

## **DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS NEIŠPĖJUS, KAI DARBUOTOJAS VIENĄ KARTĄ ŠIURKŠČIAI PAŽEIDŽIA DARBO PAREIGAS**

**Doc. dr. Rasa Macijauskienė**

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra  
Ateities g. 20, 2057 Vilnius  
Telefonas 271 46 33  
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

*Pateikta 2003 m. balandžio 7 d.*

*Parengta spausdinti 2003 m. rugsėjo 2 d.*

*Recenzavo Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros docentas dr. Gintautas Bužinskas ir  
šios katedros dr. Jurijus Maciulevičius*

### **S a n t r a u k a**

Straipsnyje trumpai apžvelgiamas Darbo kodekso (toliau DK) vienas iš darbuotojų atleidimo be išpėjimo pagrindų, kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Reikia pasakyti, kad šiandien dar neaišku, kaip praktikoje tokie atleidimai bus taikomi. Beveik visos normos darbo teisėje yra naujos. Tuo straipsnis ir yra aktualus.

Ši problema (išskyrus kai kuriuos aspektus) praktiniu požiūriu ištirta ne iki galo. Deja, iš esmės aptariama tik teorija, nes teisminė praktika šiais klausimais dar nesuformuota.

Nedidelės apimties straipsnyje mes nesiekėme aptarti visų atleidimo atvejų už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus.

Manome, kad teorinis įstatymo nuostatų supratimas bei aiškinimas savaime formuos ir teismų praktiką. Todėl šiame straipsnyje ir bandoma samprotauti, kaip šias normas suvokiame.

### **Įvadas**

Gerai teisiniai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo padeda siekti gerų darbo rezultatų. Itin svarbu griežtai laikytis darbo įstatymų, ypač sprendžiant klausimus, susijusius su darbo sutarties nutraukimu.

Naujojo DK [1] tikslas buvo sujungti pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos nuostatas, kad ir Lietuvoje jos įgautų teisinį pagrindą. DK III dalis reglamentuoja individualius darbo santykius: įdarbinimą, klausimus, susijusius su darbo sutarties turiniu ir jos sudarymu, labai praplečia darbo sutarčių sąrašą. Pažymėtina, kad naujajame DK, palyginti su galiojusi Darbo sutarties įstatymu [2], yra nemažai naujovių. Jos ypač susijusios su atleidimu iš darbo. Jau buvome įpratę atleidimą darbdavio iniciatyva skirti į dvi dalis: t. y. nesant darbuotojo kaltės ir jai esant, taip pat darbdavio valia. Šio dvejo atleidimo kodekse atsisakyta.

Pažymėtina, jog kodekse įtvirtinta nuostata, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių. Jos turi būti susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais sugebėjimais, jo elgesiu darbe. DK taip pat numato darbo sutarties nutraukimą dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitokių svarbių priežasčių. Darytina išvada, kad darbdavys gali pats spręsti, kada ir koku pagrindu jam reikia nutraukti darbo sutartį, tačiau jis privalo laikytis kodekse numatytos tvarkos, t. y. sutartis gali būti nutraukiama su išpėjimu ir be išpėjimo.

Savaime suprantama, kad šis reformos etapas pareikalaus iš teisininkų ypatingo dėmesio, atsakomybės ir darbo sprendžiant bei įgyvendinant naujas normas. Priėmus naujus įstatymus susiformuos ir nauja teismų praktika.

Šiame straipsnyje mes ir aptarsime darbo sutarties nutraukimą iš anksto neįspėjus darbuotojo, kai jis vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbo pareigas.

## **1. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbo pareigas**

Atleidimas iš darbo (be įspėjimo) esant darbuotojo kaltei yra viena griežčiausių drausminių nuobaudų. Vyrauja subjektyvios aplinkybės, tačiau reikšminga ir tai, kad neįspėjus taip pat gali būti atleidžiami darbuotojai ir dėl objektyvių aplinkybių: kai darbuotojas pagal medicinos arba invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų arba dirbti šio darbo, taip pat likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Straipsnio nuostatą „vieną kartą“ ir reikia taip suprasti, kad norint atleisti darbuotoją jo padarytas pažeidimas nereikalauja jokio pakartotimumo bei sistemos. Taip pat reikia suprasti, kad darbdavys, esant šturkščiam pažeidimui, negali pasigailėti darbuotojo, nes 136 straipsnio redakcija sako, kad darbo sutartis turi būti nutraukiama.

DK egzistuojantis 235 straipsnis nustato, ką reikia pripažinti šturkščiu darbo pareigų pažeidimu. Dėl šių priežasčių minėtas DK straipsnis yra ne darbo sutarties pasibaigimo skirsnyje, o būtent darbo drausmės XVI skyriuje. Galiojusio Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 12 punktą numatė, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva galėjo būti nutraukta, kai darbuotojai, turintys įgaliojimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbo pareigas. Tačiau, kokie tai darbuotojai ir ką reikia laikyti šturkščiu darbo pareigų pažeidimu, apibrėžta nebuvo. Mes laikėmės tam tikros analogijos, kuri egzistavo sovietinių laikų Darbo įstatymų kodekso 287 straipsnyje. Jame buvo numatyti papildomi pagrindai kai kurių kategorijų darbininkų ir tarnautojų darbo sutarčiai pasibaigti esant tam tikroms sąlygoms [3]. Šio straipsnio 1 punktą numatė darbo sutarties pasibaigimą, kai darbuotojas, kuriam taikoma drausminė atsakomybė pavaldumo tvarka, vieną kartą šturkščiai pažeidžia darbo pareigas. Štai komentare rašoma, kad ši atsakomybė taikoma pareigūnams, turintiems teisę priimti į darbą ir atleisti iš jo. Be to, leidžiama nutraukti darbo sutartį už bet kokį (ne tik už pravaikštą be svarbios priežasties) šturkštų darbo pareigų pažeidimą [4]. Darbuotojams, kurių darbas tiesiogiai susijęs su traukinių eismu, eskalatorių darbu, keleivių aptarnavimu ir krovinių bei objektų saugumo užtikrinimu, atleidimas iš darbo (o kai kuriems darbuotojams – ir Statuto 19 „g“ ir „h“ pap. numatytos nuobaudos) gali būti taikomas už vienkartinį šturkštų darbo drausmės pažeidimą, sukiantį grėsmę eismo saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai, ir taisyklių, reguliuojančių keleivių pervežimą bei aptarnavimą, krovinių bei objektų saugumo užtikrinimą (Statuto 23 ir 24 p.), šturkštų pažeidimą [5]. Komentare minimi ir renkami pareigūnai bei tarnautojai. Manytume, kad kai kurios anksčiau minėtos normos praktiniu požiūriu bus taikomos ir dabar, jeigu neprieštaraus galiojantiems įstatymams. Tuo labiau kad DK 235 straipsnis konstatuoja, jog šturkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šturkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta darbo tvarkai. Suprantama, kad tai gali būti ne tik darbo tvarkos taisyklės, bet ir pareiginiai nuostatai, instrukcijos, darbo reglamentai. Tam kad galėtume konkrečiau spręsti, kokių darbuotojų ratui (ar tik atsakingiems darbuotojams) gali būti pritaikytas darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo, mūsų nuomone, būtina plačiau panagrinėti minėto straipsnio 2 dalį ir trumpai aptarti kiekvieną punktą atskirai.

Taigi pirmiausia ir paminėsime atvejus, kurie pagal DK 235 straipsnio 2 dalį yra laikomi šturkščiu darbo pareigų pažeidimu:

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

2. valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei;
3. dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;
4. pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savivaliavimas ar biurokratizmas;
5. moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;
6. atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;
7. veiklos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn;
8. tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;
9. neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą);
10. atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi;
11. kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka.

Kaip matome iš konteksto, 11 punktą leidžia suvokti, kad tai nėra šiurkščių darbo pareigų pažeidimų baigtinis sąrašas. Manoma, kad kiekvienu atskiru atveju darbdavys privalės savarankiškai spręsti, ar padarytas pažeidimas gali būti traktuojamas kaip „šiurkštus“ ir ar darbuotoją būtina atleisti. Savaiame suprantama, kad vadovas ar jo įgaliotas asmuo turės atsižvelgti į konkrečias aplinkybes: kokių žalingų padarinių gamybai ar pačiam darbuotojui kolektyvui ar jo interesams turėjo ar galėjo turėti padarytas pažeidimas, į tai, kaip anksčiau pažeidėjas elgėsi bei dirbo, ir kt. Neatmetama galimybė, kad įmanoma jam paskirti ir švelnesnę nuobaudą negu atleidimas iš darbo, nors tiesiogiai tokios išvados ir negalima padaryti.

Taigi tai gana platus klausimas. Išsiplėsti šiame straipsnyje neturime galimybių, todėl apsiribosime nagrinėdami tik keletą anksčiau minėtų atvejų. Mūsų nuomone, tikslinga kalbėti apie tuos atvejus, kurių darbo sutarties įstatyme nebuvo, ir pateikti savo samprotavimus.

## **2. Neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises**

Net keletas Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsnių skelbia, kad asmuo neliečiamas, žmogaus orumą gina įstatymas, draudžiama žeminti jo orumą, žiauriai su juo elgtis, kėsintis į jo garbę, kištis į jo privatų gyvenimą. Žmogus turi teisę turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti, draudžiama persekioti jį už kritiką, negalima versti jo priklausyti kokiam nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai ir t. t. Negalima pamiršti ir to, kad įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis žmogus privalo laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų, nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių [6].

Šiame punkte nurodyti asmenys, su kuriais yra neleistinas elgesys – su lankytojais, interesantais. Dėl šios priežasties savaiame peršasi išvada, kad jo negalima taikyti gamybos srityje, nes ten negali būti nei lankytojų, nei interesantų. Vadinasi, tai turėtų būti taikoma aptarnavimo srityje – įvairių rūšių prekybos įmonėse, valgyklose, restoranuose, kavinėse, įvairiose gydymo įstaigose, poliklinikose, sanatorijose, kosmetikos kabinetuose bei kitur dirbantiems darbuotojams. Mūsų tikslas – ne bandyti sudaryti kažkokį aptarnavimo srities baigtinį sąrašą, o esant konkrečiai situacijai kvalifikuotai pasistengti įsigilinti į tai, kaip konkrečiai buvo pažeistos to lankytojo ar interesanto konstitucinės teisės. Suprantama ir tai, kad darbdavys, norėdamas šiuo pagrindu atleisti darbuotoją, privalės surinkti svarių įrodymų. Manytume, kad tai praktiniu požiūriu nebus itin lengva, nes tarp daugumos žmonių egzistuoja principas „čia ne mano reikalas, geriau likti nuošalyje ir t. t.“. Šiuo atveju kalbama būtent apie

aptarnavimo sritį, t. y. ten kur paprastai būna ne vienas asmuo prieš kitą, o keletas stebinčių, kartais replikuojančių asmenų. Tarkime, iškviestas vadovas išsiaiškinti konkrečios situacijos ar konflikto prašo girdėjusius ar mačiusius darbuotoją neleistinai elgiantis su lankytoju pasirašyti aktą, ar paaiškinimą, o šie atsisako. Kita vertus, drąsiai galima teigti, kad neretai tuo bus ir piktnaudžiaujama, nes, kaip rodo gyvenimas, smulkių nesusipratimų aptarnavimo srityje pasitaiko gana dažnai. Apskritai šiandien gana sunku spręsti, kaip bus iš tikrųjų, manome, kad pati praktika padės suprasti, su kokiais atvejais susidūrėme.

### **3. Valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei**

Jeigu palygintume egzistavusį Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 11 punktą, kuris darbdavio iniciatyva leido nutraukti darbo sutartį, „kai darbuotojas atskleidžia įmonės komercines bei technologines paslaptis arba jas praneša konkuruojančiai įmonei“, su DK redakcija, matytume, kad jie labai skiriasi. Naujasis kodeksas praplėtė paslapčių ratą, t. y. atsirado valstybės, tarnybos paslaptys, o buvo tik komercinės bei technologinės. Įdomu ir tai, kad pagal buvusį 11 punktą buvo galima atleisti ir už vienkartinį įvardytų paslapčių atskleidimą, nors Darbo sutarties įstatyme neužsimenama, kad tai šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

Tikslinga trumpai aptarti paslapčių sąvokas. 1999 m. lapkritį buvo priimtas Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas, kuriame ir pateiktos šios sąvokos. Valstybės paslaptis – politiniai, ekonominiai, kariniai, teisėtvarkos, mokslo ir technikos duomenys, kurių praradimas arba neteisėtas atskleidimas gali pažeisti Lietuvos Respublikos suverenitetą, gyvybinę ar ekonominę galią, pakenkti Lietuvos Respublikos konstitucinei santvarkai, politiniams interesams, sukelti pavojų žmogaus gyvybei bei sveikatai, jo konstitucinėms teisėms. Valstybės paslapčių kategorijų sąrašą nustato šis įstatymas [7]. Tarnybos paslapties sąvoka panaši, tačiau kalbama ne apie duomenų praradimą, o apie platinimo ribojimą dėl valstybės bei jos institucijų interesų, taip pat siekiant apsaugoti žmogaus konstitucines teises. Reikia pažymėti, kad valstybės paslapčių kategorijų sąrašas gana platus, 2000 m. jis buvo papildytas netgi iki 27 punktų, šiek tiek siauresnis yra tarnybos paslapčių sąrašas. Savaiame suprantama, kad valstybės paslaptys kur kas svarbesnės nei tarnybos. Be to, minėtame įstatyme pasakyta, kad jeigu informacijos, sudarančios valstybės paslaptį, atskleidimas arba praradimas negali padaryti žalos valstybės interesams ir jei tokia informacija pagal jos svarbą nereikia geresnės apsaugos, ji paslapčių subjekto sprendimu gali būti įslaptinama kaip tarnybos paslaptis.

Nesiplėsdami ir nekomentuodami plačiau paslapčių sąrašų galime pasakyti, kad įstatymas nustato griežtus reikalavimus subjektams, kurie gali dirbti ar susipažinti su valstybės paslaptį sudarančia informacija. Jame pabrėžiama, kad asmuo raštiškai pasižada saugoti valstybės paslaptį sudarančią informaciją. Suprantama, kad teisti asmenys tokio darbo dirbti negali. Svarbu tai, kad darbo santykių nutraukimas arba perkėlimas į kitas pareigas ar atleidimas iš pareigų neatleidžia asmens nuo įsipareigojimo saugoti jam patikėtą ar tarnybos metu sužinotą įslaptintą informaciją bei nuo atsakomybės už tokios informacijos atskleidimą. Manome, kad pareigų nėra daug, tačiau mes jų nenagrinėsime.

Pakalbėkime apie komercinę paslaptį. Jos sąvoka pateikta Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatyme: „tai ūkio subjektui priklausanti ir viešai neatskleista techninė, technologinė, komercinė ar organizacinė informacija, dėl kurios slaptumo išsaugojimo ūkio subjektas imasi tam tikrų priemonių, išskyrus informaciją, kuri pagal Lietuvos Respublikos įstatymus negali būti laikoma komercine paslaptimi“ [8].

Darytina išvada, kad kiekvienas subjektas sprendžia, kokia informacija yra komercinė. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.116 straipsnis sako, kad informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą arba potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko arba kito asmens, kuriam savininkas yra ją patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti

jos slaptumą [9]. Egzistuoja ir kiti įstatymai, kurie įpareigoja saugoti komercines paslaptis: tai mūsų jau minėto Akcinių bendrovių įstatymo 33 straipsnio 4 dalis įpareigoja stebėtojų tarybos narius saugoti komercines paslaptis, kurias sužinojo būdami stebėtojų tarybos nariais. Reklamos įstatymo 18 straipsnio 2 dalis draudžia nacionalinės vartotojų teisių apsaugos tarnybos bei jos įgaliotų valstybės įstaigų darbuotojams atskleisti jiems patikėtą reklaminės veiklos subjektų komercinę paslaptį [10]. Apskritai sprendžiant atleidimo klausimus svarbu nustatyti, kokios konkrečiai būtent tos įmonės, įstaigos ar organizacijos paslaptys buvo pripažintos įstatyme įvardytomis paslaptimis. Drįstame teigti, kad darbuotojai, kurių pareigybės susijusios su šiais klausimais, jau sudarant su jais darbo sutartis, privalo būti informuoti, supažindinti pasirašytinai su dokumentais (ar sąrašais) ar kitais tam tikrais įrašais, jog vieni arba kiti šiuose dokumentuose įvardyti dalykai yra traktuojami kaip komercinė bei technologinė paslaptis. Kaip matome, įstatymas nustato du atleidimo pagrindus: 1) paslapčių atskleidimą, 2) jų pranešimą konkuruojančiai įmonei. Manome, kad pirmuoju atveju nesvarbu, kokiam subjektui – fiziniam ar juridiniam ir koku būdu, t. y. kokiais veiksmais (dėl neatsargumo, nerūpestingumo ar tyčia) paslaptis bus atskleista. Visai kitaip vertintinas antrasis būdas – pranešimas konkuruojančiai įmonei. Šiuo atveju, atrodo, kad veiksmai labiau yra tyčiniai, tai gali būti ne šiaip telefoninis pokalbis, o tam tikrų duomenų, žinių pateikimas. Neatmetami taip pat ir atlikti tam tikri veiksmai, kuriais kaltinamas asmuo (šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu) sudarė galimybę konkuruojančiai įmonei minėtas paslaptis sužinoti. Savaime suprantama, kad lemiamas vaidmuo turėtų būti skiriamas įrodymams, jog darbdavys tikrai gali nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu.

#### **4. Dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis**

Kalbant apie šį punktą būtina paminėti, kad tai visiškai nauja norma, kurios darbo sutarties įstatyme nebuvo. Manytume, kad kalbama apie veiklą, kuri atliekama būtent darbo metu, o ne po darbo. Kadangi sunku spręsti, kokią veiklą, nesuderinamą su darbo funkcijomis, turėjo omenyje įstatymo leidėjas, pabandydysime pasamprotauti. Štai Akcinių bendrovių įstatymo 23 straipsnio redakcija nurodo, kad stebėtojų tarybos, valdybos narys, administracijos vadovas, negavęs jį išrinkusio valdymo organo leidimo, negali būti kitos panašia ūkine veikla besiverčiančios įmonės arba įmonės, tęsiančios bendrovės gamybos ar paslaugų procesą ir produkcijos realizavimą, stebėtojų tarybos ar valdybos (ar jas atitinkančių organų) nariu ar administracijos vadovu. Administracijos vadovas, negavęs jį išrinkusio valdymo organo leidimo, negali būti jokios kitos įmonės administracijos vadovu [11].

Iš to, kas pasakyta, suprantame, kad šie darbuotojai privalėtų būti atleisti iš akcinės bendrovės pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą, nes minėtos pareigos ir pagal Akcinių bendrovių įstatymą, ir pagal DK normas nesuderinamos su darbo funkcijomis. Tačiau manome, jog situacija būtų sprendžiama šiek tiek kitaip, jeigu, tarkime, kaip reikalaujama Akcinių bendrovių įstatyme, administracijos vadovas gautų jį išrinkusio valdymo organo leidimą būti kartu ir kitos įmonės administracijos vadovu. Kadangi minėtas 3 punktas jokių išimčių nenumato, o DK 114 straipsnio 2 dalis sako, kad darbuotojas gali eiti antraeiles pareigas arba dirbti kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai, savaime kyla neaiškumas. Išėitų, kad leidimo gavimas (be abejo, tai išimtinis atvejis) eliminuotų ir teksto sąlygą „nesuderinamas su darbo funkcijomis“. Gaila, kad kol kas Vyriausybė nėra nustačiusi antraeilių pareigų (darbo) ypatumų. Dėl šios priežasties padaryti išsamias išvadas šiandien gana sunku.

Mūsų jau minėtas Konkurencijos įstatymas taip pat nustato, kad Konkurencijos tarybos nariai gali dirbti tik Konkurencijos taryboje, išskyrus mokslinį, pedagoginį ar kūrybinį darbą, gavę Konkurencijos tarybos sutikimą. Taigi šiandien teoriškai lengviau aptarti dalyvavimą veikloje, kuri būtent pagal įstatymą nesuderinama su darbo funkcijomis, negu kitų norminių teisės aktų – darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas. Mūsų nuomone, Vyriausybei priėmus poįstatyminį aktą dėl antraeilių pareigų ir nustačius šios

darbo sutarties ypatumus kolektyvinėse sutartyse atsiras nuostatos, draudimai, antraeilių pareigų ribojimai. Vadinasi, išryškės ne tik pačios veiklos, bet ir darbuotojų, kurių dalyvavimas veikloje pagal kolektyvinių sutarčių nuostatas bus nesuderinamas su darbo funkcijomis, ratas.

Beje, šis punktas leidžia taip pat manyti, kad aptariamoji veikla gali būti susijusi su darbo tvarkos taisyklių pažeidimu ar tiesioginiu savo darbo funkcijų nevykdymu. Tarkime, darbininkas gamina paklausą turinčias detales ne darbdaviui, o sau arba draugams. Tarnautojas nedirba jam pavesto darbo, bet skaito romaną, žaidžia kompiuteriu ir t. t.

Siekiant išvengti neatsakingumo ir aplaidumo darbe pagrindinės funkcijos kruopščiai paskirstomos tarp skyrių, struktūrinių padalinių bei atskirų darbuotojų. Kitaip sakant, mes susiduriame su pareiginiais nuostatais (instrukcijomis). Pavyzdžiui, kasininkė atlieka pinigų ir vertybinių popierių priėmimo, apskaitos ir apsaugos operacijas laikydamosi visų kasos apskaitos taisyklių bei Buhalterinės apskaitos pagrindų įstatymo nustatytos finansinės apskaitos tvarkymo reikalavimų. Vadinasi, grynujų pinigų priėmimą kasininkė (buhalterė) privalo fiksuoti kasos pajamų orderiuose ar kituose buhalterinės apskaitos dokumentuose, tačiau ji tai ne visuomet daro. Nors šiuo aspektu tai nėra tiesiogiai „dalyvavimas veikloje“, kaip numato DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktas, tačiau mes jį galime taikyti, nes kasininkė savo veiksmais (nefiksavu), t. y. pažeidė kitus norminius teisės aktus.

Manytume, kad taikant anksčiau minėtą normą kiekvienu konkrečiu atveju privalėsime skirti du aspektus, t. y. dalyvavimą veikloje bei tam tikrų veiksmų atlikimą, kurie pagal kolektyvinių sutarčių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinami su darbo funkcijomis. Teoriškai problema egzistuoja jau dabar.

## **5. Atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas**

Trumpai aptarsime, kokie DK straipsniai įpareigoja darbdavį teikti vienokią ar kitokią informaciją. Štai 22 straipsnio 1 dalies 7 punktas sako, kad darbuotojų atstovai turi teisę gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį. 23 straipsnio 1 dalies 5 punkte įteisintas nemokamas būtinausios informacijos darbo klausimais teikimas apie įmonės veiklą. 40 straipsnio 2 dalis įteisina vieną iš socialinės partnerystės principų, būtent objektyvios informacijos suteikimą. DK 47 straipsnio 2 dalis jau plačiau nurodo, kad ją reikia teikti atsižvelgiant į socialinės partnerystės lygį. Pagal šio straipsnio 4 dalį informavimas ir konsultavimas apima:

1. informaciją apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį;
2. informaciją apie esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius;
3. informaciją apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas;
4. kitą informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla, jei ši informacija nėra laikoma valstybine, tarnybine ar komercine paslaptimi.

Be to, 5 dalyje pabrėžiama, kad informacijos pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse. Svarbu, kad darbdaviai taip pat turi informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas ir darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas bei pretendentams įsidarbinti keliamus kvalifikacinius reikalavimus (DK 89 str. 1 d.).

Iš pateiktos redakcijos darytina išvada, kad šią informaciją visais atvejais privalo pateikti darbdavys. Kita vertus, informacija yra susijusi su įmonės veikla, jos ekonomine, socialine padėtimi, su darbo santykiais. Todėl mes, atrodo, nesuklysimė sakydami, kad šiuo pagrindu gali būti atleidžiami tik vadovaujantys darbuotojai. Be to, pažymėtina, kad prie informacijos teikimo neabejotinai priskirtume ir pažymų išdavimą, nors ši informacija visuomet yra rašytinė. Apie tokių pažymų išdavimą pabrėžiama DK 141 straipsnio 3 dalyje bei 208

straipsnio 2 dalyje, kai darbuotojo prašymu darbdavys privalo išduoti pažymą apie darbą, pareigas, darbo užmokesčio dydį ir darbo įvertinimą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma ne tik pats atsisakymas teikti anksčiau minėtą ir įstatymo numatytą informaciją, bet ir žinomai neteisingos informacijos teikimas. Tai priskirtume būtent prie tyčinių veiksmų, todėl praktiniu požiūriu jie neturėtų būti skirtingai vertinami. Kadangi informacijos pateikimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje, praktinės medžiagos apie tai mes galėsime sulaukti ne anksčiau kaip po pusmečio.

## **6. Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi**

Pirmiausia reikia pasakyti, kad Darbo sutarties įstatyme aptariant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva bei darbo drausmės reguliavimo institutą šis šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, už kurį DK suteikė darbdaviui teisę nutraukti su darbuotoju darbo sutartį be įspėjimo, nebuvo minimas. Mūsų nuomone, tai labai reikalinga ir teigiama norma. Pažymėtina, kad iki šiol darbdaviai vadovavosi Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. priimtu įsakymu Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“ [12]. Jo tikslas buvo reglamentuoti profilaktinių sveikatos tikrinimų vykdymą ir kokybę bei mokėjimo už juos tvarką. Šiame įsakyme minima net 18 pozicijų, kuriems darbuotojams ir kokia tvarka reikia pasitikrinti sveikatą. Kadangi mes nekeliamo sau tikslo išnagrinėti visas pozicijas, paminėsime keletą tokių, kurios gali būti aktualiausios atleidžiant iš darbo, kai atsisakoma tikrintis sveikatą. Tai vaikų ir paauglių, vairuotojų, asmenų, dirbančių galimos profesinės rizikos sąlygomis (žalingi veiksniai ir pavojingas darbas), asmenų, kuriems leidžiama dirbti iš anksto pasitikrinus ir vėliau periodiškai besitikrinantiems sveikatą dėl užkrečiamųjų ligų, aviacijos, laivyno ir geležinkelio darbuotojų sveikatos tikrinimo tvarka ir kt. Kalbėdami apie tai mes kartu atkreipiame dėmesį į DK 265 straipsnį, kuris būtent ir nurodo, kada reikalingi privalomi sveikatos patikrinimai. Tai pasakytina apie nepilnamečių (iki 18 metų) darbuotojų, taip pat darbuotojų, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, taip pat kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų sveikatos tikrinimą (medicinos apžiūrą). Periodinis sveikatos tikrinimas reikalingas ne tik pačiam darbuotojui, kuris dirba veikiamas profesinės rizikos veiksnių ir gali sutrikti jo sveikata, bet ir jį supantiems darbuotojams. Kaip matome, minėtų kategorijų, t. y. maisto pramonės, viešojo maitinimo ir t. t., darbuotojai turi periodiškai pasitikrinti sveikatą ne tik dėl savo pačių gerovės, o ir dėl to, kad susirgę užkrečiamomis ligomis ir nuolat bendraudami su aplinkiniais nesukeltų jiems tokio paties pavojaus. Beje, minėtas DK straipsnis nusako, kuriems darbuotojams privalu pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbinat, o dirbant – tikrintis periodiškai, pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos pasitikrinimų grafiką. Darbdavys tvirtina darbuotojų, kuriems privalu pasitikrinti sveikatą, sąrašą. Vėliau jis su sveikatos priežiūros įstaiga suderina sveikatos pasitikrinimų grafiką ir su juo pasirašytinai supažindina darbuotojus. Kad tai itin svarbu, mes darome išvadą ir iš Darbo kodekse įteisintų nuostatų: sveikata tikrinama darbo laiku, o už tą laiką darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis. Pagal minėto Darbo kodekso 265 straipsnio 6 dalį darbuotojas, atsisakęs nustatyto laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo pareigų ir jam nemokamas darbo užmokestis. Toks atsisakymas laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Beje, reikia paminėti, kad galiojusi Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 24 straipsnio redakcija gyventojų sveikatos apsaugos tikslais taip pat nustatė privalomą viešojo maitinimo įmonių darbuotojų sveikatos tikrinimą.

Pateiksime vieną bylą, kurioje ieškovei buvo paskirta drausminė nuobauda – griežtas papeikimas už tai, kad ji nevykdė direktorės reikalavimo nustatyto laiku pasitikrinti sveikatą. Nors ji buvo atleista pagal anksčiau galiojusį Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 6 punktą, t. y. kai darbuotojas nerūpestingai atliko pareigas ar kitaip pažeidė darbo drausmę, jei prieš tai jam nors vieną kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Ši byla įdomi dviem aspektais. Viena, Darbo sutarties įstatyme nebuvo atleidimo

pagrindo už atsisakymą tikrintis sveikatą, kuris dabar egzistuoja darbo kodeksuose – užtenka vieną kartą šiurkščiai pažeisti darbo pareigas, kad būtų galima nutraukti darbo sutartį; antra, tai susiję su sveikatos privalomu patikrinimu, o kartu ir tinkamumu dirbti.

Teismas nustatė, kad ieškovė V. Z., priimama į darbą pasirašytinai, buvo supažindinta su pareigine instrukcija ir Viešojo maitinimo taisyklėmis. 1999 m. kovo 19 d. ji sudarė darbo sutartį su UAB „Laumė“ ir dirbo virėja. Vadinasi, 2000 m. kovo 19 d. ji privalėjo pateikti įrašą medicinos knygelėje, kad jai leidžiama dirbti, tačiau ji šios pareigos neįvykdė, nes įrašas medicinos knygelėje nebuvo padarytas. Už tai jai ir buvo skirta drausminė nuobauda. Be to, ieškovė teigė, kad ji neturi užtektinai lėšų tinkamai atlikti savo pareigas pasitikrinti sveikatą ir gauti leidimą dirbti. Tačiau V. Z. apie tai pranešė tik 2000 m. balandžio 6 d., t. y. kai ją nušalino nuo darbo. Įrodymų, kad ieškovė informavo darbdavį apie savo sunkią finansinę padėtį ir iki nušalinimo nuo darbo buvo pareiškusi prašymą išmokėti medicininio patikrinimo išlaidas avansu, ieškovė nepateikė. Be to, 2000 m. lapkričio 10 d. teismo posėdžio protokole užfiksuota, kad ieškovė pripažino, jog jai buvo žinoma įmonėje nusistovėjusi išlaidų už sveikatos patikrinimą apmokėjimo tvarka: išlaidas apmokėdavo patys darbuotojai, o pateikus kvitą darbdavys jas kompensuodavo. Minėtos išlaidos darbuotojams nebuvo išmokamos avansu, tačiau būdavo padengiamos pristačius jas liudijančius dokumentus. Esant tokioms aplinkybėms kolegija konstatuoja, kad darbdavys 2000 m. balandžio 11 d. turėjo pagrindą pripažinti V. Z. kaltę atsisakius laiku pasitikrinti sveikatą ir pateikti darbdaviui gydytojo išduotą leidimą dirbti viešojo maitinimo srityje.

Teisėjų kolegija Kauno miesto apylinkės teismo 2000 m. lapkričio 17 d. sprendimą ir Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 29 d. nutartį paliko nepakeistus. Padaryta išvada: kadangi darbuotojų sveikatos patikrinimo faktą ir tinkamumą dirbti viešojo maitinimo srityje patvirtina medicinos knygelė, darbuotojo atsisakymas pateikti darbdaviui medicinos knygelę su spaudu apie leidimą dirbti suėjus nustatytam sveikatos patikrinimo terminui, atsižvelgiant į konkrečias tokio atsisakymo aplinkybes, gali būti prilyginamas atsisakymui laiku pasitikrinti sveikatą ir sudaryti pagrindą nušalinti darbuotoją nuo darbo bei konstatuoti, kad darbuotojas pažeidė darbo drausmę. Darbdavys, gavęs duomenų, jog darbuotojas neturi pakankamai lėšų sumokėti už sveikatos patikrinimą, prireikus privalo jas išmokėti darbuotojui avansu. Savo ruožtu, jeigu norminiuose aktuose ir darbo sutartyje tokia darbdavio pareiga nėra įtvirtinta, o įmonėje nusistovėjo priešingas sveikatos patikrinimo išlaidų apmokėjimo paprotys arba jo išvis nėra, darbuotojas turi laiku informuoti darbdavį, jog jam trūksta lėšų pasitikrinti sveikatą ir gauti leidimą dirbti [13].

Pažymėtina, kad privalomas sveikatos patikrinimas neretai padeda nustatyti ligas, kurioms esant gydytojai draudžia toliau dirbti ir reikalauja, kad darbuotojas būtų perkeltas į jo sveikatai nepavojingą darbą. Kaip rodo praktika, tai dažniausiai vairuotojai, kurie skundžiasi stuburo skausmais, o neretai suserga vibracinėmis ligomis.

## Išvados

Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad atleisti be įspėjimo darbuotojus už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą yra nesudėtinga. Deja, darbdaviai, norėdami teisėtai atleisti darbuotojus, susiduria su keletu problemų. Visų pirma nėra susiformavusi teismų praktika. Problemų kyla ir dėl to, kad nelabai aišku, kuriai darbuotojų kategorijai galima taikyti vienus ar kitus atleidimo pagrindus. Vienu atveju teisės normos lyg ir skirtos tik vadovaujantiems darbuotojams, kitu atveju teoriškai jos gali būti pritaikytos ne tik jiems, bet ir darbininkams. Kita vertus, darbo teisės praktikoje anksčiau nepasitaikydavo, tarkime, konstitucinių teisių pažeidimų, dalyvavimo veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis, atsisakymo teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, valstybės paslapčių atskleidimo atvejų.

Todėl pirmiausia reikia parengti ir išleisti komentarą, pagal kurį galėtume bent minimaliai suprasti, ką turėjo omenyje DK kūrėjas, rašydamas vienus ar kitus teiginius.

Savaime suprantama, kad teismams teks vienas atsakingiausių uždavinių – praktiškai aiškinti naujai priimtas teisės normas ir jas taikyti vykdant teisingumą.





## LITERATŪRA

1. **Lietuvos Respublikos** darbo kodeksas. 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX–926 // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
2. **Lietuvos Respublikos** darbo sutarties įstatymas. 1991 m. lapkričio 28 d. Nr. I–2048 // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36–973.
3. **Lietuvos Respublikos** darbo įstatymų kodeksas. – Vilnius, 1989.
4. **Lietuvos Respublikos** darbo įstatymų kodekso komentaras. – Vilnius: Mintis, 1988.
5. **Lietuvos Respublikos** darbo įstatymų kodekso komentaras. – Vilnius: Mintis, 1988.
6. **Lietuvos Respublikos** Konstitucija. – Vilnius, 1993.
7. **Lietuvos Respublikos** valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. 1999 m. lapkričio 25 d., Nr. VIII–1443 // Valstybės žinios. 1999. Nr. 105–3019.
8. **Lietuvos Respublikos** konkurencijos įstatymas. 1999 m. kovo 23 d. Nr. VIII–1099 // Valstybės žinios. 1999. Nr. 30–856.
9. **Lietuvos Respublikos** civilinis kodeksas. 2000 m. liepos 18 d. Nr. VIII–1864 // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74–2262.
10. **Lietuvos Respublikos** reklamos įstatymas. 2000 m. liepos 18 d. Nr. VIII–1871 // Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–1937.
11. **Lietuvos Respublikos** akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 64–1914.
12. **Lietuvos Respublikos** sveikatos apsaugos ministro įsakymas. 2000 m. gegužės 31 d. Nr. 301 // Valstybės žinios. 2000. Nr. 47–1365.
13. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. – Vilnius, 2001. Nr. 16.



### *Termination of Employment Contract without Notification, when Employee Outrageously Violates Labour Duties*

*Assoc. Prof. Dr. Rasa Macijauskienė*

*Law University of Lithuania*

#### **SUMMARY**

*There are lot of changes in regulation of dismissal of employees in the new Labour Code in comparison with the old Law on the Employment Contract.*

*The article reviews the grounds of termination of employment contract without notification, in case of outrage violation of labour duties, under the Labour Code of Republic of Lithuania. It is still very unclear how it will be applied in practice. Nearly all the rules in labour law are new. Here we found the actuality of this article.*

*It is important to accent that Labour code provides that the employment contract can be terminated only for valid reasons. Only the circumstances, which are related to the qualification, professional skills or conduct of an employee, shall be recognised as valid. Moreover, an employment contract may also be terminated on economic, technological grounds or due to the restructuring of the workplace, as well as for other similar valid reasons. In such a case there must be given a notice for employee in accordance with the procedure established in the Labour Code.*

*Also an employment contract must be terminated without notice in cases mentioned in the Labour Code.*

*From the practical point of view this problem is still not enough analysed (except some aspects). Unfortunately, only theoretical issues are discussed and it is because there is still no court practice.*

*Considering the extent of this paper there was no goal to mention all the circumstances of dismissal in case of outrage violation of labour duties.*

*We find that understanding of theoretical backgrounds and explanation of the provisions of the Labour Code will accordingly form the court practice. In this article we try to discuss how we understand these provisions.*

