MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO TEISĖS MOKYKLOS
VIEŠOSIOS TEISĖS INSTITUTAS

INGA GRIŠUTINIENĖ
(ADMINISTRACINĖS TEISĖS PROGRAMA)

DARBO SANTYKIUS REGLAMENTUOJANČIŲ TEISĖS AKTŲ TAIKYMAS VALSTYBĖS TARNYBOJE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas: Doc. dr. Andrejus Novikovas

Vilnius, 2020

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS 3
ĮVADAS 4
1. VALSTYBĖS TARNYBOS IR VALSTYBĖS TARNAUTOJO SAMPRATA 8
2. DARBO SANTYKIUS REGLAMENTUOJANČIŲ TEISĖS AKTŲ TAIKYMO VALSTYBĖS TARNYBOJE TEORINIAI ASPEKTAI 12
2.1. Darbo teisės ir valstybės tarnybos santykis 12
2.2. Darbo teisės normų taikymo valstybės tarnyboje ribos 14
3. DARBO SANTYKIUS REGLAMENTUOJANČIŲ TEISĖS AKTŲ TAIKYMO VALSTYBĖS TARNYBOJE PRAKTINĖS ANALIZĖS REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS 21
3.1. Tyrimo metodika ir jos pagrindimas 21
3.2. Darbo santykių reglamentavimo problemos valstybės tarnyboje: teismų praktikos analizės rezultatai 22
3.2.1. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reguliavimo galimybės darbo teisės normomis. 22
3.2.2. Valstybės tarnautojų atostogų reglamentavimas 33
3.2.3. Valstybės tarnautojų atsakomybės reglamentavimas 38
3.2.4. Valstybės tarnybos teisinių santykių pasibaigimo reglamentavimas 46
3.2.5.Darbo santykių reglamentavimo problemos valstybės tarnyboje: ekspertinio interviu rezultatai 58
IŠVADOS 61
PASIŪLYMAI 63
LITERATŪROS SĄRAŠAS 64
ANOTACIJA 74
ANNOTATION 75
SANTRAUKA 76
SUMMARY 78
PRIEDAI 80
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ……..…..81

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

LR Konstitucija - Lietuvos Respublikos Konstitucija

VTĮ – Valstybės tarnybos įstatymas

LR DK- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

LR CK - Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas

LR BK - Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas

LRKT- Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas

LAT – Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas

LVAT- Lietuvos Respublikos vyriausiasis administracinis teismas

ĮVADAS

Baigiamojo darbo aktualumas. Darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymas valstybės tarnyboje yra reikšmingas dėl ypatingo valstybės tarnautojo statuso. Valstybės tarnautojas turi garantuoti, kad viešojo administravimo veikla ir viešųjų paslaugų teikimas būtų kokybiškas, tačiau tam yra būtinas efektyvus darbo santykių valstybės tarnyboje reglamentavimas. Valstybės tarnybos valdymą bei darbo santykius reglamentuoja teisiniai aktai, įstatymai, nutarimai, Valstybės tarnybos departamento direktoriaus įsakymai ir pan.

Valstybės tarnybos teisiniai santykiai pagal savo pobūdį ir teisinę prigimtį yra dvišaliai, nes pagal juos valstybės tarnautojas yra įpareigotas tinkamai atlikti įstatymuose ir pareigybių aprašyme nurodytas funkcijas, o darbdavys privalo mokėti darbo užmokestį ir teikti kitas įstatymuose numatytas socialines garantijas[1]. Pažymėtina, kad valstybės tarnautojų darbo santykius reglamentuoja ne tik Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas[2] (toliau – VTĮ), bet ir kiti įstatymai, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas[3] (toliau - LR DK). VTĮ yra reglamentuojamas valstybės tarnybos statusas, darbo užmokestis, socialinės bei kitos garantijos. Apskritai VTĮ 6str. 1 d. nurodoma, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas. Pažymėtina, kad VTĮ yra dažnai keičiamas (jis buvo keistas daugiau nei 118 kartų), siekiant tobulinti valstybės tarnybos efektyvumą. Tai taip pat rodo ir pokyčių, reglamentuojant darbo santykius valstybės tarnyboje, būtinumą. Pasirinktos temos aktualumą lemia ir tai, kad 2016 m. rugsėjo 14 d. buvo priimtas naujas LR DK, o 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujas LR VTĮ. Tokie pokyčiai gali daryti įtaką valstybės tarnyboje egzistuojantiems darbo santykiams ir socialinėms garantijoms, kurias dabartiniu metu turi valstybės tarnautojai. Visa tai lemia ne tik pasirinktos temos aktualumą, bet ir sudaro prielaidas ieškoti būdų, kaip būtų galima tobulinti darbo santykių reglamentavimą bei su jais susijusių teisės aktų taikymą valstybės tarnyboje.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištirtumo lygis. Darbo santykių reglamentavimas valstybės tarnyboje mokslinėje literatūroje buvo nagrinėjamas įvairiais

[1] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I Dalis)“, LVAT, žiūrėta 2020 m. liepos 15 d., https://www.lvat.lt/veikla/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai/206.
[2] „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas“, E-TAR, žiūrėta 2020 m. gegužės 15 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr.
[3] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, E-TAR, žiūrėta 2020 m. liepos 15 d., https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89.

aspektais. N. Glebovė[4, 5] analizavo karjeros valstybės tarnautojo garantijas ir valstybės tarnautojo statuso ypatumus. J. Palidauskaitė[6] ir A. Vaisalavičiūtė[7] lygino valstybės tarnautojų socialines garantijas skirtingose Europos šalyse. M. Striuogienė[8] nagrinėjo teisinių darbo santykių ir valstybės tarnybos santykių atskyrimo problematiką. S. Pivoras, R. Civinskas ir E. Buckienė[9] nagrinėjo valstybės tarnybos sistemos tobulinimą Lietuvoje, kurios dalis yra ir darbo santykiai bei socialinės garantijos. G. Casale ir J. Tenkorang[10] lyginamuoju aspektu analizavo darbo santykius valstybės tarnyboje. A. V. Gusev[11] tyrinėjo darbo santykius privačių ir valstybės tarnybos santykių kontekste. V. S. Pletinkov ir M. S. Pletinkova[12] tyrė sistemas, kuriomis būtų galima formuoti socialines garantijas skirtingiems valstybės tarnautojams. Taigi, nors pasirinktos temos mokslinis ištirtumas yra gausus, tačiau mokslinėje literatūroje trūksta mokslinių tyrimų, kuriuose būtų sistemingai tiriamas darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymas (ypatingai – naujo LR DK). Visa tai pagrindžia pasirinktos darbo temos ir problemos mokslinį naujumą.

Tiriama problema. Pažymėtina, kad to, ko nereglamentuoja VTĮ, reglamentuoja LR DK, tačiau šie teisės aktai nėra pakankamai tarpusavyje suderinti. Be to, VTĮ 6 str. 1 d. nuostata yra bendro pobūdžio, todėl reglamentuojant darbo santykius valstybės tarnyboje kyla dviprasmybių, susijusių su minėtų teisės aktų taikymu, nes kai kurios socialinės garantijos, apibrėžiamos VTĮ, kai kurie aspektai, paliečiami LR DK ar kituose poįstatyminiuose aktuose[13], nėra aiškios valstybės tarnybos teisinių ir darbo santykių takoskyros[14]. Problemų kyla ir bandant atskirti teisinius darbo ir valstybės tarnybos santykius dėl teisinių valstybės tarnybos santykių kompleksinio reguliavimo konstitucinės, administracinės ir darbo teisės normomis ir dėl darbo bei valstybės tarnybos santykių teisinio

[4]Neringa Glebovė, „Karjeros valstybės tarnautojo garantijos" (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2012), https://epublications.vu.lt/object/elaba:1969659/1969659.pdf.
[5]Neringa Glebovė, „Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai",*Teisė*, 76 (2010): 130-137.
[6]Jolanta Palidauskaitė, „Valstybės tarnautojų socialinės garantijos Europos Sąjungos šalyse: lyginamasis aspektas", *Viešoji politika ir administravimas* 29, (2009): 71-81.
[7]Aušra Vaisalavičiūtė, „Valstybės tarnautojų socialinės garantijos: Europos Sąjungos šalių patirtis", *Viešoji politika ir administravimas* 27, (2009): 69-78.
[8]Milana Striuogienė, „Teisinių darbo ir valstybės tarnybos santykių atskyrimo problematika", *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka* 9, (2013): 255-271.
[9]Saulius *Pivoras*, Remigijus *Civinskas* ir Ernesta *Buckienė, Valstybės tarnybos sistemos tobulinimas Lietuvoje: pasirinkimai, požiūriai, sandėriai*. *Mokslo studija* (Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2014).
[10]G. Casale ir J. Tenkorang, „Public service labour relations: a comperative overview", *Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch* 1,(2008): 1-97.
[11]A. Gusev, „State civil service: a combination of public and private law beginnings", *Russian Juridicial Journal* 86, 6 (2012): 28-41.
[12]V. S. Pletnikov, M. S. Pletinkova, „Federal Law "On the mechanism of providing social guarantees for different types of public service": the need to develop and adopt", *Management issues* 4, (2015): 1-6.
[13]Jolanta Palidauskaitė, „Karjeros valstybės tarnautojų socialinės garantijos Lietuvoje", *Public Adminsitration* 1, 21 (2009): 52-62.
[14]Neringa Glebovė, *op.cit*. 5, 130-137.

reguliavimo atribojimo kriterijų identifikavimo[15]. Todėl šiame darbe yra keliamas toks probleminis klausimas: *Kaip būtų galima tobulinti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymą Lietuvos valstybės tarnyboje?*

Baigiamojo darbo reikšmė. Darbo santykių reglamentavimas turi būti nuolat tobulinimas, taip užtikrinant nuolat kintančių viešojo sektoriaus poreikių pokyčių patenkinimą. Kadangi darbo santykių reglamentavimas valstybės tarnyboje problemiškas, tai skatina ieškoti šios srities tobulinimo krypčių. Taigi yra būtina ne tik įsigilinti, kaip yra reglamentuojami darbo santykiai valstybės tarnyboje teoriniu aspektu, bet ir nustatyti, kokios yra praktinės problemos atliekant kompleksinį tyrimą.

Baigiamojo darbo originalumas. Darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymo valstybės tarnyboje tema yra originali, grindžiama jos moksliniu naujumu. Atlikus kompleksinį tyrimą, identifikuojamos darbo santykių valstybės tarnyboje reglamentavimo tobulinimo kryptys.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymą valstybės tarnyboje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išnagrinėti valstybės tarnybos sampratą.
2. Nustatyti valstybės tarnybos reguliavimo darbo teisės normomis poreikį ir ribas.
3. Teismų praktikos analizės pagrindu nustatyti esminius darbo teisės normų taikymo valstybės tarnyboje ypatumus.
4. Ekspertų apklausos pagrindu identifikuoti esmines problemas, su kuriomis susiduriama praktikoje taikant LR DK normas, reglamentuojančias valstybės tarnybos santykius.

Tyrimo metodika. Siekiant išnagrinėti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymo valstybės tarnyboje teorinius aspektus, darbe atliekama mokslinės literatūros analizė (mokslininkų nuomonės sisteminamos ir grupuojamos pagal išskirtas kategorijas). Siekiant atskleisti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymo problemas Lietuvoje, atliekama teismų praktikos analizė. Teisiniai dokumentai (pvz., VTĮ) ir teismų praktika (renkama naudojantis *eteismai.lt* internetine svetaine) yra analizuojami išskiriant gautą informaciją į atskiras kategorijas (pagal reglamentavimo tipą, kylančias problemas ir pan.). Darbe taip pat yra atliekamas ir kokybinis tyrimas - ekspertinis interviu, siekiant atskleisti problemas, susijusias su darbo santykių reglamentavimu, ekspertų požiūriu. Tyrimo metu apklausti 6 ekspertai. Content (turinio) analizės metodas taikomas siekiant susisteminti ekspertų interviu metu gautus reikšmingus duomenis,

[15]Milana Striuogienė, *supra note* 8,269.

susijusius su darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymo problemomis. Remiantis tyrimo metu gautais duomenimis, išskiriamos darbo santykių valstybės tarnyboje reglamentavimo ir teisės aktų taikymo tobulinimo kryptys. Apibendrinimams bei išvadoms formuluoti naudojamas apibendrinimo metodas.

Tyrimo struktūra. Darbas sudarytas iš trijų dalių. Pirmoje dalyje pateikiama literatūroje bei teismų praktikoje apibrėžta valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojo sąvoka, šių kategorijų požymiai bei ypatumai. Antroje darbo dalyje yra nagrinėjami darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymo valstybės tarnyboje teoriniai aspektai – išskiriama darbo santykių specifika valstybės tarnyboje, vertinamos literatūroje apibrėžiamos darbo teisės normų taikymo valstybės tarnyboje ribos, išskiriamos mokslininkų darbuose pateiktos darbo santykių reglamentavimo problemos valstybės tarnyboje. Trečioje darbo dalyje pateikiama tyrimo metodika, atliekama teismų praktikos analizė bei ekspertinis interviu, siekiant išryškinti darbo santykių reglamentavimo problemas valstybės tarnyboje.

Ginamasis teiginys. Darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymas valstybės tarnyboje yra būtinas.

1. VALSTYBĖS TARNYBOS IR VALSTYBĖS TARNAUTOJO SAMPRATA

Valstybė yra stipri ir sėkmingai funkcionuoja dėka gerai organizuotos valstybės tarnybos[16]. Dėl to, vienas pagrindinių kiekvienos valstybės uždavinių yra sukurti profesionalią ir kompetentingą valstybės tarnybą, galinčią įgyvendinti jai skirtas funkcijas ir efektyviai veikti sudėtingoje, greitai besikeičiančioje aplinkoje. Siekiant šių tikslų svarbus yra konkrečios šalies tradicijas ir visuomenės poreikius atitinkantis valstybės tarnybos modelis ir valstybės tarnybos darbo santykių reguliavimo sistema[17].

Mokslinė literatūra stokoja vieningo valstybės tarnybos apibrėžimo. Doktrinoje valstybės tarnybos sąvoka pateikiama atsižvelgiant į valstybės tarnybos tikslus bei paskirtį. Pavyzdžiui, G. Kuncevičiaus bei V. Kosmačaitės teigimu, „valstybės tarnyba – konstitucinis Lietuvos santvarkos elementas (...). Nuo pat Lietuvos valstybės nepriklausomybės atkūrimo buvo siekiama sukurti aukštus standartus atitinkančią valstybės tarnybą. Tokių tikslų siekiama ir dabar"[18]. Kai kurie autoriai linkę valstybės tarnybą tapatinti su valstybės bei savivaldybės institucijomis, su šių institucijų vykdoma veikla[19]. Pavyzdžiui, N. Glebovės nuomone, valstybės tarnyba turėtų būti apibrėžiama kaip valstybės institucijų sistema, „kurios paskirtis, tarnaujant visuomenei, teikiant paslaugas visuomenei ir aptarnaujant politikus, užtikrinti viešąjį interesą".[20] Iš to, kas pasakyta, seka išvada, kad jau šio instituto pavadinime atsispindi jo paskirtis – tarnauti valstybei, jos labui. Valstybės tarnybos aparatas skirtas valstybės funkcijoms bei uždaviniams įgyvendinti, todėl kiekvienas valstybės tarnautojas yra įgaliotas veikti valstybės vardu, jam priskirtų įgaliojimų ribose.

Reikia pažymėti, kad valstybės tarnyba gali būti apibrėžiama plačiąja bei siaurąja prasmėmis. Plačiąja prasme valstybės tarnyba traktuojama kaip visų be išimties valstybės tarnautojų veikla jiems atliekant pavestas funkcijas, o valstybės tarnautojams priskiriami visi valstybės ir savivaldybės institucijose ar įstaigose dirbantys asmenys, gaunantys atlyginimą iš valstybės ar savivaldybės biudžetų. Tuo tarpu siaurąja prasme valstybės tarnyba apima tik viešojo administravimo funkciją

[16] Aleksandras Minkevičius; Vainius Smalskys, *Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 8.
[17] Jurgita Šiugždinienė, *Valstybės tarnybos organizavimas. Įvadas į viešąjį valdymą: monografija* (Kaunas: Technologija, 2009), 7.
[18] Gytis Kuncevičius; Violeta Kosmačaitė, "Tarnybinės atsakomybės taikymo probleminiai aspektai," *Jurisprudencija*, 19(4) (2012): 1440.
[19] Tadeusz Biernat, *Władze publiczne w demokratycznym państwie prawa* (Kraków, 2014), 14.
[20] Neringa Glebovė, *supra note* 5, 131.

vykdančius asmenis.[21] Pavyzdžiui, siaurąją valstybės tarnybos sampratą atitinka N. Glebovės pateikta valstybės tarnautojo sąvoka. Autorė laikosi pozicijos, kad valstybės tarnautoju neturėtų būti laikomi visi valstybės tarnyboje dirbantys asmenys. Valstybės tarnautojams turėtų būti priskiriami tik sekančius požymius atitinkantys asmenys: 1) atliekantys pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje; 2) turintys specialiajame teisės akte detaliai reglamentuotą teisinį statusą su visomis iš jo kylančiomis teisėmis, garantijomis ir pareigomis, o ypač pareiga tarnauti valstybei ir tautai; 3) atliekantys visuomeninio reikšmingumo požymių turinčią viešojo administravimo veiklą, siekiant užtikrinti viešąjį interesą[22].

Kyla klausimas, kokios valstybės tarnybos sampratos laikomasi Lietuvos Respublikos teisės aktuose? Įvertinkime VTĮ įtvirtintas valstybės tarnautojo bei valstybės tarnybos sąvokas. Pagal minėto įstatymo 2 str. 10 d. valstybės tarnautoju yra laikomas fizinis asmuo, atliekantis pareigas valstybės tarnyboje. Tuo tarpu VTĮ 2 str. 11 d. skelbia, kad valstybės tarnyba tai ,,valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose pareigas einančių asmenų profesinė veikla, kuria atliekamos viešojo administravimo funkcijos arba užtikrinamas diplomatinės tarnybos institucijų funkcionavimas, arba padedama valstybės ar vietos valdžią įgyvendinantiems asmenims atlikti jiems nustatytas funkcijas, išskyrus ūkinio ir (ar) techninio pobūdžio funkcijas“. Iš to, kas pasakyta, seka išvada, kad Lietuvos įstatymų leidėjas laikosi siaurosios valstybės tarnybos sampratos, nes valstybės tarnautojo veikla yra siejama su viešojo administravimo funkcijomis.

Pažymėtina, kad tokia pat pozicija yra įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje, kurioje konstatuojama, kad Konstitucija nesudaro prielaidų visus be išimties asmenis, kurie dirba valstybės ar savivaldybių institucijose ar kurių veikla yra atlyginama iš valstybės (savivaldybių) biudžeto traktuoti valstybės tarnautojais. Teismas valstybės tarnautojais laiko tik tuos valstybės ar savivaldybių institucijose dirbančius asmenis, kurie priima sprendimus vykdant viešąjį administravimą arba teikiant viešąsias paslaugas (arba dalyvauja tuos sprendimus rengiant, vykdant, koordinuojant arba kontroliuojant jų vykdymą ir kt.)[23]“.

[21] Viktoras Tiažkijus, ,,Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai“,*Justitia* 1, 49 (2004): 46; Tadeusz Biernat, *supra note* 19, 44.
[22]Neringa Glebovė, *supra note* 4, 55.
[23],,Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas“, LRKT, žiūrėta 2020 birželio 10 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta275/content.

Išsamiau valstybės tarnybos instituto požymius Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas atskleidžia 2000 m. birželio 30 d.[24], 2004 m. gruodžio 13 d.[25], 2007 m. kovo 20 d.[26], 2011 m. liepos 7 d.[27], 2012 m. liepos 3 d.[28], 2016 m. sausio 26 d.[29] nutarimuose:

- valstybės tarnyba, tai tarnyba valstybei bei pilietinei tautai (LRKT 2011 m. liepos 7 d. nutarimas), todėl ji turėtų būti apibrėžiama „kaip santykių tarp valstybės ir asmenų, kuriems yra pavesta (patikėta) vykdyti tam tikras valstybės funkcijas užtikrinant viešojo administravimo vykdymą ir viešųjų paslaugų teikimą, kad būtų garantuotas visos valstybinės bendruomenės – pilietinės Tautos viešasis interesas, sistema“ (LRKT 2007 m. kovo 20 d. nutarimas);

- valstybės tarnyba laikytina ypatinga – iš valstybės (savivaldybių) biudžeto atlyginama – profesinės veiklos priimant sprendimus viešojo administravimo ir (arba) viešųjų paslaugų teikimo srityje (arba dalyvaujant tuos sprendimus rengiant, vykdant, koordinuojant ir (arba) kontroliuojant jų vykdymą ir kt.) sistema (LRKT 2012 m. liepos 3 d. nutarimas);

- valstybės tarnyba veikia paklusdama tik Konstitucijai ir teisei. Kiekviena valstybės ar savivaldybės institucija, per kurią vykdomos valstybės funkcijos, kiekvienas valstybės tarnautojas turi paisyti teisėtumo reikalavimų. Valstybės tarnautojai turi nepiktnaudžiauti jiems nustatytomis galiomis, nepažeisti teisės aktų reikalavimų. (LRKT 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas);

- konstitucinės paskirties valstybės tarnyba požiūriu yra vientisa, ji privalo užtikrinti viešąjį interesą (LRKT 2016 m. sausio 26 d. nutarimas). Valstybės institucijos, pareigūnai turi saugoti, ginti žmogaus teises bei laisves, o vykdant jiems patikėtas funkcijas, nepažeisti žmogaus teisių ir laisvių (LRKT 2000 m. birželio 30 d. nutarimas). Todėl turi būti laikomasi jos ypatingos sudarymo tvarkos, turi būti užtikrinama valstybės tarnautojų teisinio statuso specifika, nustatomi jų atsakomybės ypatumai visuomenei už jiems suteiktų užduočių vykdymą (LRKT 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas).

Iš minėtų valstybės tarnybos požymių galima daryti išvadą, kad valstybės tarnautojai vykdo svarbias valstybės pavestas funkcijas ir jiems yra suteikti ypatingi įgaliojimai, todėl valstybė bei visuomenė kelia jiems aukštesnius profesinius bei moralinius reikalavimus.

---

[24]“Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 30 d. nutarimas“, LRKT, žiūrėta 2020 m. birželio 10 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta343/content.

[25]“Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas“,*supra note* 23.

[26] “Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas“, LRKT, žiūrėta 2020 m. birželio 10 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta544/content.

[27]“Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. liepos 7 d. nutarimas“, LRKT, žiūrėta 2020 m. birželio 10 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta154/content.

[28] “Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. liepos 3 d. nutarimas“, LRKT, žiūrėta 2020 m. birželio 10 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta123/content.

[29] “Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. sausio 26 d. nutarimas“, LRKT, žiūrėta 2020 m. birželio 10 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1562/content.

Apibendrinant Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo suformuluotus valstybės tarnybos požymius, darytina išvada, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje valstybės tarnyba įvardijama kaip viešojo administravimo funkciją atliekančių bei viešąsias paslaugas teikiančių valstybės ar savivaldybės institucijose dirbančių asmenų profesinė veikla, Konstitucijos nuostatų ribose užtikrinant viešąjį interesą. Tai reiškia, kad jurisprudencijoje formuojama valstybės tarnybos samprata artima doktrinoje pateiktai. Apibendrinant teisės šaltinius valstybės tarnybą galima būtų apibrėžti sistema, veikiančia kaip valstybės bei visuomenės tarpininke. Tokį vaidmenį jai suteikia jos dvejopa paskirtis: aptarnauti valstybę, įgyvendinti jos uždavinius, funkcijas bei tarnauti visuomenei, būti žmogaus teisių ir laisvių garantija.

2.DARBO SANTYKIUS REGLAMENTUOJANČIŲ TEISĖS AKTŲ TAIKYMO VALSTYBĖS TARNYBOJE TEORINIAI ASPEKTAI

2.1. Darbo teisės ir valstybės tarnybos santykis

Valstybės tarnyba Lietuvos teisės moksle dažniausia įvardijama kompleksiniu teisės institutu, kuriam priklauso konstitucinės, administracinės, darbo teisės normos[30], socialinės apsaugos ir civilinės teisės normos[31]. Kaip teisingai pažymi M. Striuogienė, šio instituto kompleksiškumą lemia valstybės kaip darbdavio pareiga sukurti veiksmingą, profesionalią, nepriklausomą valstybės tarnybą. Siekdama šio tikslo valstybė turi nustatyti specialų jai dirbančių asmenų darbo santykių teisinį reguliavimą. „Valstybė taip pat turi konstitucinę pareigą užtikrinti viešąjį valstybės valdymą. Tuo tarpu viešasis valstybės administravimas vykdomas per valstybės institucijas ir įstaigas, kurių veikla tiesiogiai susijusi su jose dirbančiais asmenimis. Valstybės tarnautojai yra ne tik valstybės darbuotojai, bet ir viešojo valdymo vykdytojai, todėl jų pareiga garantuoti, kad viešojo administravimo darbe būtų realiai įdiegti konstitucinės ir administracinės teisės principai“[32]. Tai reiškia, kad valstybės tarnybą būtina reguliuoti įvairių teisės normų pagalba tam, kad būtų pasiekti šiam teisės institutui iškelti tikslai, kad viešasis interesas dominuotų privataus intereso atžvilgiu.

Taigi, ne išimtis yra darbo teisės normos, kurių nemaža dalis yra taikoma valstybės tarnybos teisinių santykių reguliavime. Vis dėlto, koks yra darbo teisės bei valstybės tarnybos santykis? Teisės literatūroje pabrėžiamas glaudus šių teisės institutų ryšys. Antai, kai kurie užsienio autoriai valstybės tarnybos institutą laiko, nors ir specifine, tačiau darbo teisės dalimi[33]. Pavyzdžiui, Lenkijos administracinės teisės mokslininkas A. Kisielevič aiškina, kad tarp darbo sektoriuje dirbančių darbuotojų bei valstybės tarnautojų nėra esminių skirtumų. Kodėl valstybės tarnautojai traktuojami ypatingai? Ar dėl jų vykdomos veiklos pobūdžio? Autorius pastebi, kad nereti atvejai kai valstybės ar savivaldybės institucijoje asmenys įdarbinami pagal darbo sutartis, tačiau jų vykdomos funkcijos tapačios valstybės tarnautojų atliekamai veiklai. Be to, A. Kisielevič pažymi, kad ir darbo sektoriuje gausu profesijų, kurių darbas susijęs su ypatinga ir visuomenei reikšminga veikla (medicinos personalas), nors tokie asmenys

[30] Viktoras Tiažkijus, *supra note* 21, 46.
[31] Arvydas Andruškevičius, *Administracinės teisės principai ir normų ribos* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004), 70.
[32] Milana Striuogienė, *supra note* 8, 257.
[33] Bogusław Przywora, *Transformacje ustrojowe Polskiej służby cywilnej* (Kraków: Uniwersytet Jagielloński, 2012), https://core.ac.uk/download/pdf/225128255.pdf.

įdarbinami darbo sutarčių pagrindu. Todėl autorius siūlo tiek valstybės tarnybos, tiek kitų darbuotojų statusus reguliuoti darbo teisės normomis[34].

Manytina, kad aukščiau pateikta pozicija nėra pagrįsta. Valstybės tarnautojai dalyvauja valstybės valdyme, įgyvendina viešąją valdžią. Tokios veiklos svarba ir su ja susiję interesų konfliktai lemia poreikį kelti ypatingus reikalavimus kandidatams į valstybės tarnybą. Šie asmenys privalo būti nepriekaištingos reputacijos ne tik įsidarbinant, tarnybos metu, bet ir laisvu nuo jos laiko metu. Tai reiškia, kad valstybės tarnybą bei darbo teisinius santykius negali reguliuoti tapačios normos. Įdarbinimas valstybės tarnyboje reikalauja specifinio reguliavimo. Darbo teisės normos nepajėgios sudaryti tinkamų sąlygų viešojo sektoriaus aparato veikimui. Šiame sektoriuje dirbantiems asmenims turi būti taikomi įstatymai, kurie atskleistų valstybės tarnautojo ypatingą vietą valstybėje bei visuomenėje.

Panašią poziciją atspindi ir Lietuvos Konstitucinio Teismo jurisprudencija. Pavyzdžiui, 2007 m. kovo 20 d. nutarime teismas konstatavo, kad ,,kuriant valstybės tarnybos sistemą buvo vadovaujamasi principine nuostata, jog valstybės tarnybos santykiai savo prigimtimi ir turiniu iš esmės skiriasi nuo santykių, kurie susiklosto tarp darbuotojų, dirbančių pagal samdos (darbo) sutartis, ir atitinkamų darbdavių (nors tarp šių visuomeninių santykių yra ir tam tikrų panašumų)“[35].

Lietuvos teisės literatūroje valstybės tarnybos institutas nelaikytinas darbo teisės dalimi, nors ir pastebimas šių institutų glaudus ryšys. Dar 2003 m. savo publikacijoje J. Usonis pastebėjo, kad valstybės tarnyboje gausu darbo teisei tapačių institutų, tačiau reguliuojamų viešosios, ne privačios teisės normų[36]. Panašios pozicijos laikosi ir M. Striuogienė. Nagrinėdama teisinių darbo ir valstybės tarnybos santykių atskyrimo problematiką autorė atskleidžia, kad ,,kai kurių valstybės tarnybos institutų (socialinių ir kitų garantijų, darbo užmokesčio) reguliavimas darbo teisės normomis prilyginamas specialiosios ir bendrosios normų sąveikai“[37], normų konkurencijos atveju prioritetą teikiant specialiosios teisės normoms. Tokios pozicijos savo jurisprudencijoje laikosi ir LVAT[38].

Valstybės tarnybos instituto atskyrimo nuo darbo teisės aspektus yra pateikusi ir N. Glebovė. Autorė įžvelgė šešis esminius valstybės tarnautojo bei asmens, dirbančio pagal darbo sutartį skirtumus:

---

[34]Andrzej Kisielewicz, *Prawo pracy i prawo urzędnicze*, (Przemyśl– Rzeszów: Wyższa Szkoła Prawa i Administracji w Przemyślu, 2009), https://books.google.lt/books/about/Prawo_pracy_i_prawo_urzędnicze.html?id=TGuoMwEACAAJ&redir_esc=y.

[35] ,,Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas“, *supra note* 26.

[36] Justinas Usonis, ,,Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas”, J*urisprudencija* 40, 32 (2003):90.

[37]Milana Striuogienė, *supra note* 8,260

[38],,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. vasario 18 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-702-492/2015“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. birželio 15 d., https://eteismai.lt/byla/243526062249814/A-702-492/2015.

1. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį veikla yra reglamentuota LR DK, o valstybė tarnautojo – VTĮ ir kitais specialiais įstatymais.
2. Darbuotojai į darbą priimami darbo sutarties pagrindu, darbo sutarties sąlygos nustatomos abipusiu darbo sutarties šalių susitarimu. Tuo tarpu, priėmimo į valstybės tarnybą pagrindas – individualus administracinis aktas. Visos sąlygos valstybės tarnyboje yra numatytos įstatyme, todėl priėmimo į tarnybą metu dėl jų negalima susitarti ar jas pakeisti.
3. Priešingai nei darbuotojas, valstybės tarnautojas įpareigotas vykdyti viešojo administravimo veiklą.
4. Valstybės tarnautojas atlyginimą gauna iš valstybės biudžeto arba savivaldybės biudžeto, tuo tarpu darbuotojui atlyginimas mokamas iš darbdavio finansinių lėšų.
5. Atsižvelgiant į valstybės tarnybos instituto paskirtį užtikrinti viešąjį interesą, įstatymai valstybės tarnautojui numato platesnį pareigų bei apribojimų sąrašą nei darbuotojui.
6. Priešingai nei darbuotojui, valstybės tarnautojui įstatymai numato didesnes socialines garantijas[39]. Pažymėtina, kad nepaisant išskirtų skirtumų, autorė pastebi, kad kokybiniu požiūriu tarnybos santykiai yra labai panašūs į darbo teisinius santykius.

Apibendrinant, galima teigti, kad darbo teisės bei valstybės tarnybos institutų atskyrimas yra problemiškas, nes:

1. Valstybės tarnybai, kaip kompleksiniam institutui vienu metu būdingas tiek glaudus ryšys su darbo teise, tiek eilė juos skiriančių bruožų;
2. Nei VTĮ, nei LR DK nekonkretizuoja kokios ir kokia apimtimi darbo teisės normos gali būti taikomos valstybės tarnyboje, o kurių taikymas negalimas;
3. Dėl ypatingos valstybės tarnybos paskirties tapačios darbo teisės normos valstybės tarnyboje ir darbo teisiniuose santykiuose gali būti aiškinamos ir taikomos skirtingai.

2.2. Darbo teisės normų taikymo valstybės tarnyboje ribos

Taigi, valstybės tarnybą bei darbo teisę sieja glaudus ryšys, todėl tuo atveju, kai tam tikrų situacijų reguliavimas lieka už VTĮ reglamentavimo ribų, taikomos LR DK nuostatos. Šių institutų santykį įstatymų leidėjas įtvirtino VTĮ 6 str. 1 d., skelbiančioje, kad „Darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas“. Aiškindamas šią nuostatą LVAT yra

[39] Neringa Glebovė, *supra note* 5, 142-144.

konstatavęs, kad vertinant ar valstybės tarnautojui yra taikomos LR DK nuostatose įtvirtintos garantijos, pirmiausia būtina išsiaiškinti jo socialinę bei asmeninę padėtį charakterizuojančias aplinkybes ta apimtimi, kiek jas tiesiogiai įtvirtina VTĮ nuostatos. Nustačius tokias aplinkybes reikia vadovautis *lex specialis derogat legi generali* principu ir taikyti prieš LR DK prioritetinę reikšmę turinčias VTĮ normas. Tuo tarpu, jei faktinės aplinkybės VTĮ nėra siejamos su atitinkamų garantijų nustatymu, tačiau yra reglamentuotos LR DK normose ir yra reikšmingos LR DK nustatytų socialinių garantijų taikymo prasme, taikytinos atitinkamos LR DK normos[40]. Šiuo atveju LVAT nori pasakyti, kad VTĮ, kiek tai susiję su valstybės tarnybos teisinių santykių reguliavimu, LR DK atžvilgiu laikytinas specialiuoju teisės aktu, todėl, jei tie patys santykiai reguliuojami ir vienu ir kitu teisės aktu, pirmenybė suteikiama VTĮ.

Vis dėlto, iš pirmo žvilgsnio aiški nuostata sukelia praktikoje nemažai problemų ją taikant ne tik paprastam valstybės tarnautojui, bet ir teisės mokslininkams, kadangi reguliuojant valstybės tarnybos teisinius santykius neįmanoma nubrėžti aiškios ribos tarp VTĮ bei LR DK. Pavyzdžiui, kai praktikoje iškyla klausimas dėl situacijos, kurios analogiškų atvejų nėra reglamentuota VTĮ (socialinio draudimo, sveikata bei sauga darbe), sunkumų taikant įstatymus nekyla. Iš kitos pusės, galima situacija, kad kai kurių normų įstatymų leidėjas VTĮ neįtvirtino sąmoningai, nes jų taikymas valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose negalimas. Tačiau kaip suprasti kada turėtų būti taikomas LR DK, o kada ne, jei įstatymų leidėjas konkrečiai neįvardija kokios ir kokia apimtimi LR DK normos valstybės tarnautojams gali būti taikomos, o kokios ne? Atsakymas į šį klausimą lieka neaiškus.

Įdomią poziciją šiuo klausimu yra pateikęs L. Florek. Autorius nurodo, kad įstatymų leidėjas sąmoningai nekonkretizuoja kokia apimtimi darbo teisės normos yra taikomos valstybės tarnyboje tam, kad būtų užtikrintas šio teisės instituto lankstumas bei galimybė prisitaikyti prie besikeičiančių ekonominių, socialinių, teisinių ir kitų aplinkybių[41]. Ar tai reiškia, kad skirtingais laikotarpiais tapačios darbo teisės normos valstybės tarnyboje gali būti taikomos skirtingai? Autorius nurodo, kad darbo teisės normų taikymo valstybės tarnyboje ypatumai priklauso nuo to, kaip atitinkamu laikotarpiu yra suvokiama valstybės tarnyba, koks jai suteikiamas vaidmuo ir kokius jai paskirta vykdyti uždavinius[42].

Manytina, kad tokia pozicija įneša dar daugiau neapibrėžtumo į darbo teisės bei valstybės tarnybos institutų santykius. Galima teigti, kad įstatymų leidėjas nesukonkretizavo kai kurių šių instituto

---

[40] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. spalio 8 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eA-1601-1062/2019“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. birželio 17 d., https://eteismai.lt/byla/187904243844959/eA-1601-1062/2019.

[41] Ludwig Florek ir kt. *Powszechne a szczególne prawo pracy.* Monografija (WK, 2016),https://sip.lex.pl/komentarze-i-publikacje/monografie/powszechne-a-szczegolne-prawo-pracy-369383537?fbclid=IwAR2E1cgLIE4vLLJsw12_kVwXPaQHVSZBkrDlseJlbcucB_1Li3l5-RSgrLc.

[42] *Ibid.*

santykio klausimų tikėdamasis, kad tai padarys teismai. Todėl kilus ginčui dėl darbo teisės normų taikymo valstybės tarnyboje, teismai jas turi taikyti ir aiškinti taip, kad būtų užtikrinta valstybės tarnybos paskirtis, būtų užtikrinta viešojo intereso viršenybė privataus intereso atžvilgiu. Todėl daugeliu atvejų tapatūs institutai darbo teisėje bei valstybės tarnyboje gali būti aiškinami skirtingai.

Jau minėta, kad valstybės tarnybos teisiniai santykiai dėl savo ypatingos paskirties reikalauja specifinio reguliavimo, kurio dėka būtų pasiektas privačių bei viešųjų interesų balansas, apsaugoti valstybės bei visuomenės interesai. Dėl šios priežasties valstybės tarnybos teisiniai santykiai sąlyginai gali būti skirstomi į dvi dalis. Tai santykiai, kurie negali būti reguliuojami darbo teisės normomis, nes reikalauja valstybės įsikišimo[43] bei santykiai, kurie gali būti reguliuojami darbo teisės normų pagalba.

Kokias valstybės tarnybos teisinių santykių sritis galėtume priskirti prie tų, kuriose valstybė turėtų kontroliuoti teisinį reguliavimą? Manytina, kad tai turėtų būti tos sritys, kurių ypatinga kontrolė leistų sukurti skaidrų valstybės tarnybos korpusą nuo valstybės tarnautojų priėmimo į tarnybą momento iki atsakomybės už neteisėtas veikas taikymo. Pavyzdžiui, darbo teisės normomis neturėtų būti reguliuojamas valstybės tarnautojų priėmimas į valstybės tarnybą, nes valstybės tarnautojų atranka lemia tai, kokie asmenys vykdys valstybės funkcijas.

Įstatymo leidėjas VTĮ detaliai aptarė priėmimo į valstybės tarnybą sąlygas, numatė visus kandidatams keliamus reikalavimus, tokiu būdu apribodamas galimybę valstybės tarnautoją į pareigas priimančiam asmeniui pasirinkti kandidatus savo nuožiūra. Darbdaviai privalo nuosekliai sekti įstatymo leidėjo suformuotomis taisykles, siekiant užtikrinti, kad valstybės tarnybos formavimo tvarka būtų objektyvi ir teisinga. Tai pateisinama dėl specifinio valstybės tarnautojų statuso, jų ypatingos atsakomybės visuomenei už jiems pavestų funkcijų vykdymą ir poreikio „sukurti profesionalų, kompetentingą ir lojalų Lietuvos valstybei tarnautojų korpusą“[44]. Siekiant šio tikslo Lietuvoje taikoma labai griežta valstybės tarnautojų atrankos procedūra, susidedanti iš kelių etapų, o konkurso eiga fiksuojama darant skaitmeninius garso įrašus.

Tai reiškia, kad valstybės tarnautojų korpuso formavimas – ypatinga procedūra, detaliai reglamentuota VTĮ. Šiuo atveju įstatymų leidėjas nepaliko galimybės šalims taikyti LR DK nuostatų, pagal kurias darbo sutarties šalys gali derėtis dėl darbo sutarties sąlygų. Įstojimo į valstybės tarnybą, tarnystės joje sąlygos iš anksto yra numatytos, šalims žinomos, todėl dalyvavimas konkurse į atitinkamas pareigas reiškia sutikimą dirbti įstatymo leidėjo numatytomis sąlygomis.

---

[43] Edvardas Žukauskas ir Aleksandras Minkevičius, „Valstybės tarnybos reguliavimo problemos“, *Viešoji politika ir administravimas* 4, 13 (2014): 563.
[44] Gytis Kuncevičius ir Violeta Kosmačaitė, *supra note* 18,1140.

Tokia pozicija pastebima ir Lietuvos doktrinoje. Pavyzdžiui, E. Žukauskas bei A. Minkevičius pastebi, kad tokio griežto valstybės tarnybos teisinių santykių reguliavimo „reikalauja viešųjų interesų viršenybės prieš privatųjį užtikrinimas, kad įstatymas turi užtikrinti teisę lygiomis sąlygomis stoti į valstybės tarnybą, taip pat užtikrinti kvalifikacinius ir profesinius reikalavimus valstybės tarnautojams, lojalumo Lietuvos valstybei reikalavimą ir valstybės tarnybos skaidrumą bei valstybės tarnautojų darbo apmokėjimą“[45].

Užsienio teisės literatūroje galima sutikti ir kitokių pozicijų. Pavyzdžiui, užsienio teisės mokslininkai mano, kad priėmimo į valstybės tarnybą metu neišvengiamai taikomos darbo teisės normos. Pažymima, kad priėmimo į tarnybą metu svarbią reikšmę turi tokie darbo teisės principai kaip: laisvė pasirinkti darbą bei darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaikų, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis[46]. Vis dėlto, manytina, tokia pozicija pagrįsta tik iš dalies. Be abejo, šie principai turi labai svarbią reikšmę, tačiau šių principų pagrindas yra valstybės konstitucijos normos. Ne išimtis ir Lietuvos Respublikos Konstitucija[47] (toliau – Konstitucija), kurios 48 str. garantuoja kiekvienam teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, dirbti tinkamomis, saugiomis ir sveikomis darbo sąlygomis, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Taigi, kiekvienas žmogus, nesvarbu, pretenduojantis į valstybės tarnautojo pareigas ar sudarantis darbo sutartį, turi teisę laisvai ir nevaržomai įgyvendinti šią savo teisę.

Įstatymų leidėjas taip pat nenumatė galimybės darbo teisės normomis reguliuoti valstybės tarnautojų tarnybinės atsakomybės. Pirmiausia, pabrėžtina, kad tokia atsakomybė nėra taikoma darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, todėl LR DK nėra numatyta tokių normų. Tarnybinė atsakomybė atsiranda padarius tarnybinį nusižengimą. Jau iš pačios tarnybinės atsakomybės sąvokos matyti, kad ši atsakomybės rūšis gali būti taikoma tik esant tarnybiniams teisiniams santykiams. Ši atsakomybės rūšis laikytina vieša demokratinės valstybės tarnautojų (pareigūnų) kontrolės ir atsakomybės visuomenei forma už veikas, kurios nesiderina su tarnybai keliamais reikalavimais ir kuriais pažeidžiamos Konstitucijos nuostatos. Tai reiškia, kad ši atsakomybės rūšis nėra taikoma

[45] Edvardas Žukauskas ir Aleksandras Minkevičius, *supra note* 43, 56.
[46] Ludwig Florek ir kt. *Powszechne a szczególne prawo pracy, supra note* 41.
[47] „Lietuvos Respublikos Konstitucija”, LRS, žiūrėta 2020 m. birželio 20 d., https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1890.

darbo teisiniuose santykiuose, todėl šiuo atveju remtis LR DK nuostatomis nėra poreikio, nes visi tarnybinės atsakomybės klausimai detaliai reglamentuoti VTĮ.

Iš pirmo žvilgsnio viskas atrodo aišku, vis dėlto, reikia atkreipti dėmesį, kad valstybės tarnyboje dirba ne tik valstybės tarnautojai, tačiau ir asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį. Tokiems asmenims yra taikoma atsakomybė pagal LR DK nuostatas. Vis dėlto, kaip teisingai pastebėjo G. Kuncevičius ir V. Kosmačaitė, tarnybinė atsakomybė taikoma ne tik karjeros valstybės tarnautojams, bet ir statutiniams. Tai reiškia, kad „Tai yra susiję su specifinėmis statutinių tarnautojų funkcijomis bei galimybe duoti privalomo pobūdžio nurodymus sau nepavaldiems asmenims. Todėl šių tarnautojų atsakomybės taikymo ypatumus nustato specialūs teisės aktai“[48]. Taigi, valstybės ir savivaldybės institucijose turi būti tvarka. Valstybės tarnautojų neteisėti veiksmai, netoleruotinas elgesys gali pakirsti visuomenės pasitikėjimą valstybės institucija, todėl į tokius veiksmus atsakingi subjektai turi reaguoti ir imtis reikiamų priemonių. Dėl šios priežasties įstatymų leidėjas VTĮ numatė aiškią procedūrą, kurios turi būti laikomasi taikant tarnybinę atsakomybę. Šiame įstatyme numatytos valstybės tarnautojo patraukimo tarnybinėn atsakomybėn sąlygos, nuobaudų rūšys ir kiti klausimai, kurie negali būti interpretuojami kitaip nei tai numato VTĮ.

Manytina, kad įstatymų leidėjas turėtų aiškiai numatyti valstybės tarnautojo elgesio ribas tarnybos metu ir įtvirtinti esminius draudimus, kurių turėtų laikytis valstybės tarnautojas laisvu nuo tarnybos metu. To reikalauja viešojo intereso apsauga ir ypatingas valstybės tarnautojo statusas. Dėl šios priežasties, darbo teisės normomis neturėtų būti reglamentuotas valstybės tarnautojo teisinis statusas. Valstybės tarnautojas turi žinoti kokio elgesio iš jo tikimasi, kokios yra jo pareigos ir teisės. Jų sąrašas turi būti įtvirtintas valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose, bet ne LR DK. Iš kitos pusės, svarbus yra valstybės tarnautojo teisių bei pareigų turinys. Antai, darbo teisės normomis galėtų būti reguliuojami tie valstybės tarnautojo teisinio statuso aspektai, kurie susiję ne su valstybės tarnautojo vykdomomis valstybinės reikšmės funkcijomis, o su jo asmeninėmis teisėmis. Pavyzdžiui, LR DK nebus reguliuojama valstybės tarnautojo teisė gauti iš kitų valstybės ar savivaldybės institucijų informaciją, tačiau darbuotojo teisė į kasmetines ar vaiko priežiūros atostogas bus vertinama pagal LR DK nuostatas.

Tai reiškia, kad kai kurie valstybės tarnybos teisinių santykių aspektai iš dalies reguliuojami valstybės tarnybą reglamentuojančiais teisės aktais ir LR DK normomis. Tai ypač aktualu kalbant apie valstybės tarnautojo garantijas. N. Glebovės teigimu, „karjeros valstybės tarnautojų garantijos yra jų

[48]Gytis Kuncevičius ir Violeta Kosmačaitė, *supra note* 18,1142.

statuso pagrindu įgytų teisės aktuose įtvirtintų įvairių teisių rinkinys, apimantis darbo užmokestį ir su juos susijusias tiesiogines ir netiesiogines išmokas, įvairaus pobūdžio atostogas, kompensacijas ir pašalpas, su tarnybinės veiklos atlikimu, tarnybos pasibaigimu susijusias teises“[49]. Pažymėtina, kad valstybės tarnautojo garantijos nėra laikomos jo privilegijomis, kaip pažymi N. Glebovė tai - karjeros valstybės tarnautojų statuso pagrindu įgytos teisės[50]. Vienas jų esminių reguliavimo ypatumų tas, kad visos karjeros valstybės tarnautojams užtikrinamos garantijos įtvirtinamos tiek specialiajame teisės akte – VTĮ, tiek ir bendrajame teisės akte – LR DK.

Pavyzdžiui, prie pagrindinių valstybės tarnautojų garantijų yra priskiriamos sekančios garantijos:

1. teisė gauti įstatymų nustatytą atlyginimą (teisės į atlyginimą literatūroje dažniausiai įvardijama ne kaip garantija, o - garantijų pagrindas)[51];
2. teisė į VTĮ nustatytas atostogas;
3. teisė į LR DK nustatytas atostogas;
4. įvairios kompensacijos ir pašalpos, pavyzdžiui, esant sunkiai valstybės tarnautojo šeimos materialinei būklei ir kt.
5. teisė į valstybinio socialinio draudimo pensiją;
6. valstybinis socialinis draudimas ir privalomas sveikatos draudimas;
7. teisė atkurti karjeros valstybės tarnautojo statusą bei pareigų siūlymas buvusiam karjeros valstybės tarnautojui;
8. įstatymo nustatytais atvejais einamų pareigų ir darbo užmokesčio išsaugojimas;
9. įstatymo nustatytais atvejais einamų pareigų išsaugojimas, nemokant darbo užmokesčio ir kt.

Kaip matyti iš pateikto sąrašo, valstybės tarnautojui įstatymų leidėjas priskyrė nemažai garantijų. Savo turiniu šios garantijos yra labai skirtingos, tačiau visos susijusios su valstybės tarnautojo statusu ir vykdoma veikla. Kai kurios identiškos pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams, kai kurios būdingos tik valstybės tarnybai, todėl reguliuojamos tiek VTĮ, tiek LR DK.

Apibendrinant, galima teigti, kad kai kurių valstybės tarnybos teisinių santykių sričių darbo teisės normos visiškai nereguliuoja. Tai dažniausiai sritys, reikalaujančios valstybės įsikišimo tam,

[49] Neringa Glebovė, *supra note* 4, 69.
[50] *Ibid.*
[51] Rasa Gailiūtė ir Virgilijus Januška, ,,Socialinių ir kitų garantijų taikymas valstybės tarnyboje”, *Mokslo taikomieji tyrimai: dabartis ir perspektyvos* 1, (2015): 135.

kad valstybės tarnybos korpusas veiktų skaidriai, sąžiningai ir tinkamai vykdytų savo paskirtį. Kai kurioms valstybės tarnybos sritims yra taikomos tiek VTĮ, tiek LR DK nuostatos. Šie du dokumentai „pasiskirsto“ reguliavimo sritis pagal santykių turinį. Antai, jei reguliuojamas klausimas susijęs su valstybės tarnautojo vykdoma viešojo administravimo veikla, taikomas VTĮ, nes tokių klausimų LR DK nereguliuoja. Tuo tarpu, jei klausimas susijęs su valstybės tarnautojo socialinėmis garantijomis ar kitomis teisėmis, ir tokių klausimų nereguliuoja VTĮ, taikomas LR DK.

LR DK nuostatos valstybės tarnybos teisiniams santykiams reikšmingos ir VTĮ suformuluotoms sąvokos aiškinti arba kitiems bendriems teisės klausimams spręsti. Pavyzdžiui, VTĮ detaliai reguliuoja valstybės tarnautojo atlyginimo klausimus, tačiau nepateikia nei darbo užmokesčio, nei darbo laiko ar kitų sąvokų, todėl šiems klausimams taikytinos LR DK normos.

3. DARBO SANTYKIUS REGLAMENTUOJANČIŲ TEISĖS AKTŲ TAIKYMO VALSTYBĖS TARNYBOJE PRAKTINĖS ANALIZĖS REZULTATAI IR JŲ APTARIMAS

3.1. Tyrimo metodika ir jos pagrindimas

Magistro baigiamojo darbo tikslas - išanalizuoti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymą valstybės tarnyboje. Siekiant šio tikslo darbe atliekamas dviejų dalių tyrimas.

Pirmiausia, analizuojama Lietuvos teismų praktika, kurioje atsispindi esminės darbo teisės normų taikymo valstybės tarnyboje problemos, šių problemų priežastys bei jų sprendimo būdai.

Baigiamajame darbe analizuojama tiek žemesnės, tiek aukštesnės instancijos teismų praktika. Darbe daugiausia remiamasi LVAT sprendimais. Šių sprendimų reikšmė nenuginčijama, kadangi LVAT, būdamas galutine instancija administracinėse bylose, kuria precedentus, kurie tampa privalomais žemesnės instancijos teismams, nagrinėjantiems tokio pat pobūdžio bylas, sprendžiantiems identiškus ginčus. LVAT sprendimuose pateikiami ir LR DK bei VTĮ nuostatų išaiškinimai, šių teisės aktų tarpusavio suderinamumo, tarpusavio taikymo išaiškinimai. Savo sprendimuose LVAT išaiškina, kada LR DK nuostatos gali būti taikomos valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose, o kada turi būti apsiribojama įstatymo leidėjo pozicija, pateikta tik VTĮ. Baigiamajame darbe remiamasi ir kitų teismų sprendimais, pavyzdžiui, Vilniaus miesto apylinkės teismo, Vilniaus apygardos administracinio teismo ir kt. Be abejo, žemesnės instancijos teismų sprendimai dažnai yra panaikinami ar pakeičiami, tačiau, būtent tai leidžia pastebėti su kokiomis problemomis susiduria teismai, taikant darbo teisės normas valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose.

Magistro baigiamajame darbe nagrinėjama naujausia 2015-2020 m. teismų praktika. Ypač svarbi tyrimui teismų praktika, suformuluota įsigaliojus naujai LR DK redakcijai. Svarbu pabrėžti, kad kai kuriems klausimams įvertinti yra nagrinėjama ir senesnė teismų praktika, ypač LVAT sprendimai, kuriuose teismas suformulavo svarbius precedentus dėl darbo teisės normų taikymo valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose.

Ekspertų apklausa vykdyta nuo 2020 m. spalio 13 d. iki 2020 m. spalio 19 d. Anketos su iš anksto paruoštais klausimais išsiųstos 18 valstybinių įstaigų personalo vadovams, patarėjams bei specialistams. Anketos išsiųstos Lietuvos Respublikos finansų ministerijai, Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijai, Lietuvos Respublikos aplinkosaugos agentūrai, Vilniaus savivaldybės administracijai, Visagino savivaldybės administracijai, Druskininkų savivaldybės administracijai, Šiaulių savivaldybės administracijai, Širvintų savivaldybės administracijai, Klaipėdos savivaldybės

administracijai, Ukmergės savivaldybės administracijai, Pasienio kontrolės punktų direkcijai prie Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (Sodrai), Lietuvos Respublikos nacionalinei mokėjimo agentūrai prie Žemės ūkio ministerijos, Muitinės departamentui prie Finansų ministerijos, Žurnalistų etikos inspektoriaus tarnybai, Vilniaus miesto apylinkės teismui, Nacionalinei žemės tarnybai prie Žemės ūkio ministerijos, Valstybinei energetikos reguliavimo tarnybai. Apklausoje dalyvavo 6 paminėtų įstaigų valstybės tarnautojai.

Valstybės tarnautojų, taikančių darbo teisės normas, pozicija labai reikšminga nagrinėjamai temai. Būtent nuo to, ar valstybės tarnautojai teisingai taiko LR DK nuostatas, priklauso tai, ar valstybės tarnyboje dirbančių asmenų teisės bei teisėti interesai bus tinkamai užtikrinti. Susidūręs su darbo teisės normų taikymo valstybės tarnyboje problemomis, valstybės tarnautojas gali priimti neteisingą sprendimą arba uždelsti jo priėmimą, kol problema bus išspręsta. Dėl šios priežasties, per apklausą surinkti duomenys gali padėti ne tik aptikti LR DK nuostatų taikymo valstybės tarnyboje problemas, bet ir surasti šių problemų sprendimo būdus, kuriuos pasiūlo valstybės tarnautojai. Siekiant susisteminti ekspertų interviu metu gautus reikšmingus duomenis taikomas content (turinio) analizės metodas.

3.2. Darbo santykių reglamentavimo problemos valstybės tarnyboje: teismų praktikos analizės rezultatai

3.2.1. Valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reguliavimo galimybės darbo teisės normomis

Remiantis Konstitucijos 48 str. 1 d. kiekvienas asmuo turi teisę į teisingą apmokėjimą už darbą. LR Konstitucinio Teismo teigimu, ši nuostata garantuoja teisingą apmokėjimą ne tik pagal sutartį dirbantiems asmenims, bet ir valstybės tarnautojams, kuriems dėl specifinės darbinės veiklos galimi kai kurie minėtos garantijos įgyvendinimo ypatumai. Teismas pažymi, kad „galimybė pasirinkti įvairias darbo apmokėjimo sistemas ir valstybės tarnybos teisinių santykių ypatumai, palyginti su darbo santykiais, suponuoja ir galimybę valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo santykius reguliuoti kitaip negu kitų darbuotojų, *inter alia* nustatyti skirtingas darbo apmokėjimo sistemas valstybės tarnautojams (taip pat kitų iš biudžeto finansuojamų institucijų darbuotojams) ir kitiems dirbantiems asmenims“[52]. Taigi, kaip ir kiekvienam darbuotojui, taip ir valstybės tarnautojui turi būti užtikrinama galimybė gauti teisingą atlyginimą už jo vykdomas pareigas, bet koks šios valstybės

[52] „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas“, *supra note* 26.

tarnautojo teisės pažeidimas gali būti ginamas teisme. Nepaisant to, atlyginimas nelaikytinas valstybės tarnautojo garantija, jis laikomas kitų materialinių valstybės tarnautojui priklausančių garantijų (išmokų, kompensacijų ar pan.) pagrindu.

Pažymėtina, kad priešingai nei darbo teisinių santykių atveju, valstybės tarnautojų darbo užmokestis nėra valstybės tarnautojo ir įstaigos, kurioje jis dirba, vadovo susitarimo dalykas. Tai reiškia, kad jokie teisės aktai nenumato galimybės vadovui nei vidaus administravimo aktu nei susitarimo su valstybės tarnautoju pagrindu sumažinti arba padidinti šį atlyginimą. Tai dar ankstesnėje praktikoje pažymėjo LVAT[53], šia pozicija remiasi ir kiti teismai šiandienos teismų praktikoje[54]. Dėl šios priežasties valstybės tarnautojų darbo užmokestį įstatymų leidėjas detaliai reglamentavo VTĮ ir kituose valstybės tarnybos teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose.

Nagrinėdamas bylas dėl darbo užmokesčio valstybės tarnautojams priteisimo LVAT pažymi, kad sprendžiant klausimus dėl valstybės tarnautojų atlyginimo negali būti remiamasi LR DK nuostatomis, kadangi įstatymų leidėjas šiuos santykius detaliai sureguliavo specialiais įstatymais. Teismas taip pat pažymi, kad valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai įtvirtina ir „tarnybos ypatumų kompensavimo principą, pagal kurį pareigūnų tarnybos ypatumai (padidėjęs pavojus gyvybei ar sveikatai, sugriežtinta atsakomybė, ilgesnis darbo laikas bei įvairūs su tarnyba susiję apribojimai) yra kompensuojami teisės aktuose nustatytomis socialinėmis garantijomis (įvairiais priedais ir priemokomis, specialia tvarka skaičiuojamu tarnybos stažu, pareigūnų valstybine pensija ir t. t.). Todėl negalima savaime sutapatinti pareigūnus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis“[55]. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas VTĮ įtvirtino specifinę, lyginant su darbuotojais, valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sistemą. Tokia sistema siekiama ne tik atlyginti už valstybės tarnautojo darbą, vykdomas valstybines funkcijas, bet ir užtikrinti, kad šio atlyginimo pakaktų, kad valstybės tarnautojas išliktų nešališku bei nepriklausomu nuo kitų asmenų, įstaigų ir organizacijų.

VTĮ nepateikia valstybės tarnautojo darbo užmokesčio sąvokos, todėl apibrėžiant tiek darbuotojo, tiek valstybės tarnautojo darbo užmokestį remiamasi LR DK 139 str. 1 d. nuostatoje pateikta darbo užmokesčio samprata, pagal kurią darbo užmokesčiu laikomas atlyginimas už darbą.

---

[53] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. vasario 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A248225/2008“, VTD, LRKT, žiūrėta 2020 m. liepos 5 d., http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/VTI%20su%20komentarais/Apibendrinimas_I_dalis.pdf.

[54] „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2016 m. birželio 16 d. sprendimas administracinėje byloje Nr.I-2492-789/2016“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 5 d., https://e-teismai.lt/byla/26192277553186/I-2492-789/2016dar.

[55] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. birželio 5 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-457-492/2019“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 5 d., https://eteismai.lt/byla/93571525209723/A-457-492/2019.

Tai reiškia, kad valstybės tarnautojui mokamas darbo užmokestis laikytinas atlyginimu už jo vykdomas funkcijas bei pareigas.

Valstybės tarnautojo darbo užmokesčio struktūrinės dalys bei elementai yra įtvirtinti VTĮ. Remiantis VTĮ 28 str. 1 d. valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro:

1) pareiginė alga;

2) priemokos;

3) priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą;

4) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo teigimu, pareiginė alga laikytina pagrindine ir svarbiausia valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dalimi, kadangi nuo jos dydžio priklauso kiti priedų bei priemokų dydžiai. Be to, nuo pareiginės algos, kaip fiksuoto pinigų kiekio, priklauso ir kitų valstybės tarnautojui mokamų išmokų dydžiai, pavyzdžiui, išeitinės išmokos ir kompensacijos, kasmetinių atostogų apmokėjimai ir kt.[56]

Remiantis VTĮ 29 str. 1 d. „ Valstybės tarnautojo pareiginė alga nustatoma pagal šio įstatymo 1 priede valstybės tarnautojo pareigybei nustatytą pareiginės algos koeficientą arba iš pareigybei nustatą arba iš pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. Jeigu pareiginė alga nustatoma iš pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, pareiginę algą nustato valstybės tarnautoją į pareigas priimantis asmuo“.

Valstybės tarnautojams mokamų priemokų rūšis nustato VTĮ 30 str. 1 d. Pagal šios nuostatos 1 p. valstybės tarnautojams gali būti mokama priemoka už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo pareigybei nustatytas funkcijas. Nepaisant to, kad šios priemokos dydį įstatymų leidėjas leido nustatyti valstybės tarnautoją į pareigas priimančiam asmeniui, ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų ir didesnė kaip 40 procentų pareiginės algos. Tokia pat priemokos nustatymo bei mokėjimo tvarka numatyta ir priemokai, mokamai už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos.

Valstybės tarnautojo teisė į priemoką akcentuota ir LVAT praktikoje. Pavyzdžiui, administracinėje byloje Nr. A-126-261/2018 LVAT pripažino, jog pareiškėjui turėjo būti skirta priemoka, neviršijanti VTĮ nuostatose įtvirtinto dydžio. LVAT pripažino pareiškėjo formalią teisę į priemoką, tačiau dėl įrodymų stokos apie pareiškėjui mokėtą darbo užmokestį nenusprendė, ar realiai

[56] „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 1 d. nutarimas“, LRKT, žiūrėta 2020 m. liepos 6 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta90/content.

pareiškėjui pagal minėtus teisės aktus priteistina priemoka ir kokio dydžio[57]. Teismų praktikoje laikomasi pozicijos, kad mokėtinos priemokos dydis nustatomas remiantis protingumo ir proporcingumo kriterijais bei atsižvelgiant į valstybės tarnautojo dirbtą papildomą darbą[58]. Kaip pažymi LVAT, priemokų mokėjimas pareigūnams yra privalomas ir priemokos negali būti nemokamos, jeigu egzistuoja teisės aktuose nustatyti šių priemokų mokėjimo pagrindai[59]. Daugiausia praktikoje kyla problemų dėl VTĮ 30 str. 1 d. 2 p., kai valstybės tarnautojai reikalauja priemokos už įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos atlikimą. LVAT teigimu, šiuo atveju ši aplinkybė (įprastą darbo krūvį viršijanti veikla) yra labai reikšminga, nes nuo jos buvimo priklauso pareiškėjo teisė gauti priemoką prie pareiginės algos[60]. Pavyzdžiui, byloje Nr. eA-1737-9/2016 LVAT sprendė klausimą dėl priemokos policijos pareigūnui. Policijos pareigūnui buvo skirta priemoka prie pareiginės algos kai darbovietėje atsirado policijos pareigūnų trūkumas ir padidėjo darbo krūvis. Vis dėlto, šios priemokos mokėjimas buvo nutrauktas, kai policijos pareigūnas buvo perkeltas į aukštesnes pareigas. Bylą nagrinėjęs pirmosios instancijos teismas atmetė policijos pareigūno skundą, pabrėžęs, kad pareiškėjams pradėjus dirbti naujose pareigybėse, galimai pasikeitė jų darbo sąlygos ir jie galimai nebedirbo įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos rėžimu. Tačiau su tokia pozicija nesutiko LVAT, nurodęs, kad labai svarbu tinkamai nustatyti aplinkybę - išnyko ar ne situacija institucijoje, atitinkanti įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos kriterijus, pareiškėjams pradėjus dirbti naujose pareigybėse[61].

Na, o, pavyzdžiui, byloje Nr. eA-781-492/2019 LVAT grąžino bylą iš naujo nagrinėti pirmosios instancijos teismui, nes teismas priėmė nepagrįstą sprendimą dėl valstybės tarnautojos teisės į priemoką, neįvertinęs visų reikšmingų šiai priemokai nustatyti aplinkybių. LVAT konstatavo, kad „konkretus priemokos dydis nagrinėjamu atveju teismo turėjo būti nustatytas palyginus pareiškėjos ir Skyriaus vedėjo pareigybių aprašymus, Skyriaus vedėjo pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas, kurios nėra nurodytos pareiškėjos pareigybės aprašyme, įvertinti jų sudėtingumą, taip pat tenkantį didesnį atsakomybės laipsnį. Vertinant skirtinos priemokos dydį papildomai turėtų atsižvelgiama į atsakovo atsiliepime į skundą teiktą informaciją, kad ginčo laikotarpiu Skyrių sudarė 3 pareigybės (dviejų specialistų ir vedėjo), tačiau dėl vaiko priežiūros atostogų viena pareigybė

[57]„Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. vasario 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-126-261/2018“, žiūrėta 2020 m. liepos 6 d., https://eteismai.lt/byla/265199695145987/A-126-261/2018.
[58] „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. gegužės 24 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1791-629/2018“, žiūrėta 2020 m. liepos 6 d., https://e-teismai.lt/byla/64244176376611/I-1791-629/2018.
[59] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. gruodžio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-1737-438/2016“, žiūrėta 2020 m. liepos 6 d., https://eteismai.lt/byla/23076172279494/eA-1737-438/2016.
[60]„Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. gruodžio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-1737-438/2016“, žiūrėta 2020 m. liepos 6 d., https://eteismai.lt/byla/23076172279494/eA-1737-438/2016.
[61]*Ibid.*

laikinai buvo laisva, todėl faktiškai Skyriaus užduotims skirtas darbo krūvis teko dviems Skyriaus specialistams (pareiškėjai ir vedėjui), o Skyriaus vedėjo nedarbingumo (atostogų) laikotarpiais – tik pareiškėjai. (...) Nustatant priemokos dydį svarbu įvertinti ne tik vienam įstaigos ar institucijos struktūriniam padaliniui (vienetui) tenkantį darbo krūvį, jo pasiskirstymą šio padalinio valstybės tarnautojams (darbuotojams), kai viena ar daugiau pareigybių laikinai laisvos ar tarnautojas laikinai negali atlikti savo funkcijų, bet ir esamus materialinius išteklius“[62]. Tai reiškia, kad kuo daugiau ir sudėtingesnio papildomo darbo tenka valstybės tarnautojui, tuo didesnė turi būti mokama priemoka. Vis dėlto, tokia priemoka gali būti mokama tik tada, kai viršijamas įprastas darbo krūvis. Todėl, valstybės tarnautojo paaukštinimas pareigose nebus laikytinas viršijančiu įprastą darbo krūvį, jei valstybės tarnautojas vykdys pagal pareigybės aprašymą priskirtinas funkcijas ir nevykdys kitų, pavyzdžiui, ankstesnių funkcijų.

Kaip turėtų būti nustatomas priemokos dydis, numatytas VTĮ 30 str. 1 d. 1 ir 2 punktuose? Remiantis teismų praktikos analize matyti, kad valstybės tarnautojas turi teisę į dvi priemokas, tačiau, pagal naują VTĮ redakciją, priemokų dydis negali būti mažesnis mažiau kaip 10 procentų ir didesnis kaip 40 procentų pareiginės algos. Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos administracinio teismo nagrinėtoje byloje Nr. I-1791-629/2018 teismas priėjo išvadą, kad „pareiškėjui iš tiesų buvo skirta priemoka, tačiau VTĮ 26 straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindu (VTĮ 30 str. 1 d. 1 p.), o nagrinėjamu atveju pareiškėjui priemoka skirtina pagal VTĮ 26 straipsnio 1 dalies 2 punktą (VTĮ 30 str. 1 d. 2 p.). 2015 m. rugsėjo 3 d. įsakymą Nr. 1P-60 įsakymu paskirta priemoka nagrinėjamu atveju aktuali tik vertinat priemokų dydžio ribojimą. Šiuo atveju pareiškėjo prašoma priteisti 10 procentų dydžio priemoka kartu su Inspekcijos viršininko 2015 m. rugsėjo 3 d. įsakymu Nr. 1P-60 paskirta priemoka neviršija 60 procentų (šiuo metu 40 procentų) pareiškėjo pareiginės algos, todėl gali būti priteista”[63]. Tai reiškė, kad įstatymas numatė galimybę valstybės tarnautojui gauti tiek priemokų, kiek skirtingų funkcijų, viršijančių įprastą darbo krūvį, jis vykdė. Tačiau bendra priemokų suma negalėjo viršyti 60 procentų jo pareiginės algos (šiuo metu 40 procentų).

Kita valstybės tarnautojo darbo užmokesčio sudedamąja dalimi laikytinas valstybės tarnautojų priedas už tarnybos stažą, kurį sudaro vienas procentas pareiginės algos už kiekvienus

[62]„Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. rugsėjo 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-781-492/2019“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 6 d. https://e-teismai.lt/byla/228015677185426/eA-781-492/2019.
[63]„Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. gegužės 24 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1791-629/2018“, žiūrėta 2020 m. liepos 6 d., https://e-teismai.lt/byla/64244176376611/I-1791-629/2018.

tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma negali viršyti 30 procentų pareiginės algos (VTĮ 30 str. 2 d.).

Taigi, įstatymų leidėjas VTĮ aiškiai išdėstė valstybės tarnautojo darbo užmokesčio nustatymo taisykles, šio užmokesčio sudėtines dalis, jų skaičiavimo tvarką, todėl visi šie klausimai spręstini remiantis tik VTĮ nuostatomis. Tokiu būdu įstatymų leidėjas apribojo ne tik galimybę taikyti LR DK nuostatas darbo užmokesčio klausimais, bet ir galimybę teisinio santykio šalims spręsti šiuos klausimus savo nuožiūra, tartis dėl atlyginimo ar priemokų dydžio.

Vis dėlto, VTĮ 28 str. 2 d. įstatymų leidėjas numatė, kad už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą mokama LR DK nustatyta tvarka. Valstybės tarnautojui už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą taikomas darbo užmokestis, susidedantis iš valstybės tarnautojui mokamų šio straipsnio 1 d. 1 ir 3 p. numatytų darbo užmokesčio dalių. Taigi, ši nuostata tiesiogiai nukreipia į LR DK, todėl valstybės tarnautojų apmokėjimas ir kompensavimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties metu, už viršvalandinį darbą ir budėjimą reglamentuotas ir DK 144 str.1, 2, 3, 4, 5 ir 6 d.

Atkreiptinas dėmesys, kad ankstesnėse VTĮ redakcijose mokėjimo tvarka už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą buvo reglamentuota VTĮ nuostatų. Kodėl pasikeitė įstatymo leidėjo pozicija ir jis nusprendė atsisakyti šių nuostatų VTĮ ir nukreipti tiesiogiai į LR DK? Manytina, kad tai susiję su tuo, kad VTĮ skirtas karjeros valstybės tarnautojams ir nėra taikomas statutiniams valstybės tarnautojams, nes pastarųjų statusas reglamentuotas specialiuose teisės aktuose. Karjeros valstybės tarnautojai, lyginant su statutiniais valstybės tarnautojais, dažniausiai nevykdo pareigų švenčių dienomis, naktimis ar pan. Tuo tarpu statutiniai valstybės tarnautojai dėl savo specifinių funkcijų privalo užtikrinti nepertraukiamą jų vykdymą, todėl darbą atlieka per šventes, naktimis ir pan. Šią poziciją patvirtina ir LVAT praktikos gausa, kur minėti klausimai išaiškinami remiantis, būtent, statutine valstybės tarnyba. Dėl to, manytina, siekiant išvengti VTĮ ir LR DK nuostatų nesuderinamumo įstatymų leidėjas paliko šiuos klausimus reguliuoti LR DK, kad esant poreikiui budėjęs, viršvalandžius dirbęs valstybės tarnautojas galėtų savo teises ginti šiuo teisės aktu.

Vadovaujantis DK 144 str. 1 d. ir 2 d. už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką ir už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Taigi, valstybės tarnautojui už darbą poilsio ir švenčių dienomis, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, arba už darbą švenčių dienomis pagal grafiką mokama ne mažiau kaip dvigubai,

skaičiuojant nuo valstybės tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytu priedu už stažą dydžio. Pažymėtina, kad valstybės tarnautojui mokamos priemokos į dvigubą apmokėjimą neįskaičiuojamos.

Reikia pabrėžti, kad valstybės tarnautojas turi galimybę užmokestį už darbą poilsio ir švenčių dienomis iškeisti į papildomas poilsio dienas. Antai remiantis LR DK 144 str. 5 d. darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas padaugintas iš šio straipsnio 1–4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko. Aiškindamas šią nuostatą Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamentas 2017-10-06 rašte Nr. (11.7-53)SD-5671 nurodė, kad: „(...) Ši nuostata turėtų būti aiškinama įgyvendinant lankstumo principą ir darbuotojo bei darbdavio susitarimo teisę dėl alternatyvios kompensavimo formos poilsiu, už tą poilsį mokant dvigubai (suteikiant 2 apmokamas dienas). Kadangi sistemiškai aiškinant DK normas už švenčių ir poilsio dieną imperatyviai yra mokamas dvigubas tarifas, todėl darbuotojui pasirinkus, o darbdaviui sutikus, pvz., darbą poilsio, švenčių dienomis kompensuoti DK 144 str. 5 d. numatyta tvarka, t. y. jeigu šalys susitarė dėl alternatyvaus kompensavimo būdo (pasirinkus apmokamą poilsį), jam suteikiamos 2 poilsio dienos, kurios pridedamos prie kasmetinių atostogų ir apmokamos darbuotojo vidutiniu darbo užmokesčiu.“[64] Taigi, šalims susitarus, už poilsio dieną faktiškai dirbtą laiką nemokama, o faktiškai dirbtas laikas padaugintas iš dviejų, gali būti pridedamas kaip poilsio laikas prie kasmetinių atostogų.

VTĮ nuostatos numato, kad valstybės tarnautojo darbas naktį pagal LR DK 144 str. 3 d. apmokamas taikant ne mažesnį kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio. Remiantis LR DK 117 str. 1 d. ir 2 d. darbu naktį laikytinas darbas, dirbamas nuo dvidešimt antros valandos iki šeštos valandos, o dirbančiu naktį laikomas toks darbuotojas, kuris:

„1) ne mažiau kaip tris valandas per darbo dieną (pamainą) dirba nakties laiku arba

2) ne mažiau kaip ketvirtį viso savo darbo laiko per metus dirba nakties laiku“.

Kyla klausimas, kaip turėtų būti mokama valstybės tarnautojui, jei jis dirba naktį savo poilsio ar švenčių dieną? Ar abu tarifai turėtų būti sudedami ar yra taikoma kita apmokėjimo tvarka? Šis klausimas buvo sprendžiamas LVAT praktikoje, kurioje teismas aiškino, ar pagrįstas yra valstybės tarnautojo, dirbusio naktį šventinę dieną, reikalavimas dėl apmokėjimo ir už darbą naktį ir už darbą švenčių dieną. Teismas pabrėžė, kad apmokėjimo dydis už nakties darbą yra siejamas su valstybės tarnautojo pareigine alga su jam nustatytais priedais, t. y. mokama ne mažiau kaip pusantro valstybės

[64] „Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento 2017-10-06 raštas Nr. (11.7-53)SD-5671“, VTD, žiūrėta 2020 m. liepos 10 d., http://portalas.vtd.lt/upload/Rekomendacija_del_apmokejimo_poilsio_ir_svenciu_dienomis_%202020-06-22.pdf.

tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio. Tuo tarpu pareiškėjai už atliktą darbą naktį gavo dvigubą darbo užmokestį, t.y. pareiškėjams darbas naktį švenčių dienomis yra prilygintas darbui švenčių dienomis, todėl pareiškėjo skundas buvo atmestas[65]. Tokia pozicija pastebima ir kitos instancijos teismų sprendimuose[66].

Dar 2007 m. rugsėjo 5 d. nutartyje Nr. A17-737/2007 LVAT pabrėžė valstybės tarnautojų teisę gauti teisingą apmokėjimą už viršvalandžius. Teismas pažymėjo, kad už dirbtus viršvalandžius turi būti apmokama arba kitaip kompensuojama[67].

Viršvalandžiais pagal LR DK 119 str. 1 d. laikomas laikas, kada „darbuotojas faktiškai dirba viršydamas darbo laiko režimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę“. Viršvalandžiai skiriami tik darbuotojo sutikimu, išskyrus LR DK 119 str. 2 d. numatytas išimtis. Remiantis LR DK 119 str. 3 d. „per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laiko trukmė per savaitę (...)“. Pažymėtina, kad LVAT ne kartą yra konstatavęs, kad nesant vidaus administravimo sprendimų (atitinkamų įsakymų) statutinėje tarnyboje dirbantiems asmenims skirtas laikas pailsėti ir pavalgyti nėra išminusuojamas iš dirbtų viršvalandžių laiko[68]. Siekiant, kad minėtos pertraukos būtų neįskaitomos, darbdavys privalo įrodyti, kad valstybės tarnautojas šias pertraukas naudojo savo nuožiūra arba jomis piktnaudžiavo[69]. Manytina, kad tokia teismo pozicija yra pagrįsta. Be abejonės, kad viršvalandžius dirbantys darbuotojai turi teisę į poilsį, į pietų ir kitas pertraukas, todėl teisinga yra tokius laikotarpius įskaityti į viršvalandžius ir juos apmokėti. Priešingu atveju darbuotojai vengtų pietauti, vengtų ilsėtis ar pan., kas galėtų neigiamai atsiliepti jų sveikatai, darbo kokybei ar saugumui darbe.

---

[65] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. A-140-438/2018“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 11 d., https://eteismai.lt/byla/98998987896808/A-140-438/2018; „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. rugpjūčio 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-2040-520 /2017”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 11 d., https://eteismai.lt/byla/50221483259996/A-2040-520/2017.

[66] „Kauno apygardos administracinio teismo 2016 m. gegužės 24 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-2058-428/2016“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 11 d., https://eteismai.lt/byla/57460864572200/I-2058-428/2016.

[67] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. spalio 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-609-261/2018“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 11 d., https://eteismai.lt/byla/93465976317245/A-609-261/2018.

[68] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. balandžio 4 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-197-662/2018”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 11 d., https://eteismai.lt/byla/135023244240136/A-1034-968/2018; „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. sausio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-132-552/2018”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 11 d., https://eteismai.lt/byla/172381801376261/A-132-552/2018.

[69] *Ibid.*

Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis[70]. LVAT teigimu, valstybės tarnautojo pasirinkimu už viršvalandinį darbą, kaip ir už darbą poilsio ir švenčių dienomis gali būti kompensuojama dalimis, derinant kasmetinių papildomų mokamų atostogų suteikimą ir vienkartinės priemokos mokėjimą[71]. Tai reiškia, kad papildoma poilsio diena ar mokamomis atostogomis kompensuoti viršvalandžiai negali būti pakartotinai kompensuojami mokant priemokas. Tokią išvadą priėjo LVAT nagrinėtoje byloje Nr. A-3658-261/2019, konstatavus, kad valstybės tarnautojui už išdirbtus viršvalandžius buvo kompensuota poilsio laiku mokant už jį vidutinį darbo užmokestį, dėl tokio kompensavimo būdo valstybės tarnautojas atsakovui jokių pretenzijų ar pastabų per ginčo laikotarpį nereiškė, todėl pakartotinai kompensuoti jam viršytą valandų skaičių, priteisiant darbo užmokestį, nėra teisinio pagrindo[72]. Tokią pat išvadą teismas priėjo ir kitoje byloje, konstatavęs, kad „pareiškėjas neneigė, jog jam ginčo laikotarpiu realiai buvo suteikiamos papildomos poilsio dienos, ir nepateikė įrodymų, patvirtinančių, kad už šias papildomas poilsio dienas jam nebuvo mokamas vidutinis darbo užmokestis. Iš teismui pateiktų atsiskaitymo lapelių suvestinių ir atsiskaitymo lapelių (...) nematyti, kad dėl suteiktų papildomų poilsio dienų pareiškėjo įprastas atlyginimas būtų buvęs sumažintas (...). Nors pareiškėjas atkreipia dėmesį į tai, jog jis nebuvo pateikęs prašymo gauti papildomas poilsio dienas, byloje nėra duomenų, kad per tuos beveik trejus metus jis būtų išreiškęs nesutikimą tokiu būdu gauti kompensaciją už 48 valandų per savaitę darbo laiko normą viršijusį darbą arba atsakovo prašęs už šį laiką kompensuoti kitu būdu. (...) pats pareiškėjas pageidavo vieną savaitę ilgiau dirbti, o kitą savaitę ilgiau ilsėtis, nes jo artimieji gyvena kitame mieste ir jam tokiu būdu darbas yra patogesnis. Teisėjų kolegijos vertinimu, tokios aplinkybės pirmosios instancijos teismui sudarė pakankamą teisinį ir faktinį pagrindą konstatuoti, kad nėra pagrindo pareiškėjui dar kartą išmokėti kompensaciją už 2013 m. gegužės mėn. – 2016 m. vasario mėn. 48 valandų per savaitę darbo laiko normą viršijusį darbą ir kad atsakovas tinkamai įgyvendino Darbo kodekso 149 straipsnio 2 dalies nuostatą“.[73]

LVAT yra pateikęs plačius išaiškinimus dėl apmokėjimo už valstybės tarnautojų budėjimą. Pažymėtina, kad LVAT šiuos išaiškinimus pateikė dar galiojus senoms LR DK nuostatoms, tačiau kai kurie iš jų svarbūs ir naujų LR DK nuostatų atžvilgiu. Byloje Nr.A-212-438/2016 LVAT sprendžiant

[70] „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note* 3, 144 str. 4 d.
[71] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. birželio 5 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-457-492/2019“, *supra note* 55.
[72] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. balandžio 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-3658-261/2019“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 5 d., https://e-teismai.lt/byla/125842578730557/A-3658-261/2019.
[73] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. balandžio 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-3847-492/2019“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 5 d., https://e-teismai.lt/byla/141122500918617/A-3847-492/2019.

dėl teisėjo teisės gauti darbo užmokestį už budėjimą namuose, LVAT pabrėžė, kad budėjimas darbovietėje prilyginamas darbo laikui. Tuo tarpu budėjimas namuose negali būti prilyginamas visam darbo laikui, išskyrus atvejus, jei asmuo atliko faktinius veiksmus[74]. Pažymėtina, kad pagal LR DK 118 str. 4 d. „Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip dvidešimt procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką (...)“. Tai reiškia, kad nepaisant to, ar namie budintis valstybės tarnautojas atliko konkrečias funkcijas ar ne, už budėjimą yra apmokama. Tokios pozicijos minėtoje byloje priėjo LVAT, konstatavęs, kad budėjimo vertinimas skiriasi tik pagal tai, kur jis yra vykdomas. Tuo tarpu minėtas straipsnis nenumato jokių kitų papildomų kriterijų, įskaitant tai, ar budėjimo namuose metu buvo atliktos konkrečios darbo funkcijos ar ne. Budėjimas namuose yra skirtas tam, kad valstybės tarnautojas neatidėliotinu atveju būtų pasiekiamas ir galėtų atlikti konkrečius veiksmus[75]. Šią poziciją LVAT yra pateikęs ir ankstesnėje praktikoje[76].

Reikia pabrėžti, kad nei LR DK nei VTĮ, nei statutinę tarnybą reglamentuojantys teisės aktai nenumato taisyklių, kaip budintis namuose valstybės tarnautojas turi elgtis, t.y. kokios yra jo pareigos. Pavyzdžiui, į Vilniaus apygardos administracinį teismą kreipėsi Pravieniškių skyriaus viršininkas, prašydamas panaikinti Kalėjimų departamento direktoriaus įsakymą, kuriuo jam buvo paskirta tarnybinė nuobauda už tai, kad budėdamas namuose pareigūnas neatvyko pagal iškvietimą į darbovietę, nes laikė egzaminą. Pataisos namuose esančioje parduotuvėje buvo įvykdyta vagystė, todėl pareigūnas turėjo atvykti pradėti tyrimą, nes pagal grafiką jis buvo paskirtas budėti namuose. Teismas, vertindamas ar pareigūnui paskirta tarnybinė nuobauda yra pagrįsta konstatavo, kad nei LR DK 118 str. nei kiti statutinę tarnybą reglamentuojantys dokumentai nenustato konkrečios tvarkos, kaip turi būti vykdomas budėjimas namuose, kokios yra budinčio namuose pareigūno teisės ir pareigos. Teismas nurodė, kad „iki 2019-10-26 norminio dokumento, kuris būtų specialiai reglamentavęs pareigūnų budėjimo namuose tvarką, detalizavęs jų pareigas budėjimo namuose atveju, nebuvo. Šią aplinkybę patvirtina ir pats atsakovas Išvadoje, nurodydamas, kad tokios tvarkos

[74] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. kovo 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-212-438/2016“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 5 d., https://eteismai.lt/byla/158925333971460/A-212-438/2016.
[75] *Ibid*.
[76] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. rugsėjo 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1045-492/2015“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 15 d., https://eteismai.lt/byla/106945312300713/A-1045-492/2015.

nebuvo“[77]. Dėl šios priežasties teismas nutarė, kad pareigūnas, išvykęs į egzaminą budėjimo namuose metu, nepažeidė savo pareigų, todėl jam paskirta nuobauda turi būti panaikinta.

Apibendrinant galima teigti, kad LR DK nuostatų taikymas už valstybės tarnautojų darbą poilsio, nakties, švenčių, viršvalandžių ar budėjimo atveju nesukelia esminių reglamentavimo problemų dėl to, kad įstatymų leidėjas VTĮ aiškiai apibrėžė, kad valstybės tarnautojams, atliekantiems pareigas paminėtais atvejais darbo užmokestis turi būti kompensuotas LR DK numatyta tvarka. Įstatymų leidėjas neįtvirtino jokių papildomų taisyklių, išskyrus tai, kad valstybės tarnautojui už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą taikomas darbo užmokestis apima tik pareiginę algą bei priedą už tarnybos stažą.

Manytina, kad valstybės tarnautojo teisė į teisingą atlyginimą apima ir jo teisę į vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką pasibaigus valstybės tarnybos teisiniams santykiams. LVAT savo jurisprudencijoje yra konstatavęs, kad šių klausimų įstatymų leidėjas nereglamentavo VTĮ, todėl dėl su tarnybiniais santykiais susijusių nepriemokų apskaičiavimui taikytinos LR DK 147 str. nuostatos.

Remiantis LR DK 147 str. 2 d. ,,Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo (...), darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių (...)“. Šios taisyklės taikomos visų darbuotojui mokėtinų su darbo santykiais susijusių išmokų atžvilgiu (darbo užmokesčiui, kompensacijai už nepanaudotas kasmetines atostogas ir kitiems mokėjimams). Analizuojant LVAT praktiką, galima daryti išvadą, kad teismai, vertindami valstybės tarnautojo teisę į išmoką už uždelstą atsiskaityti laiką turi atkreipti dėmesį į kelias aplinkybes:

1. į neišmokėto darbo užmokesčio dalį;

2. į valstybės tarnautojo darbo įmonėje trukmę ir per šį laikotarpį gauto darbo užmokesčio santykį su reikalaujama kompensacijos suma;

3. į darbovietės turtinę padėtį ir galimą kitų darbuotojų ar kreditorių interesų pažeidimą;

4. į proporcingumo principą, šalių interesų pusiausvyros, teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principus ir kitus darbo teisės principus[78].

[77] ,,Vilniaus apygardos administracinio teismo 2020 m. birželio 17 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I3-2259-983/2020”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. spalio 15 d., https://eteismai.lt/byla/154194119311471/I3-2259-983/2020.

[78] ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. spalio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-4893-662/2017“,ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 15 d., https://eteismai.lt/byla/182850088043209/A-4893-662/2017; ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. rugsėjo 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-534-492/2018“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 15 d., https://eteismai.lt/byla/230950252127390/eA-534-492/2018.

Tai reiškia, kad tokia išmoka nėra išmokama besąlygiškai, nes teismai atsižvelgę į eilę kriterijų gali priteisti valstybės tarnautojui mažesnę nei vidutinis darbo užmokestis kompensaciją. Pavyzdžiui, byloje Nr. A-4893-662/2017 LVAT sumažino valstybės tarnautojui priteistino vidutinio darbo užmokesčio dydį, nusprendęs, kad viso vidutinio darbo užmokesčio už uždelsimo laiką priteisimas būtų neproporcingas padarytam pažeidimui, reikštų pernelyg didelę disproporciją tarp padaryto teisės pažeidimo ir sankcijos darbdaviui[79].

Apibendrinant valstybės tarnautojo darbo užmokesčio reglamentavimą, galima teigti, kad atlyginimas svarbus kriterijus, užtikrinantis valstybės tarnybos nešališkumą, skaidrumą. Tik tinkamai bei proporcingai nustatytas darbo užmokestis leidžia pasiekti svarbius valstybės tarnybai keliamus tikslus – būti nepriklausomai bei nešališkai nuo bet kurių fizinių ar juridinių asmenų. Dėl šios priežasties įstatymų leidėjas VTĮ iš anksto apibrėžė, koks atlyginimas laikytinas optimaliu bei pakankamu, kad valstybės tarnautojas tinkamai vykdytų jam priskirtas funkcijas. Tokiu būdu įstatymų leidėjas apribojo galimybę darbdaviui nustatinėti atlyginimą savo nuožiūra. Šiuo metu VTĮ nereguliuoja apmokėjimo už darbą naktį, švenčių dienomis, viršvalandžius bei budėjimą. Kyla klausimas kodėl šiuo klausimus įstatymo leidėjas paliko reguliuoti LR DK? Išanalizavus teismų praktiką pastebėta, kad dažniausiai ginčai dėl šių klausimų kyla statutinėje valstybės tarnyboje, kadangi, būtent, šie pareigūnai dėl ypatingų funkcijų privalo užtikrinti nepertraukiamą darbą tiek per šventes, tiek naktį. Tuo tarpu karjeros valstybės tarnautojai, lyginant su statutiniais valstybės tarnautojais, dažniausiai nevykdo pareigų švenčių dienomis, naktimis ar pan., todėl įstatymų leidėjas karjeros valstybės tarnautojams bei darbuotojams suvienodino šių klausimų reguliavimą.

3.2.2. Valstybės tarnautojų atostogų reglamentavimas

Valstybės tarnautojų atostogoms reglamentuoti VTĮ skirtas VIII skyrius. Remiantis šio skyriaus nuostatomis valstybės tarnautojui gali būti skirtos:

1. kasmetinės atostogos;
2. atostogos kvalifikacijai tobulinti;
3. atostogos dėl valstybės tarnautojo perkėlimo į kitas pareigas,;
4. nemokamos atostogos;
5. atostogos dėl dalyvavimo Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių,

[79] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. spalio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-4893-662/2017“, *supra note* 80.

6. Lietuvos arba bendrai finansuojamuose paramos teikimo ir (arba) Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo projektuose.

Pažymėtina, kad VTĮ įtvirtintos tik valstybės tarnautojų atostogų rūšys bei jų trukmė, tačiau šiuo įstatymu nereglamentuojama atostogų suteikimo ir piniginių kompensacijų skyrimo už nepanaudotas kasmetines atostogas tvarka. Dėl šios priežasties šiems klausimams vertinti yra taikomos LR DK normos. Pagal LR DK 127 str. 3 d. „Darbo metai, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, prasideda nuo darbuotojo darbo pagal darbo sutartį pradžios“. Atsižvelgiant į šios normos turinį matyti, kad ji skirta reguliuoti darbo teisinius santykius, todėl valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose būtų klaidinga šią normą taikyti pažodžiui. Vis dėlto, teismų praktikoje teigiama, kad į ją privalu atsižvelgti[80]. Antai remiantis VTĮ 42 str. valstybės tarnautojui yra suteikiamos 22 darbo dienų trukmės kasmetinės minimalios atostogos. Į 27 darbo dienų trukmės atostogas teisę turi valstybės tarnautojas, vienas auginantis vaiką (įvaikį) iki 14 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų, taip pat valstybės tarnautojas, kuris pripažintas neįgaliuoju. Be to, valstybės tarnautojai už kiekvienų 5 metų tarnybos stažą papildomai gauna 3 darbo dienas kasmetinių papildomų atostogų. Į pirmąsias kasmetines atostogas valstybės tarnautojas įgyja teisę po 6 tarnybos mėnesių toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje. Remiantis VTĮ įtvirtintu kasmetinių atostogų reguliavimu galima daryti išvadą, kad už ištarnautą Lietuvos valstybei metų skaičių, tarnautojas įgyja papildomas socialines garantijas – ilgesnės trukmės kasmetines atostogas, todėl valstybės tarnautojų darbo metų pradžia turėtų būti siejama su jo tarnybos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje pradžia arba su jo paskyrimo į pareigas valstybės tarnyboje diena, konstatuojama teismų praktikoje[81]. Tai reiškia, kad valstybės tarnautojo kasmetinių atostogų trukmė priklauso nuo tarnybos Lietuvos valstybei stažo, todėl valstybės tarnautojo darbo metų pradžia laikytina ne darbo sutarties pradžia, kaip nurodoma LR DK, bet jo tarnybos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje pradžia arba jo paskyrimo į pareigas valstybės tarnyboje diena.

LR DK nuostatos nemažiau svarbios ir vertinant kokie laikotarpiai yra įskaitomi į stažą kasmetinių atostogų trukmei nustatyti. Šiuo klausimu LVAT yra pasisakęs byloje Nr. eA-1601-1062/2019, kurioje sprendė klausimą ar į valstybės tarnautojo stažą kasmetinių atostogų trukmei nustatyti gali būti įskaitomas nušalinimas. Teismas pabrėžė, kad tarnybos stažas ir stažas kasmetinių atostogų trukmei nustatyti laikomi skirtingomis teisinėmis kategorijomis, nustatomomis skirtingais

[80] „Regiono apygardos administracinio teismo 2018 m. balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. I-2204-583/2018“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 20 d., https://eteismai.lt/byla/206334006698270/I-2204-583/2018.
[81] *Ibid.*

teisiniais aktais. Tarnybos stažas nustatomas pagal VTĮ 47 str. nuostatas, o stažo kasmetinių atostogų trukmei nustatymui reikšminga LR DK 127 str. 4 d., kurioje įtvirtintas sąrašas laikotarpių įskaitomų į kasmetinių atostogų stažą. Įvertinęs VTĮ bei LR DK nuostatas, LVAT konstatavo, kad „tarnybos stažas VTĮ prasme apima įvairius laikotarpius, įskaitant ir laikotarpius iki asmens priėmimo į konkrečią darbovietę dienos, pavyzdžiui, ankstesnius tarnybos skirtingose valstybės ir savivaldybių institucijose bei įstaigose laikotarpius ir kt., kurie yra sumuojami. Tuo tarpu laikas, už kurį darbuotojui konkrečioje darbovietėje suteikiamos kasmetinės atostogos, pagal DK pradedamas skaičiuoti tik nuo jo priėmimo į tą darbovietę dienos, o ankstesnėse darbovietėse dirbtas laikas ir kiti laikotarpiai, kurie pagal nurodytas VTĮ nuostatas įskaitomi į tarnybos stažą, šiuo atveju, pavyzdžiui, gali būti reikšmingi nustatant valstybės tarnautojo kasmetinių papildomų atostogų trukmę ateityje“[82]. Tuo pačiu teismas pažymėjo, kad valstybės tarnautojas nušalinimo metu neįgijo teisės į kasmetines atostogas, nes jis buvo nušalintas nuo pareigų ir faktiškai nedirbo, neatliko jokių darbo funkcijų bei neprivalėjo laikytis darbo tvarkos. Teismas nurodė, kad LR DK įtvirtinta kasmetinių atostogų sąvoka apibrėžia kasmetinių atostogų paskirtį – pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, tuo tarpu nušalinimo paskirtis priešinga minėtai[83]. Tokia pozicija pastebima ir žemesnės instancijos teismų sprendimuose[84].

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2013 m. balandžio 30 d. nutarime konstatavo, kad dirbančiojo teisė į kasmetines mokamas atostogas – jo konstitucinė teisė, todėl įgyvendinant šią darbuotojo teisę turi būti įtvirtintas toks teisinis reguliavimas, kuris užtikrintų dirbantiems asmenims galimybę realiai pasinaudoti šia savo konstitucine teise[85]. Iš to seka išvada, kad tuo atveju, kai darbuotojas arba valstybės tarnautojas negali pasinaudoti šia teise, ji turi būti užtikrinta teisinga kompensacija. Kasmetinių nepanaudotų atostogų kompensavimo tvarkos VTĮ nuostatos nenumato, todėl reikia remtis LR DK.

Remiantis LR DK 127 str. 6 d. „Kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus darbo santykių pasibaigimą, kai darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas visos trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį (...)“. Pateiktos nuostatos analizė leidžia daryti išvadą, kad ši nuostata valstybės tarnyboje taipogi negali būti taikoma pažodžiui, kadangi šalių nesieja darbo teisiniai santykiai. Vis dėlto, LR DK 127 str. 6 d. esmė reikšminga nustatant valstybės

[82] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. spalio 8 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eA-1601-1062/2019“, *supra note* 40.
[83] *Ibid*.
[84] „Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2015 m. rugpjūčio 31 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1288-342/2015“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 22 d., https://e-teismai.lt/byla/182816801259903/I-1288-342/2015.
[85] „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. balandžio 30 d. nutarimas“, LRKT, žiūrėta 2020 m. liepos 22 d.,https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta84/content.

tarnautojo teisę į kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas. Tokią teisę valstybės tarnautojas įgyja pasibaigus tarnybos santykiams. Tai reiškia, kad valstybės tarnautojas neturi teisės reikalauti minėtos kompensacijos iki atleidimo ir tokią teisę įgyja atleidimo iš tarnybos dieną. Tokią poziciją atsispindi ir Lietuvos teismų praktika[86]. Pažymėtina, kad kilus ginčui dėl kasmetinių atostogų suteikimo ar nesuteikimo, būtent darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojui (tarnautojui) kasmetinės atostogos buvo suteiktos. Kaip pažymima LVAT praktikoje, kasmetinių atostogų suteikimo darbuotojams (pareigūnams) atitinkamą apskaitą (darbuotojų prašymų, darbdavio įsakymų registraciją ir pan.) turi vesti darbdavys, o ne darbuotojas[87].

VTĮ nuostatos taip pat nereguliuoja šalių elgesio dėl pavėluoto mokėjimo už kasmetines apmokamas atostogas. Šiuos santykius reguliuoja LR DK. Pavyzdžiui, į Vilniaus apygardos administracinį teismą kreipėsi statutinė valstybės tarnautoja. Vienas jos reikalavimų buvo prašymas panaikinti Viešojo saugumo tarnybos prie VRM priimtą administracinį sprendimą nesuteikti pareiškėjai jai papildomų kasmetinių apmokamų atostogų už laikotarpį, kiek jai buvo delsiama užmokėti darbo užmokestį. Įvertinęs valstybės tarnautojos reikalavimą, teismas pabrėžė, kad tokių santykių nereguliuoja valstybės tarnybą reglamentuojantys aktai, todėl turi būti taikomas LR DK[88]. Remiantis LR DK 130 str. 4 d. „Jeigu darbdavys uždelsė atsiskaityti už kasmetines atostogas, laikotarpis, kurį buvo uždelsta atsiskaityti, pridedamas prie kitų kasmetinių atostogų, jeigu darbuotojas pateikė prašymą per pirmas tris darbo dienas po kasmetinių atostogų“.

Spręsdamas šalių ginčą teismas rėmėsi šia nuostata (iki 2017 m. galiojančia 176 str. 2 d.) ir nurodė, kad tiek darbdaviai, tiek darbuotojai, jų atstovai turi laikytis įstatymų ir nepiktnaudžiauti savo teisėmis. Jei darbdavys delsia atsiskaityti už kasmetines atostogas, darbuotojas įgyja teisę pratęsti atostogas tiek dienų, kiek buvo uždelsta apmokėti. Vis dėlto, šią teisę darbuotojas turi derinti su darbdaviu, savo prašymą išreikšti aiškiai. Jei darbuotojas pageidavimo pratęsti atostogas neišreiškė, vadinasi, jis įstatymo suteikta teise pasinaudoti nenori. Tuo tarpu nagrinėjamoje situacijoje valstybės tarnautoja laiku neišreiškė savo pageidavimo, todėl jos prašymas teismo pripažintas nepagrįstu[89].

Analizuojant VTĮ nuostatas matyti, kad įstatymo VIII skyriuje įtvirtintos atostogų rūšys, lyginant su LR DK, skiriasi. Pavyzdžiui, šiame sąraše nerasime tokių kaip nėštumo, motinystės,

---

[86] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. sausio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1-492/2016“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 15 d., https://eteismai.lt/byla/170847133624448/A-1-492/2016; „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. rugsėjo 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-534-492/2018“, *supra note* 80.

[87] *Ibid.*

[88] „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2016 m. gruodžio 12 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI-9021-535/2016“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. liepos 25 d., https://eteismai.lt/byla/148402518048035/eI-9021-535/2016

[89] *Ibid.*

tėvystės atostogos, nors, neabejotina, kad į šias atostogas turi teisę tiek darbuotojai, tiek tarnautojai. VTĮ taip pat nenumato tokios tarnautojų lengvatos kaip viena papildoma poilsio diena per mėnesį auginantiems vaikus. Manytina, kad šiuo klausimu svarbi yra LVAT nagrinėta byla Nr. A452-756/2015, kurioje valstybės tarnautojas skundė FNTT sprendimą neišduoti jam papildomos laisvos dienos, priklausančios pagal LR DK 214 str. 1. (šiuo metu LR DK 138 str. 3 d.) Šia teise valstybės tarnautojui neleista pasinaudoti, nes jis su sutuoktine šeimoje augino du dvylikos metų neturinčius vaikus, kurių vienas buvo pareiškėjo ir jo sutuoktinės vaikas, o kitas – pareiškėjo sutuoktinės vaikas iš ankstesnės santuokos. Bylą nagrinėjęs Vilniaus apygardos administracinis teismas pareiškėjo skundą atmetė kaip nepagrįstą, konstatavęs, jog pareiškėjas, nors ir sudaręs santuoką, sutuoktinės nepilnamečio sūnaus atžvilgiu neįgijo tėvo teisių ir pareigų, o teisė, numatyta Darbo kodekso 214 str., priskirta prie teisių, suteikiamų tiems asmenims, kurie turi pareigą auginti savo vaiką ir juo rūpintis. Su tokia pozicija nesutiko LVAT, konstatavęs, kad šiame straipsnyje „aptariama papildoma lengvata suteikiama „asmenims, auginantiems vaikus“. Aptariamos teisės normos 1 dalies dispozicijoje vartojama darbuotojo (ne tėvo, įtėvio, globėjo ar kita) sąvoka, nurodant, kad būtent „darbuotojams, auginantiems <...> du vaikus iki dvylikos metų“ yra suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba jų pasirinkimu sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę). Papildomų kriterijų – tokių kaip biologinio ar teisinio ryšio tarp vaiko ir jį auginančio asmens (darbuotojo) – aptariamoje nuostatoje įstatymų leidėjas neįtvirtino. (...) Todėl, teisėjų kolegijos vertinimu, nagrinėjamu atveju negalima teigti, jog Darbo kodekso 214 straipsnio 1 dalyje numatyta lengvata neturi teisės pasinaudoti darbuotojas, kurio šeimoje auga vaikas (vaikai), kurio pastarasis nėra įsivaikinęs (paskirtas jo globėju ar rūpintoju)”[90]. Taigi, iš teismo sprendimo matyti, kad valstybės tarnautojai turi teisę naudotis ne tik VTĮ, bet ir LR DK įtvirtintomis atostogomis, lygiomis teisėmis kaip ir pagal darbo sutartį dirbantys asmenys.

Manytina, kad įstatymų leidėjas norėdamas išvengti kartojimosi, VTĮ neįtvirtino teisės į tikslines atostogas įgyvendinimo ypatumų, todėl jų neaptarė VTĮ ir paliko galimybę šiuos klausimus spręsti pagal LR DK. Atkreiptinas dėmesys tik į VTĮ 45 str., įtvirtinantį valstybės tarnautojo teisę į nemokamas atostogas. Ši nuostata skelbia, kad dėl šeimyninių ar kitų aplinkybių valstybės tarnautojui gali būti skiriamos nemokamos atostogos iki 3 mėnesių per vienus metus. Tuo tarpu kitais LR DK nustatytais pagrindais nemokamos atostogos valstybės tarnautojui skiriamos jo prašymu. Taigi, ta pati atostogų rūšis reglamentuota tiek VTĮ, tiek LR DK, tačiau įstatymų leidėjas

[90]„Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. kovo 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-452-756/2015“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 1 d., https://eteismai.lt/byla/149724730708160/eA-452-756/2015.

šiuo atveju iš anksto numatė ribas dėl VTĮ ir LR DK taikymo. Antai dėl šeimyninių bei kitų aplinkybių valstybės tarnautojams skiriamos trijų mėnesių atostogos, tuo tarpu LR DK šis terminas skiriasi priklausomai nuo priežasties, dėl kurios prašoma atostogų. Pavyzdžiui, LR DK 137 str. 1 d. numato, kad darbuotojui, auginančiam vaiką iki keturiolikos metų skiriamos nemokamos atostogos iki keturiolikos kalendorinių dienų, asmeniui slaugyti - iki trisdešimties kalendorinių dienų ir kt. Kyla klausimas ar LR DK nemokamų atostogų priežastys negali būti laikomos šeimyninėmis? Ką turėjo omenyje įstatymų leidėjas sakydamas apie kitas aplinkybes? Galbūt LR DK įtvirtintomis aplinkybėmis valstybės tarnautojas gali gauti irgi iki 3 mėnesių nemokamų atostogų? Neaišku. Manytina, kad, greičiausiai, tai valstybės tarnautojo bei darbdavio susitarimo dalykas.

Apibendrinant, galima teigti, kad VTĮ reguliuoja tik valstybės tarnautojų teisę į atostogas, šių atostogų rūšis bei trukmę. Vis dėlto, įstatymo leidėjas VTĮ neaptarė nei atostogų skyrimo tvarkos, nei apmokėjimo, kompensavimo tvarkos. Tai reiškia, kad VTĮ yra įtvirtintos tik materialinės teisės normos aptariamu klausimu. Tuo tarpu procedūriniai klausimai reguliuojami LR DK. Manytina, kad tokia įstatymo leidėjo pozicija yra pagrįsta, kadangi tiek valstybės tarnautojų, tiek darbuotojų atveju taikant procedūrines atostogų suteikimo teisės normas esminių skirtumų nėra.

3.2.3. Valstybės tarnautojų atsakomybės reglamentavimas

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje ne kartą konstatuota, kad „Valstybės tarnybos santykių teisinis reguliavimas turi būti toks, kad būtų įmanoma kontroliuoti, ar šie reikalavimai nėra pažeidžiami; įstatymu turi būti nustatyta valstybės tarnautojo atsakomybė už valstybės tarnyboje padarytus teisės pažeidimus; įstatymų leidėjas turi pareigą valstybės tarnybos santykius reguliuoti, o valstybės tarnybos sistema turi veikti taip, kad asmenys, padarę pažeidimus valstybės tarnyboje, būtų iš tikrųjų traukiami atsakomybėn“[91]. Tai reiškia, kad už kiekvieną neteisėtą veiką valstybės tarnautojas turi atsakyti, todėl įstatymų leidėjas turi pareigą valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose tinkamai sureguliuoti valstybės tarnautojo atsakomybės klausimus.

Valstybės tarnautojų atsakomybė numatyta VTĮ 32 str. nuostatose. Remiantis VTĮ 32 str. 1 d. „Valstybės tarnautojai už tarnybinius nusižengimus, išskyrus mažareikšmius tarnybinius nusižengimus, traukiami tarnybinėn atsakomybėn. Tarnybiniu nusižengimus laikomas valstybės tarnautojo pareigų neatlikimas ar netinkamas atlikimas dėl valstybės tarnautojo kaltės“. Remiantis

[91] „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. balandžio 18 d.nutarimas”, LRKT, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d.,https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1927/content.

VTĮ 32 str. 3 d. „Už valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms padarytą materialinę žalą valstybės tarnautojai traukiami materialinėn atsakomybėn“. Pastebime, kad valstybės tarnautojai gali būti traukiami tiek tarnybinėn atsakomybėn, tiek materialinėn. Kaip minėta, tarnybinės atsakomybės atveju LR DK nėra taikomas.

Tuo tarpu materialinė (LR DK vartojama turtinės atsakomybės sąvoka) atsakomybė laikytina svarbia kontrolės priemone ne tik darbo teisiniuose santykiuose, bet ir tarnybiniuose. Įstatymų leidėjas materialinės atsakomybės sąlygas aptarė VTĮ 38 str. Pažymėtina, kad lyginant su LR DK X skyriumi minėtoje VTĮ nuostatoje įtvirtinamos tik kai kurios bendrosios materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos - žalos padarymas, žalą padariusio asmens kaltė. Toks neišsamus materialinės atsakomybės reglamentavimas suteikia galimybę taikyti Darbo kodekso bei LR civilinio kodekso (toliau – LR CK)[92] nuostatas, kiek tai susiję su materialinės atsakomybės sąlygų nustatymu bei taikymu.

Remiantis LR CK 6.245 str. 1 d. civilinė atsakomybė - „tai turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius)“. Žala įstatymų leidėjas laiko asmens turto netekimą arba sužalojimą, turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius), taip pat negautas pajamas, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų. Pinigine žalos išraiška laikytini nuostoliai (LR CK6.249 straipsnio 1 dalis). Aiškinant civilinės bei turtinės atsakomybės tarpusavio ryšį Lietuvos teismai nurodo, kad turtinė atsakomybė pagal darbo arba valstybės tarnybos teisę laikytina viena iš valstybės prievartos, taikomų už darbo arba valstybės tarnybos teisės normų pažeidimą, rūšių. Taikant šią atsakomybės rūšį siekiama išreikalauti iš pažeidėjo, kad pastarasis atlygintų nukentėjusiajai šaliai jos patirtus nuostolius darbo arba valstybės tarnybos teisės normų nustatytu dydžiu ir tvarka. Būtent šis aspektas suartina minėtas atsakomybės rūšis, kurios paskirtis ir tikslas – kompensuoti nukentėjusiajam žalą[93]. Pažymėtina, kad tai vienas esminių požymių, rodančių tapačią atsakomybių prigimtį, tuo tarpu detalesnė kitų požymių analizė rodo, kad nei materialinė atsakomybė pagal VTĮ, nei turtinė atsakomybė pagal LR DK nuostatas, nei civilinė atsakomybė negali būti tapatinamos. Antai jos skiriasi pažeidimų savitumu, subjektais, atsakomybės dydžiu, atlyginimo tvarka, todėl kaip konstatuojama Vilniaus apygardos administracinio teismo bylose „Valstybės tarnautojų turtinei atsakomybei taikyti svarbu ne tik teisinis (norminiai

[92] „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas Nr. 74-2262“, E-TAR, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d.,https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.8A39C83848CB.
[93] „Šiaulių apylinkės teismo 2018 m. birželio 7 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. e2-2651-772/2018“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d., https://eteismai.lt/byla/169728514309384/e2-2651-772/2018.

teisės aktai, kuriais remiantis taikoma atsakomybė) ir faktinis (teisės pažeidimas, kuriuo padaroma žala) šios atsakomybės pagrindai, bet ir turtinės (...) atsakomybės atsiradimo sąlygos“[94]. Vis dėlto, VTĮ 38 str. nuostatose aptartos tik kai kurios bendrosios materialinės atsakomybės atsiradimo sąlygos. Šiose nuostatose akcentuojamas žalos padarymas, žalą padariusio asmens kaltė. Tačiau įstatymų leidėjas nieko nekalba apie priežastinį ryšį, numatytą LR CK 6.247 str. arba eilę kitų būtinų sąlygų, numatytų LR DK 154 str. Iš to seka išvada, kad materialinės atsakomybės reguliavimas VTĮ yra nepakankamas ir iškyla būtinybė taikyti LR DK nuostatas.

Pagal LR DK 151 str. komentare pateiktą išaiškinimą tam, kad darbuotojas turėtų atlyginti turtinę žalą, privalo būti sekančių sąlygų visetas:

1) padaryta žala;

2) žala padaryta neteisėta veika;

3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;

4) yra pažeidėjo kaltė, kad ir kokios formos (tyčia, neatsargumas) ir rūšies (tiesioginė ar netiesioginė tyčia, neatsargumas dėl per didelio pasitikėjimo ar nerūpestingumo, ji būtų;

5) pažeidėjas ir nukentėjusi šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo teisiniais santykiais;

6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla[95]. Tai reiškia, kad trūkstant bent vienos iš išvardintų sąlygų nei darbuotojui nei valstybės tarnautojui negali būti taikoma materialinė atsakomybė.

VTĮ 38 str. 1 d. skelbia, kad „Valstybės tarnautojas privalo atlyginti savo neteisėta kalta veika valstybės ir savivaldybės institucijai ir įstaigai padarytą tiesioginę materialinę žalą“. Pasisakydamas dėl šioje nuostatoje minimos tiesioginės turtinės žalos LVAT pabrėžia, kad turi būti atlyginama tik ta valstybės ar savivaldybės patirta žala, kuri nekiltų, jei valstybės tarnautojas būtų elgęsis teisėtai. Valstybės tarnautojo veiksmų neteisėtumą LVAT sieja su įstatymuose, kituose teisės aktuose, vidaus administravimo aktuose, pareigybės aprašyme numatytų pareigų bei reikalavimų nevykdymu arba netinkamu vykdymu[96]. Iš to seka išvada, kad valstybės tarnautojas neprivalo atlyginti žalos, kuri kyla tuo atveju, kai jis vykdė teisėtus reikalavimus, laikėsi teisės aktų nuostatų.

---

[94] „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. balandžio 11 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1885-331/2019”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d., https://e-teismai.lt/byla/2315191254739/I-1885-331/2019.

[95] *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*(Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018), 459.

[96] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr.A-38-662/2015“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d.,https://eteismai.lt/byla/133948664543051/A-38-662/2015; „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. lapkričio 13 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-2995-492/2018”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d.,https://eteismai.lt/byla/228508853157522/A-2995-492/2018.

Taigi, situacijos vertinimas, kai valstybės tarnautojas pažeidžia aiškią ir suprantamą teisės aktuose suformuluotą elgesio taisyklę, nesukelia jokių problemų. Antai valstybės tarnautojas žino taisyklę, jos laikosi, žino kokio elgesio iš jo reikalaujama. Bet koks taisyklės pažeidimas laikytinas neteisėtu elgesiu. Vis dėlto, kaip turėtų būti vertinama situacija kai valstybės tarnautojas vienoje ar kitoje situacijoje turi diskrecijos teisę? Kaip šiuo atveju turėtų būti nustatoma riba tarp teisėto bei neteisėto elgesio? Atsakydamas į šį klausimą LVAT yra konstatavęs, kad tokiu atveju būtina įvertinti ar valstybės tarnautojo, kurio veiksmai pripažįstami neteisėtais, kaltės laipsnis yra pakankamas jo materialinei atsakomybei kilti. Tai reiškia, turime nustatyti ar valstybės tarnautojas elgėsi apdairiai, rūpestingai ir atidžiai[97]. Pavyzdžiui, tokia situacija buvo vertinama LVAT byloje Nr. eA-47-492/2020. Šioje byloje nustatyta, kad Vilniaus miesto savivaldybės valdyba ir AB „Alvilė“ 1995 m. gegužės 12 d. sudarė valstybinės žemės nuomos sutartį Nr. N01/95-7253, kuria bendrovei išnuomotas 336 386 kv. m ploto žemės sklypas žemės ūkio veiklai. Vilniaus miesto savivaldybės tarybai 2001 m. vasario 28 d. patvirtinus teritorijos detalųjį planą, Vilniaus apskrities viršininkas 2002 m. birželio 20 d. pasirašė įsakymą „Dėl valstybinės žemės sklypo naudojimo paskirties pakeitimo bei valstybinės žemės nuomos ne žemės ūkio veiklai sutarties patikslinimo“. Remiantis šiuo įsakymu 2002 m. birželio 20 d. Vilniaus apskrities viršininkas su AB „Alvilė“ 2002 m. birželio 20 d. pasirašė susitarimą, kuriuo pakeista 1995 m. gegužės 12 d. valstybinės žemės nuomos sutartis ir AB „Alvilė“ buvo leista žemės ūkio veiklai skirtą žemės sklypą naudoti kitai paskirčiai, t. y. sodybinio tipo ir mažaaukščiams statiniams bei infrastruktūros objektams statyti ir eksploatuoti. Šiuos apskrities viršininko veiksmus Nacionalinė žemės tarnyba prie Žemės ūkio ministerijos apskundė teismui ir nurodė, kad „atsakovas turėjo išmanyti teisės aktų nuostatas, atsižvelgti į esminį nuomos sutarties pažeidimą, suprasti, kad AB „Alvilė“ neketino naudoti išnuomoto žemės sklypo žemės ūkio veiklai, t. y. nei pagal nuomos sutartį, nei pagal žemės sklypo paskirtį, ir, pasikeitus aplinkybėms, privalėjo nutraukti nuomos sutartį. To nepadaręs, pažeidė teisės aktų nustatytus reikalavimus, dėl to atsirado tiesioginė žala valstybei”[98].Vis dėlto, LVAT, nagrinėjęs bylą, priėjo kitą išvadą ir konstatavo, kad apskrities viršininkui negali būti taikoma materialinė atsakomybė, nes jo aplaidumo forma laikytina nepakankama jo materialinei atsakomybei kilti. Teismas pažymėjo, kad sprendimą atsakovas priėmė remiantis diskrecijos teise, tačiau diskrecija pasirinkti elgesio variantą buvo sąlygota kitų sprendimo

[97] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. lapkričio 13 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-2995-492/2018”, *supra note* 98.

[98] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. sausio 22 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-47-492/2020”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 8 d., https://eteismai.lt/byla/196399768902552/eA-47-492/2020.

procedūros dalyvių veiksmų. Atsižvelgiant į tai, kad pareiškėjas neįrodė, kad apskrities viršininko veiksmai gali būti laikomi šiurkščiu aplaidumu atliekant pareigas, teismo pripažinta, kad nėra visų būtinų sąlygų materialinei atsakomybei kilti[99]. Iš to, kas pasakyta, seka išvada, kad tuo atveju, kai valstybės tarnautojas remiasi diskrecijos teise, jo veiksmų neteisėtumą yra sudėtingiau įrodyti, nes pasirinkdamas vieną ar kitą elgesio variantą valstybės tarnautojas remiasi kitų asmenų ar institucijų priimtais sprendimais, kurie ne visada yra pagrįsti. Dėl šios priežasties nepagrįstu bei neteisėtu gali būti laikomas ir valstybės tarnautojo atliktas veiksmas, tačiau jam nebus taikoma materialinė atsakomybė, jei nebus įrodytas pakankamas jo kaltės laipsnis.

Pasisakydamas dėl priežastinio ryšio tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo, LVAT nurodo, kad pagal VTĮ 38 str. 1 d. valstybės tarnautojas gali būti laikomas atsakingu už įstaigai padarytą tiesioginę žalą tik tada, kai žala yra tiesioginė neteisėtų veiksmų pasekmė[100]. Tuo tarpu darbuotojai atsako už žalą net tuo atveju, kai nustatomas netiesioginis priežastinis ryšys tarp neteisėtų veiksmų ir žalos. Manytina, kad šiuo atveju valstybės tarnautojai atsiduria palankesnėje padėtyje ir tai patvirtina LVAT jurisprudencija. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų LVAT pritarė atsakovės pozicijai, kad tarp valstybės tarnautojos padarytų veikų ir atsiradusios žalos neegzistuoja ir negali egzistuoti priežastinis ryšys, nes ,,atitinkami galimi atsakovės neteisėti veiksmai lėmė išlaidų pareiškėjui atsiradimą netiesiogiai, bet per atitinkamus tarpinius veiksnius. Pabrėžia, kad tik netiesioginis priežastinis ryšys egzistuoja ir gali egzistuoti ir tarp pareiškėjo atlygintos neturtinės žalos bei atsakovės galimų priimant atitinkamus įsakymus dėl valstybės tarnautojų atleidimo padarytų neteisėtų veikų“[101]. Tai reiškia, kad priežastinį ryšį LVAT laiko būtinąja materialinės atsakomybės sąlyga, nepaisant to, kad valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose ji pasižymi minėtais ypatumais lyginant su darbo teisiniais santykiais.

Sekančia būtinąja valstybės tarnautojo materialinės atsakomybės sąlyga LVAT laiko kaltę. Teismas pažymi, kad valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose nėra taikoma civilinėje teisėje galiojanti kaltės prezumpcija. Antai įstatymų leidėjas įpareigojęs valstybės tarnautoją atlyginti tik

[99] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. sausio 22 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-47-492/2020”,*supra note* 100.
[100] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. kovo 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-893-662/2019“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d., https://eteismai.lt/byla/223888248881441/eA-893-662/2019.
[101] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. balandžio 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-203-438/2016“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d., https://eteismai.lt/byla/225807843676365/A-203-438/2016.

kaltais veiksmais padarytą žalą. Be to, teismas nurodo, kad materialinės atsakomybės sąlygas turi įrodyti darbdavys, konkrečiai nurodydamas faktus, kuriais pasireiškė valstybės tarnautojo kaltė[102].

Nei VTĮ nei LR DK nedetalizuoja kokia kaltės forma privalo pasireikšti neteisėta valstybės tarnautojo veika, dėl to galima teigti, kad valstybės tarnautojo materialinė atsakomybė gali kilti esant bet kuriai kaltės formai, tiek tyčiai, tiek neatsargumui. Kita vertus, LVAT teigimu, kaltės forma gali turėti reikšmės nustatant materialinės atsakomybės ribas, pavyzdžiui, esant tyčiai gali būti reikalaujama atlyginti visą dėl jo neteisėtų veiksmų kilusią žalą ir pan. [103]

Pažymėtina, kad materialinė atsakomybė valstybės tarnautojui gali kilti tik tuo atveju, kai pažeidėją bei nukentėjusiąją šalį siejo tarnybiniai santykiai. Kaip skelbiama VTĮ 38 str. 2 d ,,valstybės tarnautojas atlygina visą (...) žalą, jeigu ją padarė atlikdamas viešojo administravimo veiklą ir (arba) padėdamas valstybės ar vietos valdžią įgyvendinantiems asmenims vykdyti jiems nustatytas funkcijas (...)“. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas numatė, kad šiuo atveju žala gali būti padaroma tik tarnybinių funkcijų vykdymo metu. Dėl to negali kilti abejonių, nes jau minėta, kad materialinės atsakomybės tikslas yra atlyginti kitam tarnybinio teisinio santykio subjektui turtinę žalą, padarytą vykdant tarnybines funkcijas.

Apibendrinant galima teigti, kad LVAT ir kitų teismų praktika rodo, kad valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose taikomi turtinei atsakomybei darbo teisėje būdingi požymiai. Nepaisant to, kad jų taikymas, lyginant su darbo teisiniais santykiais turi savų ypatumų, darytina išvada, kad vertinant materialinės atsakomybės sąlygas, būtina vadovautis ne tik VTĮ 38 str., bet ir LR DK 151, 153 ir 154 str. nuostatomis.

VTĮ 38 str. 2 d. analizė rodo, kad šioje nuostatoje įstatymų leidėjas numatė valstybės tarnautojo materialinės atsakomybės ribas. Antai ši riba negali būti didesnė nei 6 vidutiniai valstybės tarnautojo darbo užmokesčiai, išskyrus atvejus, kai materialinė žala padaroma tyčia. Tokiu atveju valstybės tarnautojas privalo atlyginti visą žalą.

Taigi, tiek atlygintinos materialinės žalos ribos, tiek galimybė atlyginti visą žalą yra numatyta VTĮ. Vis dėlto, į ką turėtų būti atsižvelgiama nustatant atlygintinos žalos dydį įstatymų leidėjas čia nereglamentuoja, todėl šiuo atveju turi būti taikomos LR DK 152 str. 2 d. nuostatos, skelbiančios, kad ,,nustatant atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgiama į:

---

[102],,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-38-662/2015”. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. https://eteismai.lt/byla/133948664543051/A-38-662/2015

[103],,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. vasario 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-38-662/2015”, LITEKO, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d., http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=6fdd4c82-2656-4e57-a40e-79d35a91774b.

1) netekto turto ar turto, kurio vertė sumažėjo, vertę, atskaičiavus nusidėvėjimą, natūralų sumažėjimą ir turėtas išlaidas (tiesioginius nuostolius);

2) žalą patyrusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;

3) žalą padariusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;

4) faktą, kiek patirtai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis, ir jam tenkanti komercinė ir gamybinė rizika.“

Aukščiau pateiktą poziciją galima patvirtinti teismų praktikos pavyzdžiu. Šiaulių apygardos teismas nagrinėjo bylą Nr. e2a-689-856/2018, kurioje buvo sprendžiamas klausimas dėl ugniagesio gelbėtojo materialinės atsakomybės. Tarnautojas, vykdamas į iškvietimą, kirto sankryžą degant raudonam šviesos signalui ir neįsitikino, kad kiti eismo dalyviai, vykdami degant žaliam šviesoforo signalui, jį praleidžia. Ugniagesys sukėlė eismo įvykį, dėl ko jo darbdavys patyrė žalos. Apeliacine tvarka bylą sprendęs teismas, pritarė pirmosios instancijos teismui, kad atlygintinos žalos dydis turi būti nustatomas remiantis LR DK 153 str.[104] Taigi, VTĮ 38 str. 2 d. numatytas 6 vidutinių darbo užmokesčių materialinės atsakomybės dydis laikytinas maksimaliu, koks gali būti pritaikytas valstybės tarnautojui. Tuo tarpu LR DK 152 str. 2 d. nuostata leidžia nustatyti proporcingą atlygintinos žalos dydį remiantis minėtoje nuostatoje įtvirtintais kriterijais. Neabejotina, kad kiekvienas pažeidimas yra individualus, turintis skirtingas pasekmes, todėl svarbu, kad ir atlygintinos žalos dydis būtų nustatomas individualiai, atsižvelgiant į skirtingas aplinkybes. Kaip nurodoma teismų praktikoje, „žalos dydis gali būti mažinamas, atsižvelgiant į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, atsakovo turtinę padėtį, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia“[105]. Dėl šios priežasties, manytina, LR DK 152 str. taikymas tokiose situacijoje yra ne tik galimas, tačiau ir būtinas.

Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymų leidėjas VTĮ 38 str. 2 d. numatė, kad valstybės tarnautojas turėtų atlyginti visą materialinę žalą, jei ji buvo padaryta tyčia. Tokia sąlyga numatyta ir LR DK 154 str. Kyla klausimas, ar tai vienintelis atvejis kada valstybės tarnautojui kyla pareiga atlyginti visą žalą ar, vis dėlto, šiuo atveju turi būti taikomos ir kitos LR DK 154 str. numatytos sąlygos. Pavyzdžiui, ar valstybės tarnautojas turi atlyginti visą žalą, jei žala padaryta jo veikla, turinčia nusikaltimo požymių ar žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių, toksinių ar

[104] „Šiaulių apygardos teismo 2018 m. spalio 25 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. e2A-689-856/2018“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d., https://e-teismai.lt/byla/190019094425968/e2A-689-856/2018.

[105] „Šiaulių apylinkės teismo 2018 m. birželio 7 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. e2-2651-772/2018“, *supra note* 95.

psichotropinių medžiagų valstybės tarnautojo ir kt.? Manytina, kad LR DK 154 str. numatyti atvejai, kuriais žala turi būti atlyginama visa apimtimi, turi būti taikomi ir valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose, priešingu atveju valstybės tarnautojai atsidurtų palankesnėje padėtyje nei darbuotojai. Kaip teisingai pažymima užsienio teismų praktikoje, įstatymu privalo būti įvirtinta tiek darbuotojo, tiek valstybės tarnautojo, vykdančio tarnybines pareigas, materialinė atsakomybė. Negali būti pateisinama situacija, kai už valstybės tarnautojo padarytą žalą turi atlyginti mokesčių mokėtojai. Žalą padaręs valstybės tarnautojas turi atlyginti ją visą atvejais. Tik nuo konkrečių aplinkybių bei kaltės formos priklauso, koks bus šios žalos atlyginimo dydis[106]. Šiuo atveju labai svarbi ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo pozicija. 2018 m. kovo 8 d. nutarime Teismas konstatavo, kad tuo atveju, kai valstybės pareigūnai netinkamai vykdo jiems Konstitucijos ar kitų teisės aktų suteiktus įgaliojimus ir tokiais neteisėtais veiksmais sukelia materialinę arba moralinę žalą asmenims, tokie jų veiksmai neprilyginami valstybės ar institucijos veiksmams, todėl pareigūnai privalo atsakyti už savo veiksmus ir atlyginti žalą[107]. Tai reiškia, kad ypatingas valstybės tarnautojo statusas negali būti prielaida padedančia išvengti nei ribotos nei visiškos materialinės atsakomybės VTĮ nenumatytais atvejais, nes tokie atvejai įstatymo leidėjo reglamentuoti LR DK.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad tarnybinė atsakomybė bei materialinė atsakomybė – tai dvi skirtingos teisinės atsakomybės rūšys, atliekančios skirtingą paskirtį, dėl to valstybės tarnyboje skiriasi ir jų reglamentavimas. Situacijos, susijusios su tarnybine atsakomybe sprendžiamos išimtinai VTĮ nustatyta tvarka, nes pradėtas tarnybinis tyrimas tai reakcija į padarytą tarnybinį nusižengimą, galintį diskredituoti valstybės ar savivaldybės įstaigą. Tuo tarpu materialinė atsakomybė, kurios paskirtis atlyginti žalą valstybės ar savivaldybės įstaigai, reglamentuota tiek VTĮ, tiek LR DK. Šiuo atveju VTĮ laikomas teisiniu materialinės atsakomybės pagrindu, tuo tarpu visi procedūriniai klausimai numatyti LR DK. VTĮ nuostatos numato, kad valstybės tarnautojas padaręs žalos privalo ją atlyginti, o faktiniai atsakomybės pagrindai, tapatūs valstybės tarnautojams bei darbuotojams, numatyti LR DK.

[106] „ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 12 lutego 2013 r. III APo 8/12", LEX, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d., https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/orzeczenia-sadow/iii-apo-8-12-przedawnienie-odpowiedzialnosci-521385952.

[107] „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. kovo 8 d. nutarimas", LRKT, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 16 d., https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1804/content.

3.2.4. Valstybės tarnybos teisinių santykių pasibaigimo reglamentavimas

LVAT praktikoje ne kartą konstatuota, kad valstybės tarnautoją į pareigas priėmęs asmuo privalo tinkamai vykdyti visas su valstybės tarnautojo atleidimu iš tarnybos susijusias pareigas, laikytis teisės aktų reikalavimų, nepažeisti tokių valstybės tarnybos principų, kaip įstatymų viršenybės, teisėtumo, skaidrumo, karjeros bei tarnybinio bendradarbiavimo, užtikrinti visas teises bei garantijas, kurias valstybės tarnautojui garantuoja teisės aktai[108]. Viena tokių garantijų yra įtvirtinta VTĮ 49 str. 1 d., skelbiančioje, kad „karjeros valstybės tarnautojas, kurio pareigybė naikinama, su jo sutikimu paskiriamas į kitas lygiavertes karjeros valstybės tarnautojo pareigas, o jeigu tokių pareigų nėra ir valstybės tarnautojas sutinka, – į žemesnes pareigas. Jeigu iki pareigybės panaikinimo karjeros valstybės tarnautojas į kitas pareigas nepaskiriamas, jis iš pareigų atleidžiamas. (...)“.

Atkreiptinas dėmesys, kad minėta valstybės tarnautojo garantija nėra absoliuti, kadangi ji gali būti įgyvendinama tik tuo atveju, jei yra laisva lygiavertė ar žemesnė pareigybė ir valstybės tarnautojas sutinka į ją būti perkeltas. Priešingu atveju valstybės tarnautojas yra atleidžiamas. Pažymėtina, kad šiuo atveju nemažiau svarbi yra ir darbdavio pareiga tinkamai informuoti valstybės tarnautoją apie laisvas pareigas, joms keliamus reikalavimus ir kitus svarbius aspektus, su kuriais susipažinęs valstybės tarnautojas galėtų priimti arba atmesti pasiūlymą būti perkeltam į kitas pareigas.

LVAT, pasisakydamas dėl šios valstybės tarnautojui suteikiamos garantijos, yra pabrėžęs, kad ši garantija yra taikoma tuo atveju, kai yra naikinama valstybės tarnautojo užimama pareigybė. Vis dėlto, pats pareigybės panaikinimas VTĮ nuostatose nėra reglamentuotas, todėl visada yra labai svarbu įvertinti ar pareigybė yra realiai naikinama t.y. įvertinti sekančius aspektus:

1) ar darbovietėje realiai atlikti kompetentingo organo sprendimu įforminti struktūriniai pertvarkymai, dėl kurių buvo panaikinta valstybės tarnautojo pareigybė;

2) ar atlikus šiuos pertvarkymus valstybės tarnautojas nebegalėjo vykdyti pareigybės aprašyme nurodytų funkcijų, nes šios funkcijos buvo iš viso nebeatliekamos arba joms vykdyti užteko mažiau darbuotojų, ar funkcijos iš viso išliko;

3) ar naikinamos pareigybės pagrindinės funkcijos ir paskirtis išlieka toliau arba jų realiai atsisakoma ir ši pareigybė tampa nebereikalinga[109].

[108] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1053-662/2017“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 16 d., https://eteismai.lt/byla/31016644608434/A-1053-662/2017.
[109] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. kovo 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3480-520/2018“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 20 d., https://eteismai.lt/byla/89077483486324/eA-3480-520/2018.

LVAT formuojamoje praktikoje konstatuojama, kad nustatant atitinkamos pareigybės panaikinimo faktą pirmenybė privalo būti teikiama su pareigybės naikinimu susijusių teisinių santykių turiniui, o ne jų formaliai išraiškai, todėl nagrinėjant ginčus dėl atleidimo iš valstybės tarnybos, kai panaikinama pareigybė, teismai turi palyginti panaikintų ir įsteigtų padalinių funkcijas; panaikintų ir įsteigtų pareigybių sąrašus, panaikintų ir įsteigtų pareigybių aprašymus, atkreipti dėmesį į pareigybių aprašymuose nustatytus specialiuosius reikalavimus; išanalizuoti funkcijų perskirstymą tarp padalinių ir pareigybių, kt.)[110] Tai reiškia, kad naujai steigiama ir naikinama pareigybė privalo skirtis atliekamų funkcijų turiniu. Negali būti taip, kad naujai įsteigta pareigybė perima naikinamos pareigybės funkcijas, iš esmės tik keičiant pareigybės pavadinimą. Neabejotina, kad struktūriniai pertvarkymai valstybės ar savivaldybės įstaigose yra būtinos siekiant gerinti viešojo administravimo funkcijas, stiprinti dialogą su visuomene. Vis dėlto, tokie pertvarkymai dažniausiais susiję su darbo vietos pakeitimais, o kartais ir panaikinimais, todėl būtina, pirmiausia, užtikrinti visas valstybės tarnautojams priklausomas garantijas, jei jų pareigybė yra naikinama. Priešingu atveju valstybės tarnautojo atleidimas iš pareigų gali būti pripažintas neteisėtu.

Pažymėtina, kad nemažiau svarbūs kriterijai yra keliami ir pačiam valstybės tarnautojui, nes į laisvas pareigas pretenduojantis asmuo privalo atitikti specialiuosius reikalavimus (be išlygų garantija gali būti įgyvendinama tuo atveju, jei paminėti reikalavimai nėra nustatyti). Tai reiškia, į laisvą pareigybę galės pretenduoti valstybės tarnautojas, pasižymintis aprašyme nustatytus specialiuosius reikalavimus atitinkančiomis savybėmis. Toks reikalavimas, teismų teigimu, keliamas tam, kad valstybės tarnautojo pareigas einantis asmuo sugebėtų tinkamai įgyvendinti ypatingus valstybės tarnybos uždavinius bei tikslus, keliamus šiais pareigybei[111]. Manytina, kad tokia pozicija yra pagrįsta. Netgi toje pačioje institucijoje dirbantys valstybės tarnautojai atlieka eilę skirtingų funkcijų, uždavinių, turi skirtingas pareigas. Dėl atliekamų pareigų specifiškumo, netgi aukštesnes pareigas einantis valstybės tarnautojas ne visada sugebėtų pavaduoti žemesnes pareigas einantį valstybės tarnautoją. Dėl to, nepaisant valstybės tarnautojo teisės užimti kitas pareigas, į kurias jis sutinka būti paskirtas, jis privalo turėti atitinkamų žinių bei gebėjimų, leidžiančių efektyviai vykdyti pareigas. Pavyzdžiui, vykdęs naikinamas pareigas valstybės tarnautojas neprivalėjo mokėti anglų

[110] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. kovo 22 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-163-492/2017", LITEKO, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 20 d., http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b1448354-6c43-415b-b585-4aa08e4818f8.

[111] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2264-520/2017", ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 21 d., https://eteismai.lt/byla/218843452361640/eA-2264-520/2017.

kalbos B1 lygiu. Tačiau toks reikalavimas yra keliamas pareigybei į kurią jis pretenduoja, nepaisant to, kad ta pareigybė yra žemesnio lygio, todėl valstybės tarnautojas negali į ją pretenduoti.

Vis dėlto, kaip turėtų būti išspręsta situacija kai į tas pačias pareigas pretenduoja keli valstybės tarnautojai, pasižymintys identiškomis dalykinėmis savybėmis? Atkreiptinas dėmesys, kad VTĮ nuostatos nereglamentuoja valstybės tarnautojo pirmenybės būti paliktam dirbti, kai mažinamas pareigybių skaičius, todėl šie klausimai spręstini remiantis LR DK. Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti nustatyta LR DK 57 str. 3 d. Minėtoje nuostatoje įtvirtintos garantijos siejamos su priežastimis, dėl kurių darbuotojas yra atleidžiamas, „jos taikomos kai darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla“[112].

LR DK 57 str. 3 d. skelbia, kad tuo atveju, kai perteklinę darbo funkciją atlieka keli darbuotojai, o atleisti reikia tik dalį jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus turi patvirtinti darbdavys. Šiuo klausimu darbdavys yra saistomas darbo tarybos arba profesinės sąjungos pozicijos, nes įstatymų leidėjas įgaliojo darbdavį derinti savo sprendimą su šiais subjektais. Taigi, atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys. Vis dėlto, reikia pabrėžti, kad tokia nuostata taikoma tik pagal darbo sutartis dirbantiems asmenims, bet netaikoma valstybės tarnautojams. Tokia išvadą byloje Nr. e3K-3-152-248/2020[113] pateikė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Šios pozicijos laikosi ir LVAT, vienoje iš bylų konstatavęs, kad institucijos vadovo patvirtinti atrankos kriterijai tiek, kiek jie taikomi valstybės tarnautojams neturi teisinės reikšmės, sprendžiant dėl valstybės tarnautojo atleidimo iš valstybės tarnybos teisėtumo ir pagrįstumo[114].

Manytina, kad institucijos vadovas negali sudaryti darbuotojų atrankos kriterijų sąrašo, kadangi tokie kriterijai bei reikalavimai yra numatyti teisės aktuose, yra pateikti pareigybės aprašyme, todėl vadovas prie šių kriterijų negali nieko pridurti, jis įgaliotas tik patikrinti ar valstybės tarnautojas atitinka pareigybei keliamus reikalavimus. Analizuojant LVAT praktiką matyti, kad vadovo sprendimas atsisakyti skirti valstybės tarnautoją į laisvas pareigas privalo būti išsamus bei pagrįstas. Teismas pažymi, kad nepakanka apsiriboti nuoroda, kad valstybės tarnautojas negali būti skiriamas į

[112] „Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. kovo 14 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-9321-996/2019“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 12 d., https://eteismai.lt/byla/231893111419990/e2-9321-996/2019.
[113] „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 12 d., https://eteismai.lt/byla/198090067133304/e3K-3-152-248/2020.
[114] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3292-492/2020“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 12 d., https://eteismai.lt/byla/19331938985138/eA-3292-492/2020.

pareigas, nes jo dalykinė kompetencija bei funkcijos apima siauresnę sritį. Teismas konstatuoja, kad sprendžiant dėl valstybės tarnautojo, pretenduojančio užimti tam tikras pareigas, tinkamumo, turi būti:

1. atsižvelgiama į pareigybės aprašyme keliamus tikslus, funkcijas bei su tuo susijusius bendruosius ir specialiuosius reikalavimus;

2. vertinamas asmens išsilavinimas, kvalifikacija, konkreti reikšminga patirtis valstybės tarnyboje, tarnybinės veiklos vertinimas;

3. vertinamos kitos objektyvios aplinkybės;

4. atkreipiamas dėmesys, kad pirmenybės teisę būti paliktam dirbti LR DK 57 str. 3 d. sieja su darbuotojo kvalifikacija, kuri turi būti ne žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų[115].

Tai reiškia, kad pirmiausia, yra vertinama valstybės tarnautojo kvalifikacija. Jei nustatoma, kad ji aukštesnė už kitų pretendentų, valstybės tarnautojas įgyja teisę į pirmenybę būti paliktam. Jei nustatoma, kad kelių pretendentų kvalifikacija yra vienoda, kandidatas atrenkamas pagal LR DK 57 str. 3 d. 1 ir 5 punktuose įtvirtintus kriterijus. Tokia pozicija atsispindi LVAT praktikoje, kurioje konstatuojama, kad: ,,šis teisinis reguliavimas suponuoja, kad darbuotojams (valstybės tarnautojams) pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, numatyta DK 57 straipsnio 3 dalies 1–5 punktuose, taikoma tais atvejais, kai atrankos procedūrų metu taikant darbdavio nustatytus atrankos kriterijus konstatuojama, kad pretendentų kvalifikacija yra vienoda“[116].

Valstybės tarnautojo kvalifikaciją įvertina vadovas. Nei LR DK, nei VTĮ nenurodo kaip turėtų vykti kvalifikacijos vertinimas, kokiais kriterijais turėtų remtis darbdavys, todėl esminės šios procedūros taisyklės suformuluotos teismų praktikoje. Aiškindamas LR DK 57 str. 3-4 d. nuostatas, Lietuvos Aukščiausiais Teismas nurodęs, kad vertindamas darbuotojo kvalifikaciją darbdavys turi diskreciją pats nustatyti kriterijus, kurie geriausiai atspindėtų asmens tinkamumą pareigoms užimti. Vis dėlto, darbdavio laisvė nėra beribė, kadangi jo nustatyti kriterijai privalo atitikti imperatyviąsias įstatymo normas, privalo būti susiję su darbuotojo atliekamomis funkcijomis, negali diskriminuoti. Be to, kriterijai negali būti nustatomi savavališkai, jie turi būti pagrįsti objektyvia informacija. Esant ginčui darbdavys privalo pagrįsti, kodėl jo pasirinkti kriterijai yra reikšmingi darbuotojo kvalifikacijai nustatyti, kiek šie kriterijai susiję su atitinkamomis pareigomis bei kodėl šiuos kriterijus atitinkantis

[115] ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3292-492/2020“,*supra note* 116.

[116] ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. gegužės 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-1269-415/2020“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 12 d., https://eteismai.lt/byla/177248378170525/eA-1269-415/2020.

darbuotojas labiau tinka pareigoms nei tas, kurių šių kriterijų neatitinka[117]. Šios kasacinio teismo suformuluotos taisyklės naudojamos ir LVAT teismo, vertinant ar buvo tinkamai nustatyta valstybės tarnautojo kvalifikacija.

Taigi, sprendžiant klausimą dėl valstybės tarnautojo pirmenybės būti paliktam dirbti, taikomos tiek VTĮ, tiek LR DK nuostatos. Vis dėlto, lyginant su asmenimis, dirbantiems pagal darbo sutartį LR DK 57 str. 3 d. taikymas valstybės tarnautojams turi savų ypatumų. Dėl specifinės valstybės tarnybos paskirties, jai keliamų tikslų, LR DK 57 str. 3 d. taikoma ne visa apimtimi t.y. išskyrus nuostatas dėl vadovo teisės sudaryti atrankos kriterijų sąrašus.

VTĮ 51 str. 1 d. numatyta 18 valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų pagrindų. Ir tik vienu iš šių pagrindų atveju valstybės tarnautojas turi būti įspėtas apie atleidimą.Tokią garantiją valstybės tarnautojui įstatymų leidėjas numatė tik tada, kai yra naikinama pareigybė. VTĮ 49 str. 1 d. numatytas 1 mėnesio įspėjimo terminas kai naikinama pareigybė. Nėščiosioms, vaikus auginantiems, neįgaliesiems ir kt. šie terminai yra ilgesni. Tokio įspėjimo tikslas, teismų praktikos teigimu, yra ,,informuoti valstybės tarnautoją apie tai, kad artimiausiu laiku bus panaikinta pareigybė, o šiuo įspėjimo terminu užtikrinamos valstybės tarnautojo teisės, socialinės ir kitos garantijos bei teisėti interesai"[118]. Tai reiškia, kad iš pranešimo apie naikinamą pareigybę valstybės tarnautojas privalo suprasti apie tai, kad po įspėjime nurodyto laiko jis gali netekti darbo vietos, todėl laiku turi pasiruošti šioms pasekmėmis. Jei valstybės tarnautojui siūloma kita pareigybė, jis privalo laiku apsispręsti ar nori tęsti tarnybą (jei yra galimybė) kitomis jam siūlomomis sąlygomis. Dėl šios priežasties darbdavys pranešime privalo nurodyti tikrovę atitinkančią, aiškią, nedviprasmę informaciją, kad būtų tinkamai įgyvendinamos valstybės tarnautojo garantijos, kai jo užimama pareigybė yra naikinama. Priešingu atveju tarp darbdavio bei valstybės tarnautojo gali kilti ginčų[119].

Pažymėtina, kad įspėjimo paskirtis ne tik suteikti galimybę valstybės tarnautojui pasiruošti galimoms pareigybės panaikinimo pasekmėms. Antai įspėjimo termino metu valstybės tarnautojas negali būti atleistas iš pareigų. Kaip konstatuojama LVAT: ,,VTĮ įtvirtinti pranešimų apie pareigybės naikinamą terminai, įtvirtina valstybės tarnautojo garantiją per įspėjimo terminą nebūti atleistam, o ne

[117] ,,Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-380/2013", ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 21 d., https://eteismai.lt/byla/177248378170525/eA-1269-415/2020

[118] ,,Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. balandžio 16 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI-2318-595/2019", ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 21 d., https://eteismai.lt/byla/155408589593444/eI-2318-595/2019.

[119] ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1053-662/2017", *supra note* 110.

naikinamuosius terminus, kuriems suėjus ir per kuriuos neatleidus valstybės tarnautojo, atleidimo pagrindai išnyksta"[120].

Kyla klausimas, kodėl įspėjimo terminai taikomi tik tuo atveju, kai naikinama pareigybė? Ar kitais pagrindais atleidžiamų valstybės tarnautojų atžvilgiu tokia įstatymo leidėjo pozicija yra sąžininga? O gal atleidžiant kitais pagrindais galima remtis LR DK įtvirtintais įspėjimo terminais?

Vis dėlto, įstatymų leidėjas sąmoningai nustatė, kad įspėjamas apie atleidimą turi būti tik tas valstybės tarnautojas, kurio pareigybė yra naikinama, todėl kitų atleidimo pagrindų atvejų LR DK nuostatos dėl įspėjimo negali būti taikomos. Panagrinėkime vieną atvejį iš LVAT praktikos. Į teismą kreipėsi valstybės tarnautoja iš pareigų atleista viršijus laikinojo nedarbingumo dienų skaičių (šiuo metu VTĮ nenumato tokio atleidimo pagrindo). Pareiškėja išreiškė nesutikimą su atleidimu iš valstybės tarnybos šiuo pagrindu ir nurodė, kad atleidimas šiuo pagrindu be įspėjimo yra diskriminacinis, nes kitais atleidimo iš valstybės tarnybos atvejais valstybės tarnautojams tokia garantija yra suteikiama ir jie turi galimybę atitinkamą laikotarpį ieškotis kito darbo. Tačiau teismas paprieštaravo tokiai pareiškėjos pozicijai ir konstatavo, kad VTĮ įtvirtinti atleidimo pagrindai tarpusavyje nekonkuruoja ir valstybės tarnautojams nesukuria skirtingų sąlygų valstybės tarnybos srityje, „nes kiekvienas atleidimo iš valstybės tarnybos atleidimo pagrindas yra skirtas sureguliuoti skirtingus socialinius – ekonominius reiškinius, kurie atsiranda valstybės tarnybos santykių metu, o suteikiamos skirtingos garantijos arba jų nesuteikimas tam tikrais atvejais, yra skirtas panaikinti arba sušvelninti skirtingas pasekmes, kurias valstybės tarnautojams sukelia skirtingi atleidimo iš valstybės tarnybos pagrindai"[121]. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas sąmoningai įtvirtino VTĮ nuostatose galimybę taikyti įspėjimo terminus tik tuo atveju, kai yra naikinama valstybės tarnautojo užimama pareigybė. Tuo tarpu, kitais atvejais įspėjimo terminai nėra taikomi ir negali būti taikoma LR DK analogija.

Analizuojant Lietuvos teismų praktiką pastebėta, kad kai kurie klausimai, susiję su įspėjimo terminais teismų praktikoje yra vertinami pagal darbo teisės normas. Antai, VTĮ nuostatos nenumato įspėjimo apie atleidimą termino teisinių pasekmių. Jos reglamentuojamos LR DK. Darbo teisės normos taikomos ir bylose, kuriose LVAT vertina valstybės tarnautojų atleidimo iš pareigų teisėtumo klausimus. Pavyzdžiui, byloje Nr. A-2611-146/2016 LVAT vertindamas iki 3 metų vaiką auginančios

[120] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3797-629/2020", ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 16 d., https://eteismai.lt/byla/188951297584068/eA-3797-629/2020.
[121] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2074-438/2017", ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 16 d., https://eteismai.lt/byla/217785192636186/eA-2074-438/2017.

valstybės tarnautojos atleidimo teisėtumo ir pagrįstumo klausimus pasisakė dėl įspėjimo apie atleidimą, konstatavęs, kad: „Atsižvelgdama į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką aiškinant Darbo kodekso normas, išplėstinė teisėjų kolegija pažymėjo, kad Darbo kodekso 130 straipsnio 5 dalies nuostata (2008 m. gegužės 13 d. įstatymo Nr. X-1534 redakcija) reglamentuoja situaciją, kai darbuotojas yra atleidžiamas pažeidžiant darbo teisės normas dėl įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminų, atitinkamai tokį pažeidimą pripažįstant tik procedūros pažeidimu, kuris savaime nelemia paties atleidimo neteisėtumo. Kitaip tariant, Darbo kodekso 130 straipsnio 5 dalimi nėra nustatoma darbdavio teisė pažeisti darbo įstatymuose nustatyto įspėjimo apie atleidimą terminą, bet apibrėžiamos tokio pažeidimo teisinės pasekmės. Taigi situacija, kai atsakovas, neturėdamas įstatyminio pagrindo, pažeidė Valstybės tarnybos įstatyme nustatytus pranešimo apie panaikinamą pareigybę įteikimo terminus, sudaro pagrindą pripažinti atsakovą pažeidusiu atleidimo procedūrą reglamentuojančias taisykles”[122]. Apibendrinant, galima teigti, kad LR DK nuostatos sprendžiant įspėjimo apie atleidimą klausimus nėra taikomos, nes įstatymų leidėjas nenumatė įspėjimo apie atleidimą taikymo terminų kitais negu pareigybės panaikinimo atvejais. Tačiau LR DK nuostatos šiuo atveju gali būti svarbios vertinant ar pranešimo apie atleidimą procedūra atitiko jai keliamus reikalavimus.

Jau minėta, kad VTĮ nuostatos numato galimybę valstybės tarnautoją paskirti į kitas pareigas, jei jo pareigybė yra naikinama, tačiau šio įstatymo tekste nerasime nuostatų, reguliuojančių neteisėto valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų teisinių pasekmių, todėl sistemiškai su VTĮ normomis taikytinos LR DK nuostatos, reglamentuojančios neteisėto atleidimo iš darbo pasekmes[123].

Remiantis LR DK 218 str. 2 d. „Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą.“ To paties straipsnio 4 d. numatytos darbuotojo neteisėto atleidimo iš darbo pasekmės, jei darbuotojas į darbą negali būti grąžintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, arba kai darbuotojo negrąžinti prašo darbdavys. Tokiu atveju darbo ginčą nagrinėjantis organas pripažįsta darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu ir

[122] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. kovo 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-2611-146/2016“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 24 d., https://eteismai.lt/byla/181390390232315/A-2611-146/2016
[123] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. gruodžio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-4600-520/2016“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 24 d.,https://eteismai.lt/byla/126664768882817/A-4600-520/2016.

priteisia išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą. Pažymėtina, kad vidutinis darbo užmokestis išmokamas ne ilgiau kaip už vienus metus. Be to, darbuotojui turi būti priteisiama kompensacija, lygi vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, tačiau ji negali būti didesnė nei šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai.

Teismų praktikoje laikomasi pozicijos, kad neteisėto atleidimo iš darbo ar tarnybos atveju darbo ginčą nagrinėjantis organas kiekvienu atveju privalo išspręsti neteisėto atleidimo iš darbo padarinių klausimą. Teismai pabrėžia, kad darbuotojui arba tarnautojui priteisiamos jam priklausomos išmokos neteisėto atleidimo atveju net ir tuomet, jei asmuo tokio prašymo nepateikia[124].

Atkreipkime dėmesį, kad paminėtose nuostatose yra įtvirtinti skirtingi darbuotojo (tarnautojo) pažeistų teisių gynimo būdai. Koks iš jų turėtų būti taikomas priklauso nuo to, ar asmuo gali būti grąžinamas į pareigas ar ne. Pavyzdžiui, jei valstybės tarnautojo pareigybė nebuvo panaikinta ir nėra jokių kliūčių jį grąžinti atgal į pareigas, taikomas DK 218 str. 1 d. Tuo tarpu, jei grąžinimas į pareigas neįmanomas dėl LR DK 218 str. 4 d. numatytų priežasčių, taikomi šioje nuostatoje numatyti teisių gynimo būdai. LR DK 218 str. 4 d. numatyti darbuotojo (tarnautojo) teisių gynimo būdai teismų praktikoje įvardijami alternatyviais[125]. Ar tai reiškia, kad pirmiausia turi būti svarstoma ir vertinama galimybė darbuotoją (tarnautoją) grąžinti į eitas pareigas? Iš teismų praktikos analizės matyti, kad teismai, pirmiausia įvertina ar asmuo negali būti grąžinamas į pareigas. Jei tokios galimybės nėra, taiko LR DK 218 str. 4 d.[126]

Verta pabrėžti, kad asmens neteisėtai atleisto iš valstybės tarnybos teisių gynybos būdo parinkimas priklauso teismo diskrecijai. Rinkdamiesi darbuotojo (tarnautojo) pažeistų teisių gynimo būdą teismai vertina susiklosčiusių aplinkybių visumą, atsižvelgia į siekį veiksmingai apginti valstybės tarnautojo teises ir argumentuoja savo sprendimą. Tokia pareiga, LVAT teigimu, kyla todėl, nes tokiu sprendimu, pirmiausia, apsaugomos darbuotojų (tarnautojų) teisės ir vykdomas socialinis teisingumas[127]. Dėl to, net ir tuo atveju, kai valstybės tarnautojas gali būti grąžinamas į eitas pareigas, nes jo pareigybė nepanaikinama, teismas gali nuspręsti, kad jo teisės bus geriau apgintos taikant

[124] „Šiaulių apylinkės teismo 2018 m. liepos 2 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. 2-7454-772/2018“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 26 d., https://eteismai.lt/byla/19743385751050/2-7454-772/2018.
[125] *Ibid.*
[126] *Ibid.*
[127] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. liepos 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA3964-520/2017”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 28 d., https://eteismai.lt/byla/67054700433966/eA-3964-520/2017.

alternatyvų teisių gynimo būdą. Pavyzdžiui, kasacine tvarka nagrinėtoje byloje Nr. eA-5042-556-2017 LVAT nesutiko su pirmosios instancijos teismo sprendimu grąžinti pareiškėją į Aplinkos apsaugos agentūros Taršos prevencijos ir leidimų departamento Atliekų licencijavimo skyriaus vyriausiojo specialisto, karjeros valstybės tarnautojo pareigas ir konstatavo, kad tarnautojo teisės bus labiau apgintos taikant alternatyvų teisių gynimo būdą, nes „pareiškėjas pirmosios instancijos teisme teigė, jog jo eitų pareigų kvalifikacinė kategorija sumažinta ir jis atleistas, siekiant su juo susidoroti, kadangi jis teikė skundus dėl atsakovo vadovo pavaduotojo veiksmų) leidžia teigti, jog atsakovą ir pareiškėją sieja konfliktiniai santykiai“[128].

Tai reiškia, kad net tuo atveju, kai atleisto valstybės tarnautojo pareigybė yra nepanaikinta ir yra galimybė tarnautoją grąžinti į eitas pareigas, teismas gali taikyti alternatyvų jo teisių gynimo būdą, jei teismas nuspręs, kad tokiu būdu valstybės tarnautojo teisės bus labiau užtikrintos.

LVAT praktikoje laikomasi pozicijos, kad darbuotojui ar valstybės tarnautojui, neteisėtai atleistam iš pareigų skiriama kompensacija ne tik kompensuoja asmeniui kylančius neigiamus padarinius dėl jo neteisėto atleidimo iš darbo, tačiau atlieka ir socialinę funkciją, saugo tiek darbuotojus, tiek valstybės tarnautojus nuo pajamų netekimo, taip pat veikia prevenciškai darbdavius, kad jie neteisėtai neatleidinėtų darbuotojų[129]. Reikia paminėti, kad LR DK 218 str. 2 bei 4 dalyse įtvirtintos kompensacijos neteisėtai atleistiems asmenims negali tapti nepagrįstu jų praturtėjimo šaltiniu, todėl LVAT teigimu, iš šių sumų privalo būti išskaičiuota gauta išeitinė išmoka[130].

Neteisėtai atleistas valstybės tarnautojas gali patirti ir stiprių dvasinių išgyvenimų, kuriuos įrodžius jis turi teisę priteisti neturtinę žalą. Neturtinės žalos klausimai įstatymo leidėjo nėra reglamentuoti VTĮ, todėl tokia žala priteisiama remiantis LR DK. Pagal LR DK 218 str. 2 d. nustačius, kad valstybės tarnautojas buvo atleistas neteisėtai, priteisiama ir neturtinė žala. Be to, LR DK 151 str. numatyta, kad „kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą“. Tokios pozicijos nuosekliai laikosi ir LVAT, konstatuodamas, kad VTĮ nenumato neturtinės žalos atlyginimo instituto, todėl neteisėto valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų atveju ji kildinama iš LR DK nuostatų, pagal kurias

[128] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. gruodžio 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-5042-556-2017”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 28 d., https://eteismai.lt/byla/144808796136092/eA-5042-556/2017.
[129] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1053-662/2017“, *supra note* 110.
[130] „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. spalio 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-4135-662/2016“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 16 d., https://eteismai.lt/byla/175534139102429/A-4135-662/2016.

darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis LR CK[131].

Vadovaujantis LVAT praktika, valstybės tarnautojas, siekiantis gauti neturtinę žalą, kylančią iš valdžios institucijos neteisėtų veiksmų, privalo pagrįsti savo reikalavimą. Pirmiausia, nukentėjęs valstybės tarnautojas turi konkrečiai (laike ir vietoje) apibrėžti galimus neteisėtus veiksmus (neveikimą) ir jų galimą konkrečią išraišką (galimas pasekmes). Teismas pabrėžia, kad nepakanka pateikti tik paaiškinimų apie patirtą neturtinę žalą, paaiškinimai turėtų būti patvirtinti kitais tiesioginiais ar netiesioginiais, subjektyviais ar objektyviais įrodymais. Dėl šios priežasties, įrodinėjant neturtinę žalą ypatingą reikšmę turi ,,įrodomieji faktai, t. y. tokie faktai, kurie yra pagrindas logine seka daryti išvadą, kad egzistuoja kitas – materialiojo teisinio pobūdžio faktas – neturtinės žalos padarymo faktas, o išgyvenimai ir jų priežastys turi būti tokio pobūdžio ir lygmens, kad juos galima būtų vertinti kaip pakankamai reikšmingus, lyginant su eiliniais, ir gilius“[132]. Taip, pavyzdžiui, byloje Nr. I-4615-983/2019 Vilniaus apygardos administracinis teismas atmetė valstybės tarnautojos prašymą priteisti jai neturtinę žalą dėl neteisėto atleidimo iš valstybės tarnybos, konstatavęs, kad ,,ne bet kokie dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai gali būti vertinami kaip sukėlę neturtinę žalą, atlyginitiną pinigais. Teismo vertinimu, pareiškėja byloje nėra pateikusi jokių konkrečių įrodymų, patvirtinančių didžiulį psichologinį sukrėtimą, dvasinius išgyvenimus ar sveikatos pablogėjimą, ir įrodančių jai padarytos neturtinės žalos realumą, nors teismo posėdžio metu teismas būdamas aktyvus pareiškėjai siūlė pateikti tokius įrodymus, o jos teiginiai apie stresą, nervinę įtampą, pablogėjusią sveikatą ir kt. nėra pakankami galimai padarytai neturtinei žalai įrodyti“[133].

Na, o, pavyzdžiui, byloje Nr. eI-1289-643/2018 Vilniaus apygardos administracinis teismas sumažino valstybės tarnautojos prašomos 15 000 eur. neturtinės žalos dydį iki 2000 eur. Pareiškėja nurodė, kad jai nepagrįstai buvo paskirta tarnybinė nuobauda bei ji buvo neteisėtai atleista iš valstybės tarnautojos pareigų, patyrė pažeminimą, sužlugdymą, nesaugumo, nežinomybės dėl ateities bei itin didelės neteisybės jausmą, jai buvo atimta galimybė pagal specialybę dirbti mėgiamą darbą. Teismas, vertindamas situaciją, atkreipė dėmesį, kad dėl neteisėtai paskirtų tarnybinių nuobaudų bei atleidimo iš darbo valstybės tarnautoja patyrė neigiamus ilgalaikius dvasinius išgyvenimus ir nepatogumus, tačiau atsakovo neteisėti veiksmai nelėmė pareiškėjui neatkuriamų netekimų, t.y. pareiškėjas gali

[131],,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. kovo 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-239-261/2017“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 26 d., https://eteismai.lt/byla/132066790883159/eA-239-261/2017.
[132] ,,Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. lapkričio 7 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-4615-983/2019”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. spalio 19 d., https://eteismai.lt/byla/31335985082386/I-4615-983/2019.
[133]*Ibid.*

siekti savo kvalifikaciją atitinkančių pareigų valstybės tarnyboje. Dėl šios priežasties valstybės tarnautojos prašoma neturtinės žalos suma yra per didelė ir turi būti sumažinta iki 2000 eur.[134]

Apibendrinant galima teigti, kad VTĮ nuostatos labai trumpai bei neišsamiai reglamentuoja valstybės tarnautojo teisinį statusą kai naikinama jo pareigybė. Jau minėta, kad šio įstatymo 49 str. 1 d. suteikia valstybės tarnautojui teisę tokiu atveju eiti kitas lygiavertes ar žemesnes pareigas. Vis dėlto, šiuo įstatymu nėra reglamentuota taisyklių, pagal kurias neteisėto atleidimo atveju valstybės tarnautojas galėtų būti grąžintas į pareigas. Be to, šiuo teisės aktu įstatymų leidėjas neįtvirtino ir neteisėto atleidimo iš valstybės tarnybos teisinių pasekmių, todėl šie klausimai privalo būti sprendžiami remiantis LR DK nuostatomis. Neabejotina, kad VTĮ taikantys subjektai išvengtų daugiau problemų, jei šie klausiami būtų įtvirtinti VTĮ, tačiau abejotina, ar toks reguliavimas laikytinas ydingu, nes nei įstatymų leidėjas nei kitos aplinkybės nedraudžia valstybės tarnautojo neteisėto atleidimo atveju remtis aktualiomis, galiojančiomis darbo teisės normomis.

Sekantis klausimas, kurį reikėtų aptarti prie valstybės tarnybos teisinių santykių pasibaigimo – išeitinė kompensacija. Lietuvos teismų praktikoje vieningai sutariama, kad išeitinė kompensacija nėra susijusi su valstybės tarnautojo darbo užmokesčiu ir nelaikytina jo dalimi, kadangi ji įtvirtinta VTĮ skyriuje, reglamentuojančiame valstybės tarnautojų socialines ir kitas garantijas, o ne valstybės tarnautojų darbo užmokestį. Šios išmokos paskirtis - iš dalies kompensuoti statuso praradimą atleistam iš valstybės tarnybos dėl pareigybės panaikinimo valstybės tarnautojui[135].

Išeitinių išmokų skyrimą valstybės tarnautojams reglamentuoja VTĮ 48 str. Šiame straipsnyje yra įtvirtinta, kas turi teisę gauti išeitinę išmoką, koks turi būti jos dydis bei kas turi šią kompensaciją sumokėti. VTĮ 48 str. laikytinas viena iš įstatymo nuostatų, kurioje detaliai reglamentuotos visos išeitinių išmokų mokėjimo valstybės tarnautojams taisyklės. Tai reiškia, kad šiuo atveju VTĮ bei LR DK taikymo santykis turi būti apibrėžtas taisykle, kad tuo atveju, kai „faktiškai susiklosčiusius teisinius santykius reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, turi būti taikomas jo nuostatos. Darbo kodekso nuostatos taikomos tik tuomet, kai faktiškai susiklosčiusių teisinių santykių Valstybės tarnybos įstatymas nereglamentuoja“[136].

---

[134] „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. gegužės 31 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI-1289-643/2018”, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. spalio 19 d., https://eteismai.lt/byla/73944178792862/eI-1289-643/2018.

[135] „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2012 m. rugsėjo 20 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. Iv-2111-624/2012“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 26 d., https://eteismai.lt/byla/4068258785686/Iv-2111-624/2012.

[136] „Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2011 m. rugsėjo 30 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-427-243/2011“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 29 d., https://eteismai.lt/byla/119306331042756/I-427-243/2011.

Iš to seka išvada, kad minėtoje VTĮ nuostatoje yra įtvirtintas baigtinis išeitinių kompensacijų taikymo sąrašas ir jis negali būti plečiamas remiantis LR DK nuostatomis. Pavyzdžiui, tokia išeitinė kompensacija VTĮ nėra numatyta savo noru iš valstybės tarnybos išeinančiam pareigūnui arba pensijinio amžiaus sulaukusiam pareigūnui. Vis dėlto, į teismus dėl išeitinės kompensacijos neretai kreipiasi asmenys, manantys, kad jų teisė į išeitinę kompensaciją buvo pažeista. Manoma, kad išeitinė kompensacija VTĮ 48 str. neišvardintiems asmenims gali būti skiriama pritaikius LR DK analogiją. Pavyzdžiui, pareiškėja su skundu kreipėsi į Vilniaus apygardos administracinį teismą, siekdama priteisti iš Valstybinės maisto ir veterinarijos tarnybos 550 eur. išeitinę išmoką. Valstybės tarnautoja iš pareigų buvo atleista suėjus 65 metams. VTĮ nuostatos šiuo pagrindu atleistam valstybės tarnautojui nenumato išeitinės kompensacijos. Pareiškėja nurodė, kad šiuo atveju turi būti taikomos LR DK nuostatos, kadangi negalima pateisinti situacijos, jog pagal tą patį straipsnį ir tą patį punktą, tik kitu pagrindu atleidžiamas valstybės tarnautojas atsiduria blogesnėje padėtyje. Vis dėl to, Vilniaus apygardos administracinis teismas valstybės tarnautojos skundą atmetė ir nurodė, kad VTĮ nuostatos numato baigtinį išeitinių išmokų valstybės tarnautojams mokėjimo atvejų sąrašą, todėl šiame sąraše nepaminėtiems asmenims išmoka negali būti mokama. Teismas taip pat paminėjo, kad atsižvelgiant į tai, kad įstatyme yra paminėti konkretūs atvejai kada išeitinės išmokos gali būti mokamos, teisės analogijos taikymas negalimas. Pareiškėja nesutiko su teismo pozicija ir kreipėsi į LVAT. LVAT atmetė valstybės tarnautojos skundą, sutiko su Vilniaus apygardos administracinio teismo sprendimu ir argumentavo, kad: „Atleidžiant valstybės tarnautoją iš tarnybos kitais įstatymo nustatytais pagrindais, nors ir numatytais toje pačioje teisės normoje, išeitinės kompensacijos išmokėjimas nenumatytas, tačiau ta aplinkybė, kad tokios garantijos nustatytos tik daliai įstatyme apibrėžtų asmenų, nereiškia, kad VTĮ nereglamentuoja valstybės tarnautojo statuso, atleidimo ir socialinių garantijų, ir dėl to turėtų būti taikoma įstatymo analogija ar DK nuostatos. Toks teisinis reguliavimas pagrįstas įstatymo leidėjo diskrecija pasirinkti, kokioms valstybės tarnautojų grupėms taikomos papildomos garantijos“[137]. Iš to, kas pasakyta, matyti, kad išeitinių kompensacijų mokėjimo klausimu įstatymų leidėjas aiškiai nubrėžė VTĮ taikymo ribas. Detaliai sureglamentavęs išeitinių išmokų skyrimo tvarką, įstatymų leidėjas apribojo galimybę išmoką gauti kitiems nei VTĮ 48 str. įtvirtintais pagrindais atleidžiamiems pareigūnams.

[137]„Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. gegužės 31 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-553-552/2017“, ETEISMAI, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 29 d., https://eteismai.lt/byla/122198061474891/eA-553-552/2017.

3.2.5. Darbo santykių reglamentavimo problemos valstybės tarnyboje: ekspertinio interviu rezultatai

Interviu rezultatai parodė, kad LR DK nuostatų taikymas valstybės tarnyboje neišvengiamas, nes, jau kaip ir minėta anksčiau, VTĮ nereguliuoja visų valstybės tarnyboje susiklostančių teisinių santykių. Dėl šios priežasties, ekspertų teigimu, tuo atveju, kai VTĮ trūksta konkrečių nuostatų, jų ieškoma LR DK. Ekspertai nurodo, kad dažniausiai praktikoje yra taikomos LR DK nuostatos, reglamentuojančios:

1. Įdarbinimą ir kai kuriuos atleidimo iš darbo klausimus, pavyzdžiui, išeitines išmokas;
2. Atostogų suteikimą;
3. Darbo laiko ir poilsio laiko režimo nustatymą;
4. Apmokėjimą už viršvalandžius, šventines dienas, poilsio dienas.

Ekspertų atsakymai dar kartą patvirtina išvadą, kad LR DK valstybės tarnyboje gali būti taikomas tik tada, kai atitinkamų santykių nereguliuoja VTĮ nuostatos. Reikia paminėti, kad vienas ekspertas atsakė, kad valstybės tarnyboje taiko visas LR DK nuostatas. Manytina, kad tokia pozicija negali būti laikoma teisinga, nes visų LR DK nuostatų taikymas valstybės tarnyboje negalimas dėl to, kad vienas esminių, šiuos santykius reguliuojančių teisės aktų yra VTĮ, o ne LR DK. Vienas ekspertų paminėjo, kad LR DK nuostatas savo praktikoje taiko vertinant valstybės tarnautojų veiklą. Tokia pozicija taip pat nėra pagrįsta, nes visi valstybės tarnautojų vertinimo klausimai detaliai aptarti VTĮ, todėl LR DK nuostatų taikymas nėra būtinas.

Atsakant į klausimą, ar ekspertai savo praktikoje susiduria su problemomis taikant LR DK nuostatas valstybės tarnyboje, ekspertų nuomonė išsiskyrė. Trys ekspertai atsakė, kad neteko susidurti su jokiomis problemomis taikant LR DK valstybės tarnyboje. Vienas ekspertas atsakė, kad praktikoje problemų kartais kyla, tačiau čia jis nemato nieko sudėtingo, nes visos problemos išsprendžiamos. „Jei nėra nuostatų VTĮ, jų ieškome LR DK, jei nėra jame, tuomet kreipiamasi į Valstybės tarnybos departamentą“ – sako ekspertas. Vieno eksperto teigimu, kartais sudėtinga atskirti kurią teisės normą taikyti valstybės tarnautojui, ar įtvirtintą VTĮ ar LR DK. Neaišku ką ekspertas turėjo omenyje. Jei atitinkamą klausimą reguliuoja tiek VTĮ, tiek LR DK, reikia turėti omenyje, kad VTĮ laikomas specialiuoju teisės aktu LR DK atžvilgiu, todėl jis visada turi pirmumo teisę prieš darbo teisės normas. Galbūt ekspertas norėjo pasakyti, kad praktikoje sudėtinga nustatyti ar valstybės tarnautojui gali būti taikoma bet kuri LR DK nuostata, reglamentuojanti VTĮ neįtvirtintus klausimus. Jau minėta, kad įstatymų leidėjas aiškia neapibrėžė, kurios nuostatos gali būti taikomos, o kurios ne, todėl šiuo atveju ir kyla neaiškumų.

Ekspertų teigimu, iškilus LR DK taikymo valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose problemoms, jos lengvai išsprendžiamos, nes ekspertai tarpusavyje dalinasi gerąja patirtimi. Į iškilusius klausimus atsakymų ieško kartu su kolektyvu, teiraujasi kitų institucijų specialistų, kurie savo darbe taiko LR DK nuostatas. Specialistai teigia, kad sėkmingam LR DK nuostatų taikymui būtina nuolatos sekti teisės aktų leidybos procesą, lyginti teisės aktus tarpusavyje, stebėti naują teismų praktiką, joje pateikiamus tiek LR DK, tiek VTĮ nuostatų išaiškinimus. Apklausoje dalyvavę asmenys mano, kad teismų praktikoje pateikiami teisės normų išaiškinimai padeda teisingai taikyti teisės normas, išvengti klaidų. Esant informacijos trūkumui, jau minėta, ekspertai konsultuojasi ne tik su kolegomis, tačiau ir su Valstybės tarnybos departamento specialistais. Kartais tenka kreiptis ir į Darbo inspekciją. Iš to, kas pasakyta, seka išvada, kad LR DK normas valstybės tarnyboje taikantys subjektai turi galimybes iškilusias problemas spręsti ne tik tarpusavyje, tačiau ir kreipiantis į kitas valstybės institucijas. Manytina, kad dalijimasis gerąja patirtimi labai svarbus, nes padeda greitai bei teisingai priimti tokį sprendimą, kuris atitiks valstybės tarnautojo teises bei teisėtus lūkesčius.

Ekspertai pateikia kelis pasiūlymus, kaip ateityje LR DK nuostatų taikymas valstybės tarnyboje galėtų tapti dar efektyvesniu bei sklandesniu. Ekspertai teigia, kad jų darbe labai praverstų nemokamas LR DK komentaras ar atskiras leidinys, kuriame būtų pateikiami LR DK nuostatų taikymo valstybės tarnautojams išimtys, išaiškinimai, taikymo ypatumai ir pan. Nepaisant to, kad toliau pateikiama informacija prasilenkia su mūsų nagrinėjama tema, verta paminėti, kad vienas ekspertų teigia, kad darbo teisės normų taikymas praktikoje problemų nesukelia, tačiau jis turi pasiūlymų dėl VTĮ nuostatų tobulinimo. Ekspertas siūlo keisti VTĮ 31 str. 2 d. 4 p., kuriame kalbama apie valstybės tarnautojo skatinimą suteikiant iki 5 mokamų poilsio dienų, kurias reikėtų panaudoti per kalendorinius metus bei VTĮ 31 str. 2 d. 6 p., kuris leidžia skatinti valstybės tarnautoją finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus. Čia įstatymų leidėjas lyg ir skatina valstybės tarnautoją, bet apriboja skatinimą laike. Ekspertas siūlo leisti valstybės tarnautojui papildomas poilsio dienas išnaudoti per 3 metus, kaip yra nustatyta kasmetinių atostogų panaudojimo atveju LR DK 127 str. 5 d., o kvalifikacijos tobulinimą finansuoti vieną kartą per du metus, nes praktika rodo, kad nėra lengva susirasti mokymo organizatorių, lektorių, kurie dėstytų aktualiomis, specifinėmis temomis.

Apibendrinant apklausos metu gautus ekspertų atsakymus, galima daryti išvadą, kad LR DK nuostatų taikymas valstybės tarnyboje nėra problemiškas, nesukelia neaiškumų. Tai reiškia, kad šias nuostatas taikantiems subjektams įstatymo leidėjo pozicija yra aiški, nedviprasmiška, lengvai taikoma praktikoje. Reikia pastebėti, kad minėtų nuostatų taikymą praktikoje palengvina galimybė rasti

atsakymus į iškilusius klausimus ne tik tarp savo kolegų, bet ir kitose valstybės institucijose. Itin svarbi yra gausi, nuosekli bei išsami teismų praktika, kurioje teismai pateikia labai konkrečius išaiškinimus dėl LR DK nuostatų taikymo, todėl šios praktikos stebėjimas neįkainojama pagalba valstybės tarnybos specialistams priimant sprendimus.

Apibendrinant darytina išvada, kad baigiamajame darbe pateiktas ginamasis teiginys, kad „**darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymas valstybės tarnyboje yra būtinas**“ pasitvirtino. Įstatymų leidėjas, reglamentuodamas valstybės tarnybos teisinius santykius darbo teisės normomis, pasirinko „sąmoningą bei apgalvotą kelią“. Tiek teisės aktų, tiek teismų praktikos bei ekspertų atsakymų analizė parodė, kad įstatymų leidėjas dalį santykių sureguliavo valstybės tarnybos teisės normomis, dalį – darbo teisės normomis. Išsamiai išanalizavus šių normų turinį matyti, kad įstatymų leidėjas netiesiogiai valstybės tarnybos teisinius santykius padalijo į dvi dalis. Pirmiausia, tai tie valstybės tarnybos teisiniai santykiai, kurie reikalauja valstybės įsikišimo ir turi būti sureguliuoti griežtai pagal valstybės nustatytas taisykles. Tokiu teisiniu reguliavimu siekiama užtikrinti viešojo intereso apsaugą, sukurti skaidrią bei nekorumpuotą valstybės tarnybą. Dėl šios priežasties darbo teisės normos nėra taikomos valstybės tarnautojo priėmimo į valstybės tarnybą procedūroje, nes kandidatai į valstybės tarnybą privalo būti atrenkami pagal iš anksto nustatytas taisykles. Siekiant užtikrinti valstybės tarnybos skaidrumą, įstatymų leidėjas apribojo galimybę taikyti darbo teisės normas tarnybinės atsakomybės atvejais. Be to, tam, kad valstybės tarnybą būtų nepriklausoma nuo kitų subjektų, įstatymų leidėjas aiškiai apibrėžė ir atlygintinumo už valstybės tarnautojo vykdomą veiklą klausimus, nustatęs koks turi būti atlyginimas ir kokie elementai turi jį sudaryti. Toks įstatymo leidėjo žingsnis uždraudė darbdaviui bei valstybės tarnautojui tartis dėl atlyginimo dydžio, pažeidžiant lygiateisiškumo principą.

Tuo tarpu tie valstybės tarnybos teisiniai santykiai, kuriuose išryškėja valstybės tarnautojo kaip darbuotojo požymiai, įstatymų leidėjas leido reguliuoti darbo teisės normomis. Darbo teisės normomis reguliuojami tie klausimai, kurie nedaro įtakos valstybės tarnybai, o labiau susiję su valstybės tarnautojo asmeninėmis teisėmis, garantijomis arba procedūromis, kurios išlieka identiškos tiek valstybės tarnyboje, tiek darbo teisėje. Pavyzdžiui, prie tokių priskiriami atostogų skyrimo klausimai, turtinė valstybės tarnautojo atsakomybė, neteisėto atleidimo iš tarnybos klausimai ir kt.

Be abejo, reikia pabrėžti, kad valstybės tarnyboje ir darbo teisėje taikoma nemažai vienodų terminų, kurie aiškinami vienodai abiejose teisės šakose remiantis darbo teisės normomis.

IŠVADOS

Atlikus tyrimą galima konstatuoti, kad darbe iškeltas **ginamasis teiginys,** kad ,,darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymas valstybės tarnyboje yra būtinas“ **pasitvirtino**, nes darbo teisės normų taikymas valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose yra specifinis, išskirtinis, ką patvirtina žemiau pateiktos išvados.

1. Įgyvendinus pirmą uždavinį prieita prie šių išvadų:

Valstybės tarnyba tai viešojo administravimo funkcijas vykdančių bei viešąsias paslaugas teikiančių valstybės ar savivaldybės institucijose dirbančių asmenų profesinė veikla, Konstitucijos nuostatų ribose užtikrinant viešąjį interesą. Valstybės tarnybos atlieka dvejopą vaidmenį: aptarnauja valstybę, įgyvendina jos uždavinius, funkcijas bei tarnauja visuomenei, yra žmogaus teisių ir laisvių garantija, todėl ji laikytina valstybės bei visuomenės tarpininke.

2. Įgyvendinus antrą uždavinį prieita prie šių išvadų:

Darbo teisės normos nereguliuoja valstybės tarnybos teisinių santykių tose srityse, kurios reikalauja valstybės įsikišimo, siekiant valstybės tarnybos skaidrumo, sąžiningumo. Kai kurios valstybės tarnybos sritys reguliuojamos tiek VTĮ, tiek LR DK nuostatų, pavyzdžiui tarnybos teisinių santykių pasibaigimas. Šie du dokumentai ,,pasiskirsto“ reguliavimo sritis pagal santykių turinį. Jei reguliuojamas klausimas susijęs su valstybės tarnautojo vykdoma viešojo administravimo veikla, taikomas VTĮ, nes tokių klausimų LR DK nereguliuoja. Tuo tarpu, jei klausimas susijęs su valstybės tarnautojo socialinėmis garantijomis ar kitomis teisėmis, ir tokių klausimų nereguliuoja VTĮ, taikomas LR DK. LR DK nuostatos valstybės tarnyboje taikomos taip pat bendriems teisės klausimams spręsti.

3. Įgyvendinus trečią uždavinį prieita prie šių išvadų:

3.1. Įstatymų leidėjas VTĮ iš anksto apibrėžė, koks atlyginimas laikytinas optimaliu bei pakankamu, kad valstybės tarnautojas tinkamai vykdytų jam priskirtas funkcijas, todėl darbdavys negali savo nuožiūra nustatyti valstybės tarnautojui atlyginimo. Tuo tarpu VTĮ nereguliuoja apmokėjimo už darbą naktį, švenčių dienomis, viršvalandžius bei budėjimą, nes karjeros valstybės tarnautojai, lyginant su statutiniais valstybės tarnautojais, dažniausiai nevykdo pareigų švenčių dienomis, naktimis ar pan., todėl įstatymų leidėjas karjeros valstybės tarnautojams bei darbuotojams suvienodino šių klausimų reguliavimą.

3.2. VTĮ įtvirtina valstybės tarnautojų teisę į atostogas bei apibrėžia tokių atostogų rūšis bei trukmę. Tačiau šiame įstatyme nereguliuojama nei atostogų skyrimo tvarka, nei apmokėjimas,

kompensavimo tvarka. Tai reiškia, kad VTĮ yra įtvirtintos tik materialinės teisės normos aptariamu klausimu. Tuo tarpu procedūriniai klausimai reguliuojami vidiniais įstaigos teisės aktais bei LR DK.

3.3. Valstybės tarnautojų tarnybinė atsakomybė reglamentuojama išimtinai VTĮ nustatyta tvarka, nes pradėtas tarnybinis tyrimas - tai reakcija į padarytą tarnybinį nusižengimą, galintį diskredituoti valstybės ar savivaldybės įstaigą. Tuo tarpu materialinė atsakomybė, kurios paskirtis atlyginti žalą valstybės ar savivaldybės įstaigai, reglamentuota tiek VTĮ, tiek LR DK. VTĮ laikomas teisiniu materialinės atsakomybės pagrindu, tuo tarpu visi procedūriniai klausimai numatyti LR DK. VTĮ nuostatos numato, kad valstybės tarnautojas padaręs žalos privalo ją atlyginti, o faktiniai atsakomybės pagrindai, tapatūs valstybės tarnautojams bei darbuotojams, numatyti LR DK.

3.4. Valstybės tarnybos teisinių santykių pasibaigimas iš dalies reguliuojamas tiek VTĮ, tiek LR DK nuostatų. Išsamus valstybės tarnautojų atleidimo iš pareigų pagrindų sąrašas įtvirtintas VTĮ, tačiau šis įstatymas nereguliuoja neteisėtai iš pareigų atleisto valstybės tarnautojo teisių gynimo. Į LR DK nuostatas privaloma atsižvelgti sprendžiant klausimus dėl valstybės tarnautojo pirmenybės būti paliktam dirbti, kai mažinamas pareigybių skaičius, vertinant ar neteisėtai atleistas valstybės tarnautojas gali būti grąžintas į pareigas, skiriant kompensacijas neteisėtai atleistiems valstybės tarnautojams bei nagrinėjant kitus procedūrinius klausimus.

4. Įgyvendinus ketvirtą uždavinį prieita prie šių išvadų:

Ekspertų apklausa parodė, kad LR DK nuostatų taikymas valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose yra ypatingas, išsiskiriantis iš kitų teisinių santykių reguliavimo. Ekspertai pastebi, kad darbo teisės normų taikymas valstybės tarnyboje būtinas tam, kad būtų pasiekta teisinga pusiausvyra tarp valstybės tarnautojo kaip viešąsias funkcijas vykdančio subjekto teisių ir pareigų bei valstybės tarnautojo kaip darbuotojo asmeninių teisių. Ekspertai mano, kad darbo teisės normų taikymas valstybės tarnyboje iš ekspertų reikalauja išskirtinių savybių, leidžiančių ne tik išmanyti valstybės tarnybą reglamentuojančius teisės aktus, bet ir atpažinti tas valstybės tarnybos teisinių santykių sritis, kurių reguliavimas laikytinas išimtimi iš bendros taisyklės. Darbo teisės normų taikymą ekspertams praktikoje palengvina tai, kad ekspertai tarpusavyje dalijasi patirtimi, turi galimybes gauti išaiškinimus dėl normų taikymo iš Valstybės tarnybos departamento. Nemažiau svarbu tai, kad ekspertai seka teismų praktiką, kurioje sprendžiamos sudėtingiausios LR DK nuostatų taikymo problemos.

PASIŪLYMAI

Atsižvelgiant į baigiamajame darbe išskirtus probleminius aspektus, nagrinėjamą darbo santykių reglamentavimą bei teisės aktų taikymą valstybės tarnyboje, teikiami siūlymai:

1. Valstybės tarnybos įstatymą papildyti skirsniu „Neteisėtas valstybės tarnautojų atleidimas“, kuriame būtų išsamiai reglamentuoti neteisėto valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų pagrindai, teisinės pasekmės, atsakomybė, garantijų ir kitų valstybės tarnautojui priklausančių išmokų skyrimo tvarka.
2. Papildyti Valstybės tarnybos įstatymo IX skyrių, numatant valstybės tarnautojų pirmenybės teisę būti paliktam dirbti, kai įstaigoje mažinamas pareigybių skaičius, o į siūlomas pareigas pretenduoja keli valstybės tarnautojai, pasižymintys identiškomis savybėmis bei kvalifikacija.
3. Parengti Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentarą, kuriuo būtų siekiama apibendrinti Valstybės tarnybos įstatymo taikymą, atsižvelgiant į susiformavusią teismų praktiką, kompetentingų institucijų išaiškinimus. Komentaras labai pasitarnautų kasdieninėje praktikoje priimant sprendimus teisės aktų taikymo klausimais.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai

1. „Lietuvos Respublikos Konstitucija". LRS. Žiūrėta 2020 m. birželio 20 d. https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1890.
2. „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas Nr. 74-2262". E-TAR. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d.https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.8A39C83848CB.
3. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas". E-TAR. Žiūrėta 2020 m. liepos 15 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89.
4. „Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas". E-TAR. Žiūrėta 2020 m. lapkričio 23 d. https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr.

Specialioji literatūra

1. Andruškevičius, Arvydas. Administracinės teisės principai ir normų ribos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
2. Biernat, Tadeusz.Władzepubliczne w demokratycznympaństwieprawa. Kraków, 2014.
3. Casale, G. ir J. Tenkorang. „Public service labour relations: a comperative overview". Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch 1,(2008): 1-97.
4. Florek, Ludwig ir kt. Powszechne a szczególneprawopracy. Monografija. WK, 2016.https://sip.lex.pl/komentarze-i-publikacje/monografie/powszechne-a-szczegolne-prawo-pracy-369383537?fbclid=IwAR2E1cgLIE4vLLJsw12_kVwXPaQHVSZBkrDlseJlbcucB_1Li3l5-RSgrLc.
5. Gailiūtė, Rasa ir Virgilijus Januška. „Socialinių ir kitų garantijų taikymas valstybės tarnyboje". Mokslo taikomieji tyrimai: dabartis ir perspektyvos 1, (2015): 132-146.
6. Glebovė, Neringa. „Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai". Teisė, 76 (2010): 130-148.
7. Glebovė, Neringa. „Karjeros valstybės tarnautojo garantijos". Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2012. https://epublications.vu.lt/object/elaba:1969659/1969659.pdf.
8. Gusev, A. „State civil service: a combination of public and private law beginnings". Russian Juridicial Journal 86, 6 (2012): 28-41.

9. Kisielewicz, Andrzej.Prawopracy i prawourzędnicze. Przemyśl– Rzeszów: WyższaSzkołaPrawa i Administracji w Przemyślu, 2009. https://books.google.lt/books/about/Prawo_pracy_i_prawo_urzędnicze.html?id=TGuoMwEACAAJ&redir_esc=y.
10. Kuncevičius, Gytis ir Violeta Kosmačaitė. "Tarnybinės atsakomybės taikymo probleminiai aspekta". Jurisprudencija, 19(4) (2012): 1439–1457.
11. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018.
12. Minkevičius, Aleksandras ir Vainius Smalskys. Valstybės tarnyba užsienio šalyse: raida ir tendencijos. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
13. Palidauskaitė, Jolanta. „Karjeros valstybės tarnautojų socialinės garantijos Lietuvoje". Public Adminsitration 1, 21 (2009): 52-62.
14. Palidauskaitė, Jolanta. „Valstybės tarnautojų socialinės garantijos Europos Sąjungos šalyse: lyginamasis aspektas". Viešoji politika ir administravimas 29, (2009): 71-81.
15. Pivoras, Saulius, Remigijus Civinskas, ir Ernesta Buckienė. Valstybės tarnybos sistemos tobulinimas Lietuvoje: pasirinkimai, požiūriai, sandėriai. Mokslo studija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2014.
16. Pletnikov, V. S. ir M. S. Pletinkova. „Federal Law "On the mechanism of providing social guarantees for different types of public service": the need to develop and adopt". Management issues 4, (2015): 1-6.
17. Przywora, Bogusław.TransformacjeustrojowePolskiejsłużbycywilnej. Kraków: UniwersytetJagielloński, 2012. https://core.ac.uk/download/pdf/225128255.pdf.
18. Striuogienė, Milana. „Teisinių darbo ir valstybės tarnybos santykių atskyrimo problematika". Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka 9, (2013): 255-271.
19. Šiugždinienė, Jurgita. Valstybės tarnybos organizavimas. Įvadas į viešąjį valdymą: monografija. Kaunas: Technologija, 2009.
20. Tiažkijus, Viktoras. „Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai".Justitia 1, 49 (2004): 46-56.
21. Vaisalavičiūtė, Aušra. „Valstybės tarnautojų socialinės garantijos: Europos Sąjungos šalių patirtis". Viešoji politika ir administravimas 27, (2009): 69-78.
22. Usonis, Justinas. „Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas". Jurisprudencija 40, 32 (2003): 85-91.

23. Žukauskas, Edvardas ir Aleksandras Minkevičius. „Valstybės tarnybos reguliavimo problemos“. Viešoji politika ir administravimas 4, 13 (2014): 557-572.

Teismų praktika

1. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 30 d. nutarimas“. LRKT. Žiūrėta 2020 m. birželio 10 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta343/content.
2. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas“. LRKT. Žiūrėta 2020 birželio 10 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta275/content.
3. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas“. LRKT. Žiūrėta 2020 m. birželio 10 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta544/content.
4. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. liepos 7 d. nutarimas“. LRKT. Žiūrėta 2020 m. birželio 10 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta154/content.
5. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. liepos 3 d. nutarimas“. LRKT. Žiūrėta 2020 m. birželio 10 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta123/content.
6. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. balandžio 30 d. nutarimas“. LRKT. Žiūrėta 2020 m. liepos 22 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta84/content.
7. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2013 m. liepos 1 d. nutarimas“. LRKT. Žiūrėta 2020 m. liepos 6 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta90/content.
8. “Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. sausio 26 d. nutarimas“. LRKT. Žiūrėta 2020 m. birželio 10 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1562/content.
9. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. kovo 8 d. nutarimas“. LRKT. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 16 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1804/content.
10. „Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. balandžio 18 d. nutarimas”. LRKT. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d. https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1927/content.
11. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-380/2013“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 21 d. https://eteismai.lt/byla/177248378170525/eA-1269-415/2020.
12. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-152-248/2020“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 12 d. https://eteismai.lt/byla/198090067133304/e3K-3-152-248/2020.
13. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. vasario 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A248225/2008, VTD. Žiūrėta 2020 m. liepos 5 d.

http://portalas.vtd.lt/upload/Dokumentai/ISTAIGOMS/VTI%20su%20komentarais/Apibendrinimas_I_dalis.pdf.

14. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr.A-38-662/2015". ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. https://eteismai.lt/byla/133948664543051/A-38-662/2015.
15. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. vasario 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-38-662/2015". ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=6fdd4c82-2656-4e57-a40e-79d35a91774b.
16. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. vasario 18 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-702-492/2015". ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. birželio 15 d. https://eteismai.lt/byla/243526062249814/A-702-492/2015.
17. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. kovo 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-452-756/2015". ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 1 d. https://eteismai.lt/byla/149724730708160/eA-452-756/2015.
18. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. rugsėjo 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1045-492/2015". ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 15 d., https://eteismai.lt/byla/106945312300713/A-1045-492/2015.
19. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. sausio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1-492/2016". ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 15 d. https://eteismai.lt/byla/170847133624448/A-1-492/2016.
20. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. kovo 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-212-438/2016". ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 5 d. https://eteismai.lt/byla/158925333971460/A-212-438/2016.
21. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. kovo 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-2611-146/2016". ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 24 d. https://eteismai.lt/byla/181390390232315/A-2611-146/2016.
22. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. balandžio 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-203-438/2016". ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. https://eteismai.lt/byla/225807843676365/A-203-438/2016.

23. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. spalio 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-4135-662/2016“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 16 d. https://eteismai.lt/byla/175534139102429/A-4135-662/2016.
24. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. gruodžio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-4600-520/2016“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 24 d. https://eteismai.lt/byla/126664768882817/A-4600-520/2016.
25. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2016 m. gruodžio 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-1737-438/2016“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 6 d. https://eteismai.lt/byla/23076172279494/eA-1737-438/2016.
26. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2264-520/2017“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 21 d. https://eteismai.lt/byla/218843452361640/eA-2264-520/2017.
27. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2074-438/2017“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 16 d. https://eteismai.lt/byla/217785192636186/eA-2074-438/2017.
28. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. vasario 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-1053-662/2017“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 16 d. https://eteismai.lt/byla/31016644608434/A-1053-662/2017.
29. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. kovo 22 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-163-492/2017“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 20 d. http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=b1448354-6c43-415b-b585-4aa08e4818f8.
30. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. kovo 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-239-261/2017“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 26 d. https://eteismai.lt/byla/132066790883159/eA-239-261/2017.
31. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. gegužės 31 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-553-552/2017“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 29 d. https://eteismai.lt/byla/122198061474891/eA-553-552/2017.
32. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. liepos 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA3964-520/2017“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 28 d. https://eteismai.lt/byla/67054700433966/eA-3964-520/2017.

33. ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. rugpjūčio 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-2040-520/2017“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 11 d., https://eteismai.lt/byla/50221483259996/A-2040-520/2017.
34. ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. spalio 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-4893-662/2017“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 15 d., https://eteismai.lt/byla/182850088043209/A-4893-662/2017.
35. ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2017 m. gruodžio 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-5042-556-2017“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 28 d. https://eteismai.lt/byla/144808796136092/eA-5042-556/2017.
36. ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. sausio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-132-552/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 11 d., https://eteismai.lt/byla/172381801376261/A-132-552/2018.
37. ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. vasario 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-126-261/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 6 d. https://eteismai.lt/byla/265199695145987/A-126-261/2018.
38. ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. A-140-438/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 11 d. https://eteismai.lt/byla/98998987896808/A-140-438/2018.
39. ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. kovo 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3480-520/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 20 d. https://eteismai.lt/byla/89077483486324/eA-3480-520/2018.
40. ,,Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. gegužės 24 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1791-629/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 6 d. https://e-teismai.lt/byla/64244176376611/I-1791-629/2018.
41. ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. balandžio 4 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-197-662/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 11 d., https://eteismai.lt/byla/135023244240136/A-1034-968/2018.
42. ,,Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. rugsėjo 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-534-492/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 15 d. https://eteismai.lt/byla/230950252127390/eA-534-492/2018.

43. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. spalio 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-609-261/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 11 d. https://eteismai.lt/byla/93465976317245/A-609-261/2018.
44. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. lapkričio 13 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-2995-492/2018”. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. https://eteismai.lt/byla/228508853157522/A-2995-492/2018.
45. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. kovo 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-893-662/2019“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. https://eteismai.lt/byla/223888248881441/eA-893-662/2019.
46. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. balandžio 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-3658-261/2019“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 5 d. https://e-teismai.lt/byla/125842578730557/A-3658-261/2019.
47. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. balandžio 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-3847-492/2019“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 5 d. https://e-teismai.lt/byla/141122500918617/A-3847-492/2019.
48. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. birželio 5 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-457-492/2019“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 5 d., https://eteismai.lt/byla/93571525209723/A-457-492/2019.
49. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. rugsėjo 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-781-492/2019“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 6 d. https://e-teismai.lt/byla/228015677185426/eA-781-492/2019.
50. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2019 m. spalio 8 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eA-1601-1062/2019“ . ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. birželio 17 d. https://eteismai.lt/byla/187904243844959/eA-1601-1062/2019.
51. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. sausio 22 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-47-492/2020”. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 8 d. https://eteismai.lt/byla/196399768902552/eA-47-492/2020.
52. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3292-492/2020“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 12 d. https://eteismai.lt/byla/19331938985138/eA-3292-492/2020.

53. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-3797-629/2020“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 16 d. https://eteismai.lt/byla/188951297584068/eA-3797-629/2020.
54. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. gegužės 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-1269-415/2020“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 12 d. https://eteismai.lt/byla/177248378170525/eA-1269-415/2020.
55. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I Dalis)“. LVAT. Žiūrėta 2020 m. liepos 15 d. https://www.lvat.lt/veikla/teismu-praktika/teismu-praktikos-apibendrinimai/206.
56. „Kauno apygardos administracinio teismo 2016 m. gegužės 24 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-2058-428/2016“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 11 d., https://eteismai.lt/byla/57460864572200/I-2058-428/2016.
57. „Kauno apygardos administracinio teismo 2016 m. birželio 15 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-104-„Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2011 m. rugsėjo 30 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-427-243/2011“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 29 d. https://eteismai.lt/byla/119306331042756/I-427-243/2011.
58. „Klaipėdos apygardos administracinio teismo 2015 m. rugpjūčio 31 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1288-342/2015“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 22 d. https://e-teismai.lt/byla/182816801259903/I-1288-342/2015.
59. „Regiono apygardos administracinio teismo 2018 m. balandžio 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. I-2204-583/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 20 d., https://eteismai.lt/byla/206334006698270/I-2204-583/2018.
60. „Šiaulių apygardos teismo 2018 m. spalio 25 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. e2A-689-856/2018”. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d. https://e-teismai.lt/byla/190019094425968/e2A-689-856/2018.
61. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2012 m. rugsėjo 20 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. Iv-2111-624/2012“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 26 d. https://eteismai.lt/byla/4068258785686/Iv-2111-624/2012.
62. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2016 m. birželio 16 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I2492-789/2016“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 5 d. https://e-teismai.lt/byla/26192277553186/I-2492-789/2016dar.

63. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2016 m. gruodžio 12 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI-9021-535/2016“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 25 d. https://eteismai.lt/byla/148402518048035/eI-9021-535/2016.
64. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. balandžio 1 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1339-968/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. spalio 19 d. https://e-teismai.lt/byla/51504365359554/I-1339-968/2018.
65. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. gegužės 24 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1791-629/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. liepos 6 d. https://e-teismai.lt/byla/64244176376611/I-1791-629/2018.
66. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. balandžio 11 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1885-331/2019”. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d. https://e-teismai.lt/byla/2315191254739/I-1885-331/2019.
67. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. balandžio 16 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI-2318-595/2019“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 21 d. https://eteismai.lt/byla/155408589593444/eI-2318-595/2019.
68. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. gegužės 31 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. eI-1289-643/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. spalio 19 d. https://eteismai.lt/byla/73944178792862/eI-1289-643/2018.
69. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2019 m. lapkričio 7 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-4615-983/2019“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. spalio 19 d. https://eteismai.lt/byla/31335985082386/I-4615-983/2019.
70. „Vilniaus apygardos administracinio teismo 2020 m. birželio 17 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I3-2259-983/2020“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. spalio 15 d. https://eteismai.lt/byla/154194119311471/I3-2259-983/2020.
71. „Šiaulių apylinkės teismo 2018 m. birželio 7 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. e2-2651-772/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d. https://eteismai.lt/byla/169728514309384/e2-2651-772/2018.
72. „Šiaulių apylinkės teismo 2018 m. liepos 2 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. 2-7454-772/2018“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 26 d. https://eteismai.lt/byla/19743385751050/2-7454-772/2018.

73. „Vilniaus miesto apylinkės teismo 2019 m. kovo 14 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-9321-996/2019“. ETEISMAI. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 12 d. https://eteismai.lt/byla/231893111419990/e2-9321-996/2019.
74. „WyrokSąduApelacyjnego w Białymstoku z dnia 12 lutego 2013 r. III APo 8/12”. LEX. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d. https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/orzeczenia-sadow/iii-apo-8-12-przedawnienie-odpowiedzialnosci-521385952.

Kiti šaltiniai

1. „Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento 2017-10-06 raštas Nr. (11.7-53)SD-5671“. VTD. Žiūrėta 2020 m. liepos 10 d. http://portalas.vtd.lt/upload/Rekomendacija_del_apmokejimo_poilsio_ir_svenciu_dienomis_%202020-06-22.pdf.

Grišutinienė I. Darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymas valstybės tarnyboje (magistro baigiamasis darbas). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020.-60 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe atskleidžiami Lietuvos Respublikos darbo kodekso taikymo valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose ypatumai, problemos bei šių problemų sprendimo būdai. Tyrimo esmę atspindi ir pasirinktas baigiamojo darbo tikslas – išanalizuoti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymą valstybės tarnyboje.

Darbas baigiamas pateikiant išvadas, kuriose konstatuota, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų taikymas yra būtinas, įstatymų leidėjas darbo teisės normas įpareigojo taikyti tose valstybės tarnybos srityse, kurios nereikalauja valstybės įsikišimo, t.y. susijusios ne su valstybės tarnybos ypatingąja paskirtimi, bet su valstybės tarnautojo asmeninėmis teisėmis bei pareigomis.

Raktiniai žodžiai: darbo teisės normos, valstybės tarnybos teisiniai santykiai, valstybės tarnyba, valstybės tarnautojas.

Grišutinienė I. Application of Statutory Regulations Governing Employment Relations in Civil Service (Master's Thesis). Vilnius: Mykolas Romeris University, 2020.- 60 pages.

ANNOTATION

The master's thesis explores the specific aspects, problems and possible solutions concerning the application of the Labour Code of the Republic of Lithuania to the legal relations in public service. The essence of the study is reflected in the goal of the thesis, i. e. to analyse the application of statutory regulations governing employment relations in civil service.

The thesis is finalised by providing conclusions which state that the application of the provisions of the Labour Code of the Republic of Lithuania is necessary, the legislator imposed an obligation to apply labour law regulations in those fields of civil service that do not require state intervention, i. e. that are related to the personal rights and obligations of a civil servant rather than the special purpose of civil service.

Key words: labour law regulations, legal relations in civil service, civil service, civil servant.

Grišutinienė I. Darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymas valstybės tarnyboje (magistro baigiamasis darbas). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2020.-60 p.

SANTRAUKA

Dėl savo ypatingos paskirties valstybės tarnyba reikalauja specialaus reglamentavimo, galinčio užtikrinti tarnybos nešališkumą bei profesionalumą. Dėl šio priežasties įstatymų leidėjas valstybės tarnybos teisinius santykius sureguliavimo Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme. Vis dėlto, valstybės tarnautojai plačiąja prasme laikomi darbuotojais, kurie įdarbinami, atleidžiami, kuriems suteikiamos socialinės garantijos ir pan. Tai lėmė poreikį valstybės tarnybos teisinius santykius iš dalies reglamentuoti ir darbo teisės normomis.

Šio baigiamojo darbo tikslas yra išanalizuoti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymą valstybės tarnyboje. Baigiamojo darbo tikslui pasiekti keliami sekantys uždaviniai: 1. Išnagrinėti valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojo sąvokas; 2. Nustatyti valstybės tarnybos reguliavimo darbo teisės normomis poreikį ir ribas; 3. Teismų praktikos analizės pagrindu nustatyti esminius darbo teisės normų taikymo valstybės tarnyboje ypatumus; 4. Ekspertų apklausos pagrindu identifikuoti esmines problemas, su kuriomis susiduriama praktikoje taikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas, reglamentuojančias valstybės tarnybos santykius. Įgyvendinant uždavinius panaudoti dokumentų analizės metodas, lyginamasis metodas, sisteminės analizės metodas, ekspertinis interviu, turinio analizės metodas, loginis metodas, apibendrinimo metodas.

Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, 3 skyriai, išvados, anotacija lietuvių ir anglų kalba, santrauka lietuvių bei anglų kalba, literatūros sąrašas.

Pirmoje dalyje nagrinėjama literatūroje bei teismų praktikoje pateikta valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojo sąvoka, šių kategorijų požymiai bei ypatumai. Antroje darbo dalyje vertinami darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymo valstybės tarnyboje teoriniai aspektai – išskiriama darbo santykių specifika valstybės tarnyboje, vertinamos literatūroje apibrėžiamos darbo teisės normų taikymo valstybės tarnyboje ribos, išskiriamos mokslininkų darbuose pateiktos darbo santykių reglamentavimo problemos valstybės tarnyboje. Trečioje darbo dalyje pateikiama tyrimo metodika, atliekama teismų praktikos analizė bei ekspertinis interviu, siekiant išryškinti darbo santykių reglamentavimo problemas valstybės tarnyboje.

Darbas baigiamas pateikiant išvadas, kuriose konstatuota, jog Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų taikymas yra būtinas, įstatymų leidėjas darbo teisės normas įpareigojo taikyti tose

valstybės tarnybos srityse, kurios nereikalauja valstybės įsikišimo, t.y. susijusios ne su valstybės tarnybos ypatingąja paskirtimi, bet su valstybės tarnautojo asmeninėmis teisėmis bei pareigomis.

2020.- 60 pages.Application of Statutory Regulations Governing Employment Relations in Civil Service (Master's Thesis). Vilnius: Mykolas Romeris University, 2020.- 60 pages.

SUMMARY

Due to its special purpose, civil service requires special regulation that can ensure impartiality and professionalism of civil service. For this reason, the legislator has stipulated the legal relations in civil service in the Law on Civil Service of the Republic of Lithuania. Civil servants are, nonetheless, considered to be employees in the broadest sense of the word: they are employed or dismissed from employment, provided with social benefits, etc. This has resulted in the need to regulate legal relations in civil service in part by labour law regulations.

The aim of the thesis is to analyse the application of statutory regulations governing employment relations in civil service.The following tasks were formulated to achieve the stated aim of the thesis: 1. To analyse the concepts of civil service and civil servant; 2. To establish the need and limits for governing civil service by the application of labour law regulations; 3. To determine the main features of the application of labour law regulations in civil service on the basis of case law analysis; 4. To identify,on the basis of experts' survey, the key problems concerning the practical application of the regulations of the Labour Code of the Republic of Lithuania governing the relations in civil service. To implement the stated tasks, the thesis employed the following methods: document analysis, contrastive analysis, systematic analysis method, expert interview, content analysis method andlogical reasoning.

The master's thesis is comprised of an introduction, 3 chapters, conclusions, annotation in Lithuanian and English, summary in Lithuanian and English and the list of references.

The first part of the thesis discusses the concept of civil service and civil servant appearing in literature and case law as well as the features and specific aspects of these categories. The second part of the paper deals with the theoretical aspects of the application of the statutory regulations governing employment relations in civil service. It points out the specificities of employment relations in public service, explores the limits of the application of labour law regulations in civil service as defined in relevant literature, and identifies the problems concerning the regulation of employment relations in civil service raised in scholarly literature. The third part of the thesis provides research methodology, case law analysis and an expert interview in order to highlight the problems concerning the regulation of employment relations in civil service.

The thesis is finalised by providing conclusions which state that the application of the provisions of the Labour Code of the Republic of Lithuania is necessary since the legislator imposed an obligation to apply labour law regulations in those fields of civil service that do not require state intervention, i. e. that are related to the personal rights and obligations of a civil servant rather than the special purpose of civil service.

PRIEDAI

ANKETA

Gerbiamas Respondente,

Esu Mykolo Romerio universiteto

Teisės mokyklos Viešosios teisės instituto administracinės teisės studijų programos studentė Inga Grišutinienė. Šiuo metu rengiu magistro baigiamąjį darbą tema ,,Darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymas valstybės tarnyboje“. Šio tyrimo tikslas – išanalizuoti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymą valstybės tarnyboje. Anketa skirta personalo vadovams, specialistams, kurie susiduria su darbo santykiais valstybės tarnyboje. Anketa yra anoniminė, nei vardo, nei pavardės nurodyti nereikia, jūsų nuomonė man labai svarbi.

Maloniai prašau atsakyti į jums pateiktus klausimus.

1. Ar jūs valstybės tarnyboje vadovaujatės Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis? Kokiomis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis vadovaujatės, laikotės savo darbe?
2. Kokius klausimus vertindamas (-a) jūs dažniausiai naudojate Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas?
3. Su kokiomis problemomis praktikoje susiduriate taikant (vadovaujanti, laikantis) Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas valstybės tarnyboje?
4. Ar susidūrus su jūsų paminėtomis problemomis lengvai randate atsakymus į iškilusius klausimus? Kas padeda jums šias problemas išspręsti (kolegos, teisės aktų išaiškinimai, teismų praktika ar pan.)?
5. Ar turite pasiūlymų kaip ateityje įstatymų leidėjas galėtų išspręsti jūsų paminėtas problemas, susijusias su Lietuvos Respublikos darbo kodekso taikymu valstybės tarnyboje?

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2020-12-03
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), Teisės mokyklos/Viešosios teisės instituto, Administracinės teisės programos studentė Inga Grišutinienė, patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas tema „Darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų taikymas valstybės tarnyboje“:

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.

Inga Grišutinienė