

DARBO TVARKOS TAISYKLIŲ REGLAMENTAVIMO PROBLEMOS

Doc. dr. Rasa Macijauskienė

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas 2714633
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

Pateikta 2004 m. kovo 1 d.

Parengta spausdinti 2004 m. spalio 7 d.

Pagrindinės sąvokos: darbo tvarka, darbo drausmės pažeidimai, drausminės nuobaudos.

S a n t r a u k a

Pagal dabar galiojantį Darbo kodeksą yra nustatyta, kad darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, kuriose numatytos ir darbuotojų pareigos. Be darbo tvarkos taisyklių, kai kurių profesijų ar tarnybų darbuotojų pareigos gali būti nustatytos ir pareigybės aprašymuose bei nuostatuose. Suprantama, kad įmonių, įstaigų bei organizacijų darbuotojų pareiga yra besąlygiškai paklusti nustatytai darbo tvarkai. Pažeidusiems darbo tvarką, elgesio normas, pareiginius nuostatus darbuotojams taikoma drausminė atsakomybė.

Šia problema po nepriklausomybės atkūrimo rimtai nesidomėta, daugelyje organizacijų darbo tvarkos taisyklės visai neegzistuoja, o jeigu ir egzistuoja, tai jose neatsispindi tai, kas yra svarbiausia. Neretai į darbo tvarkos taisykles įtraukiamos abejotinos, prieštaraujančios įstatymams normos, darbdaviai primeta silpnesniajai sutarties šaliai – darbuotojui nepalančius reikalavimus, riboja darbuotojų teises.

Darbo tvarkos taisyklių pažeidimų teisinės pasekmės įvairios: ne tik drausminių nuobaudų, nustatytų DK 237 straipsnyje, taikymas (kraštutinė nuobauda yra atleidimas iš darbo), tačiau gali atsirasti materialinė, administracinė, netgi baudžiamoji atsakomybė. Kai kuriose įmonėse nepremijuojama, neteikiamos tam tikros lengvatos ir kt.

Straipsnyje analizuojamos problemos, susijusios ne tik su darbo tvarkos taisyklių pažeidimais, bet ir su atsirandančiomis teisinėmis pasekmėmis, jų kvalifikavimu bei tinkamu poveikio priemonių už padarytus pažeidimus nustatymu ir taikymu. Be to, straipsnyje aptariamos priežastys, dėl kurių nesilaikoma DK reikalavimo, susijusio su darbo tvarkos taisyklių patvirtinimu įmonėse, taip pat nagrinėjama jų turinio problematika, nes net ir tada, kai įmonėse vadovaujamosi šiomis taisyklėmis, jų turinys dažnai kelia abejonių, ar atitinka darbo įstatymų normas bei darbo teisės principus.

Atkūrus nepriklausomybę, Lietuvos Respublikoje iš esmės pasikeitė ekonominiai santykiai. Rinkos ekonomika sudarė sąlygas steigti įvairių rūšių privataus kapitalo įmones: individualias, akcines bei uždariasias akcines bendroves, investicines bendroves, ūkines ben-

drijas, žemės ūkio bendroves, užsienio kapitalo įmones ir kt. Itin išaugo privatus sektorius. Ruošiantis narystei į Europos Sąjungą, buvo būtina spartinti ir ekonominę, ir socialinę pažangą, užtikrinti įmonių konkurencingumą.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK) [1], kuris, beje, iš esmės sureguliuavo darbo santykius, sujungė pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės Darbo Organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas.

Reikia pastebėti, kad darbo drausmės klausimai gana ilgai, t. y. nuo 1972 m. iki DK priėmimo, buvo reguliuojami Darbo įstatymų kodekso (toliau – DĮK) [2]. Ir DK, ir DĮK gana panašiai apibūdinami darbo drausmės klausimai, tačiau DĮK 150 straipsnyje, kur kalbama apie administracijos pareigas, labiau akcentuojamas darbo ir gamybinės drausmės užtikrinimas įmonėse. Savaime suprantama, kad drausmė yra būtina normalaus visuomenės egzistavimo sąlyga.

Manychiau, jog tam, kad būtų pasiekta teigiamų rezultatų, reikalinga nuolat gerinti darbo sąlygas ir saugoti darbuotojų darbinės teises. Taigi straipsnyje aptarsiu darbo drausmę, ne kaip savarankišką darbo teisės institutą, o būtent kaip darbo teisinio santykio elementą. Kaip rašo teisininkas S. Vansevičius, suprantama tai, kad teisė egzistuoja tik veikdama ir reguliuodama žmonių santykius. Teisės veikimas apima tokius procesus: a) teisinio reguliavimo priemonių sukūrimą; b) jų taikymą subjektų praktinėje veikloje, kad būtų pasiekta norimų rezultatų. Teisinis reguliavimas yra teisės veikimo dalis, apibūdinanti teisės poveikį subjektų elgesiui ir veiklai. Šis poveikis apima visuomeninių santykių dalyvių veiklą.

Su teisinio reguliavimo sritimi ir ribomis tiesiogiai susijusi teisinio reguliavimo dalyko samprata. Teisinio reguliavimo dalykas yra visuomeninių santykių įvairovė, individų, kolektyvų veiksmai, kurie teisės gali būti objektyviai sureguliuoti ir kuriems tam tikromis sąlygomis privalomas teisinis poveikis [3].

Teisinio reguliavimo metodas leidžia pasireikšti dviem svarbioms teisės savybėms: galimybei apskritai reguliuoti žmonių elgesį ir galimybei reguliuoti žmonių elgesį tam tikroje visuomeninių santykių sferoje. Vadinasi, teisinio reguliavimo metodas egzistuoja nustatant ir sankcionuojant teisės normomis tam tikras elgesio taisykles. Individai įpareigoti vienas su kitu atitinkamai elgtis. Jų santykį konstatuoja teisinė tvarka, o teisinio santykio turinys yra jo subjektų teisės ir pareigos, kurias apibrėžia teisės norma. Darbdavys ir darbuotojas yra tarpusavyje susaistyti privalomos abipusių teisių ir pareigų pusiausvyros, kurią gina valstybė. Taigi darbo teisės reguliavimo metodo specifika pasireiškia šalių lygybe darbo santykiuose. Ši lygybė suderinta su paklusnumu vidaus darbo tvarkai ir su darbdavio nurodymais organizuojant darbo procesą.

Kalbame apie individualius darbo santykius, kurių šalys – darbuotojas ir darbdavys. Tai pagrindiniai (siaurąja prasme) darbo teisiniai santykiai.

Darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Kai kuriose šalies ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų kategorijų darbo drausmę reglamentuoja įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai (DK 231 str.). Be to, kaip nurodo DK 232 straipsnis, kai kuriose profesijose ir tarnybose, be darbo tvarkos taisyklių, drausmės statutų ir nuostatų, darbuotojų pareigas taip pat gali nustatyti pareigybės aprašymai. Tai iš esmės yra elgesio taisyklės, kurios visada turi tikslą, o jo įgyvendinimą nulemia darbuotojų elgesys, veiksmai, kurie yra individualūs.

Darbo tvarkos taisyklės – tai vietinės reikšmės teisės aktas ir, savaime suprantama, privalomas tik darbo teisinių santykių subjektams – darbuotojui ir darbdaviui.

Iš esmės darbo tvarkos taisyklės sudaro darbuotojų įsipareigojimai, nes jos yra teisės normų, nustatančių darbuotojui privalomas elgesio taisykles, rinkinys. Kitaip sakant, tai pagrindinių darbuotojo pareigų, kuriomis siekiama užtikrinti darbo drausmę darbovietėje, sąvadas. Galima teigti, kad darbo tvarkos taisyklių egzistavimas įmonėse turi dvigubą teigiamą poveikį: darbdavys taisyklėse išsamiai išdėsto savo reikalavimus darbuotojui, o šis, susipažinęs su taisyklėmis, turi besąlygiškai jų laikytis, kitaip atsiranda neigiamų teisinių pasekmių.

Kiekvienas darbuotojas privalo gerai žinoti, kokias funkcijas jis atlieka, kokios yra jo pareigos, teisės, už ką ir kaip jis atsako. Kaip jau minėjau, tai ir matyti „sąvade“. Kuo daugiau reglamentuosime darbuotojų teises ir pareigas, tuo labiau padidinsime jų atsakomybę už kokybišką jiems pavestų pareigų (darbinių funkcijų) atlikimą. Savaimė suprantama, kad toks reglamentavimas ir drausmina darbuotojus.

Pagal DK 230 straipsnio reikalavimą darbo tvarkos taisyklės tvirtina darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais. DĖK 151 straipsnis taip pat nustatė, kad darbo tvarką įmonėse, įstaigose, organizacijose apibrėžia vidaus darbo tvarkos taisyklės, kurias darbo kolektyvui tvirtinti pateikia administracija ir profsąjungos komitetas, remdamasis tipinėmis taisyklėmis. Reikia paminėti, kad iki nepriklausomybės atkūrimo egzistavo minėtos tipinės taisyklės, kurias reikėdavo tik iš dalies pakoreguoti pagal įmonės veiklos profilį. Be to, kaip matome, tuo daugiau rūpindavosi profsąjungos. Pagal DK 19 straipsnio nuostatas profsąjungos gali atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams, juos ginti, iškilus darbo santykių problemoms. Jeigu nėra veikiančios profsąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime.

Iki šiol dar nėra priimtas Darbo tarybų įstatymas, todėl DK 19 straipsnis praktiškai neveikia. Šiandien itin mažas dėmesys skiriamas darbo tvarkos taisyklėms todėl, kad mes negalime pasigirti profsąjungų gausumu. Darbdaviai nėra suinteresuoti organizuoti visuotinį darbuotojų kolektyvo susirinkimą, kuriame apsvarstytų darbo tvarkos taisyklės, po to jas patvirtintų, nes vienasmeniškai jų priimti neleidžia įstatymas. Neabejotina ir dėl to, kad prie minėtų priešasčių dar reikėtų pridėti ir kontrolės stoką. Tokia situacija iškelia klausimą: darbo tvarkos taisyklės – būtinybė ar tik norminis aktas, kurio gali ir nebūti? Tai, kad jų reikalauja DK, ir tai, kas buvo jau minėta, leidžia daryti vienareikšmę išvadą, kad darbo tvarkos taisyklės yra ne prabanga, o būtinybė. Jų nebuvimas įmonėse, įstaigose ir organizacijose traktuotinas kaip darbo įstatymų pažeidimas.

Esu susipažinusi su 16 įmonių darbo tvarkos taisyklėmis ir noriu aptarti kai kuriuos teorinius bei praktinius aspektus. Dėl etikos sumetimų neviešinsiu jose pastebėtų neigiamų aspektų, jas apibūdindama, įmonės pavadinimo neminėsiu, o nuorodoje pažymėtas skaičius reikš, kad tai yra vienoje iš įmonių.

Iš tiesų profsąjungų vaidmuo pasitvirtina. Reikia pastebėti, kad tose įmonėse, kuriose veikia profsąjunga, darbo tvarkos taisyklės yra patvirtintos 2003 metais. Tai reiškia, jog taisyklės sudarytos pagal naujus DK reikalavimus. Kitose organizacijose, kurių taisyklės mes gavome, jos patvirtintos įvairiu laiku – nuo 1997 m. iki 2002 m. [4]. Iškyla problema: senos darbo tvarkos taisyklės yra negaliojančios, tačiau praktiškai jos yra taikomos. Manytume, kad negalioja tik tos nuostatos, kurios prieštarauja naujo DK taisyklėms.

Kaip neigiama išimtis būtų tos taisyklės, kurių baigiamuosiuose nuostatuose egzistuoja punktas „darbuotojai, nepageidaujantys dirbti taisyklėse nustatyta tvarka, turi apie tai raštu pranešti įmonės vadovui“ [4]. Galima tik spėlioti, ką tai reiškia. Jeigu tai konkrečiai susiję tik su darbo laiko pradžia ar pabaiga, tokį įrašą iš dalies galima būtų pateisinti. Jeigu ne, tai ką galima pasakyti apie tokias darbo tvarkos taisyklės? Jei atkreipsime dėmesį į tai, kad apie jas kalbama Darbo kodekso Darbo drausmės skyriuje, vadinasi, jose turėtų būti akcentuojama tik darbo drausmė. Kaip rodo praktika, darbo inspektoriai, tikrindami, kaip įmonėse laikomasi darbo įstatymų, daugiausia domisi darbo sutarčių sudarymu, jų nutraukimo pagrįstumu, darbo ir poilsio laiko teisiniu reguliavimu, darbų sauga, o darbo drausmės problemos lyg ir laikomos darbo ginčų objektu.

Toliau, naudojantis buvusiais įstatymais bei praktika, trumpai teoriškai bus samprotaujama, kaip darbo tvarkos taisyklės turėtų būti sudarytos. Galima teigti, kad darbo tvarkos taisyklėse turėtų būti tokie skyriai:

1. Bendrosios nuostatos.
2. Darbuotojų priėmimo bei atleidimo tvarka.

3. Darbuotojų pareigos.
4. Administracijos pareigos.
5. Darbo ir poilsio laikas.
6. Paskatinimai už sėkmingą darbą.
7. Atsakomybė už darbo drausmės pažeidimą.

Savaime suprantama, kad kiekvienoje įmonėje ar organizacijoje taisyklės bus skirtingos, nes jos ir bus tvirtinamos, atsižvelgiant į tos įmonės darbo specifiką bei sąlygas. Nekečiame tikslo detalai jas išanalizuoti, tačiau atkreipsime dėmesį į darbuotojų pareigas, iš dalies – į paskatinimus, taip pat akcentuosime darbo tvarkos taisyklių pažeidimų teises pasekmes. Reikėtų pastebėti, kad darbo tvarkos taisyklių pažeidimas gali sąlygoti ne tik drausminių nuobaudų, bet ir griežtesnių poveikio priemonių taikymą bei materialinę atsakomybę. Beje, kaip jau minėjome, kalbant apie darbuotojų pareigas, būtina pabrėžti, kad jos nustatytos ne tik darbo tvarkos taisyklėse. Kiekvieno darbuotojo teisės, pareigos ir atsakomybė už jų atlikimą gali būti nustatytos pareiginiuose instrukcijose ar pareiginiuose nuostatuose.

Ypatingas darbo drausmės stiprinimo įmonėje vaidmuo tenka šios įmonės administracijai (vadovui). Praktikoje susiduriame su gana daug ir įvairių darbo drausmės pažeidimus eliminuojančių veiksnių. Pirmiausia turi būti tinkamas vadovo elgesys. Turi būti pakankamai reglamentuotos administracijos darbuotojų darbinės pareigos. Tai padeda išvengti konfliktinių situacijų. Reikalinga įmonėse nuolat gerinti darbo sąlygas ir kelti darbuotojų darbo kultūrą.

Be to, gana svarbus turėtų būti kolektyvo narių elgesį reguliuojančių normų įsisąmoninimas, t. y. kiekvieno asmens vidinė drausmė, kuri palaikoma be vidinių sankcijų ir prievartos. Stiprinant darbo drausmę, skiepijant sąmoningą pažiūrą į darbą, itin svarbūs vadovo ir jo pavaldinių santykiai. Pagarba vadovui ir darbuotojo vidinis įsitikinimas, jog jo reikalavimai teisėti, neatsiejami nuo vadovo reikalavimų vykdymo. Suprantama, kad svarbus ir darbo organizavimo tobulinimas, palankus psichologinis mikroklimatas kolektyve ir ypač teisingas darbo užmokestis, kuo šiandien, deja, pasidžiaugti negalime, ir dėl ko, kaip rodo teisminė praktika, gausu bylų teismuose. Dar vienas svertas, padedantis stiprinti darbo drausmę, yra darbdavio taikomi skatinimai. Būtent DK 233 straipsnis nurodo, kad už teigiamus darbo rezultatus, gerą darbo pareigų vykdymą darbdavys gali pareikšti padėką, apdovanoti, premijuoti, suteikti papildomų atostogų, leisti pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, pirmumo teise siūsti kelti kvalifikaciją, tobulintis ir kt. Deja, ir šiuo atveju būtinas objektyvumas ir teisingumas.

Atsižvelgdami į tai, kad žmogaus materialinių ir dvasinių poreikių spektras labai platus, taikydami ir moralinio, ir materialinio pobūdžio skatinimo priemones, įmonių vadovai turėtų savo darbuotojus skatinti diferencijuotai, atsižvelgti į jų asmeninius interesus, polinkius bei poreikius.

Iš esmės kalbame apie darbo drausmę, kurios pagrindinis reguliavimo šaltinis yra DK, darbo tvarkos taisyklės, įmonės kolektyvinės sutartys, kurios privalomos tos organizacijos nariams. Taigi drausminis nusižengimas turi būti susijęs su darbuotojo darbine veikla. Beje, tokia praktika egzistuoja JAV, Kanadoje, Australijoje, Prancūzijoje. Šiose šalyse darbuotojai gali atsakyti ir už elgesį ne darbo metu, jei jis padaro žalą įmonininko interesams [5, p. 102].

Reikia pasakyti, kad galiojantys darbo įstatymai nenurodo konkrečių darbo drausmės pažeidimų, išskyrus tai, kas pagal DK 235 straipsnį laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, todėl kiekvienu atveju administracija pati turi spręsti, kada veikimas ar neveikimas laikytinas darbo drausmės pažeidimu.

Taigi, remiantis tuo, kas pasakyta, galima teigti, jog darbo drausmės pažeidimams būdinga tai, kad jie visada susiję su darbo tvarkos taisyklių pažeidimu, t. y. su pareigų, numatytų darbo sutartyje, nevykdymu ar netinkamu jų vykdymu. Būtent DK 234 straipsnis ir nurodo, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Savaime suprantama, kad kaltės forma paprastai neati-

ma atsakomybės, nes bet kuriuo atveju padarytas pažeidimas sukelia neigiamas pasekmes, kuriomis ir padaroma žala. Tačiau kaltės forma turi reikšmės drausminės ar materialinės atsakomybės dydžiui.

Taigi kokios yra darbo tvarkos taisyklių pažeidimo teisinės pasekmės? Tai drausminių nuobaudų (prievartos) taikymas už darbo drausmės pažeidimus. Reikia paminėti, kad tai turi tam tikrą įspėjamąjį poveikį ne tik pačiam darbuotojui, pažeidusiam darbo drausmę, bet ir jį supantiems kolektyvo nariams. DK 237 straipsnis nustato, kad už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos: pastaba, papeikimas ir atleidimas iš darbo. Beje, to paties straipsnio 2 dalis nurodo, kad kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitos drausminės nuobaudos.

Norėtume atkreipti dėmesį į sąvoką *kitos drausminės nuobaudos*. Įstatymų leidėjas turėjo omenyje ne drausminių nuobaudų sąrašo pratęsimą, o tai, kad *kitos drausminės nuobaudos* yra nuobaudos, kurios gali būti pareikštos pagal specialiuosius įstatymus prokuratūros ar policijos pareigūnams, muitininkams ir kitiems darbuotojams.

Beje, nereikėtų susidaryti nuomonės, kad darbo tvarkos taisyklių pažeidimų teisinės pasekmės yra tik minimos drausminės nuobaudos. Galimos ir kitos teisinės pasekmės (pvz., materialinė atsakomybė), o kai darbo tvarkos taisyklių pažeidimas atitinka administracinio teisės pažeidimo ar baudžiamosios veikos sudėtį (pvz., įvykdoma vagystė ar iššvaistomas turtas), darbo tvarkos taisyklių pažeidimas gali sąlygoti ne tik drausminės nuobaudos, bet ir kitų daug griežtesnių teisinės atsakomybės rūšių poveikio priemonių, kurios nėra analizuojamos šiame straipsnyje, taikymą.

Praktikoje būdinga tai, kad daugelyje įmonių pradedantys dirbti darbuotojai nėra pasirašytinai supažindinami su darbo tvarkos taisyklėmis, o pareiginiai nuostatai dažniausiai paruošiami, kai jie jau dirba. Analizuodami kai kurių įmonių, kurių darbuotojams minėti specialūs įstatymai netaikomi, darbo tvarkos taisykles, radome jose gana daug „saviveiklos“.

Kai kuriose taisyklėse prie drausminių nuobaudų priskiriamas įspėjimas, nušalinimas nuo darbo, paskyrimas į žemesnes pareigas, priedų prie atlyginimo mažinimas. Egzistuoja nuoroda, kad darbuotojai (ypač mokymo įstaigose) privalo įrašyti registracijos knygoje savo darbo pradžios ir pabaigos laiką, kitur nustatyta, kad alkoholio kiekis kraujyje neturi viršyti 0,4 promilės, reikalaujama vykdyti ir vadovautis jau seniai nebegaliojančiu žmonių saugos darbe įstatymu ir t. t. [4].

Kaip darbuotojų pareigos egzistuoja štai tokie šypseną keliantys draudimai: draudžiama darbe miegoti, grubiai elgtis, muštis, įžeidinėti vieniems kitus, o dirbant su klientais, draudžiama kramtyti gumą, šukuotis, dažytis, dainuoti, valgyti ir gerti, ateiti į darbą su brangiais daiktais: laikrodžiais, žiedais, juvelyriniais dirbiniais. Įdomūs įrašai egzistuoja akcinėse bendrovėse, pavyzdžiui: įrašas, kad darbuotojas rastas neblaivus ir jam surašytas aktas, jog bus atleistas iš darbo, jeigu per dvi valandas padalinio vadovui nepateiks medicinos įstaigos dokumento, paneigiančio darbuotojo neblaivumo faktą. Vadinasi, nepasitikima darbuotojais, surašiusiais aktą, o juk įstatymas leidžia įrodyti neblaivumą ir kitais, ne tik iš gydytojo gautais, dokumentais. Vienos įmonės administracija yra nustačiusi darbo ginčų sprendimo taisykles be trečiųjų šalių dalyvavimo, priimant sprendimą. Numatyti tokie etapai: 1) iškilusi problema aptariama su darbuotojo tiesioginiu viršininku; 2) jei darbuotojo sprendimas nepatenkino, jis kreipiasi į aukštesnį pagal pareigas vadovą, kuris išklauso abi šalis, t. y. darbuotoją ir jo tiesioginį viršininką; 3) jei ginčas vis dar neišsprendžiamas, kreipiamasi į generalinį direktorių, kuris išklauso darbuotoją bei abu vadovus ir priima galutinį sprendimą. Galime teigti, jog tokios taisyklės – darbuotojo teisių apribojimas ir grubus darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos pažeidimas [4].

Kitų įmonių taisyklėse egzistuoja įrašas, kad darbuotojas, pametęs darbo pažymėjimą, privalo sumokėti 50 litų į įmonės kasą. Jei darbuotojas pameta darbo pažymėjimą, darbdavys patiria nuostolių, galbūt toks jo patiriamų nuostolių kompensavimas, nustatytas darbo tvarkos taisyklėse, nelaikytinas darbuotojo teisių pažeidimu. Beje, taip pat reikia paminėti kai

kuriose įmonėse egzistuojantį reikalavimą, jog kiekvienas darbuotojas privalo įspėti savo tiesioginį viršininką, jei vartoja medikų skirtus vaistus, kurie gali pakenkti darbingumui [4]. Šie abu dalykai yra diskutuoti.

Manytume, pagirtina tai, kad kai kurių įmonių darbo tvarkos taisyklės reikalauja, jog susirgęs darbuotojas ne vėliau kaip iki darbo dienos, kurią nebuvo darbe, pabaigos apie tai informuotų savo tiesioginį viršininką. Praktika parodė, kad toks reikalavimas būtinas ir susijęs su darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymu, nes atsakingas įmonės darbuotojas, nežinodamas neatvykimo į darbą tikrosios priežasties, įrašys darbuotojui pravaikštą – neatvykimą į darbą be svarbios priežasties [6]. Be to, tai iš dalies priklauso ir nuo darbuotojų kultūros. Daugelis mano, kad, turėdamas nedarbingumo pažymą, jis neprivalo informuoti savo viršininko, ir jaučiasi teisingas. Vis dėlto po to iškyla įvairių nesusipratimų ir būtina taisyti minėtą žiniaraštį. Be to, kai kuriose darbo tvarkos taisyklėse visai nekalbama apie darbo drausmę, tačiau prie pagrindinių darbuotojų pareigų nurodyta, kad jie privalo laikytis darbo drausmės ir vidaus darbo tvarkos, pareiginių instrukcijų, saugos darbe reikalavimų, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus rašytinius ir žodinius vadovų nurodymus. Beje, toks darbo tvarkos taisyklių reglamentavimas neturėtų būti vertinamas neigiamai. Svarbiau tai, ar darbuotojai su jomis supažindinti.

Privataus kapitalo įmonėse darbo tvarka reglamentuojama skirtingai: tai arba gana detalus darbo ir poilsio laiko, darbuotojų elgesio, skatinimo ir atsakomybės reguliavimas, arba bendro pobūdžio darbo tvarkos nustatymas, kai nenurodoma jokių papildomų darbo, socialinių lengvatų. Tai, matyt, susiję su tuo, kad vadovai nepakankamai išmano darbo įstatymus.

Reikia pabrėžti tai, kad šiek tiek kitaip traktuojamos teisinės pasekmės už darbo tvarkos taisyklių pažeidimus darbuotojams, kurie jau turi drausminę nuobaudą ir ji dar yra galiojanti. Dažniausia ribojamas jų skatinimas (neskiriamos vienkartinės premijos arba premijos už pasiektus rezultatus (materialinė sankcija)), privilegijų bei lengvatų suteikimas (nesuteikiama teisė pasirinkti atostogų laiką, pavyzdžiui, banko darbuotojams gali būti panaikintos taikytos privilegijos, jeigu darbuotojas naudojasi lengvatinėmis išperkamosios nuomos ar lengvatinių paskolų būstui pirkti ir remontuoti sąlygomis).

Kaip matome, darbo tvarkos taisyklių pažeidimo pasekmės gana įvairios: jau minėtos drausminės nuobaudos, materialinė atsakomybė, o esant šiurkštiems darbo pareigų pažeidimams, kurių didelį, beje, nebaigtą sąrašą nustato DK 235 straipsnis, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, apie tai jo iš anksto net neįspėjęs.

Būtina pabrėžti, kad darbo tvarkos taisyklių ir kolektyvinės sutarties nuostatos turi būti teisiškai tinkamai ir aiškiai reglamentuotos. Kai to nėra, kyla neaiškumų, susidaro konfliktinės situacijos. Pateiksiu konkretų pavyzdį. Ieškovai A. V., A. M. ir P. R. kreipėsi į teismą ir nurodė, kad Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės personalo direktoriaus 2002 m. sausio 29 d. įsakymu jiems buvo paskirtos drausminės nuobaudos už darbo drausmės pažeidimą – savavališką išėjimą iš darbo jo metu, be to, įsakymo antrajame punkte nurodyta buhalterijai nesumokėti jiems premijų už 2002 m. sausio–birželio mėnesius. Ieškovai teigė, kad pagal Atominės elektrinės kolektyvinės sutarties nuostatus dėl darbo drausmės pažeidimo premijos galėjo būti nemokamos tik tą mėnesį, kurį padarytas darbo drausmės pažeidimas. Jie prašė panaikinti įsakymo antrąjį punktą, bet paskirtos drausminės nuobaudos neginčijo. Įmonės kolektyvinė sutartis numato, kad premija neskiriama už darbo drausmės pažeidimus. Teismas pabrėžė, kad tai reiškia, jog premijos gali būti neskiriamos drausminės nuobaudos galiojimo laiką, jeigu nuobaudos nepanaikina atskiras įsakymas. Ieškovų teiginys, kad darbdavys turi teisę neskirti premijos tik vieną mėnesį, yra nepagrįstas. Su ieškovais sudarytose darbo sutartyse nebuvo sulagta mokėti premijas. Kolektyvinės sutarties 4.1 punkte numatyta darbdavio teisė jas mokėti, jei bus (susidarys) darbo užmokesčio fondas, todėl šiuo atveju premija nėra darbo užmokesčio dalis. Vienas iš pagrindų, suteikiančių darbdaviui teisę neskirti premijos, yra darbo drausmės pažeidimas. Kolektyvinėje sutartyje nėra numatytos premijos neskyrimo už darbo drausmės pažeidimą sąlygos ir tvarka. Nėra

konkrečių premijos neskyrimo sąlygų, todėl darbdavys savo nuožiūra, atsižvelgdamas į padaryto drausmės pažeidimo pobūdį, gali neskirti premijos už visą ataskaitinį laikotarpį, už mėnesį ar kitokį laikotarpį, neviršijantį nuobaudos galiojimo laiko, jis gali spręsti, ar visai neskirti premijos, ar tik ją mažinti. Premijos neskyrimas – papildoma materialinė sankcija už darbo drausmės pažeidimus [7].

Įstatymai nustato, kad drausminės nuobaudas galima apskųsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Vienintelė nuobauda – atleidimas iš darbo rodo, kad šiuo atveju darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę. Tai susiję su vienkartinio šurkščiu darbo pareigų pažeidimu arba su darbuotojo nerūpestingai atliktomis darbo pareigomis ar kitaip pažeista darbo drausme, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos (pakartotinis pažeidimas). Svarbu tai, kad pagal DK 295 straipsnio 2 dalies 5 punktą toks darbo ginčas bus nagrinėjamas teisme. Terminas kreiptis į teismą – 1 mėnuo nuo atitinkamo dokumento (šiuo atveju įsakymo apie atleidimą iš darbo) gavimo dienos. Todėl itin svarbu, kad taikant šią drausminę nuobaudą (atleidimą), būtina laikytis ne tik jos skyrimo taisyklių, bet ir atleidimo iš darbo tvarkos. Kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo praleidus nustatytus drausminės nuobaudos skyrimo terminus, teismai, jei darbuotojas reikalauja, grąžina jį į darbą.

Galime teigti, jog teisinės pasekmės iš dalies priklauso ir nuo to, ar padarytas pažeidimas yra konkrečiai susijęs su darbo tvarkos taisyklių ar su pareiginių nuostatų pažeidimu (pvz., pavėlavimas į darbą). Tai apibūdina nusižengimo sunkumą, kokios svarbos jam paskirtų pareigų darbuotojas nevykdė, kaip padarytas pažeidimas, koks jo dydis ir pagaliau kokios buvo pasekmės. Dėl to būtina akcentuoti DK 238 straipsnį, kuris reikalauja, skiriant drausminę nuobaudą, atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, ir į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.

Kita vertus, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos.

Po Darbo kodekso įsigaliojimo teisminės praktikos šiuo klausimu dar neturime, tačiau analogiškas atleidimo iš darbo pagrindas buvo įteisintas ir Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 6 punkte. Teismai buvo gavę 112 bylų, kur ginčijamas toks atleidimas. Iš jų 72 ieškiniai patenkinti, 30 atmesta, 6 bylos nutrauktos, 4 bylos baigtos taikos sutartimi. Toks patenkintų ieškinių skaičius rodo, kad darbdaviai netinkamai taikė šį įstatymą. Apeliacine tvarka sprendimai nebuvo skundžiami [8].

Išvados

Darbuotojai, pažeidę darbo drausmę, pagal galiojančius įstatymus atsako drausmine tvarka.

Vidaus darbo tvarkos taisyklių, kaip ir pareiginių nuostatų, pareigybių aprašymų, instrukcijų, nesilaikymas sukelia drausminį nusižengimą, už kurį reikia taikyti drausminę atsakomybę. Teisinės pasekmės, kaip matome, yra gana įvairios. Beje, peržiūrėjus visas šiame straipsnyje išsakytas mintis, darytina vienareikšmė išvada: šiuo metu darbo tvarkos taisyklėms skiriamas nepakankamas dėmesys. Galime teigti, jog DK įteisinta 230 straipsnio nuostata, kad darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės, vykdoma blogai. Be to, reglamentuojant vidaus darbo tvarką, vidaus darbo tvarkos taisyklėse neišvengiama teiginių, prieštaraujančių įstatymams. Darbdaviai neretai nesilaiko darbo įstatymų, užsiima saviveikla, netinkamai taiko teises normas ir taip pažeidžia darbuotojų teises, jas varžo.

Galima teigti, jog tikslinga būtų Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Valstybinei darbo inspekcijai kartu su Teisingumo ministerija inicijuoti Vyriausybėje pasitarimą-seminarą, po kurio būtų galima parengti rekomendacijas dėl darbo tvarkos tai-

syklių struktūros bei turinio. Taip jose išvengtume įrašų, prieštaraujančių įstatymams, galbūt sumažėtų ir bylų teismuose.

Be to, kaip nurodo Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo 4 straipsnis, Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai skiriama „ne tik darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio,“ ir tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau įstatyme – *darbdaviai*). Minėto įstatymo 6 straipsnis nustato, kad Valstybinė darbo inspekcija tikrina, ar darbdaviai laikosi darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų, teikia darbdaviams reikalavimus bei nurodymus [9]. Remiantis Valstybinės darbo inspekcijos funkcijomis, turbūt reikėtų didesnę dėmesį skirti ir vidaus darbo tvarkos taisyklėms.



LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. – Vilnius, 2002.
2. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. – Vilnius, 1989.
3. Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000.
4. Darbo tvarkos taisyklės iš viešosios įstaigos Vilniaus universiteto ligoninės Santariškių klinikų, SR UAB „Alsa“, UAB „Comliet“, UAB „Plungės Jonis“, UAB „Kauno energetikos remontas“, AB „Vilniaus Vingis“, AB „Salmesta“, AB „Vilniaus Taurus“, UAB „Ochoco Lumber“, AB „Panevėžio cukrus“, spec. paskirties AB „Lietuvos geležinkeliai“, Lietuvos centrinio valstybės archyvo, Lietuvos nacionalinės vežėjų automobiliais asociacijos „Linava“, AB banko „Snoras“, Vilniaus muzikos mokyklos „Lyra“, „Lietuvos“ banko.
5. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. – Москва, 1998.
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas 2004 m. sausio 27 d. Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004. Nr. 18–528.
7. Civilinė byla Nr. 3K-3-137/2003 m. Bylų kategorija 5.1.// <http://www.lat.litlex.lt/Nutartys/cnut/2003/nut3k-3-137.htm> [žiūrėta 2004-03-01].
8. 1996 m. birželio 21 d. Aukščiausiojo Teismo teisėjų Senato nutarimas Nr. 42 // Teismų praktika: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. – Vilnius, 1996. Nr. 3–4.
9. 2003 m. spalio 14 d. Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768 // Valstybės žinios. 2003. Nr. 102–4585.



Problems in Legal Regulation of Work Regulations

Assoc. Prof. Dr. Rasa Macijauskienė

Law University of Lithuania

Keywords: *procedure of work, breach of labour discipline, disciplinary (sanctions).*

SUMMARY

Labour Code of the Republic of Lithuania provides that the procedure of work at the work place shall be defined by work regulations, which contain the duties of the employees. Duties of the

employees in certain professions and of certain categories, apart from disciplinary statutes and regulations, may be also defined in job descriptions and regulations. Employees must work diligently and honestly, comply with labour discipline, fulfill the lawful orders of the employer and the administration in due time and accurately. Disciplinary measures may be applied to the employees who are in breach of labour discipline.

This article deals with the work regulations and the legal consequences of the breach of these regulations.

There are no profound analysis on this topic since Lithuania re-established its independence. The work regulations in most organizations did not exist at all, and if exist – they lack many important provisions of present time. They often contain doubtful provisions, rules inconsistent with laws, restrictive and adverse rules imposed for employees as the weaker party of the labour agreement.

There are various legal consequences of the breach of work regulations – not only application of the disciplinary sanctions provided in article 237 of Labour Code, where the most ultimate is dismissal from work, but also the material, administrative and even the penal responsibility. In some companies the disciplinary sanctions are exclusion from bonus payment or some privileges.

The problems relative to the breach of work regulations such as its qualification and determination of adequate sanctions are also discussed in this article. Moreover, the reasons why the Labour Code's requirement to establish the work regulations in the companies is ignored are discussed. Also the problematic of the content of the work regulations is researched, because even in those cases when the companies has the regulations their content is doubtfully compatible with the laws and the principles of labour law.

