskatų ar kitokių nesąžiningų tikslų (tai byloje nenustatyta), to nepakanka konstatuoti darbo pareigų pažeidimo pagal LR darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą<sup>95</sup>.

Kitoje byloje LAT taip pa vertino įmonės padalinio vadovės drausminės atsakomybės klausimą kasacinio teismo suformuluotų drausminės nuobaudos požymių kontekste, t. y. vertino pažeidimo sunkumą (teismo konstatuota, kad tai nebuvo formalūs pažeidimai, kaip teigė darbuotoja, o nuolat vykstantys daugkartiniai darbuotojos pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo atvejai), sukeltas pasekmes (viešuosius pirkimus reglamentuojančių teisės aktų pažeidimus, Nacionalinės mokėjimo agentūros atsisakymą kompensuoti dalį asociacijos patirtų išlaidų), darbuotojos kaltę ir aplinkybes, kurioms egzistuojant pažeidimas buvo padarytas (pažeidimų kiekį, mastus, pakartotinumą, tai, kad vadovaujamas pareigas (darbuotoja buvo viena iš vadovių) einančiam asmeniui taikomi aukštesni ir griežtesni elgesio standartai ir reikalavimai). Teismas, įvertinęs aptartas aplinkybes konstatavo, jog, atsižvelgiant į šių aplinkybių visumą, darbdavio skirta drausminė nuobauda buvo proporcinga ir pagrįsta<sup>96</sup>.

Spręsdamas klausimą dėl drausminės nuobaudos (atleidimo iš darbo) taikymo pagrįstumo (proporcingumo), kuomet darbuotojas (įstaigos vadovas) padaro LR darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1 punkte įvardytą vieną iš šiurkščių darbo pareigų pažeidimų (neleistinai elgiasi su interesantais ar lankytojais arba atlieka kitus veiksmus, kurie tiesiogiai pažeidžia žmonių konstitucines teises) ir atsižvelgdamas į byloje nustatytas aplinkybes dėl Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo (toliau – ADTAĮ) normų pažeidimo (vaizdo stebėjimo traumatologinio skyriaus koridoriuje prie registratūros ir sekretoriato patalpose, kai asmenys apie stebimą vaizdą buvo įspėjami jau patekus į vaizdo kamerų stebėjimo zoną, ant įėjimo į traumatologijos skyrių durų nebuvo įspėjamojo ženklo, jog patalpos stebimos vaizdo kameromis, lipdukuose, kurie įspėja apie stebėjimą, nebuvo pateiktų valdytojo rekvizitų ir kt. duomenys), jog

---

<sup>95</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-107/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a1ab41dd-a19c-4cef-94c4-0f5478e7cca9>, žiūrėta 2016-11-03

<sup>96</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-625-687/2015 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=4c27a19d-09ea-4fa3-b017-a32298dab8b2>, žiūrėta 2016-11-03.

dalį vaizdo stebėjimo kamerų buvo įrengtos darbuotojui nedirbant ligoninėje, LAT konstatavo, kad aptariamam atveju Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos nustatyti ADTAI normų pažeidimai buvo nepakankamas pagrindas kvalifikuoti darbuotojo elgesį šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal LR darbo kodekso 235 2 dalies 1 punktą, todėl teismas sprendė panaikinti drausminę nuobaudą<sup>97</sup>. Atkreiptinas dėmesys, kad šioje byloje teisėjų kolegija nepaminėjo LAT suformuluotų požymių, kuriuos reikia vertinti nustatant drausminės nuobaudos proporcingumą, tačiau, atsižvelgiant į teismo argumentaciją, matyti, jog šie požymiai, nors tiesiogiai ir neišreikšti, buvo vertinami.

Apibendrinant drausminių nuobaudų skyrimo proporcingumą, pažymėtina, kad LAT suformuluoti požymiai (**darbuotojo neteisėto elgesio pobūdis; dėl pažeidimo atsiradę nuostoliai ir kitos pasekmės; darbuotojo kaltė; kaltės forma; kitų asmenų veiksmų įtaka pažeidimui; kitos svarbios aplinkybės**), padedantys kvalifikuoti darbuotojo darbo drausmės pažeidimą, yra itin svarbūs teisminei praktikoje, kadangi jie numato gaires, į kokias aplinkybes turėtų atsižvelgti teismai ir kaip vertinti vienokį ar kitokį darbuotojo veiksma, poelgį ar kt., sprendžiant drausminės atsakomybės klausimą. Kitaip tariant, kaip vidutinio darbo užmokesčio priteisimo byloje, taip ir drausminių nuobaudų byloje, LAT suformavo metodologinę taisyklę, kurią teismai turėtų taikyti individualiai, vertindami konkrečioje byloje nustatytas aplinkybes bei jų visumą. Autoriaus nuomone, darbo drausmės byloje teismai proporcingumo principą taiko labiau argumentuotai ir aiškiai išreikšdami tam tikrų aplinkybių poveikį teismų sprendimui nei anksčiau darbe aptartose vidutinio darbo užmokesčio išieškojimo byloje. Viena iš priežasčių, kodėl taip yra, galėtų būti tai, kad piniginiai klausimai Lietuvos teismuose vertinami kaip vieni jautriausių ir paliekantys itin plačią teismo diskreciją spręsti dėl priteistinos sumos dydžio.

Atkreiptinas dėmesys, kad LR darbo kodekse, patvirtintame 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603<sup>98</sup>, nėra reglamentuotos nei drausminių nuobaudų rūšys (papeikimas, pastaba, atleidimas iš darbo), nei pats darbo drausmės institutas. Darbo kodekso 58 straipsnio 1 dalyje reglamentuota, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą. Šio straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad sprendimą

<sup>97</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-133/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=4839e686-0937-4392-87b1-2af97a9314c5>, žiūrėta 2016-11-03.

<sup>98</sup> „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, patvirtintas 2016 n. Rugsėjo 9 d. įstatymu Nr. XII-2603“, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>, žiūrėta 2016-11-10.

nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti įvertinęs pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar pažeidimų padarymo. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga nuobauda pažeidimui ar jų visumai priemonė. Kaip matyti, aptarta teismų praktika iš esmės yra perkelta į naują LR darbo kodeksą, kuris įpareigoja darbdavį vertinti visas aplinkybes ir pažeidimo proporcingumą, antraip atleidimas galėtų būti pripažintas neteisėtu.

## 2.4 Proporcingumo principo taikymas darbuotojo materialinės atsakomybės byloje

Kaip minėta 2.3 dalyje, darbuotojui gali kilti ir kelios atsakomybės rūšys vienu metu, pvz., dėl darbuotojo padaryto darbo drausmės pažeidimo darbdavys patiria ir materialinius nuostolius, kitaip tariant – žalą. Materialinė atsakomybė (LR darbo kodekso XVII skyrius) atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Pagrindinis darbuotojo materialinės atsakomybės tikslas – garantuoti darbdaviui dėl darbuotojo kaltės padarytos visos ar dalies žalos atlyginimą. Taigi, sprendžiant dėl darbuotojo materialinės atsakomybės yra būtina nustatyti jo atliktą neteisėtą veiką, kuri turėtų būti priežastis žalai atsirasti. Analizuojant priežastinį ryšį nustatoma, dėl kieno veikos žala atsirado ir koks šios žalos dydis. Taip pat gali būti nustatytas ir netiesioginis priežastinis ryšys, kai tam tikri darbuotojo veiksmai (neveikimas) yra sąlyga žalai padaryti. Kiekviena darbuotojo kaltės forma (tyčia, neatsargumas) ir rūšis (tiesioginė ar netiesioginė, tyčia, neatsargumas, dėl per didelio pasitikėjimo ar nerūpestingumo) yra pakankama materialinei atsakomybei atsirasti. Nuo kaltės rūšies, jos laipsnio priklauso materialinės atsakomybės ribos, dydis. Todėl darytina išvada, kad darbuotojo materialinė atsakomybė atsiranda tada, kai yra visos šios sąlygos: neteisėta veika padaroma žala; yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; yra darbuotojo kaltė; pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla (LR darbo kodekso 246 straipsnis). Darbuotojo padaryta ir jo gera valia šalių susitarimu neatlygintina žala neviršijant jo vidutinio mėnesio darbo užmokesčio gali būti išskaitoma iš darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio darbdavio rašytiniu nurodymu (LR darbo kodekso 258 straipsnio 1 dalis)<sup>99</sup> <sup>100</sup>. Darbdavys turi teisę duoti rašytinį nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią paaikškėjo darbuotojo padaryta žala, jei darbuotojo įsiskolinimas neviršija jo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio (LR darbo kodekso 224 straipsnio 2 dalies 1 punktas, 258 straipsnio 1–2 dalys). Dėl žalos, viršijančios pirmiau minėtą dydį, kurios darbuotojas neatlygina gera valia, išieškojimo darbdavys galėtų kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią organą LR darbo kodekso XIX skyriuje įtvirtinta tvarka.

---

<sup>99</sup> Darbuotojas, nesutikdamas su darbdavio nurodymu, turi teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią organą DK XIX skyriuje įtvirtinta tvarka (LR darbo kodekso 258 straipsnio 3 dalis). Darbuotojas rašytinį prašymą darbo ginčų komisijai gali pateikti per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės.

<sup>100</sup> Išskaitos daromos atsižvelgiant į LR darbo kodekso 225 straipsnyje įtvirtintus išskaitų iš darbo užmokesčio dydžio apribojimus.

Dažniausiai darbuotojų materialinė atsakomybė yra ribotoji, tačiau tuo atveju, jeigu žala yra padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis, darbuotojas privalo atlyginti visą žalą (LR darbo kodekso 255 straipsnio 3 punktas). Darbuotojų materialinės atsakomybės paskirtis yra užtikrinti darbdavio galimos materialinės žalos atlyginimą, todėl šia sutartimi siekiama apginti visų pirma darbdavio interesus. Pažymėtina, kad padarytos žalos dydį turi pagrįsti ir įrodyti darbdavys. Visiškos materialinės atsakomybės sutartis gali būti sudaroma su darbuotojais, kurių darbas yra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, ir dėl priemonių, perduotų darbuotojui naudotis darbe. Konkrečių darbų ir pareigų sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra, – darbo tvarkos taisyklėse (LR darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalis). Šiame kontekste atkreiptinas dėmesys į LAT Nr. 3K3-3-350/2014 bylą, kurioje darbuotojas ginčijo jam taikytą visišką materialinę atsakomybę, teigdamas, jog su juo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis prieštarauja imperatyviosioms LR darbo kodekso nuostatomis, kurios nustato, kad visiškos materialinės atsakomybės sutartys gali būti sudaromos tik tuomet, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra sudaryta kolektyvinė sutartis, kurioje įtvirtintas sąrašas darbuotojų, su kuriais galima sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartis. Kasacinis teismas yra pasisakęs, jog LR darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies norma, kad konkrečių darbuotojų, su kuriais gali būti sudaroma aptariama sutartis, sąrašas, be kita ko, gali būti nustatytas tik kolektyvinėje sutartyje, nėra imperatyvi, o tokio sąrašo nebuvimas nedaro sutarties negaliojančios, jei ji atitinka įstatymo reikalavimus. LAT konstatavo, kad LR darbo kodekso normos aiškinimas, pagal kurį įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nesant kolektyvinės darbo sutarties būtų draudžiamas visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymas su darbuotojais, reikštų neproporcingą darbdavio turtinių interesų ribojimą<sup>101</sup>. Atkreiptinas dėmesys, jog pačioje LR darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies normoje yra įtvirtinta, jog toks sąrašas gali būti nustatytas nebūtinai kolektyvinėje sutartyje, bet ir darbo tvarkos taisyklėse, tačiau teismas šiuo aspektu nieko nepasisakė. Autoriaus nuomone, viena vertus, aptariamasis LR darbo kodekso straipsnis yra imperatyvus, t. y. toks darbuotojų sąrašas privalo būti įtvirtintas kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse, tačiau, kaip LAT ir pažymi, tokio sąrašo nenustatymas *per se* negali reikšti ir draudimo šalims sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį.

---

<sup>101</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. birželio 24 d. nutarimas civilinėje byloje Nr. 3K3-3-350/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=78118f4d-1a8e-451e-8beb-1a895f06e578>, žiūrėta 2016-11-07.

Tais atvejais, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės, gali būti sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis su darbuotojų grupe. Šiuo atveju žalą atlygina visi sutartį pasirašę darbuotojai (kiekvieno jų dalis atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala, jei sutartyje nenustatyta kitaip – LR darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalis). Tais atvejais, kai individualios visiškos materialinės atsakomybės sutarties šalis – darbuotojas – atlieka tuos pačius neteisėtus veiksmus kaip ir kitas darbuotojas, visiškai materialiai atsakingas pagal individualią sutartį, ir dėl jų neteisėtų veiksmų atsiradusios žalos negalima priskirti kiekvienam iš jų, nustatant kiekvieno iš šių darbuotojų atlygintinos žalos dalį būtų galima taip pat taikyti kriterijus, nustatytus LR darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalyje, ir kitus kriterijus, atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 29 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-125/2012).

Apibendrinant pažymėtina, kad šio straipsnio (LR darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalis) taikymas praktikoje nesukelia problemų, kadangi pačioje LR darbo kodekso aptariamoje normoje *expressis verbis* įvardyta, kad žala paskirstoma proporcingai darbuotojų dirbtam laikui, todėl teismų interpretacijai šiuo atveju nėra palikta vietos. Dėl šios priežasties nėra ir LAT suformuotos praktikos ir (arba) metodologinių nurodymų, kuriuose būtų gvildenamas proporcingumo principo taikymas šiuo aspektu. Paminėtina, kad aptartoje byloje, kurioje teismas pažymėjo, kad kolektyvinės sutarties nebuvimas reikštų neproporcingą darbdavio teisių ribojimą, kasacinis teismas proporcingumo principą pritaikė ne darbuotojo, bet darbdavio atžvilgiu.



## 2.5 Proporcingumo principo taikymas diskriminacijos bylose

Skirtingai nei pirmiau analizuotose bylų kategorijose, ši bylų kategorija yra svarbi ne tik darbo teisės, bet ir kitų teisių šakose. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2015 m. ataskaitos duomenimis<sup>102</sup>, per pastaruosius 16 metų daugiausiai skundų ši tarnyba užregistravo praėjusiais metais, t. y. 2015 m. Galime daryti prielaidą, jog diskriminacija yra vis dar paplitęs reiškinys ir su ja reikia kovoti, o žmonės vis labiau ryžtasi ginti savo teises, tai, *inter alia*, rodo ir didėjantis aptariamose tarnybos gaunamų skundų skaičius (pvz., 2000 m. gauti 52 skundai, 2015 m. – 265 skundai). LR Konstitucijoje nustatyta<sup>103</sup>, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Viena pagrindinių teisių yra žmogaus teisė į darbą. Todėl LR darbo kodekse<sup>104</sup>, realizuojant Konstitucijos straipsnį, įteisinta darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lytinės, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ar šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Atkreiptinas dėmesys, jog diskriminacijos draudimą numato ne tik nacionaliniai teisės aktai, bet ir tarptautiniai, ir ES teisės aktai<sup>105</sup>. Toks platus diskriminacijos draudimo reglamentavimas tik parodo, kad diskriminacija yra itin svarbi sritis, su kuria kovojant reikia dėti maksimalias pastangas.

Paminėtina diskriminacijos sąvoka, kuri, be kita ko, reglamentuota Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, t. y. tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu<sup>106</sup>. Teisės normose yra įtvirtinti įvairūs diskriminaciniai pagrindai, kaip ir minėta, – lytis, amžius, negalia, seksualinė orientacija, religija ir įsitikinimai, rasė ir etninė kilmė ar kt. Diskriminavimo pagrindų sąrašas nėra baigtinis ir jis nuolat plečiamas, atsižvelgiant į visuomenėje susiformuojančius naujus diskriminacinius pagrindus. Diskriminacija taip pat gali apimti ne vieną, o kelis diskriminacinius

<sup>102</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. „Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2015 m. ataskaita“. <http://lygybe.lt/data/public/uploads/2016/03/lygiu-galimybiu-kontrolieriaus-tarnybos-2015-m.-ataskaita.pdf>

<sup>103</sup> „Lietuvos Respublikos Konstitucijos, priimtos Lietuvos Respublikos piliečių 1992 m. spalio 25 d. referendume, 29 straipsnis“, <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>, žiūrėta 2016-11-10.

<sup>104</sup> „Lietuvos Respublikos darbo kodekso, patvirtinto 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926, 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas“, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31185A622C9F/OCMXZHwRED>, žiūrėta 2016-11-10.

<sup>105</sup> ES pagrindinių teisių chartija, ES sutartis, Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, TDO konvencijos Nr. 100 ir 111, ES direktyvos 2006/54/EB, 79/7/EB, 86/378/EB, 86/613/EB, 2004/13/EB, 2000/43/EB ir kt.

<sup>106</sup> „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, *Valstybės žinios*, 2003-12-05, Nr. 114-5115, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0CC6CB2A9E42/zRzPFLhAyM>, žiūrėta 2016-11-10.

pagrindus, pvz., lytį ir amžių arba rasę ir religiją. Diskriminacija keliais pagrindais dar vadinama daugialype diskriminacija. Išskirtinos dvi diskriminacijos formos: tiesioginė (ši pasireiškia tuomet, kai dėl išvardytų ir kitų diskriminacinių pagrindų su vienu žmogumi elgiamasi ne taip palankiai kaip su kitu tokioje pačioje situacijoje) ir netiesioginė (kai iš pažiūros neutrali sąlyga, kriterijus ar praktinė veikla žmones pastato į nepalankią padėtį dėl išvardytų ir kitų diskriminacinių pagrindų, išskyrus tuos atvejus, kai tokią praktiką pateisina teisės aktu (įstatymu) pagrįsti tikslai). Diskriminacija nelaikomas diferencijuotas<sup>107</sup> teisinis reguliavimas (dar vadinamas pozityviaja diskriminacija), kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Tačiau diferenciacija nebus laikoma diskriminacija, jeigu ji teisėta, būtina ir proporcinga siekiamam tikslui.

Pažymėtina, kad diskriminacija apima daug teisinių santykių ir sričių. Diskriminacija, atsižvelgiant į diskriminavimo pagrindą, draudžiama profesinio mokymo, išsilavinimo, socialinės apsaugos, darbo santykiuose, prekių ir paslaugų srityse ir kt. Darbo santykiuose su diskriminacija paprastai susiduriama priimant darbuotoją į darbą, atleidžiant darbuotoją iš darbo, nustatant darbo sąlygas, darbo užmokestį, ketinant paaugštinti asmens pareigas, persikvalifikuojant ar kt.

ETT praktikoje diskriminavimo atvejai įžvelgtini įvairiose situacijose, tačiau paprastai diskriminacija pasireiškia dėl amžiaus, lyties, tautybės ir religijos. Pažymėtina, jog teismai linkę diskriminacinius pagrindus aiškinti plečiamai.

*Coleman* byloje<sup>108</sup> ETT draudimą diskriminuoti aiškino plečiamai. Darbuotoja S. Coleman dirbo referente. Ji pagimdė sūnų su negalia, kuriam reikėjo specialios atitinkamos priežiūros. S. Coleman iš darbo išėjo savo noru, tačiau teigė, kad faktiškai tai nebuvo jos valia ir kad su ja buvo elgtasi ne taip palankiai kaip su kitais darbuotojais dėl to, jog turėjo neįgalų vaiką, kuriam reikėjo priežiūros. Darbuotoja teigė, kad būtent dėl psichologinių priežasčių ir darbdavio elgesio ji turėjo nutraukti darbo sutartį. ETT, be kita ko, buvo klausiama, ar remiantis draudimu diskriminuoti dėl negalios Direktyva 2000/78 nuo tiesioginės diskriminacijos ir priekabiavimo saugo tik neįgalius asmenis. ETT, aiškindamas Direktyvos 2000/78 nuostatas, pažymėjo, kad iš Direktyvos 2000/78 nuostatų neišplaukia, jog direktyvoje įtvirtintas vienodo požiūrio principas taikytinas tik neįgaliesiems

---

<sup>107</sup> „[...] diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Prie diskriminacinių ribojimų nepriskiriami ir specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais.“ LR Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11d. nutarimas. <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta384/content>, žiūrėta 2016-10-09.

<sup>108</sup> „Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-303/06, *S. Coleman v Attridge Law, Steve Law*“, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=745597>, žiūrėta 2016-11-08.

asmenims. Teismas konstatavo, kad, kiek tai susiję su profesine sritimi ir užimtumu, ši direktyva skirta kovoti su visomis diskriminacijos dėl negalios apraiškomis ir formomis. Iš tiesų šioje direktyvoje įtvirtintas vienodo požiūrio principas šioje srityje taikomas ne konkrečiai asmenų grupei, bet dėl direktyvos 1 straipsnyje išvardytų priežasčių. Aptariamasis ETT sprendimas yra itin reikšmingas todėl, kad patvirtinamas aiškus diskriminacijos pripažinimas dėl sąsajų (ryšių), kurios apibrėžties ES teisės aktai tiesiogiai neįtvirtina, ir nustato prielaidą teisės normas aiškinti plečiamai ir darbuotojams ginti savo pažeistas teises. Nors įstatymai *expressis verbis* tokios teisinės apsaugos nenustato, tačiau apsauga nustatyta su jais susijusiems asmenims, aptariamam atveju – neįgaliesiems, remiantis diskriminacijos dėl sąsajų (ryšių) ETT suformuluota doktrina.

Priešingas atvejis dėl normų plečiamojo aiškinimo susiklostė vienoje naujesnių ETT nagrinėtų diskriminacinių bylų<sup>109</sup>, kai asmuo skundėsi diskriminuojamas dėl to, jog turi antsvorio. Darbuotojas sudarė darbo sutartį su Danijos viešojo administravimo subjektu, kurioje sulygo atlikti vaikų prižiūrėtojo funkcijas. Bylos šalys neginčijo, kad per visą darbo laikotarpį darbuotojas buvo nutukęs ir bandė numesti svorio, o darbdavys, įgyvendindamas sveikatos politiką, tam tikrą laikotarpį teikė finansinę paramą, kad darbuotojas lankytų kūno rengimo ir fizinio lavinimo treniruotes. Vaikų prižiūrėtojas neteko svorio, kurio vėliau priaugo, kaip ir per ankstesnius bandymus numesti svorio. Darbdavio paskirtas asmuo atliko stebėjimo funkciją ir sekė, kaip darbuotojui sekasi mesti svorį, tačiau stebėtojai nustačius, kad svoris iš esmės nepakito, vaikų prižiūrėtojui buvo pranešta, kad jį ketinama atleisti iš darbo, motyvuojant tariamai sumažėjusiu darbo krūviu. Tačiau darbuotojas nesutiko ir manė, kad atleidimą lėmė ne darbo krūvio mažėjimas, o būtent jo nutukimas. Tad ETT kėlė klausimą, ar ES pagrindinių teisių chartijos 6 straipsniui prieštarauja tai, kad darbdavys (ar konkrečiai – viešosios valdžios institucija) diskriminuoja asmenį dėl nutukimo. ETT pažymėjo, kad nei pirminėje, nei antrinėje ES teisėje nėra diskriminacijos dėl nutukimo draudimo, todėl nusprendė, kad byloje nagrinėjama situacija patenka į ES teisės taikymo sritį tik tiek, kiek tai susiję su atleidimu iš darbo, tariamai grindžiamu nutukimu. Atsižvelgdamas į tai, ETT nurodė, kad ES teisėje nenumatytas bendrasis nediskriminavimo dėl nutukimo principas užimtumo ir profesinėje srityje. Kaip matyti, šis ETT sprendimas rodo, kad nors diskriminacinius pagrindus linkstama aiškinti plečiamai, tačiau, kaip parodo aptariama byla, tai daroma ne visada.

---

<sup>109</sup> „Europos Teisingumo teismo sprendimas byloje C-354/13, *Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL)*“, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160935&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=698882>, žiūrėta 2016-11-08.

Daugelyje nediskriminavimo direktyvų<sup>110</sup> yra įtvirtinta pareiga valstybėms narėms nustatyti tokias priemones, kad sankcijos dydis už nediskriminavimo pažeidimą būtų veiksmingas, proporcingas ir atgrasantis. ETT praktikoje yra nustatyta, jog Direktyva 2006/54/EB (buvusi 76/207/EEB) neįpareigoja valstybių narių nacionalinėje teisėje įtvirtinti iš anksto apspręstas sankcijas, direktyva įpareigoja įtvirtinti tokias sankcijas, kurios leistų siekti direktyvoje numatytų tikslų, be kita ko, kad jos būtų efektyvios, proporcingos ir atgrasančios<sup>111</sup>. *Marshall v. Southampton* byloje ETT konstatavo, kad diskriminacinio atleidimo atveju lygiateisiškumas negalėtų būti atkurtas, jeigu auka nebūtų sugrąžinta į darbą arba jeigu aukai nebūtų kompensuoti patirti finansiniai nuostoliai ir žala. Teismas pažymėjo, jog jei kompensacija yra nustatyta kaip priemonė, kuria siekiama direktyvos tikslų, tuomet ši priemonė turi būti adekvati (proporcinga), kad atlygintų dėl atleidimo (diskriminaciniu pagrindu) faktiškai patirtus nuostolius bei žalą.

Šiame kontekste paminėtina Rumunijos ambasados byla<sup>112</sup>. Darbuotoja įsidarbino Rumunijos ambasadoje ir po kurio laiko įteikė darbdaviui pažymą apie nėštumą. Darbuotoja kitą dieną buvo atleista iš darbo, darbdaviui nenurodžius tokio sprendimo argumentų. Darbuotoja teigė, jog atleidimas buvo grindžiamas jos lytimi bei negalia. Darbuotoja prašė priteisti 300 tūkst. litų turtinės ir 100 tūkst. litų neturtinės žalos. LAT šioje byloje, *inter alia*, pažymėjo darbo II dalyje aptartą proporcingumo principo taikymo metodologiją, kuomet priteisiamas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką, t. y. tai, jog ši išmoka atlieka tiek kompensavimo, tiek sankcijos funkcijas ir ji turi būti adekvati (proporcinga), o jos dydis negali paneigti socialinės funkcijos kompensuoti tai, kas buvo prarasta. Teismas sprendė, jog byloje nėra nustatytos ir įvertintos visos aplinkybės, kurias būtina įvertinti, t. y. ar darbuotojai priteista kompensacija yra adekvati, veiksminga ir atgrasanti darbdavį nuo diskriminavimo veiksmų ir padeda pasiekti pagrindinį Direktyvos 2006/54/EB tikslą – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moterį ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje. Todėl byla buvo grąžinta apeliacinės instancijos teismui, kad šis įvertintų aplinkybes dėl neturtinės žalos nustatymo iš naujo. Atkreiptinas dėmesys, jog LAT konstatavo darbuotojos diskriminaciją lyties pagrindu, tačiau paneigė diskriminaciją negalios pagrindu.

---

<sup>110</sup> Pvz., Rasių lygybės (2000/43/EB), Užimtumo lygybės (2000/78/EB), Prekių ir paslaugų (2004/113/EB), Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (2006/54/EB) ir kt. direktyvos.

<sup>111</sup> „Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-14/83“,

<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?dates=&language=en&page=1&parties=von%2Bcolson>, žiūrėta 2016-10-09.

<sup>112</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m/ balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-199/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=e166d18a-fa26-4eae-9b70-2160e4313dca>, žiūrėta 2016-10-09.

Apeliacinės instancijos teismas vertino tas LAT suformuluotas aplinkybes, kurios vertinamos taikant LR darbo kodekso 300 straipsnio 3, 4 dalis, t. y. vertino tai, kad darbuotoja dirbo trumpą laiko tarpą (mažiau nei du mėnesius); ieškovė greitai susirado kitą darbą, kur jai buvo mokamas darbo užmokestis; šiuo metu niekur nedirba ir gauna invalidumo/netekto darbingumo pensiją; Rumunijos ambasada, atleisdama ieškovę iš darbo, nebuvo išmokėjusi jokios išmokos; atsakovas buvo pasyvus ir nesilaikė bendradarbiavimo principo, ir sprendė priteisti 50 000 Lt turtinę žalą kaip kompensaciją ir vertino, kad tokia suma yra adekvati, veiksminga ir atgrasanti darbdavį nuo diskriminavimo veiksmų ir padeda užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moterį ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityse<sup>113</sup>. Atkreiptinas dėmesys, jog, kaip rodo aptarta LAT praktika, ir diskriminacinėse bylose, nustatydami darbuotojo patirtą žalą ir siekdami direktyvos tikslų (sankcija turi būti veiksminga, proporcinga ir atgrasanti), teismai vertina tas pačias kasacinio teismo suformuluotas aplinkybes kaip ir bylose dėl vidutinio darbo užmokesčio išieškojimo.

Paminėtina Vilniaus apygardos administracinio teismo byla<sup>114</sup>, kurios faktinėse aplinkybėse nurodyta, kad darbuotojas dirbo iš biudžeto išlaikomoje institucijoje Viešųjų ryšių skyriaus vedėju. Dėl vykdomų struktūrinių pertvarkymų Viešųjų ryšių skyrius buvo pertvarkomas į Personalo ir dokumentų administravimo viešųjų ryšių skyrių, dėl to vadovo pareigybės aprašyme buvo nustatytas specialus reikalavimas – turėti aukštąjį universitetinį ar jam prilygintą socialinių mokslų studijų srities, teisės krypties išsilavinimą, o darbuotojas šio išsilavinimo neturėjo, todėl nebuvo paskirtas skyriaus vadovu. Teismas nustatė, jog Personalo ir dokumentų administravimo viešųjų ryšių skyriaus vedėjo ir buvusio Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo funkcijas iš esmės tos pačios, tik naujos pareigybės aprašyme labiau išplėstos. Teismas pažymėjo, kad naujų funkcijų įgyvendinimui teisinis išsilavinimas iš esmės nėra reikalingas, kadangi funkcijų įgyvendinimas nėra siejamas su dažnu specialių teisinių žinių panaudojimu, o tai nepagrindžia tokio išsilavinimo būtinybės priskirtoms funkcijoms vykdyti, todėl, teismo nuomone, naujame pareigybės aprašyme įtvirtintas reikalavimas turėti teisės krypties išsilavinimą darbuotojo pagrįstai buvo traktuotas kaip diskriminacinio pobūdžio. Teismas pritarė darbuotojo pozicijai, kad reikalavimas turėti teisinį išsilavinimą tam, kad būtų galima eiti Personalo ir dokumentų administravimo Viešųjų ryšių skyriaus vadovo pareigas, nagrinėtinu atveju nėra proporcingas (perteklinis reikalavimas) ir būtinas teisėtiems darbdavio

<sup>113</sup> „Lietuvos apeliacinio teismo 2014 m. rugsėjo 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1219/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiseska/tekstas.aspx?id=b5f96170-8644-4446-9f04-a3b50b693e08>, žiūrėta 2016-10-09.

<sup>114</sup> „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2010 m. lapkričio 8 d. byla Nr. I-2210-426/2009“, <http://eteismai.lt/byla/126462107640351/I-2210-426/2009>, žiūrėta 2016-11-09.

tiksams pasiekti. Teismas konstatavo, kad taip darbuotojas buvo netiesiogiai diskriminuojamas dėl socialinės padėties. Taigi, kaip matyti, teismas vertino, kad tik formalūs struktūriniai pertvarkymai, kuriais galima buvo fiktyviai steigiamas naujas skyrius, kurio vadovo pareigybės aprašyme nustatytas perteklinis išsilavinimo reikalavimas, buvo pripažinti diskriminaciniais<sup>115</sup>.

Apibendrinant, pažymėtina, jog rasta tik viena nacionaliniame teisme nagrinėta byla, t. y. Rumunijos ambasados byla. Rumunijos ambasados byloje keliamas klausimas buvo dėl diskriminacijos dviem pagrindais, t. y. lyties ir negalios, tačiau teismas pripažino tik vieną – lyties diskriminacinio pagrindo egzistavimą. Pažymėtina, jog diskriminuojama buvo moteris. Nors darbuotoja prašė priteisti 300 tūkstančių litų neturtinės ir 100 tūkstančių litų turtinės žalos, tačiau teismas tenkino tik dalį reikalaujamos priteisti sumos, t. y. priteisė 50 000 litų turtinės ir 10 000 litų neturtinės žalos. Svarbu pastebėti, jog nustatydamas priteistinos žalos dydį teismas vadovavosi LAT suformuluotais faktoriais, kurie vertintini taikant LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį ir 300 straipsnio 3, 4 dalis (vertino darbuotojo stažą, elgesį, priteistiną sumos dydį, kitas turėtas darbuotojo pajamas ir kt.) ir direktyva siekiamų tikslų – nustatyti tokią sankciją darbdaviui, kuri būtų veiksminga, proporcinga ir atgrasanti. Tačiau, autoriaus nuomone, priteistina suma nebuvo pakankama, kad atliktų sankcijos ir atgrasymo funkcijas. Manytina, kad teismai turėtų vertinti darbdavio gaunamas pajamas (biudžetą), dirbančių darbuotojų skaičių ir kitas svarbias aplinkybes, kurios padėtų nustatyti, ar priteistina suma atliktų sankcijos atgrasymo, veiksmingumo ir proporcingumo funkcijas, ar ne. Nedidelei įmonei, kurios pajamos ir pelnas yra sąlyginai nedideli ir kurioje dirba mažai darbuotojų, 50 000 Lt galėtų būti pakankama (atliekanti sankcijos, atgrasymo, veiksmingumo ir proporcingumo funkcijas) suma (ar net per didelė), tačiau didelei įmonei (taip pat ir ambasadai, kadangi ji išlaikoma iš nacionalinio šalies biudžeto), kurios pajamos siekia dideles sumas, 50 000 Lt suma nelaikytina pasiekianti sankcijos ir atgrasymo funkcijas.

Paminėtina, kad LR darbo kodekso, patvirtinto 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603<sup>116</sup>, 26 straipsnio, reglamentuojančio darbuotojų lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais, 2 dalies 6 punkte nustatyta, jog įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į visus diskriminacinius pagrindus (negalia, lytis, amžius, religija rasė ir kt.), privalo imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu

---

<sup>115</sup> Autoriaus nuomone, tokie struktūriniai pertvarkymai, kuriais sukuriama papildomi specifiniai reikalavimai pareigybei, atlieka protekcionistinę funkciją tam tikro asmens atžvilgiu.

<sup>116</sup> „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, patvirtintas 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603“, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>, žiūrėta 2016-11-10.

dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Šio straipsnio kontekste sąvoką „neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos“ reikėtų suprasti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų kontekste, pvz., jeigu dėl patalpų pritaikymo neįgaliajam darbdavys patirtų neproporcingai dideles finansines išlaidas, dėl kurių galėtų nukentėti kiti darbuotojai arba darbdavys apskritai būtų priverstas likviduoti įmonę, įstaigą ar organizaciją, tuomet tai laikytina neadekvačia darbdavio pareiga ir, be kita ko, siekiamų proporcingumo tikslų paneigimu.

## 2.6 Proporcingumo principo taikymas bylose dėl nekonkuravimo susitarimų

Proporcingumo principo taikymas bylose dėl nekonkuravimo susitarimų, viena vertus, gali pasirodyti ne šio darbo tyrimo objektu, kadangi nekonkuravimo susitarimas nėra reglamentuotas šiuo metu galiojančiuose darbo įstatymuose, tačiau, nors šis susitarimas ir nėra reglamentuotas, darbo sutarties šalys sudaro šį susitarimą. Anot M. Liatuko<sup>117</sup>, apie šį darbdavio ir darbuotojo susitarimą kalbama vis dažniau – tiek teismų praktikoje, tiek verslo aplinkoje. Didėjant verslo konkurencijai, vis dažniau darbdaviai siekia apsaugoti savo technologines, komercines ir kitas konfidencialias paslaptis, sudarydami susitarimus dėl nekonkuravimo. Darbuotojui, norinčiam efektyviai vykdyti jam pavestas funkcijas, tam tikrais atvejais patikima tam tikra informacija, kuri sudaro prielaidą darbdavio pranašumui tam tikroje rinkoje ar srityje. Nekonkuravimo susitarimu darbdavys ir darbuotojas susitaria, kad tam tikra specifinė informacija, kuria disponuoja darbuotojas, nebūtų panaudota pažeidžiant darbdavio interesus, o nutraukus darbo sutartį darbdavys kuo ilgiau jaustųsi saugus ir konkurencingas. Toks susitarimas gali būti sudaromas tik su tokiu darbuotoju, kuris darbo metu sužinojo ir disponavo informacija, kurios panaudojimas, išėjus iš darbo, galėtų smarkiai pakenkti darbdaviui, kaip verslo subjektui. Kitaip tariant, nekonkuravimo susitarimą iš esmės galima sudaryti tik su aukštesnio lygmens darbuotojais, kaip vadovai, administracijos darbuotojai ir panašiai<sup>118</sup>. Tačiau pats pareigų pavadinimas ir jų ėjimas nesuponuoja pagrindo nekonkuravimo sutarčiai sudaryti, priešingai – kiekviena situacija turi būti vertinama individualiai<sup>119</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje nėra įtvirtinto nekonkuravimo susitarimo instituto. LAT jurisprudencijoje nekonkuravimo susitarimas, atsižvelgiant į jo prigimtį, pobūdį ir esmę, laikomas civilinės teisės objektu, neatsižvelgiant į tai, kad susitarimas sudaromas tarp darbo teisės subjektų ir šiam susitarimui pagal įstatymo analogiją taikytinas LR civilinio kodekso 2.164 straipsnis, reglamentuojantis prekybos agento ir jo atstovaujamojo konkurencijos draudimą, taip pat LR civilinio kodekso šeštosios knygos II dalies „Sutarčių teisė“ normos, LR civilinio kodekso 1.5 straipsnis<sup>120</sup>. Pažymėtina, kad nekonkuravimo

---

<sup>117</sup> Marius Liatukas, advokatų kontoros „Magnusson ir partneriai“ partneris, „Nekonkuravimo susitarimai – apsauga verslui“, 2015-05-05, <https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=56774>, žiūrėta 2016-12-02.

<sup>118</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007“, <http://eteismai.lt/byla/127988937953474/3K-3-415/2007>, žiūrėta 2016-11-14.

<sup>119</sup> Vertintini individualūs požymiai bus aptarti toliau šioje darbo dalyje.

<sup>120</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013“, <http://eteismai.lt/byla/174009790861560/3K-3-377/2013>, žiūrėta 2016-11-14.



susitarimas, be kita ko, turi atitikti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų reikalavimus<sup>121</sup>.

LR Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbuotojo teisė laisvai pasirinkti darbą. LR Konstitucijos 46 straipsnyje įtvirtinta darbuotojo ar kita ūkinės veiklos laisvė ir iniciatyva<sup>122</sup>. LR darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte yra įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą. LR darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis LR darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis<sup>123</sup>. LR Konstitucinis teismas yra pažymėjęs, kad „LR Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą – tai bendro pobūdžio norma, kuri remiasi visuotinai pripažinta žmogaus laisvės koncepcija ir reiškia galimybę savo nuožiūra, t. y. laisvai apsisprendžiant, pasirinkti užsiėmimo rūšį, kad Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą yra viena iš būtinų žmogaus, asmenybės gyvybinių poreikių tenkinimo, deramos padėties visuomenėje užsitikrinimo sąlygų“<sup>124</sup>. Tačiau asmens teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą nėra absoliuti. Kad būtų užtikrinti ir ūkio subjektų interesai, galimi nekonkuravimo susitarimai, kurie galioja tol, kol jie išlaiko abiejų šalių – darbdavio ir darbuotojo – interesų pusiausvyrą. Interesų pusiausvyra yra užtikrinama per sąžiningos ir teisingos kompensacijos nustatymą. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos teisės aktuose konkretus kompensacijos dydis nenustatytas<sup>125</sup>. Nustatant kompensacijos dydį per mėnesį turi būti atsižvelgiama į tai, kad nekonkuravimo susitarimu apribojama asmens galimybė gauti pajamų pragyvenimui, taip pat į ribojimų apimtį bei kitas kiekvienu konkrečiu atveju reikšmingas aplinkybes. Jeigu kompensacija nebus mokama, toks susitarimas negalios, nes prieštaraus LR Konstitucijoje įtvirtintai teisei laisvai pasirinkti darbą ir verslą.

---

<sup>121</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007“, <http://eteismai.lt/byla/127988937953474/3K-3-415/2007>, žiūrėta 2016-11-14.

<sup>122</sup> „Lietuvos Respublikos Konstitucijos, priimtos Lietuvos Respublikos piliečių 1992 m. spalio 25 d. referendume, 46, 48 straipsniai“, <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>, žiūrėta 2016-11-10.

<sup>123</sup> „Lietuvos Respublikos darbo kodekso, patvirtinto 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX-926, 2 straipsnio 1 dalies 2 punktas, 94 straipsnio 2 dalis“, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31185A622C9F/OCMXZHwRED>, žiūrėta 2016-11-10.

<sup>124</sup> „Lietuvos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas byloje Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03“, <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta275/content>, žiūrėta 2016-11-14.

<sup>125</sup> „Europos Sąjungos šalių praktika dėl kompensacijų dydžio už nekonkuravimo laikotarpį yra skirtinga. Vienose šalyse (pvz., Italijoje, D. Britanijoje, Prancūzijoje) minimalus kompensacijos dydis įstatymuose neapibrėžtas, kitose – nustatyta, kad ši kompensacija, pvz., turi būti ne mažesnė kaip 25 procentai buvusio atlyginimo (Lenkijos darbo kodekso 1012 straipsnio 3 dalis) arba ne mažesnė kaip 50 procentų (Čekijos darbo kodekso 310 straipsnis, Vokietijos komercinio kodekso 74 straipsnis, Belgijos darbo sutarčių įstatymo 65 straipsnis)“, „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013“, <http://eteismai.lt/byla/174009790861560/3K-3-377/2013>“, žiūrėta 2016-11-14.

LAT byloje, kurioje buvo sprendžiama dėl nekonkuravimo susitarimo teisėtumo ir proporcingumo, darbo santykių šalys buvo susitarusios, kad darbuotojo mėnesinis darbo užmokestis apima ir kompensaciją už nekonkuravimo susitarime numatytą įsipareigojimų vykdymą darbo sutarties galiojimo metu. Šiame kontekste Teismas pirmiausia atkreipė dėmesį į tai, jog pagal susitarimą už nustatomus suvaržymus kompensacija pasibaigus darbo sutarties galiojimui nenustatyta. Pasisakydamas dėl galimybės kompensaciją (už teisių apribojimus) įtraukti į darbo užmokestį, LAT pažymėjo, kad „darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, apimantis pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (LR darbo kodekso 186 straipsnio 1, 2 dalys). Taigi darbo užmokestis negali būti vertinamas kaip atlyginimas už ką nors kitą nei darbuotojo darbas. Dėl to susitarimas dėl kompensacijos už nekonkuravimo įsipareigojimus turi būti aiškiai išreikštas apibrėžiant jos dydį ir paskirtį, taip atskiriant kompensaciją nuo sutartų kitos paskirties mokėjimų.“<sup>126</sup> Šioje byloje darbdavys taip pat teigė, kad, pripažįstant negaliojančia nekonkuravimo susitarimo dalį dėl kompensacijos darbuotojui, kita ginčo susitarimo dalis, kuri apsaugotų teisėtą darbdavio interesą ir užkirstų kelią nesąžiningai konkurencijai, turėtų likti galioti, tačiau LAT pabrėžė, jog toks susitarimas prieštarauja pirmiau aptartoms nekonkuravimo susitarimo galiojimo sąlygoms. Pripažinus negaliojančiomis ginčo susitarimų dalis, kuriomis kompensacija darbuotojams už jų teisių suvaržymus iš esmės nenustatyta, ir paliekant galioti dalis, kuriose nustatyti šie suvaržymai, jie liktų prieštaraujantys imperatyviosioms normoms<sup>127</sup>.

Aptariamoje byloje, atsižvelgdamas į tai, kad darbo užmokestis yra atlyginimas tik už darbuotojo dirbamą darbą pagal darbo sutartį, LAT konstatavo, kad darbuotojo gaunamas darbo užmokestis negali būti traktuojamas kaip kompensacija už nekonkuravimo susitarime numatytą įsipareigojimų vykdymą ateityje. Kasacinis teismas, be kita ko, pažymėjo, jog kompensacija už nustatytus apribojimus turi būti teisinga ir proporcinga suvaržomų teisių apimčiai. Nustatant kompensaciją, atsižvelgtina į bendrąsias teisės normas, kompensacijos dydis neturi pažeisti LR civilinio kodekso 1.5 straipsnyje nustatytų principų. Nustatant kompensacijos dydį turi būti vertinama tai, kad nekonkuravimo susitarimu suvaržoma asmens galimybė panaudojant turimą kvalifikaciją ir sukauptą darbo patirtį gauti pajamų pragyvenimui, taip pat į ribojimų apimtį bei kitas

---

<sup>126</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b72b25cc-be12-4cfc-b88a-d333018a3c3f>, žiūrėta 2016-11-14.

<sup>127</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b72b25cc-be12-4cfc-b88a-d333018a3c3f>, žiūrėta 2016-11-14.

kiekvieną individualių atvejų reikšmingas aplinkybės. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, teismas sprendė, kad nekonkuravimo susitarimai, kuriais be teisingos (proporcingos) kompensacijos suvaržant LR Konstitucijoje įtvirtintą teisę laisvai pasirinkti darbą ar verslą, nustatyta esminė šalių nelygybė, neatitiko teisingumo, sąžiningumo ir proporcingumo principų, prieštaravo imperatyviosioms įstatymo normoms, todėl yra negaliojantys *ab initio*<sup>128</sup>. Šioje, kaip ir toliau aptartose bylose, kompensacija už nekonkuravimą buvo mokama dar darbuotojui dirbant pas darbdavį, tad kyla klausimas, ar tokia kompensacija, mokama į ateitį ir skirta kompensuoti negaunamas pajamas, apskritai gali būti mokama darbo pas darbdavį metu. Į šį klausimą yra atsakęs LAT, pažymėdamas, kad „kompensacijos už įsipareigojimą nekonkuruoti už tam tikrą laikotarpį po darbo santykių pasibaigimo išmokėjimas darbuotojui būtent pasibaigus darbo santykiams nėra būtina nekonkuravimo susitarimo galiojimo sąlyga, tokia kompensacija gali būti mokama ir darbo santykių metu, jeigu ji yra aiškiai išskirta ir atribota nuo darbuotojui mokamo darbo užmokesčio ir jei jos dydis yra pakankamas“<sup>129</sup>. Taigi teismas pažymėjo, jog kiekvienu atveju, nustatant kompensaciją už nekonkuravimo sutarties laikymąsi, turi būti konkrečiai nurodoma kompensacijos paskirtis ir dydis, t. y. nustatoma tam tikra pinigų suma, skirta kompensuoti darbuotojo nuostolius dėl jo negautų pajamų. Ši suma visuomet turi būti atskiriama nuo darbuotojo gaunamo atlyginimo už darbą ir kitų mokėjimų, susijusių su darbo sutartimi<sup>130</sup>. Tokios pozicijos laikėsi ir Vilniaus apygardos teismas byloje Nr. 2-1478-560/2013<sup>131</sup> ir Vilniaus apylinkės teismas byloje Nr.2-395-861/2014<sup>132</sup>, pažymėdami, kad su darbuotojais sudarytose darbo sutartyse darbuotojams nustačius ganėtinai griežtus nekonkuravimo įsipareigojimus, kurie riboja darbuotojų LR Konstitucijoje įtvirtintas teises, nebuvo nustatyta ir sumokėta atitinkama kompensacija, kuri yra būtina tokių nekonkuravimo susitarimų galiojimo sąlyga, todėl teismas sprendė, kad nekonkuravimo susitarimai, sudaryti su darbuotojais, negali būti pripažinti atitinkantys proporcingumo, teisingumo ir sąžiningumo principus, ir pripažino juos negaliojančiais *ab initio* kaip prieštaraujančius

---

<sup>128</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b72b25cc-be12-4cfc-b88a-d333018a3c3f>, žiūrėta 2016-11-14.

<sup>129</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015“, <http://eteismai.lt/byla/225474505960726/3K-3-595-219/2015?word=3k-3-415/2007>, žiūrėta 2016-11-15.

<sup>130</sup> „Ar susitarimas dėl nekonkuravimo teisėtas?“, Verum, 2015 m. vasario 2d., <http://www.verum.lt/publikacijos/darbo-teise/ar-susitarimas-del-nekonkuravimo-teisetas/>, žiūrėta 2016-11-14.

<sup>131</sup> „Vilniaus apygardos teismo 2013 m. spalio 3d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-1478-560/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=4f01bafc-164d-4e86-82d2-50b450b920c7>, žiūrėta 2016-11-14.

<sup>132</sup> „Vilniaus apylinkės teismo 2014 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr.2-395-861/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=89b3c544-5251-4448-89fd-362e59c328f5>, žiūrėta 2016-11-14.

imperatyvioms normoms. Teismas taip pat pažymėjo, kad kompensacijos įtraukimas į darbuotojams mokamą darbo užmokestį už atliktą darbą nėra ir negali būti traktuojamas kaip kompensacija už nekonkuravimą. O štai Kauno apylinkės teismas byloje Nr. 2-17556-638/2014<sup>133</sup>, kurioje darbuotojui apskritai nebuvo nustatyta jokia suvaržymams proporcinga kompensacija už tai, kad darbuotojas negalės dirbti kito darbo ar imtis kitos veiklos, *ex officio* pripažino tokį susitarimą negaliojančiu, *inter alia*, prieštaraujančiu LR Konstitucijos 48 straipsnyje nustatytai laisvei pasirinkti darbą ir verslą.

Nekonkuravimo susitarimu nustatytas darbuotojo teisių suvaržymas turi būti proporcingas siekiamam tikslui. Teismai pripažįsta negaliojančiais susitarimus, kurie apskritai draudžia darbuotojui dirbti tam tikroje sferoje, kurioje veikia ir darbdavys, su kuriuo buvo nutraukti darbo santykiai. Susitarimas galimas tik dėl tokių ribojimų, kurių nebuvimas galėtų sudaryti sąlygas pažeisti darbdavio konkurencinius interesus<sup>134</sup>.

Pavyzdžiui, LAT civilinėje byloje, pasisakydamas dėl nekonkuravimo susitarimų, pažymėjo, jog sprendžiant, ar nekonkuravimo susitarimą galima sudaryti konkrečiu atveju ir su konkrečiu darbuotoju, turi būti vertinamos **tokios individualios aplinkybės, kaip darbuotojo pareigų pobūdis ir specifika, darbe naudojamos informacijos kiekis ir jos svarba įmonės veiklai, taip pat veikla, kuria apimama darbuotojo pareigos santykis su visos įmonės veiklos apimtimi, darbuotojo įgytos žinios ir įgūdžių reikšmingumas, įtakos konkurencijai realumas** ir kt. Aptariamoje byloje sutarta kompensacija darbuotojui buvo 9 procentai nuo vidutinio darbo užmokesčio, tai sudarė 300 litų per mėnesį. Tokia kompensacija buvo pripažinta per maža, nesąžininga, neteisinga ir neproporcinga nekonkuravimo susitarime nustatytai plačiai ribojimų apimčiai, t. y. darbuotojui įsipareigojant neužsiimti jokia su darbdaviu konkuruojančia veikla. Todėl LAT darbuotojo ir darbdavio nekonkuravimo susitarimą pripažino nesąžiningu ir neproporcingu darbuotojo teisių suvaržymui, pagal kurį darbuotojas apskritai negalėjo užsiimti reklamos verslu, nors darbdavio faktiškai vykdoma veikla buvo susijusi tik su reklaminių suvenyrų ir verslo dovanų gamyba<sup>135</sup>. Kaip matyti, kasacinis teismas yra suformulavęs vertintinus kriterijus, kuriais remiantis sprendžiama dėl nekonkuravimo susitarimo teisėtumo. LAT taip pat pažymėjo, kad toks nekonkuravimo susitarimas, apskritai draudžiantis dirbti tam tikros profesijos darbą (reklamos

---

<sup>133</sup> „Kauno apylinkės teismo 2014 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-17556-638/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=ab7c8dbb-baa3-4212-b72b-c2274123c840>, žiūrėta 2016-11-14.

<sup>134</sup> „Ar susitarimas dėl nekonkuravimo teisėtas?“, Verum, 2015 m. vasario 2d., <http://www.verum.lt/publikacijos/darbo-teise/ar-susitarimas-del-nekonkuravimo-teisetas/>, žiūrėta 2016-11-14.

<sup>135</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013“, <http://eteismai.lt/byla/174009790861560/3K-3-377/2013>, žiūrėta 2016-11-14.

vadyba), kuris yra labai plataus spektro ir apima daugybę įvairių sričių ir darbo specifikų, negali būti nustatytas (jeigu nenustatyta proporcinga kompensacija), nes tai apskritai užkirstų kelią darbuotojui susirasti jo profesiją ir kvalifikaciją atitinkantį darbą.

Klaipėdos apylinkės teismas, vertindamas vadybininko-technologo pareigas ir teisėtumą su tokiu darbuotoju sudaryti nekonkuravimo susitarimą, pažymėjo, kad tokie ribojimai, kurie draudžia pasirinkti darbuotojui darbą, pagal savo prigimtį gali būti nustatomi tokiems darbuotojams, kurie savo darbo funkcijų vykdymo metu įgyja specialių įgūdžių, darbdavio buvo apmokyti vykdyti specifinę veiklą ir pan. Šioje byloje tokių aplinkybių nebuvo nustatyta. Darbuotojo darbo pas darbdavį metu darbo funkcijos buvo iš esmės susijusios tik su darbdavio produkcijos pardavimais. Informacijos, kad darbuotojas pats gamino parduodamą produkciją, byloje nebuvo nustatyta, įrodymų, jog darbdavys būtų investavęs į darbuotojo mokymus tam, kad jis galėtų dirbti sulygtą darbą (prekybos vadybininko), darbdavys nepateikė. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, teismas konstatavo, kad draudimas įsidarbinti bet kokiomis pareigomis kitoje įmonėje, užsiimančioje tokia pačia veikla kaip ieškovė, tokiam darbuotojui negali būti suabsoliutinamas ir draudimas dvejuis metais dirbti pas kitą darbdavį kitą darbą iš esmės pažeidžia darbuotojo, kaip silpnesnės darbo sutarties šalies, interesus ir yra neproporcingas, todėl toks susitarimas su tokiu darbuotoju apskritai negalėjo būti sudaromas<sup>136</sup>.

Kitoje byloje Kauno apygardos teismas nagrinėjo situaciją, kuomet šalių nekonkuravimo susitarime buvo susitarta mokėti konkrečią nekonkuravimo kompensaciją darbuotojui. Susitarime darbuotojas įsipareigojo be išankstinio raštiško darbdavio sutikimo ar viršijant tokiam sutikime numatytus apribojimus, savarankiškai, kaip partneris, įmonių valdymo organo narys bei jų įgaliotinis, neužsiimti jokia konkuruojančia veikla. Taigi, tame pačiame susitarime darbuotojas įsipareigojo vienus metus nuo jo atleidimo iš bendrovės direktoriaus pareigų nedirbti su buvusiu darbdaviu konkuruojančioje įmonėje, nesteigti įmonės ar nedalyvauti versle, kuris konkuruotų su buvusio darbdavio verslu. Teismas sprendė, kad susitarime numatyta 31 100 Lt suma yra protinga kompensacija už nekonkuravimą. Teismas pabrėžė, jog kompensacijos dydis už nekonkuravimą nustatomas šalių susitarimu, tad darbuotojo teiginys, kad už vienų metų nekonkuravimo laikotarpį kompensacijos suma turėtų būti didesnė nei 51 000 Lt, nepagrįstas jokia kita argumentacija, tik ieškovo paskaičiavimu, kuris paremtas darbuotojo metinio darbo užmokesčio vidurkiu, t. y. daugiau

---

<sup>136</sup> „Klaipėdos apygardos teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-249-524/2015“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiska/tekstas.aspx?id=fbfa8d68-ab97-4334-b191-9cc43e8df0b9>, žiūrėta 2016-11-14.

nei 51 000 Lt<sup>137</sup>.

Apibendrinant aptartas bylas, akcentuotina, jog pagrindinis aspektas sudarant nekonkuravimo susitarimus tarp darbo subjektų yra teisingas ir proporcingas kompensacinis mechanizmas, kuris visais atvejais aiškiai ir konkrečiai turi būti nustatytas kiekviename nekonkuravimo susitarime, antraip būtų pažeistos, *inter alia*, LR konstitucijoje įtvirtintos darbuotojų teisės ir laisvės. Kadangi šalims kyla daug klausimų dėl kompensacijos proporcijos dydžio, kuri nėra nustatyta įstatymuose ar poįstatyminiuose aktuose, įstatymų leidėjas šia situaciją išsprendė naujame LR darbo kodekse. Naujo LR darbo kodekso 38 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbuotojui turi būti mokama kompensacija, kurios dydis – ne mažiau kaip keturiasdešimt procentų darbo sutarties pasibaigimo metu buvusio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Kompensacija darbuotojui už nekonkuravimą negali būti mokama darbo darbdaviui laikotarpiu<sup>138</sup>. Manytina, jog proporcinga suma laikytina tokia suma, kuri būtų ne mažesnė nei *de lege ferenda* įtvirtinta. Atkreiptinas dėmesys, kad nekonkuravimo kompensacija, įsigaliojus naujajam LR darbo kodeksui, mokama tik darbo santykiams pasibaigus, t. y. tokie kompensaciniai mokėjimai į ateitį, kurie šiuo metu vykdomi dar tęsiantis darbo teisiniams santykiams, bus negalimi. Kyla klausimas, kaip tuomet turėtų būti kompensuojamas darbuotojo nekonkuravimas darbo pas darbdavį metu (taip ribojama darbuotojo LR Konstitucijoje įtvirtinta teisė susirasti kitą darbą dėl antraeilių pareigų), o ne darbo santykiams nutrūkus. Darbdavys už tokį pažeidimą (galimą konfidencialios informacijos atskleidimą) galėtų skirti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo – ir reikalauti atlyginti patirtą žalą

---

<sup>137</sup> „Kauno apygardos teismo 2015 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-723-390/2015“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaiseska/tekstas.aspx?id=b0ff13e1-9ae3-494f-b65f-5d7f9bdbc552>, žiūrėta 2016-11-14.

<sup>138</sup> „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, patvirtintas 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603“, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>, žiūrėta 2016-11-10.

## TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

Duomenų rinkimo ir analizės vienetas: teisminė darbo ginčo byla. Tikslinė bylų visuma – civilinės bylos nuo 2013 m. sausio 1 d. iki 2016 m. sausio 1 d. Šis laikotarpis buvo pasirinktas, atsižvelgiant į tai, kad nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujas darbo ginčų teisinis reglamentavimas. Ieškant bylų tyrimo analizei, buvo naudotasi Lietuvos teismų informacinės sistemos „LITEKO“ baze. Duomenų rinkimo metodas – kiekybinė ir kokybinė bylų turinio analizė. Iš viso atrinktų ir išanalizuotų bylų – 46<sup>139</sup>. Atrankos procesas, kaip minėta, vyko naudojant Lietuvos teismų informacinę sistemą „LITEKO“, kiekybinio tyrimo metodu bylos buvo atrenkamos pagal filtrus: teismas – visi teismai, išskyrus administracinius<sup>140</sup>; bylos rūšis – civilinė byla; dokumento rūšis – visos rūšys; data – nuo 2013 m. sausio 1 d. iki 2016 m. sausio 1 d.; klasifikatorius – visi. Bendrasis kintamasis žodinėje paieškoje – proporcingumo principo taikymas tam tikroje bylų kategorijoje. Pasitelkiant kokybinio tyrimo metodą, siekiant rasti tam tikrai bylų kategorijai priskirtinas bylas, naudota kokybinė paieška tekste: vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką (LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis): „Proporcingumo principas vidutinis darbo užmokestis už uždelstą laiką 141“, „proporcingumo principas vidutinis darbo užmokestis 141“, „proporcingumo principas vidutinis darbo užmokestis 141 2“, „proporcingumo principas darbo užmokestis“, „proporcingumo principas neproporcingas vidutinis darbo užmokestis“, „proporcingumo principas darbo užmokestis neproporcingas“, „proporcingumo principas už uždelstą laiką“, vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką: „Proporcingumo principas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką“, „Proporcingumo principas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką 300“, „Proporcingumo principas vidutinis darbo užmokestis 297“, drausminių nuobaudų: „Proporcingumo principas drausmin nuobaud“, „Proporcingumo principas drausminė nuobauda“, Proporcing drausmin nuobaud“, „Proporcinga drausminė nuobauda“, „Proporcingumo principas drausminė nuobauda papeikimas pastaba atleidimas“, „Proporcingumo principas drausminė nuobauda 237“, „Proporcingumo principas drausminės nuobaudos parinkimas“, „Proporcingumo principas drausminė nuobauda atleidimas papeikimas“, „Proporcingumo principas atleidimas iš darbo neproporcinga“, „Proporcingumo principas drausminė nuobauda neproporcinga“, darbuotojo

---

<sup>139</sup> Svarbu pastebėti, kad autorius aptiko į tam tikrą bylų kategoriją patenkančias bylas kituose šaltiniuose, tačiau paieškos sistema tokių nenurodė, todėl tikimybinės sisteminės atrankos būdu, kaip minėta, atrinktos 46 bylos ir šios imties patikimumo lygmuo – 92 procentai, paklaida 5 procentai.

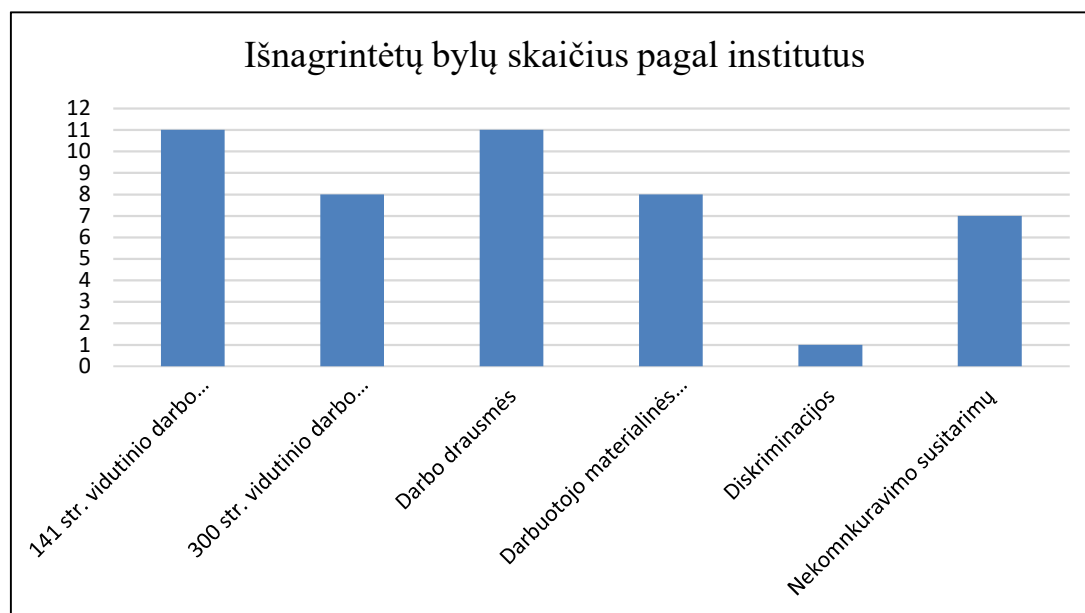
<sup>140</sup> 2 administracinių teismų bylos analizuotos drausminių nuobaudų bylų kategorijoje.

materialinės atsakomybės: „Kiekviena jų dalis nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala“, „Žala nustatoma proporcingai dirbtam laikui, per kurį ji susidarė“, „Atlyginant žalą nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui“, „Proporcingumo principas DK materialinė atsakomybė“, „Proporcingumas darbuotojo materialinė atsakomybė“, „žala mažinama proporcingai darbuotojas DK“, „Proporcingumo principas darbuotojo materialinė atsakomybė“, „Proporcingumo principas materialinė atsakomybė“, diskriminacijos: Veiksminga proporcinga ir atgrasanti“, „Darbdaviui veiksminga proporcinga ir atgrasanti“, „Sankcija darbdaviui veiksminga proporcinga ir atgrasanti“, „Sankcija veiksminga proporcinga ir atgrasanti“, „Diskriminacija įdarbinimas“, „Diskriminacija proporcinga“, „Diskriminacija darbe proporcinga“, „Proporcingumas įdarbinimas diskriminacija“, „Proporcingumo principas diskriminacija darbe“, „Proporcingumo principas 96 str. diskriminacija“, „Proporcingumo principas diskriminacija darbo kodeksas“, „Proporcingumo principas darbuotojo diskriminacija“, nekonkuravimo susitarimų: „Nekonkuravimo susitarimas“, „Nekonkuravimo susitarimas proporcingai“, „Nekonkuravimo susitarimo proporcingumo principas“.

Iš visų atrinktų bylų bendrosios ir specialiosios kompetencijos teismai nagrinėjo:

1. LAT – 22 bylas.
2. Apeliacinis teismas – 1 bylą.
3. Apygardos teismai – 11 bylų.
4. Apylinkės teismai – 10 bylų.
5. Administraciniai teismai – 2 bylas.

**1 diagrama. Išnagrinėtų bylų skaičius pagal darbo teisės institutus.**





Daugiausiai buvo analizuota vidutinio darbo užmokesčio priteisimo už uždelstą atsiskaityti laiką bylų (11 bylų) ir darbo drausmės bylų (11 bylų). Kiek mažiau – vidutinio darbo užmokesčio priteisimo už priverstinės pravaikštos laiką (8 bylos) ir darbuotojo materialinės atsakomybės bylų (8 bylos). Mažiausiai analizuota nekonkuravimo susitarimų (7 bylos) ir diskriminacinių bylų (1 byla).

**Vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką bylos.** Tik vienoje iš analizuotų bylų nebuvo taikomos LAT suformuluotos aplinkybės, į kurias atsižvelgę teismai spręstų vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą laiką atsiskaityti klausimus. Šioje vienoje byloje teismas pažymėjo bendrąją proporcingumo principo taikymo taisyklę, kad jeigu darbuotojui neišmokama tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, vidutinio darbo užmokesčio priteisimas už visą uždelstą laiką gali reikšti neadekvačios ir neproporcingos sankcijos, kuri prieštarautų protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principams, taikymą. Kitose analizuotose bylose teismai vertino aplinkybes, kurios lemtų sankcijos (pavyzdžiui, darbdavio kaltės forma, darbuotojo elgesys ir kt.) ir kompensacijos (pavyzdžiui, nustatoma trumpa darbo santykių trukmė, didelė priteistina suma; darbdavio padaryto pažeidimo aplinkybės ir pobūdis; faktas, kad darbdavys ieškinio reikalavimų dalį pripažino ir sumokėjo kompensaciją už priverstinės pravaikštos dalį<sup>141</sup>, kaip minėta – priteistinos išmokos dydžio reikšmė darbdavio kitų darbuotojų ir kreditorių interesams, darbdavio finansinė padėtis; atleisto darbuotojo įsidarbinimas kitur ir darbo užmokesčio gavimas ir kt.) tikslų pasiekimą, taikant proporcingumo principą. Visose analizuotose bylose teismai sumažino vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą laiką atsiskaityti sumą nuo 50 procentų iki daugiau kaip 90 procentų. 9 iš 10 bylų teismai, sprendami dėl priteistino vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką sumažinimo, vertino tiek kompensacijos darbuotojui proporcingumą, tiek sankcijos darbdaviui proporcingumą. Apibendrinant šią bylų kategoriją, pastebėtina, jog teismai kiekvienu atveju individualiai vertina LAT suformuluotas proporcingumo principo taikymo aplinkybes dėl vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką priteisimo, kadangi, kaip yra konstatavęs LAT, kiekvienu atveju aplinkybes reikia vertinti atsižvelgiant į jų visetą, o ne išskiriant jas individualiai.

**Vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką bylos.** Pažymėtina, jog teismai ne visuomet vadovaujasi LAT suformuluota proporcingumo metodologija arba ją pritaiko tik formaliai. Atskirais atvejais (1 nagrinėtoje byloje) LAT *expressis verbis* vis dar pažymi, jog vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laikotarpį priteisimas neatlieka sankcijos (darbdavio baudimo) funkcijos, o tik kompensavimo funkciją. Visose analizuotose bylose (išskyrus

---

<sup>141</sup> „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-542/2011“, <http://liteko.teismai.lt/viesaspren dimupaiska/tekstas.aspx?id=0aae1146-4f82-4dcd-87c0-0700d3a46f13>, žiūrėta 2016-10-24.

pirmiau minėta) teismai pamini proporcingumo principo taikymo metodologiją, t. y. tai, kad LR darbo kodekso 300 straipsnyje įtvirtinta kompensacija atlieka socialinę funkciją, veikia prevenciškai darbdavių atžvilgiu ir atlieka sankcijos (baudimo) funkciją, taip pat tai, jog ši norma turi būti taikoma atsižvelgiant į šios teisinės normos paskirtį bei tikslus, neatskiriamai nuo darbo teisės principų: protingumo, teisingumo, lygybės, sąžiningumo ir kt., įtvirtintų LR darbo kodekso 2, 35, 36 straipsniuose. Tik vienoje byloje vidutinis darbo užmokestis nebuvo mažintas. Visose kitose analizuotose bylose vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką buvo mažinamas nuo 1.8 procento iki beveik 97 procentų. Trijose bylose teismai vertino aplinkybes (darbuotojo ir darbdavio elgesį), lemiančias išmokos, kaip sankcijos, dydį. Kitose bylose šios aplinkybės nebuvo vertinamos, o paminėta tik bendra taisyklė, kad šios išmokos kartu yra ir sankcija darbdaviui, kuri turi būti proporcinga. Teismai, sprenddami kompensacijos funkcijos atlikimo klausimus, 6 iš 8 bylų vertino tai, kad darbuotojai gavo kitas, be kita ko, ir su darbo teisiniais santykiais susijusias, ir su socialinio draudimo išmokomis susijusias pajamas. Vienoje byloje teismas atsižvelgė į tai, kad darbuotojas specialiai nesistengė susirasti kito darbo ir tyčia vilkino procesą, siekdamas didesnės kompensacijos. Be šios aplinkybės, teismai taip pat vertino ir darbuotojų dirbtą laiką įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje (3 bylose). Taigi apibendrinant analizuotas bylas, pastebėtina, kad teismai ne visais atvejais linkę vadovautis LAT išaiškinimais ir suformuluotomis taisyklėmis, dėl to teismų praktika nėra niveliuojama. Teismai skirtingai vertina LAT suformuotas aplinkybes (faktorius), kuriomis vadovaujantis gali būti mažinamas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką. Taip pat pažymėtina, kad LAT niekada neįvardijo aplinkybių (faktorijų), kurias nustatčius būtų galima mažinti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, skaičiaus. Šios aplinkybės turi būti vertinamos kiekvienoje situacijoje individualiai, atsižvelgiant į konkrečios bylos aplinkybių visumą.

**Darbo drausmės bylos.** Visos nagrinėtos bylos buvo dėl griežčiausios drausminės nuobaudos (atleidimo iš darbo) panaikinimo. Visose 11 bylų teismai vertino LAT suformuluotus požymius, kurie giminingi įtvirtintiems LR darbo kodekso 238 straipsnyje. 8 bylose teismai sprendė panaikinti drausmines nuobaudas, kadangi jos buvo skirtos nepagrįstai, be kita ko, buvo neproporcingos darbo drausmės pažeidimams. 4 bylose teismai sprendė nenaikinti drausminių nuobaudų, kadangi jos buvo proporcingos pažeidimo pobūdžiui ir, be kita ko, buvo taikytos pagrįstai<sup>142</sup>. 5 bylose teismai vertino darbuotojo, kuriam buvo skirta drausminė nuobauda, dirbamo

---

<sup>142</sup> Vienoje iš nagrinėtų bylų drausminė nuobauda buvo taikoma ne pagal vieną LR darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies punktą, tad teismas pagal vieną punktą pripažino atleidimą neteisėtu, o pagal kitą paliko drausminę nuobaudą galioti.

darbo pobūdį, t. y. vertino darbuotojo darbo funkcijas, ir pažymėjo, kad kai kuriems darbuotojams, einantiems labiau atsakingas pareigas (vadovams, gydytojams, ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogams ir kt.), taikomi griežtesni atidumo, dėmesingumo, atsargumo, atsakingumo ir pan. reikalavimai. Reziumuojant aptartas bylas, pažymėtina, jog visų instancijų teismai, spręsdami drausminės nuobaudos teisėtumo ir proporcingumo klausimą, linkę vadovautis kasacinio teismo suformuluotais požymiais ir, kaip rodo praktika, teismai dažniau pripažįsta skirtų drausminių nuobaudų disproporciją darbo drausmės pažeidimui. LAT nėra suformulavęs baigtinio aplinkybių vertinimo sąrašo ar nustatęs pakankamo kiekio aplinkybių, kurios lemtų drausminės nuobaudos proporcingumą, tačiau, kaip ir ankstesnių kategorijų bylose, šios aplinkybės (požymiai) kiekvienoje byloje turi būti vertinami individualiai.

**Darbuotojo materialinės atsakomybės bylos.** LAT proporcingumo principą panaudojo šio darbo 2.4 dalyje minėtoje byloje, kurioje kasacinis teismas konstatavo, kad LR darbo kodekso normos aiškinimas, pagal kurį įmonėje nesant kolektyvinės darbo sutarties būtų draudžiamas visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymas su darbuotojais, reikštų neproporcingą darbdavio turtinių interesų ribojimą. Kitose bylose teismai tiesiogiai pritaikė LR darbo kodekso 256 straipsnio 2 dalies normą, kuri tiesiogiai nustato, kad tais atvejais, kai dėl kartu dirbamo darbo neįmanoma atriboti atskirų darbuotojų atsakomybės, kiekvieno jų atlygintinos žalos dalis nustatoma proporcingai jų dirbtam laikui, per kurį susidarė žala.

**Diskriminacijos bylos.** Per pasirinktą analizuojamąjį laikotarpį diskriminacinių darbo bylų, kuriose buvo taikytas proporcingumo principas, rasta tik viena, t. y. Rumunijos ambasados byla. Rumunijos ambasados byloje buvo keliamas klausimas dėl diskriminacijos dviem pagrindais, t. y. lyties ir negalios, tačiau teismas pripažino tik vieną – lyties diskriminacinio pagrindo – egzistavimą. Pažymėtina, jog diskriminuojama buvo moteris. Nors darbuotoja prašė priteisti 300 tūkstančių litų neturtinės ir 100 tūkstančių litų turtinės žalos, tačiau teismas tenkino tik dalį reikalaujamos priteisti sumos, t. y. priteisė 50 000 litų turtinės ir 10 000 litų neturtinės žalos. Svarbu pastebėti, jog nustatydamas priteistinos žalos dydį teismas vadovavosi LAT suformuluotais faktoriais, kurie vertintini taikant LR darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalį ir 300 straipsnio 3, 4 dalis (vertino darbuotojo stažą, elgesį, priteistiną sumos dydį, kitas turėtas darbuotojo pajamas ir kt.) bei direktyva siekiamų tikslų – nustatyti darbdaviui tokią sankciją, kuri būtų veiksminga, proporcinga ir atgrasanti.

**Nekonkuravimo susitarimų bylos.** Trijose nagrinėtose bylose teismai sprendė, kad nekonkuravimo susitarimais, kuriais be teisingos ir proporcingos kompensacijos suvaržoma teisė

laisvai pasirinkti darbą ar verslą, nustatyta esminė šalių nelygybė neatitiko teisingumo, sąžiningumo, proporcingumo principų ir kt., todėl pripažino juos negaliojančiais *ab initio*. Šiose bylose kompensacija už nekonkuravimą buvo įtraukta į darbuotojų darbo užmokesčius, o teismai pažymėjo jog kiekvienu atveju, nustatant kompensaciją, turi būti konkrečiai nustatoma tam tikra pinigų suma, skirta kompensuoti darbuotojo nuostolius dėl jo negautų pajamų. Ši suma visuomet turi būti atskiriama nuo darbuotojo gaunamo atlyginimo už darbą ir kitų mokėjimų, susijusių su darbo sutartimi. Tik vienoje nagrinėtoje byloje darbuotojui apskritai nebuvo nustatyta jokia kompensacija, proporcinga suvaržymams, tad teismas, žinoma, tokį susitarimą pripažino prieštaraujančiu LR Konstitucijoje įtvirtintoms darbuotojų teisėms ir laisvėms laisvai pasirinkti darbą. Dviejose bylose teismai pažymėjo, kad nekonkuravimo susitarimai su itin plačiais ribojimais, kaip ribojimas dirbti reklamos versle, kurie apskritai užkirstų kelią darbuotojui susirasti darbą pagal savo kvalifikaciją ir specialybę, laikytini neproporcingais, todėl negalėjo būti sudaryti. Ir tik vienoje byloje teismas konstatavo, kad šalių susitarta suma, mokama darbuotojui už nekonkuravimą, buvo proporcinga ir teisinga ribojimui. Taigi bendra tendencija pripažįstama, jog didžioji dalis susitarimų, kurie riboja darbuotojų teisę ir laisvę pasirinkti darbą, buvo pripažinti prieštaraujantys, *inter alia*, teisingumo ir proporcingumo principams.

## IŠVADOS

1. LAT suformuluotos (išimtinės) metodologinės taisyklės LR darbo kodekso 300 ir 141 straipsnio taikymui (sprendžiant priteistino vidutinio darbo užmokesčio proporcingą dydį, kuris atlieka kompensacijos darbuotojui ir sankcijos darbdaviui funkcijas) yra gairės teismams, kuriomis jie turėtų vadovautis vertindami tam tikras lemiamą reikšmę priteistinos sumos dydžiui turinčias aplinkybes (darbdavio kaltės formą, darbuotojo elgesį ar kt. (sankcijos funkciją atliekančias) ir darbo santykių trukmę, priteistinos sumos dydį, darbdavio finansinę padėtį, atleisto darbuotojo gaunamas pajamas ir kt. (kompensacijos funkciją atliekančias)). Tačiau net ir esant bendroms gairėms, teismų diskrecija vertinant tam tikras aplinkybes yra visiškoje jų dispozicijoje. Svarbu pastebėti, kad LAT nustatytos aplinkybės turi būti vertinamos jų visumoje, neišskiriant nė vienos iš jų. Nors teismų vertinamos aplinkybės yra objektyvios, teismai jas vertina subjektyviai ir teismo subjektyvumo, manytina, neįmanoma išvengti. Autoriaus nuomone, tokios vertintinos aplinkybės, kaip gaunama pensija ar kitos socialinės išmokos, prieštarautų LR Konstitucijoje įtvirtintoms asmenų teisėms ir laisvėms.

2. Manytina, kad LAT suformuluoti (išplėstiniai) darbo drausmės pažeidimo požymiai (dėl pažeidimo atsiradę nuostoliai, darbuotojo kaltės forma, kitų asmenų įtaka pažeidimui, pažeidimo pasireiškimo pasekmės, darbuotojo kritinis požiūris į pažeidimą ir kt.), į kuriuos reikia atsižvelgti parenkant proporcingą drausminę nuobaudą, teismų vertinami nuosekliau, atidžiau ir labiau pagrindžiant jų daromą įtaką drausminės nuobaudos rūšiai. Autoriaus nuomone, taip yra todėl, kad drausminės nuobaudos parinkimas nesiejamas (ar bent ne visais atvejais siejamas) tiesiogiai su piniginiiais reikalavimais, o tai yra itin jautrus aspektas. Pažymėtina, kad teismų suformuotos taisyklės ir aplinkybės iš esmės nebus tokios aktualios įsigaliojus naujam LR darbo kodeksui, kadangi jame nebėra įtvirtinto darbo drausmės instituto, *inter alia*, nustatytų drausminių nuobaudų rūšių. Tačiau šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas (kaip ir šiuo metu galiojančiame LR darbo kodekse) nėra baigtinis, tad ir atskiri darbo pareigų pažeidimai galėtų (turėtų) būti vertinami atsižvelgiant į LAT suformuluotus pažeidimų vertinimo faktorius.

3. Darbuotojo materialinės atsakomybės byloje tyrimo metu nenustatyta probleminių aspektų, išskyrus LR darbo kodekso 256 straipsnio 1 dalies taikymą (jog konkrečių pareigybių sąrašas nustatomas kolektyvinėje sutartyje arba darbo tvarkos taisyklėse). Pažymėtina, jog pati norma laikytina imperatyvia, tačiau, LAT yra pasisakęs priešingai (jog toks normos aiškinimas

neproporcingai apribotų darbdavio turtinius interesus), todėl darytina išvada, kad teisinis reglamentavimas yra neaiškus, keliantis abejonių ir sudarantis prielaidas kilti ginčams.

4. Nors teismai diskriminacijos bylose ir vertina kompensacijos ir sankcijos proporcingumą pagal LAT suformuluotą metodologinę taisyklę (LR darbo kodekso 300 ir 141 straipsnio taikymui), tačiau, atsižvelgiant į ES direktyvose siekiamus tikslus (kad sankcija darbdaviui turi būti veiksminga, proporcinga ir atgrasanti), darytina išvada, jog priteistinos sumos nėra vertinamos proporcingai siekiamų tikslų prasme, t. y. teismai nenustato aplinkybių, kurios lemtų priteistinos sumos dydžio proporcingumą, veiksmingumą ir atgrasymą.

5. Nekonkuravimo susitarimas, pagal dabartinį teisinį reglamentavimą, laikytinas civilinės teisės objektu, tačiau nekonkuravimo susitarimai *expressis verbis* įtvirtinti naujame LR darbo kodekse. Tam, kad nekonkuravimo susitarimas galiotų, būtina nustatyti proporcingą kompensacinį mechanizmą už LR Konstitucijoje įtvirtintų teisių ir laisvių suvaržymą, antraip tokie susitarimai laikytini *ab initio* negaliojantys. Pažymėtina, kad nekonkuravimo susitarimai gali būti sudaromi tik su tokiais darbuotojais, kurių darbo specifika lemia jų pranašumą darbo rinkoje (LAT suformuluoti vertintini požymiai – pareigų pobūdis, darbe naudojamas informacijos kiekis ir jos svarba įmonės veiklai, darbuotojo įgytos specialiosios žinios, įgūdžiai ir kt.). Neproporcingu laikytinas toks nekonkuravimo nustatymas (jeigu nenustatyta teisinga ir proporcinga kompensacija), dėl kurio plataus ribojimo darbuotojui apskritai uždraudžiama dirbti darbą pagal savo kvalifikaciją. Taip pat, autoriaus nuomone, nekonkuravimo susitarimas, kuriuo numatomas draudimas nekonkuruoti ateityje ir už kurį kompensacija mokama ateityje, negali būti laikomas draudimu įsidarbinti antraeilėse pareigose darbo pas darbdavį metu, nenustatant proporcingos ir teisingos kompensacijos, antraip būtų pažeista LR Konstitucijoje įtvirtinta teisė laisvai pasirinkti darbą.

6. Nors teismų diskrecijoje yra proporcingumo principo taikymas, kurį jie gali pritaikyti ir netinkamai, tačiau konkreti proporcingumo principo taikymo taisyklė negali būti imperatyviai nustatyta teisės aktuose – proporcingumo principas turi būti taikomas individualiai, atsižvelgiant į konkrečios bylos aplinkybes, specifiką, teisinį santykį ir kitas aplinkybes, kurias lemia balanso nustatymą.

## PASIŪLYMAI

1. Įstatymų leidėjui *expressis verbis* įtvirtinti, kad vidutinis darbo užmokestis (LR darbo kodekso 141 ir 300 straipsniai) atlieka dvejopą funkciją – kompensacijos ir sankcijos.
2. Įstatymų leidėjui tiesiogiai įtvirtinti galimybę mažinti priteistiną vidutinį darbo užmokestį, be kita ko, vadovaujantis proporcingumo principu, ir nustatyti nebaigtinį sąrašą mažinimo pagrindų ir (arba) kitų vertintinų aplinkybių, sprendžiant priteistinos sumos dydį.
3. Teisminei valdžiai laikytis vienodos praktikos taikant suformuluotą išimtinę priteistinos sumos mažinimo taisyklę ir pripažinti, kad asmens gaunamos kitos pajamos iš darbo teisinių santykių ir socialinio draudimo fondo nelaikytinos pagrindu mažinti priteistiną vidutinį darbo užmokestį. Taip pat pripažinti, kad vien didelė priteistina suma *per se*, kuri **galimai** lemtų skaudžius padarinius darbdaviui, nėra išskirtinis atvejis, kuomet galima mažinti priteistiną sumą.
4. Įstatymų leidėjui *expressis verbis* įtvirtinti LAT suformuluotus darbo drausmės (pareigų) proporcingumo vertinimo požymius, siekiant teisinio tikrumo bei teisinio aiškumo ir išvengiant galimų darbo subjektų ginčų.
5. Įstatymų leidėjui keisti teisinį reglamentavimą ir nustatyti, kad konkretūs darbai ir pareigos, dėl kurių gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys, gali būti nustatyti kolektyvinėje sutartyje, darbo tvarkos taisyklėse ar šalių susitarimu.
6. Įstatymų leidėjui numatyti, jog sprenddami diskriminacijos sankcijos proporcingumo, veiksmingumo ir atgrasymo tikslus, teismai turėtų vertinti ir darbdavio finansinį stabilumą, gaunamas pajamas, darbuotojų skaičių ir kitas panašias aplinkybes.
7. Teismų praktikai siūlytina proaktyviai spręsti diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose bylas ir įvertinus, *inter alia*, minėtas aplinkybes nustatyti tokią sankciją, kuri tikrai būtų veiksminga, atsižvelgiant į diskriminacijos padaromą žalą diskriminuojamam asmeniui ir visuomenei.
8. Įstatymų leidėjui įtvirtinti nebaigtinį aplinkybių, kurios lemtų galimybę darbdaviams sudaryti nekonkuravimo susitarimus su konkrečių sričių darbuotojais, sąrašą; nustatyti kompensacijos mechanizmą už nekonkuravimą darbo metu.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. „Lietuvos Respublikos Konstitucija.“ *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas.“ *Valstybės žinios*, 2000-09-06, Nr. 74-2262.
3. „Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas.“ *Valstybės žinios*, 2002-04-06, Nr. 36-1340.
4. „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas.“ *Valstybės žinios*, 2000-10-25, Nr. 89-2741.
5. „Lietuvos Respublikos teismų įstatymas.“ *Valstybės žinios*, 1994-06-17, Nr. 46-851.
6. „Lietuvos Aukščiausiojo Tesimo statutas.“ *Valstybės žinios*, 1995-05-03, Nr. 36-887.
7. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.“ *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569.
8. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.“ TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.
9. „Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas.“ *Valstybės žinios*, 2000-07-31, Nr. 64-1914.
10. „Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas.“ *Valstybės žinios*, 2003-10-31, Nr. 102-4585.
11. „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas.“ *Valstybės žinios*, 2003-12-05, Nr. 114-5115.
12. „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.“ *Valstybės žinios*, 1998-12-23, Nr. 112-3100.
13. „Vidaus tarnybos statutas, patvirtintas 2003 m. balandžio 29 d. įstatymu Nr. IX-1538“.
14. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“.“ *Valstybės žinios*, 2003-05-30, Nr. 52-2326.

### Europos Sąjungos teisės aktai

15. „Europos Sąjungos sutartis“ ir „Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo.“ Oficialusis leidinys C 326 , 26/10/2012 p. 0001 – 0390.
16. „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija.“ Oficialusis leidinys C 326/391.
17. „Europos Sąjungos direktyva 2006/54/EB.“ Oficialusis leidinys L 204/23.
18. „Europos Sąjungos direktyva 79/7/EB.“ Oficialusis leidinys L 006 , 10/01/1979 p. 0024 – 0025.



19. „Europos Sąjungos direktyva 86/378/EB.“ Oficialusis leidinys L 225 , 12/08/1986 p. 0040 – 0042.
20. „Europos Sąjungos direktyva 86/613/EB.“ Oficialusis leidinys L 359 , 19/12/1986 p. 0056 – 0058.
21. „Europos Sąjungos direktyva 2004/13/EB.“ Oficialusis leidinys L 027 , 30/01/2004 p. 0046 – 0047.
22. „Europos Sąjungos direktyva 2000/43/EB.“ Oficialusis leidinys L 180 , 19/07/2000 p. 0022 – 0026.
23. „Europos Sąjungos direktyva 2000/78/EB.“ Oficialusis leidinys L 303 , 02/12/2000 p. 0016 – 0022.
24. „Europos Sąjungos direktyva 2004/113/EB.“ Oficialusis leidinys L 373/37.

#### **Lietuvos teismų praktika**

25. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. birželio 9 d. nutarimas byloje Nr. 12/2008-45/2009“, <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta150/content>.
26. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. liepos 7 d. nutarimas byloje Nr. 22/2008-31/2008-9/2010-35/2010“, <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta154/content>.
27. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. gruodžio 20 d. nutarimas byloje Nr. 30/2011“, <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta106/content>.
28. „Lietuvos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas byloje Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03“, <http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta275/content>.
29. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. birželio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-400/2006“, <http://eteismai.lt/byla/94561926245617/3K-3-400/2006>.
30. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=63931c1f-4448-428c-b2b6-276d5837a67b>.
31. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-443/2014“, <http://eteismai.lt/byla/226265484498385>.
32. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gruodžio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-575/2014“ <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=86dd4a98-df3a-462f-bfca-b3c0a7ed35f3>.

33. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-87/2013 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=8cc86969-90a5-4215-a06b-3fee1e362777>.
34. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-245/2012“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=0332ea5f-1c2c-42c1-94d9-54ba27c0bdf1>.
35. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-372/2012“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=09350a38-7d4b-42c3-b04e-7a2cdf7591ee>.
36. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-542/2011“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=0aae1146-4f82-4dcd-87c0-0700d3a46f13>.
37. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-45/2004“, <http://www.teisesgidas.lt/lat.php?id=24138>.
38. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K3-3-545/2010“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=ee1d5dda-6f18-478b-ba92-1f6f1c8286ec>.
39. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 27d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-296/2005“, <http://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=28299>.
40. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-245/2012“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=0332ea5f-1c2c-42c1-94d9-54ba27c0bdf1>.
41. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-363/2011“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=ce5c29b7-60f0-42ca-86dd-69d1322da09d>.
42. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-522-421/2015 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=fab74714-4498-44a6-b7d1-b0ae97f2ca1e>.
43. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. sausio 2 d. nutartis, civilinėje byloje Nr. 3K-3-82/2008“, [http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/paieska.aspx?card\\_id=90E72C74-0191-4C10-95A6-04AC6EEC8D6F](http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/paieska.aspx?card_id=90E72C74-0191-4C10-95A6-04AC6EEC8D6F).

44. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-265/2012“, [http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/paieska.aspx?card\\_id=2375022A-3757-422C-869C-522674F16134](http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/paieska.aspx?card_id=2375022A-3757-422C-869C-522674F16134).
45. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-262-687/2015“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=7e94fa1a-0894-4074-a3c4-f80c5a16fabb>.
46. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-79/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a83fd667-ea3b-4e05-a6d1-312ec1bbad76>.
47. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-62/2013 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=3439cdad-0889-49b9-841b-271c0eda7f87>.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2008“, <http://eteismai.lt/byla/260835901093836/3K-3-125/2008>.
49. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/2012“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=db812848-ee3e-4486-a912-2cc4fd9013cc>.
50. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-624/2004“, <http://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=27385>.
51. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sususio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2006“, <http://eteismai.lt/byla/71710653969451/3K-3-59/2006>.
52. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-442/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=36741517-6238-44a6-bf43-15ebe0840a43>.
53. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. sausio 10 d. nutartus civilinėje byloje Nr. 3K-3-98/2013“, <http://eteismai.lt/byla/2123238064440/3K-3-98/2013>.
54. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-201/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=41fea3dc-a513-4bea-b9dc-fb03682042df>.
55. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-107/2014 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=9a0f3d89-4fff-42d8-9bd4-fb612988ba6d>.

56. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-194/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=5711f6ff-c999-4520-a6e7-fb17b73903dc>.
57. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-134-469/2015“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=ac08ef27-d76b-4334-a5cc-5116fede90e0>.
58. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 22d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-378/2004“, <http://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=26125>.
59. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-107/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a1ab41dd-a19c-4cef-94c4-0f5478e7cca9>.
60. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-625-687/2015 (S)“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=4c27a19d-09ea-4fa3-b017-a32298dab8b2>.
61. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-133/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=4839e686-0937-4392-87b1-2af97a9314c5>.
62. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. birželio 24 d. nutarimas civilinėje byloje Nr. 3K3-3-350/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=78118f4d-1a8e-451e-8beb-1a895f06e578>.
63. „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“, <http://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=26547>.
64. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m/ balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-199/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e166d18a-fa26-4eae-9b70-2160e4313dca>.
65. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007“, <http://eteismai.lt/byla/127988937953474/3K-3-415/2007>.
66. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-377/2013“, <http://eteismai.lt/byla/174009790861560/3K-3-377/2013>.

67. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-415/2007“, <http://eteismai.lt/byla/127988937953474/3K-3-415/2007>.
68. „Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b72b25cc-be12-4cfc-b88a-d333018a3c3f>.
69. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m.. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-595-219/2015“, <http://eteismai.lt/byla/225474505960726/3K-3-595-219/2015?word=3k-3-415/2007>.
70. „Lietuvos apeliacinio teismo 2014 m. rugsėjo 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1219/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b5f96170-8644-4446-9f04-a3b50b693e08>
71. „Vilniaus apygardos teismo 2013 m. spalio 3d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-1478-560/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=4f01bafc-164d-4e86-82d2-50b450b920c7>.
72. „Vilniaus apylinkės teismo 2014 m. kovo 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-395-861/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=89b3c544-5251-4448-89fd-362e59c328f5>.
73. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2010 m. lapkričio 8 d. byla Nr. I-2210-426/2009“, <http://eteismai.lt/byla/126462107640351/I-2210-426/2009>
74. „Kauno apygardos teismo 2013 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2142-254/2013“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=55cb215d-8dc1-405f-b7fc-d7e7120069d6>
75. „Vilniaus apygardos teismo 2014 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1484-450/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=cacfb65e-1fb8-4641-9be3-a376d855a687>.
76. „Klaipėdos apygardos teismo 2016 m. vasario 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-249-524/2015“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=fbfa8d68-ab97-4334-b191-9cc43e8df0b9>.
77. „Kauno apygardos teismo 2015 m. vasario 25d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-123-390/2015“ <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=25b47b82-1495-4253-859a-cfb36ec4e5a9>.

78. „Panevėžio miesto apylinkės teismo 2014 m. liepos 17 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-3788-828/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=a6524b13-89b9-479b-89a5-e1545650ab4d>.
79. „Kauno apylinkės teismo 2014 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2-17556-638/2014“, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=ab7c8dbb-baa3-4212-b72b-c2274123c840>.

### **Europos Sąjungos teismų praktika**

80. „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. spalio 23 d. sprendimas byloje *Cazacu v. Moldova*, Nr. 40117/02“, <http://freecases.eu/Doc/CourtAct/4540395>.
81. „Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-303/06, *Coleman v Attridge*“, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=67793&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=745597>.
82. „Europos Teisingumo teismo sprendimas byloje C-354/13, *FOA v KL*“, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160935&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=698882>
83. „Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-14/83“, <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?dates=&language=en&page=1&parties=von%2Bcolson>

### **Specialioji literatūra**

84. Leonaitė Erika. „Proporcijumo principas Europos Žmogaus Teisių Teismo Jurisprudencijoje“. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2013. [http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2013~D\\_20130925\\_092951-98525/DS.005.0.01.ETD](http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2013~D_20130925_092951-98525/DS.005.0.01.ETD).
85. Baltrimas Johanas ir Lankauskas Mindaugas. „Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamasis būdai“. Vilnius, Lietuvos teisės institutas, 2014. [http://teise.org/wp-content/uploads/2016/07/Baltrimas\\_Lankauskas\\_studija.pdf](http://teise.org/wp-content/uploads/2016/07/Baltrimas_Lankauskas_studija.pdf).
86. Mikelėnas Valentinas, Vileita Alfonsas ir Taminskas Algirdas. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2001.
87. Kūris Egidijus. Konstitucijos dvasia. Jurisprudencija, 2002.
88. Panomariovas Artūras, Losis Egidijus. „Proportionality: From the Concept to the Procedure“. Jurisprudencija, 2010, <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/1075/1028>.

89. Poiars Maduro M. išvada, pateikta byloje C-434/04, 2006-07-13, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62004CC0434&from=LT>.

### **Elektroninė literatūra**

90. Liatukas Marius. „Nekonkuravimo susitarimai – apsauga verslui“. Infolex 2015.05.05, <https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=56774>
91. Advokato Mindaugo Šimkūno ir partnerių kontora VERUM. „Ar susitarimas dėl nekonkuravimo teisėtas?“ 2015 m. vasario 2d., <http://www.verum.lt/publikacijos/darbo-teise/ar-susitarimas-del-nekonkuravimo-teisetas/>

### **Užsienio literatūra**

92. Alon-Shenker Pnina and Davidov Guy. „*Applying the Principle of Proportionality in Employment and Labour Law Contexts*“, Unedited Version; Forthcoming in the McGill Law Journal.  
[http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Applying\\_the\\_Principle\\_of\\_Proportionality.pdf](http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/Applying_the_Principle_of_Proportionality.pdf).
93. Davidov Guy. „*The Principle of Proportionality in Labor Law and its Impact on Precarious Workers*“, (2012), <http://law.huji.ac.il/upload/Davidov34-1FINAL.pdf>.
94. Waas Bernd. „*The principle of proportionality in German labour law*“ (2013), [https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf\\_Waas-SLIDES.pdf/3518489f-a5ea-4d1d-958d-cbc02ee802a4](https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Waas-SLIDES.pdf/3518489f-a5ea-4d1d-958d-cbc02ee802a4).
95. Loi Piera. „*The reasonableness and proportionality principle in labour law*“, [https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf\\_Loi.pdf/a1992ca6-3376-4e87-a40f-bc3a8250d189](https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Loi.pdf/a1992ca6-3376-4e87-a40f-bc3a8250d189).
96. Richard Yann, Al Mari David. „*Should Non-compete Clauses be Compensated?*“ (2014), <http://www.acc.com/legalresources/quickcounsel/snccc.cfm>.

## ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Šiame darbe analizuojamas proporcingumo principo taikymas darbo teisės bylose. Moksliniame darbe taip pat aptariamos autorių pozicijos dėl proporcingumo principo taikymo praktikoje, kilmės ir argumentavimo remiantis teisės principais. Tyrime buvo siekiama nustatyti teismų priimtų sprendimų pagrįstumą ir įvertinti pateikiamus argumentus vidutinio darbo užmokesčio, darbo drausmės, darbuotojo materialinės atsakomybės, diskriminacijos ir nekonkuravimo susitarimų bylose. Atlikta kokybinė teismų praktikos analizė, pasirinkus 2013 m. sausio 1 d. – 2016 m. sausio 1 d. laikotarpį. Išanalizavus teisminę praktiką, atskleidžiami teisinio reglamentavimo ir teismų priimamų sprendimų argumentavimo probleminiai aspektai. Vadovaujantis atliktu tyrimu, galima daryti išvadą, kad nors proporcingumo principo taikymo reguliavimas negalėtų būti įreminas į teisės aktų rėmus, įstatymų leidėjas galėtų nustatyti aiškesnį teisinį reguliavimą, kad pirmiausia darbo teisės subjektams būtų aiškus ir suprantamas proporcingumo principo turinys ir vertintinos aplinkybės tam tikro priimamo sprendimo atžvilgiu.

Reikšminiai žodžiai: proporcingumas darbo bylose, proporcingas teismo sprendimas, proporcingumo taikymo problemos.

By this scientific research author analysed principle of proportionality in the labour law cases. This study provides the opinions of various national and foreign authors regarding principle of proportionality application, the origin of proportionality and the argumentation by using general law principles. This study was aimed to identify the validity of the decisions of the courts based on the average wage, work discipline, employee material liability, discrimination and non-competence agreement categories. A qualitative analysis study has been carried out on cases from the chosen period of 2013.01.01- 2016.01.01. After analysing court decisions, the legal regulation and argumentation of the courts problematic aspects were revealed. According to a scientific study, we may conclude that the legal regulation of the principle of proportionality may not be imperatively included to the law. However, the main aspects how to apply the principle of proportionality should be directly regulated by *inter alia* labour law.

Key words: proportionality in labour law cases, proportional court decisions, principle of proportionality application problems.



## SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Šarūnas Orłavičius. **Proporcingumo principo taikymas darbo bylose.** Magistro baigiamasis darbas. Vadovė prof. dr. Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, Privatinės teisės institutas, 2016.

Proporcingumo principas yra vienas iš teisinės valstybės principo elementų ir vienas pagrindinių bendrųjų teisės principų, kuriais, *inter alia*, grindžiami teisiniai santykiai. Proporcingumo principo taikymas eksplicitiškai nėra reglamentuotas teisės aktuose. Taip yra todėl, kad kiekvienu atveju individualių aplinkybių vertinimas ir jų svarbos nustatymas paliekamas teismų diskrecijai, vertinant šių aplinkybių visumą. Šiuo aspektu kyla problemų, ar principas pritaikytas teisingai, ar pasiekti principu siekiami tikslai, ar teismai pagrįstai priėmė sprendimą ir pan. Tad darbe siekiama identifikuoti aptariamo principo taikymo problematiką.

Pirmoje darbo dalyje pateikiama teorinė proporcingumo principo samprata ir reikšmė. Trumpai apžvelgiamas proporcingumo principo (ne)reglamentavimas kitose teisės šakose. Šioje dalyje taip pat pateikiami LR Konstitucinio Teismo išaiškinimai dėl proporcingumo principo siekiamų tikslų, paskirties ir esmės. Aptariamos įvairių Lietuvos ir užsienio autorių nuomonės proporcingumo principo taikymo klausimu. Plačiau aptariama proporcingumo testo reikšmė ir paskirtis, priimant tam tikrus tiek teisminius, tiek legislatyvinus sprendimus.

Antroje dalyje analizuojamos vidutinio darbo užmokesčio, pagal LR darbo kodekso 141 ir 300 straipsnių nuostatas, priteisimo bylos, darbuotojo darbo drausmės ir materialinės atsakomybės bylos, taip pat diskriminacijos ir nekonkuravimo susitarimų bylos. Šios bylų kategorijos laikytinos itin svarbiomis, kadangi šiuose teisės institutuose kyla bene daugiausiai ginčų (žr. 2 darbo dalį), o kai kurios iš kategorijų susijusios su, *inter alia*, piniginiiais reikalavimais, laikytinai itin jautria sritimi. Šioje darbo dalyje pažymimi pagrindiniai teismų vertinami aspektai, aplinkybės ir (arba) faktoriai, lemiantys teismų priimamų sprendimų pagrįstumą proporcingumo principo taikymo apimtyje.

Trečioje darbo dalyje aptariami bylų analizės rezultatai. Analizei atlikti pasirinktas 2013 01 01 – 2016 01 01 laikotarpis. Tokį teisinį laikotarpį autorius pasirinko atsižvelgdamas į teisinio reglamentavimo pakeitimus nuo 2013 m. sausio 1 d. Analizė vykdyta naudojant „LITEKO“ viešą sprendimų paieškos sistemą, kurioje taikomas pagrindinis paieškos kriterijus – reikšminiai tam tikrai bylų kategorijai priskirtini žodžiai. Iš viso atrinktų ir analizuotų bylų – 46. Daugiausiai

analizuotų bylų – vidutinio darbo užmokesčio už uždelstą atsiskaityti laiką ir darbo drausmės, o mažiausiai – nekonkuravimo susitarimų ir diskriminacijos bylų.

Išanalizavus teismų praktiką, darytinos išvados, kad: 1) proporcingumo principo eksplicitinis imperatyvus reglamentavimas nebūtų tikslingas; 2) teismai tam tikrais atvejais lemiamą reikšmę turinčias aplinkybes vertina tik formaliai; 3) teisinis reglamentavimas nėra pakankamai aiškus darbo teisės subjektams ir tai sudaro prielaidą kilti ginčams; 4) tam tikri teismų argumentai laikytini ne tik nepagrįstais, bet ir prieštaraujančiais LR Konstitucijoje įtvirtintoms teisėms ir laisvėms.

## SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

Šarūnas Orłavičius. **The Principle of Proportionality in Labour Law Cases.** Master's degree final work. Supervisor prof. dr. Ingrida Mačernytė–Panomariovienė. Vinius: Mykolas Romeris University, Department of Law, Institute of Private Law, 2016.

**The Principle of proportionality in labour law cases.** Principle of proportionality is one of the element of the law rule and one of the main general law principles. The application of the proportionality principle is not explicitly legislated. The reason of this is that every individual situation and circumstances are interpreted by the courts. Regarding this aspect there arise questions whether the principle was applied correctly, whether the aim of this principle was reached, whether court decision was taken reasoned etc. Therefore, by this study author is seeking to identify the issues of applying the proportionality principle.

The first part of the paper analyses the concept and the meaning of the proportionality principle. It also provides a short overview of the proportionality principle non-regulation in other law branches. In this part the author presents Constitutional Court's of the Republic of Lithuania elucidations about the purposes and matters of the proportionality principle. The author also presents the opinions of various national and foreign scientists regarding the application of the proportionality principle. The purpose of the proportionality test is noted more expansively by taking into consideration particular courts decisions and legal regulations.

The second part of the paper deals with the analysis of the average wage adjudgement cases in accordance to Articles 141 and 300 of Labour Code of the Republic of Lithuania, work discipline cases, employee material liability cases, discrimination cases and non-compete agreement cases. These case categories are of high importance due to a large number of disputes arising between the parties of employment contract (see also second part of the study), some of the cases have a sensitive aspect because related to monetary claims. In this part the author analyses the main circumstances, aspects and other factors that are assessed by courts when motivating the decisions by the proportionality principle.

The results of the analysis are summarized in the third part of the paper. The selected period of time for the case analysis – 2013.01.01-2016.01.01. The reason why this period was chosen is based on the new legal regulation which came into force since January 1, 2013. The cases were selected by using database "LITEKO". The main research filters were particular keywords regarded

to the specific case category. In total 46 cases were analysed. The largest number of cases analysed were related to the adjudgement of the average wage due to late payment and work discipline, and the rest of the cases analysed were about non-compete agreements, discrimination, employee material liability and average wage due to forced truancy.

After analysing the court practice, the author made a conclusion that an explicit and imperative legal regulation of the proportionality principle would be inexpedient; courts assess the most meaningful circumstances only in a formal way; the legal regulation is not clear enough to labour law subjects and it may cause disputes; some of the courts' line of reasoning is considered to be unfounded and even contradictory to Constitution of the Republic of Lithuania.

# PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

Forma patvirtinta Mykolo Romerio universiteto  
Senato 2012 m. lapkričio 20 d. nutarimu Nr.1SN-10

## PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

20 - -  
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),

---

*(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)*

Studentas (-ė) \_\_\_\_\_,  
*(vardas, pavardė)*

patvirtinu, kad šis rašto darbas / bakalauro / magistro baigiamasis darbas

” \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ “:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

---

*(parašas)*

---

*(vardas, pavardė)*