



VILNIAUS KOLEGIJOS TARYBA NUTARIMAS

2019 m. spalio 7 d. Nr. STN - 7
Vilnius

Vilniaus kolegijos taryba 2019 m. spalio 7 d. posėdyje (protokolas Nr. ST-7) nutaria:

1. Nepritarti Darbo tarybos Taisyklių 91 p. pakeitimui.
2. Patvirtinti, kad prieštaravimo tarp Taisyklių 17.16 p. ir 61.11 p. nėra ir patvirtinti Taisyklių 17.16 p. ir 61.11 paaiškinimus.
3. Pritarti Taisyklių 61.9 p. taikymo paaiškinimus.
4. Pritarti Taisyklių 60.9 p. nuostatos išaiškinimui.
5. Patvirtinti Vilniaus kolegijos tarybos 2019 m. antro pusmečio posėdžių planą.

Tarybos pirmininkas

Antanas Uršulis

Tarybos sekretorė

Živilė Liudvinavičienė



VILNIAUS KOLEGIJOS TARYBA NUTARIMAS

2019 m. spalio 7 d. Nr. STN - 7
Vilnius

2019 m. balandžio 10 d. Vilniaus kolegijos Taryba (toliau – Taryba) gavo Vilniaus kolegijos darbo tarybos (toliau – Darbo taryba) prašymą dėl Vilniaus kolegijos Darbo tvarkos taisyklių (toliau – Taisyklės) papildymo ir išaiškinimo (toliau – Prašymas). Taryba 2019 m. spalio 7 d. posėdyje (protokolas Nr. ST-7) išnagrinėjo Prašymą ir priėmė šį sprendimą dėl Taisyklių papildymo ir teikia šiuos Taisyklių išaiškinimus:

1. Darbo taryba Prašymo 1 p. prašo pakeisti Taisyklių 91 p., jame numatant, kad Darbo taryba gali inicijuoti Taisyklių pakeitimus.

Taryba nepritaria šiam Darbo tarybos Taisyklių pakeitimui, kadangi Tarybos nuomone, Darbo taryba gali teikti pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams darbdavio sprendimų, darbo teisės normų įgyvendinimo, kaip tai numato teisės aktai, įskaitant teikti pasiūlymus dėl Taisyklių pakeitimo, nors tai tiesiogiai ir neįvardinta Taisyklių 91 p.

2. Darbo taryba Prašymo 2 p. prašo pateikti išaiškinimą, ar Taisyklių 61.11 p. atitinka teisingumo ir įstatymų principams.

Prašyme iš esmės nurodoma, kad Taisyklių 61.11 p., numatantis, kad *“atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar Taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais neteisingos informacijos teikimas“* gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, prieštarauja Taisyklių 17.16 p., kuris numato Vilniaus Kolegijos (toliau – Kolegijos) darbuotojų pareigą *„teikti valstybinių institucijų pareigūnams, žiniasklaidai informaciją apie Kolegiją arba informaciją, kurią galima susieti su Kolegija, tik suderinus su Kolegijos direktoriumi arba jo įgaliotu darbuotoju ir jiems leidus“*. Teigiama, kad dėl šių nuostatų susidaro teisinė kolizija, kadangi pagal Taisyklių 61.11 p. darbuotojai privalo teikti informaciją kai to reikalauja įstatymai (pvz., Valstybinė mokesčių inspekcija, Valstybinė darbo inspekcija ir kt.), tačiau pagal Taisyklių 17.16 p. tokios informacijos teikimas galimas tik suderinus su Taisyklių 17.16 p. nurodytais asmenimis. Nurodoma, kad jeigu darbuotojas pagal Taisyklių 17.16 p. atsisakytų teikti informaciją įgaliotoms institucijoms, jo atžvilgiu galėtų grėsti tų įgaliotų institucijų taikomos poveikio priemonės, o taip pat toks elgesys būtų laikomas kaip šiurkštus pažeidimas ir taikomos Taisyklėse nurodytos sankcijos. Atsižvelgiant į



Prašyme nurodytas abejones, paaiškiname, kad Taisyklių 17.16 p. ir 61.11 p. nustatytos teisės normos yra skirtingo pobūdžio, jais siekiama skirtingų tikslų.

Visų pirma paaiškiname, kad Taisyklių 17.16 p. nuostatos, kad visi Kolegijos darbuotojai privalo „teikti valstybinių institucijų pareigūnams, žiniasklaidai informaciją apie Kolegiją arba informaciją, kurią galima susieti su Kolegija, tik suderinus su Kolegijos direktoriumi arba jo įgaliotu darbuotoju ir jiems leidus“, tikslas yra dvejopas:

a) Pirmiausia, aptariama nuostata siekiama tikslo, kad būtų išvengta bet kokios netikslios, melagingos ar kitokios netinkamos ar neigiamos informacijos pateikimo apie Kolegiją valstybės institucijoms, dėl ko tokios informacijos pateikimo turinys turėtų būti iš anksto suderintas su Kolegijos direktoriumi arba įgaliotu darbuotoju. Iš Taisyklių 17.16 p. matyti, kad kalba eina apie suderinimą arba su Kolegijos direktoriumi, arba su įgaliotu asmeniu. Atsižvelgiant į šią nuostatą, atkreipiame dėmesį, kad ši nuostata nereiškia, kad visais atvejais bet koks darbuotojas privalo suderinti tokią informaciją su kitu darbuotoju, o tai pirmiausiai priklauso nuo konkretaus darbuotojo atliekamų darbo funkcijų. Pavyzdžiui, jeigu tam tikros informacijos teikimas valstybės institucijoms yra priskiriamas darbuotojo darbo funkcijoms (pvz., buhalterės funkcijos yra teikti pranešimus Valstybinei darbo inspekcijai, Socialinio draudimo fondo valdybai ir pan.) – tokiu atveju atskiro suderinimo dėl informacijos teikimo nereikia, kadangi pats darbuotojas pagal savo darbo funkcijas yra įgaliotas teikti tokią informaciją. Kitaip tariant, ar atskiras suderinimas su įgaliotu asmeniu būtinas priklauso nuo darbuotojo užimamų pareigų, sulygtų darbo funkcijų bei kompetencijos teikti tam tikrą informaciją apie Kolegiją valstybės institucijoms. Taip pat atkreipiame dėmesį, kad aptariamoje normoje įtvirtinta pareiga iš esmės susijusi su darbo funkcijų vykdymu, t. y. taikoma ne bet kada, bet vykdant darbo funkcijas darbo laiku. Tad ši pareiga neliečia atvejų, kai darbuotojas teikia tam tikrą informaciją įgyvendindamas savo subjektnes teises ar vykdydamas jam, kaip asmeniui teisės aktuose nustatytas pareigas: pvz., kreipiasi į ginčą nagrinėjančią organą dėl ginčo inicijavimo prieš Kolegiją, teikia skundą prieš Kolegiją kitoms įgaliotoms valstybės institucijoms, informuoja sveikatos priežiūros įstaigą apie savo darbovietę, vyksta į teismą duoti parodymus kaip liudytojas apie Kolegiją ir taip toliau. Kitaip tariant, jeigu asmuo naudojami savo subjektnėmis teisėmis ar vykdo teisės aktuose nustatytas asmens pareigas teikdamas tam tikrą informaciją įgaliotoms institucijoms – atskiras suderinimas su Kolegija nėra ir negali būti reikalaujamas. Taigi asmuo turėtų atskirti, ar jis teikia informaciją naudodamasis savo subjektnėmis teisėmis/ vykdydamas jam įstatymuose numatytas pareigas, ar teikia kaip Kolegijos darbuotojas vykdydamas darbo funkcijas, o jeigu teikia kaip Kolegijos darbuotojas – ar jis pagal savo darbo funkcijas yra įgaliotas bei kompetentingas tokią informaciją teikti be kito įgalioto asmens suderinimo.

b) Antra, aptariama norma siekiama tikslo, kad būtų išvengta bet kokios netikslios, melagingos ar kitokios netinkamos, jautrios, dalykinę Kolegijos reputaciją galinčios paveikti



informacijos pateikimo apie Kolegiją žiniasklaidai, dėl ko tokios informacijos pateikimo faktas ir turinys turėtų būti iš anksto suderintas su įgaliotais bei kompetentingais Kolegijos asmenimis. Šiuo atveju siekiama, kad informacija, teikiama darbuotojo (t. y. darbuotojo vardu kaip Kolegijos darbuotojo arba Kolegijos vardu), atitiktų pačios Kolegijos poziciją, strategiją, siekiamą formuoti viešą ar visuomenės nuomonę. Pavyzdžiui, jeigu į darbuotoją kreipiasi tam tikra žiniasklaidos priemonė, prašydama darbuotojo nuomonės (kaip Kolegijos darbuotojo nuomonės arba kaip Kolegijos nuomonės) tam tikrais klausimais pateikimo (pvz., dėl ginčo su studentu), tokia darbuotojo teikiama nuomonė turėtų būti iš anksto suderinta su Kolegijos įgaliotais asmenimis. Tačiau tai nereiškia, kad visais atvejais darbuotojas privalo poziciją suderinti su kitu įgaliotu asmeniu, o tai priklauso nuo konkretaus darbuotojo darbo funkcijų. Pavyzdžiui, jeigu viešas informacijos teikimas yra priskiriamas darbuotojo darbo funkcijoms (pvz., ryšių su visuomene skyriaus darbuotojai teikia informaciją visuomenei, dėstytojai leidžia publikacijas mokslinėmis temomis ir pan.) – tokiu atveju atskiro suderinimo nereikia, kadangi pats darbuotojas yra įgaliotas skleisti tokią informaciją. Kitaip tariant, ar būtinas atskiras suderinimas priklauso nuo užimamų pareigų, sulygtų darbo funkcijų bei kompetencijos teikti tam tikrą informaciją apie Kolegiją žiniasklaidai. Taip pat, aptariamoje Taisyklių nuostatoje įtvirtinta pareiga neliečia atvejų ir netaikoma, jeigu asmuo teikia tam tikrą informaciją (nuomonę, įsitikinimus ir pan.) ne kaip Kolegijos darbuotojas ir ne Kolegijos vardu, o kaip fizinis asmuo (nevykdydamas darbo funkcijų, laisvu nuo darbo laiku). Tačiau tokiu minėtu atveju asmuo neturėtų pažeisti kitų teisės aktų, draudžiančių tikrovės neatitinkančios informacijos bei dalykinę reputaciją pažeidžiančios informacijos paskelbimą, nuostatų. Taip pat, tokiu atveju neturėtų būti pažeistos konfidencialumo pareigos, taikytinos pagal individualų susitarimą ir (arba) teisės aktus. Taigi asmuo turėtų atskirti, ar jis teikia informaciją ne kaip Kolegijos darbuotojas ir ne Kolegijos vardu, t. y. kaip fizinis asmuo, ar teikia kaip Kolegijos darbuotojas ar Kolegijos vardu, o jeigu teikia informaciją kaip Kolegijos darbuotojas ar Kolegijos vardu – ar jis yra įgaliotas bei kompetentingas tokią informaciją teikti be kito įgalioto asmens suderinimo. Jeigu darbuotojui kyla abejonių, ar jis konkrečiu atveju privalo prieš teikdamas tam tikrą informaciją ją suderinti su įgaliotais Kolegijos asmenimis – tokiu atveju darbuotojas turėtų kreiptis į darbdavį išaiškinimo, ar jis privalo suderinti su Darbdaviu klausimą dėl konkrečios informacijos teikimo.

Visų antra, paaiškiname, kad Taisyklių 61.11 p. numato, jog šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas *“atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar Taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais neteisingos informacijos teikimas”*. Šios normos tikslas yra įtvirtinti, jog jeigu teisės aktai numato darbuotojo pareigą teikti tam tikrą informaciją darbdaviui ar tretiesiems asmenims (pvz., valstybės institucijoms) – tokią informaciją darbuotojas turi pareigą teikti bei ją teikti tik teisingą. Atkreipiame dėmesį, kad visų pirma šioje nuostatoje nurodytos pareigos taikomos darbuotojui vykdant darbo funkcijas ir darbo laiku, todėl neapima



atvejų, kurie susiję su darbuotojo asmeninėmis subjektinėmis teisėmis ar įstatyme nustatytomis darbuotojo asmeninėmis pareigomis (pvz., neapima atvejų kai darbuotojo reikalauja pateikti tam tikrą informaciją ne kaip darbuotojo, bet kaip fizinio asmens, piliečio ir pan., pvz., informaciją prašo pateikti ikiteisminio tyrimo įstaiga, teismas, iškvietus asmenį teikti parodymų ir t.t.). Visų antra, ši nuostata taikoma tiems darbuotojams, kurie turi pareigą teikti informaciją pagal teisės aktus, vykdydami sulygtas darbo funkcijas. Tarybos vertinimu, jeigu darbuotojai atlikdami darbo funkcijas turi pareigą teikti tam tikrą informaciją (pvz., valstybės institucijoms pagal teisės aktus, pavyzdžiui, buhalterė teikti pranešimus Valstybinei darbo inspekcijai, Socialinio draudimo fondo valdybai ir pan.), atitinkamai tokie darbuotojai turėtų būti laikomi įgaliotais asmenimis teikti tokią informaciją bei galėtų teikti tokią informaciją be atskiro suderinimo su kitu įgaliotu asmeniu. Jeigu dėl kokių nors priežasčių susiklostytų tokia situacija, kad darbuotojas, vykdydamas savo darbo funkcijas, turėtų pareigą kaip darbuotojas pagal teisės aktus teikti tam tikrą informaciją valstybės institucijai, tačiau pagal savo darbo funkcijas neturėtų tam įgaliojimų ir kompetencijos – tokiu atveju darbuotojas turėtų kreiptis į darbdavį dėl tokios susiklosčiusios situacijos, siekiant išsklaidyti bet kokius neaiškumus.

Dėl šių priežasčių, Tarybos vertinimu prieštaravimo tarp Taisyklių 17.16 p. ir 61.11 p. nėra. Taryba atkreipia dėmesį, kad Taisyklių nuostatų taikymas tiek dėl darbuotojų pareigų, tiek dėl darbo pareigų pažeidimo jokiais atvejais Kolegijoje nėra formalus, o kiekvienu konkrečiu atveju visapusiškai įvertinama susiklosčiusi situacija bei visos reikšmingos aplinkybės.

3. Darbo taryba Prašymo 3 p. prašo pateikti paaiškinimą dėl Taisyklių 61.9 p. taikymo, kuris numato, kad šiurkščiu dar pareigų pažeidimu laikoma „*darbuotojo neteisėta veika, dėl ko Kolegija netenka pasitikėjimo darbuotoju*“.

Prašyme nurodoma, kad šio aptariamo Taisyklių punkto nuostatos neatitinka įstatymo proporcingumo principo, dėl ko Darbo taryba prašo pateikti konkrečius įstatymus, konkrečias situacijas ir aplinkybes, kada Kolegija traktuos Kolegijos darbuotojų veiką kaip neteisėtą ir dėl to neteks tą veiką padariusiam darbuotojui pasitikėjimo. Atsakydami į Prašymą išaiškinti Taisyklių 61.9 p., visų pirma atkreipiame dėmesį, kad darbo pareigų pažeidimų, kurie laikomi šiurkščiais pažeidimais, sąrašą įtvirtina Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – **DK**) 58 str. 3 d. DK 58 str. 3 d. 7 p. numato, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi ir kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos. Atsižvelgiant į tai, kad DK numato nebaigtinį šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą, Kolegija Taisyklių 91 p. aptarė atvejus, kuriuos Kolegija, atsižvelgiant į DK 58 str. 3 d. nuostatas, galimai vertintų kaip šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, tarp kurių įtvirtino ir Taisyklių 91.9 p. numatytą atvejį, jeigu dėl darbuotojo padarytos neteisėtos veikos Kolegija netenka pasitikėjimo darbuotoju. Tuo pačiu, teisminėje praktikoje yra nuosekliai plėtojama ir pasisakoma, kad darbuotojo pareigų pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus, jei dėl tokio pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda



pasitikėjimą darbuotoju, t. y. jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gruodžio 12 d. nutartį, priimtą c. b. Nr. 3K-3-565/2007). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, jog pasitikėjimo darbuotoju praradimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra kriterijus, teismui vertinant, ar toks pažeidimas pripažintinas šiurkščiu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 22 d. nutartį, priimtą c. b. Nr. 3K-3-716-706/2015). Tad Taisyklių 61.9 p. Kolegija, atsižvelgdama į aktualią teisminę praktiką, nustatė, jog pasitikėjimo darbuotoju praradimas dėl padaryto darbo pareigų pažeidimo gali lemti pripažinimą, jog pažeidimas buvo šiurkštus. Taigi, kadangi nei DK, nei kiti teisės aktai nenumato baigtinio sąrašo pažeidimų, kurie gali būti traktuojami kaip šiurkštūs, taip pat atsižvelgiant į tai, kad pagal teisminę praktiką pasitikėjimo darbuotoju praradimas dėl darbo drausmės pažeidimo gali būti kriterijus vertinant ar toks pažeidimas pripažintinas šiurkščiu, manome, jog Taisyklių 61.9 p. neprieštaruoja teisės aktams ar teisės principams, atitinka plėtojamą teisminę praktiką. Taip pat atkreipiame dėmesį, jog šiuo atveju Taryba objektyviai negali nurodyti visų konkrečių situacijų ar aplinkybių, kada gali būti pripažinta, jog Kolegija galimai praras pasitikėjimą konkrečiu darbuotoju dėl jo padaryto darbo pareigų pažeidimo, kadangi Kolegija negali numatyti visų galimų darbo pareigų pažeidimų baigtinio sąrašo. Atkreipiame dėmesį, kad darbo pareigų pažeidimų gali būti itin įvairių, o jų kvalifikavimas priklauso nuo plačios visumos konkretaus darbo pareigų pažeidimo aplinkybių, o numatyti visų hipotetinių darbo pareigų pažeidimų aplinkybių nėra įmanoma. Taryba tik atkreipia dėmesį, jog darbo pareigų pažeidimo šiurkštumas ar ne šiurkštumas gali priklausyti nuo įvairių aplinkybių, t.y. pažeidimo kvalifikavimas priklauso nuo konkretaus darbo pareigų pažeidimo objektyvių ir subjektyvių požymių ir nustatomas įvertinant, įskaitant, bet neapsiribojant, pažeistos pareigos pobūdį, darbuotojo kaltės laipsnį ir formą, kilusius turinius ir kitus padarinius, darbuotojo veiksmų motyvus bei tikslus, darbuotojo požiūrį į padarytą darbo pareigų pažeidimą ir kitas konkretaus darbo pareigų pažeidimo aplinkybes. Teismų praktikoje be kita ko nurodoma, jog jeigu išvardytos aplinkybės rodo pažeidimą padariusio asmens abejingumą dėl savo padarytų veiksmų ir kartu atskleidžia jo nesiskaitymą su darbdavio interesais, tai pasitikėjimo praradimas ir jo nulemtas darbdavio pasirinkimas nutraukti darbo santykius gali būti pripažinta teismo kaip proporcinga darbdavio pasirinkta priemonė ginant savo interesus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/2012). Pasitikėjimą darbuotoju galėtų pakirsti, įskaitant, bet neapsiribojant, pažeistos pareigos esmingumas/ svarbumas, tyčinė ar didelio neatsargumo darbuotojo kaltė, padaryta didelė žala ar sukeltos kitos itin neigiamos pasekmės, pažeistų gėrių darbdaviui, kitiems asmenims ar visuomenei svarbumas, neadekvatus darbuotojo elgesys, požiūris dėl padaryto darbo pareigų pažeidimo, nesavikritiškas savo elgesio vertinimas, ciniškumas ir pan.



Pažymime, kad Taisyklių nuostatų taikymas dėl darbo pareigų pažeidimo Kolegijoje jokiais atvejais nėra formalus, o kiekvienu konkrečiu atveju visapusiškai įvertinamas konkretus darbo pareigų pažeidimas, visos reikšmingos aplinkybės, vadovaujamosi tiek DK, tiek kitais teisės aktais, tiek išplėtota teismine praktika dėl darbo pareigų pažeidimo kvalifikavimo.

4. Darbo taryba Prašymo 4 p. prašo išaiškinti Taisyklių 60.9 p. nuostatą, kurioje numatyta, kad darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma netvarka darbo vietoje.

Darbo taryba mano, jog ši nuostata neatitinka teisinio aiškumo, apibrėžtumo principų, kadangi ši nuostata neaiški, teisiškai neapibrėžta. Prašoma pateikti konkrečias situacijas ar aplinkybes, kuriomis Kolegija traktuoja netvarką darbo vietoje.

Atsakydami nurodome, kad Taryba negali nurodyti baigtinio sąrašo konkrečių atvejų, kada bus laikoma, kad darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą dėl netvarkingos darbo vietos. Vis dėlto, darbuotojų darbo vieta priklausomai nuo vykdomų funkcijų gali skirtis. Kita vertus, paaiškiname, kad šios normos tikslas, kad darbuotojai neapleistų savo darbo vietos, nekauptų tam neskirtose vietose šiukšlių, nelaikytų darbo vietoje perteklinių daiktų (pvz., asmeninių), kurie neprisideda prie darbo našumo. Žinoma, tai nereiškia, kad darbuotojai darbo vietoje negali turėti, pvz., gėlių vazonėlio dėl jaukumo ir pan., o minėtos normos tikslas yra kad darbo vieta būtų protingai tvarkinga. Tvarkinga darbo vieta bendra prasme turėtų būti suprantama kaip tokia, kuri netrukdo darbui, kitiems darbuotojams, atitinka higienos reikalavimus, kurioje nėra šiukšlių (tam neskirtose vietose), maisto ar gėrimų likučių ir pan. Atkreipiame dėmesį, kad netvarka darbo vietoje gali būti laikoma tiek darbo pareigų pažeidimu (jeigu yra visos tam būtinos sąlygos, įskaitant darbuotojo kaltę), tiek gali nebūti laikoma darbo pareigų pažeidimu (jeigu nėra nustatytos visos tam būtinos sąlygos, pvz., nėra darbuotojo kaltės). Ar egzistuoja visos būtinos sąlygos konstatuoti darbo pareigų pažeidimą – būtina tirti konkrečią situaciją ir visas reikšmingas situacijai aplinkybes.

Tarybos pirmininkas

Antanas Uršulis

Tarybos sekretorė

Živilė Liudvinavičienė

