

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Gabijos Leckaitės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės studijų
šakos studentės

Magistro darbas

Darbo santykių teisinio reguliavimo diferenciacija: viešasis ir privatus sektorius

Differentiation of Legal Regulation of Labor relations: Public and Private sector

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas
Recenzentė: doc. Dr. Vida Petrylaitė

Vilnius

2023

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro darbe analizuojama viešojo ir privataus sektorių darbo teisinių santykių reguliavimo diferenciacija. Šių sektorių teisinių darbo santykių reguliavimo diferenciacija analizuojama nagrinėjant atskirus darbo teisės institutus. Darbe atskleidžiamos diferenciacijos, diskriminacijos, viešojo ir privataus sektorių sąvokos ir taip pat diferenciacijos ir diskriminacijos santykis. Atskleidžiamas darbo teisinių santykių skirtingas reguliavimas viešajame ir privačiame sektoriuose. Darbe aptariamos sąvokų aiškinimo ir įtvirtinimo problematikos Lietuvos Respublikos teisės aktų lygmenyje ir darbo teisinių santykių reguliavimo skirtumai lyginant viešojo ir privataus sektorių darbo teisinių santykių reguliavimą. Nagrinėjama kodėl viešajame ir privačiame sektoriuose darbo teisinių santykių reguliavimas yra skirtingas ir ar toks skirtingas reguliavimas negalėtų būti laikomas diskriminacija.

Pagrindiniai žodžiai: diskriminacija, diferenciacija, viešasis sektorius, privatus sektorius

This master's thesis analyzes the differentiation of the regulation of public and private sector labor legal relations. The differentiation of the regulation of legal labor relations in these sectors is analyzed by examining individual labor law institutes. The work reveals the concepts of differentiation, discrimination, public and private sectors, as well as the relationship between differentiation and discrimination. The regulation of the worlds of labor legal relations in the public and private sectors is revealed. The paper discusses the differences in the interpretation of concepts and established problematics at the level of legal acts of the Republic of Lithuania and the regulation of labor legal relations, comparing the regulation of labor legal relations in the public and private sectors. It is examined why the regulation of labor legal relations in the public and private sectors is and such regulation of resources insignificant to be considered discrimination.

Keywords: discrimination, differentiation, public sector, private sector

TURINYS

TURINYS.....	3
IšVADAS.....	4
1. Diferenciacijos ir diskriminacijos samprata.....	6
2. Viešojo ir privataus sektorių samprata ir sistema.....	12
3. Viešojo ir privataus sektorių teisinių darbo santykių diferenciacija.....	19
3.1. Viešojo ir privataus sektorių prielaidos darbo sutarčiai sudaryti.....	19
3.2. Viešojo ir privataus sektorių darbo užmokesčio sistema.....	26
3.3. Darbo ir poilsio laikas.....	32
IŠVADOS.....	39
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	41
SANTRAUKA.....	45
SUMMARY.....	46

ĮVADAS

Temos aktualumas – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (48 str.) yra įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė turėti tinkamas, sveikas ir saugias darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Žmonės turi teisę pasirinkti darbą viešajame ar privačiame sektoriuje. Siekiant suprasti, kas yra viešasis ir privatus sektoriai, reikalinga išanalizuoti šių sektorių sąvokų reikšmę ir sektorių sistemą, kadangi viešojo ir privataus sektorių sąvokos nėra įtvirtintos įstatymuose ar kituose teisės aktuose.

Viešojo sektoriaus teisinių santykių reguliavimui pasitelkiami specialieji teisės aktai. Dėl šios priežasties reikalinga išanalizuoti, kokie skirtingi teisės aktai reguliuoja viešojo ir privataus sektorių teisinius darbo santykius, analizuojant šių teisinių santykių reguliavimą darbe analizuojami atskiri darbo teisės institutai. Kadangi viešojo sektoriaus teisinių darbo santykių reguliavimas diferencijuotas lyginant su privačiu sektoriumi, reikalinga atskleisti ar toks skirtingas reguliavimas gali būti prilyginimas diskriminacijai. Dėl šios priežasties atskleidžiamos diskriminacijos ir diferenciacijos sąvokos, kad lyginant viešojo ir privataus sektorių darbo teisinių santykių diferenciaciją, nagrinėjant skirtingus darbo teisės institutus, būtų galima nustatyti, ar toks skirtingas reguliavimas laikytinas diskriminacija.

Ši tema beveik nenagrinėta Lietuvoje, todėl yra aktuali darbo teisės teorijai ir praktikai.

Darbo tikslas - ištirti, apibrėžti bei nustatyti darbo teisinių santykių reguliavimo diferenciaciją viešajame ir privačiame sektoriuose. Išsiaiškinti tokios diferenciacijos priežastis ir atskleisti ar toks skirtingas reguliavimas negalėtų būti laikomas diskriminacija.

Darbo uždaviniai:

1. Atskleisti diferenciacijos sampratą darbo teisėje, atskleisti ar diferenciacija gali būti laikoma diskriminacija;
2. Atskleisti viešojo ir privataus sektorių sampratą ir sistemą.
3. Išanalizuoti ir atskleisti darbo santykių teisinio reguliavimo diferenciaciją viešajame ir privačiame sektoriuose, analizuojant skirtingus darbo teisės institutus.

Darbo objektas – atskiri darbo teisės institutai – darbo sutarčių sąlygos, darbo užmokestis, darbo ir poilsio laikas. Kiti institutai nenagrinėjami dėl darbo apimties, nes kituose darbo teisės institutuose nepastebėta tiek ryškių reguliavimo skirtumų kaip minėtuose aukščiau.

Tyrimo metodai: Šiame darbe buvo naudoti mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodai, nagrinėjant autorių darbus susijusiomis temomis, teisės aktus, oficialias statistikas. Apibendrinimo metodas, nagrinėjant teisės aktus, direktyvas ir jų atitiktį darbo teisės normoms. Istoriniu metodu buvo lyginami teisės aktai Konstitucinio teismo nutarimai, kurie sudarė prielaidas atsirasti tam tikroms darbo teisės normoms. Lyginamuoju aspektu palyginta kaip skirtingai reglamentuojamos viešojo ir privataus sektorių sąvokos skirtinguose šaltiniuose.

Darbo originalumas: Lietuvoje viešojo ir privataus sektorių samprata nebuvo negarinėjama moksliniuose darbuose. Taip pat nuo 2017 metų darbo kodekso normų įtvirtinimo nebuvo nagrinėtas diferenciacijos principas, jo reikšmė šių laikų teisinėje sistemoje. Analizuojamas normų, kuriomis reglamentuojami darbo teisiniai santykiai susiklostantys darbo teisės institutuose, taikymas ir skirtumas viešojo ir privataus sektorių atžvilgiu.

Svarbiausi šaltiniai: Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos Konstitucija, Biudžetinių įstaigų įstatymas, Lygių galimybių įstatymas, Viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas.

1. Diferenciacijos ir diskriminacijos samprata

Diskriminacijos sąvokos apibrėžimą galime aptikti žodynuose, vadovėliuose, straipsniuose, įstatymuose. Pirmąjį kartą diskriminacijos apibrėžimas suformuotas Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarime. Šiame nutarime teigiama, kad diskriminacija paprastai suprantama kaip asmens ar asmenų grupės padėties kitų asmenų atžvilgiu pakeitimas be objektyviai pateisinamo pagrindo (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas Nr. 17/97) Aukščiausią teisinę galią turinčiame įstatyme Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 29 straipsnyje yra įtvirtintas diskriminacijos draudimas, draudimas varžyti, apriboti žmogaus teises. Siekiant užtikrinti, kad Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės bei bet kokios tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos uždraudimas dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, kalbos, socialinės padėties, religijos ar įsitikinimų Lietuvos Respublikos Seimas 2003 m. priėmė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą. Šio įstatymo 2 straipsnyje yra įtvirtinta diskriminacijos sąvoka. Diskriminacija išskiriama į tiesioginę ir netiesioginę, o bendras diskriminacijos apibrėžimas reiškia, kad tai gali būti priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003). To paties lygių galimybių įstatymo straipsnio 5 dalyje yra atskirai išskirta ir apibrėžta netiesioginės diskriminacijos sąvoka. Netiesiogine diskriminacija laikoma veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003). Įstatymo 2 straipsnio 9 dalyje išskirta tiesioginės diskriminacijos sąvoka. Tiesiogine diskriminacija šio įstatymo požiūriu būtų laikomas elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės

priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003). Toje pačioje įstatymo straipsnio dalyje yra įtvirtintos ir konkrečios nuostatos, kurios remiantis galime žinoti kokios veikos nebūtų laikytina tiesiogine diskriminacija.

Panašiai kaip lygių galimybių įstatyme lygias galimybes apibrėžia 1998 m. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas: moterų ir vyrų lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas (Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1998). Taigi, galima teigti, kad diskriminacija daugmaž yra suprantama ir aiškinama vienodai. Svarbu atskirti tai, kad tiesioginė diskriminacija praktikoje yra lengviau atpažįstama nei netiesioginė diskriminacija, nes ji pasireiškia tyčiais veiksmais, sukeliančiais žmogui nepageidaujamus teisių ir galimybių apribojimus, suvaržymus, arba atimančiais galimybę apskritai realizuoti savo teises (Vengalė-Dits, 2011, p. 8). Ir reikalinga išsiaiškinti ar diskriminacija darbo santykiuose reiškia tą patį ir kaip gali pasireikšti darbo teisiniuose santykiuose netiesioginė diskriminacija ir kaip ją atpažinti.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas), 2 straipsnyje yra įtvirtinti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai. Šie principai taip pat siejasi su nediskriminavimu, per darbo santykių teisinio reglamentavimo principus taip pat atsiskleidžia draudimas diskriminuoti. Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Įtvirtinti darbo santykių reglamentavimo principai

Darbo kodekse atitinka 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyvą 2000/43/EB, kuria siekiama įgyvendinti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. Šios direktyvos tikslas sukurti kovos su diskriminacija dėl rasės ar etninės priklausomybės sistemą siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą. Vienodo požiūrio principas reiškia, kad nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl rasės ar etninės priklausomybės. Taip pat direktyvoje yra detalizuotos diskriminacijos ir netiesioginės diskriminacijos sąvokos. Direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, a) tiesioginė diskriminacija yra tada, kai vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui dėl rasės ar etninės priklausomybės; b) netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tas sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis (Tarybos direktyvos 2000/43/EB Lietuvos Respublikos nacionalinių teisės aktų ir projektų atitikties lentelė). Taigi, minėtais darbo santykių teisinio reglamentavimo principais turi būti remiamasi sprendžiant darbo teisės ginčus, reglamentuojant teisinius darbo santykius. Tai reiškia, kad toks diskriminacijos draudimas aktualus ir darbo teisės institutams, tokiems kaip darbo sutarties institutui, darbo ir poilsio laiko institutams, darbo užmokesčio institutui. Darbo sutarties institutas, kitaip vadinamas įdarbinimo, šio instituto normos ne tik nepažeidžia darbo santykių teisinio reglamentavimo principo laisvai pasirinkti darbą, bet ir padeda užtikrinti produktyvų užimtumą, žmonių socialinį saugumą bei sušvelninti padarinius darbo netekties atveju. Įdarbinimas yra sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybės arba kitos įmonės ir organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį (T. Bagdanskis et al, Darbo teisė, 111 psl).

Taigi, iš analizuotų diskriminacijos sąvokų galima suprasti, kas būtų laikoma diskriminacija, kai tarp šalių egzistuoja darbo teisiniai santykiai. Tiesioginė diskriminacija reiškia prastesnes vieno asmens sąlygas lyginant su kitu asmeniu, kai abu asmenys yra panašioje situacijoje, pavyzdžiui darbo teisiniuose santykiuose. Netiesioginė diskriminacija gali būti laikomos situacijos, kai asmenų, kurie yra panašioje situacijoje šiuo atveju - darbo santykiuose, skirtingas darbo santykių reglamentavimas, kai

sudaromos skirtingos darbo sąlygos, bet toks skirtingas reguliavimas, laikytinas pateisinamas teisėtais tikslais, yra laikomas teisėtu.

Diferenciacija gali būti suprantama kaip diskriminacijos sąvokos sinonimas. Lietuvos Konstitucinis teismas jau 1998 metų nutarimu išaiškino diskriminacijos ir diferenciacijos skirtumus ir taip pat akcentavo, kad specialūs reikalavimai ar sąlygos susiję su reguliuojamų santykių ypatumu negali būti laikomi diskriminacija. Diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Prie diskriminacinių ribojimų nepriskiriami ir specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais. Atsižvelgiant į darbo ypatumus valstybės institucijose bei atsakomybę, tokie reikalavimai laikomi natūraliais, neišvengiamais, jie taikomi visose valstybėse (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas Nr. 17/97).

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2012 m. redakcijoje (galiojo iki 2016-07-01) 2 straipsnyje buvo įtvirtinti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai. Vienas iš šių principų buvo Darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Nors ir šis principas nėra tiesiogiai įtvirtintas šiuo metu galiojančioje Darbo kodekso redakcijoje, bet jis aktualus ir šių dienų darbo teisinių santykių reglamentavimui ir visai darbo teisės sistemai. Todėl dar iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo teisinėje literatūroje, mokslo darbuose buvo analizuojama diskriminacijos ir diferenciacijos sąvokų skirtumai ir šių sąvokų santykis tarpusavyje. Diskriminacija - tai savavališkas asmens teisių atėmimas, ribojimas, o diferenciacija - teisių pridėjimas arba lengvatų suteikimas valstybės priemonėmis, bet tik tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių (tai nepilnamečiai, seneliai, asmenys su įgimta negalia) arba vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei, kurių adekvačiai neatspindi jų teisinė padėtis (moterys, gimdančios ir auginančios vaikus, asmenys dirbantys gyvybei ir sveikatai itin pavojingomis sąlygomis, ir kiti) (Vaišvila, 2009, p. 143). Teisine prasme terminas „diskriminuoti“ yra daug siauresnis ir reiškia tik tokį nepalankų asmens vertinimą (varžant tam tikras teises arba nepagrįstai teikiant privilegijas), kuris yra draudžiamas dėl įstatyme numatytų priežasčių (diskriminacijos pagrindų). Diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais

požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų (Bagdanskis *et al*, 2016, p. 154). Galima daryti išvadą, kad diskriminacijos ir diferenciacijos sąvokų reikšmė negalėtų būti ta pati, nors lyginant netiesioginės diskriminacijos ir diferenciacijos sąvokas galima išvelgti tapatumo bruožų. Diferenciacijos normos – tai specialiosios normos (bendrųjų atžvilgiu), leidžiančios skirtingų kategorijų darbuotojams lygiai su kitais įgyvendinti savo pagrindines teises ir pareigas. Esant vienodoms pradinėms galimybėms, įstatymais gali būti padidinama tam tikrų asmenų teisių apsauga, jeigu jie objektyviai nepajėgia garantuoti bent minimalios savo teisių apsaugos arba eina visuomenei svarbias pareigas, kurių vykdymas nėra adekvačiai saugomas. Taigi diferenciacija (kaip ir diskriminacija) yra skirtumų darymas tarp asmenų, tačiau, priešingai nei diskriminacija, diferenciacija nėra draudžiama, jeigu ji yra teisėta, būtina ir proporcinga, o taisyklės, įtvirtinančios diferenciaciją, yra išimtinės, jomis siekiama specialių tikslų, šios priemonės taikomos teisės aktuose apibrėžtomis asmenų kategorijoms. Diferenciacija (lot. differentia – skirtumas) – vienodos visumos skaidymas(is), skirstymas(sis) į visapusiškai skirtingas formas ir pakopas; skirtumų ryškėjimas, iškėlimas (Bagdanskis *et al*, 2016, p. 405). Diferenciacijos samprata daugiau atsiskleidžia nagrinėjant įstatymus, darbo teisinių santykių reglamentavimą. Diferenciacijos sąvoka labiau siejama su dirbančių asmenų skirtumais, papildomų teisių suteikimu dirbantiems, kai toks papildomas teisių suteikimas yra teisėtai pagrįstas ir leistinas. Diskriminacijos sąvoka labiau siejama su bet koku diskriminacijos požymiu bendrai visuose įstatymuose.

Darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai reguliuoja visų darbuotojų darbo santykius, juose nustatomos bendros normos ir taisyklės. Tačiau darbo santykiai yra labai įvairūs, todėl reglamentuoti reikia diferencijuotai, atsižvelgiant į konkrečių darbo sąlygų specifiką. Diferencijuojama remiantis objektyviais (darbo sunkumas, darbo sąlygų kenksmingumas, klimato sąlygos) ir subjektyviais (jaunimo, moterų, mažesnio darbingumo asmenų psichofiziologinės ypatybės) pagrindais. Todėl darbo teisėje yra bendrosios ir specialiosios normos, atspindinčios jos vienovę ir diferenciaciją. Bendrosios teisės normos yra tokios, kurios aprėpia visus darbuotojus, neatsižvelgiant į amžių, profesiją ir kt. aplinkybes. Specialiosios normos aprėpia tik kai kurių kategorijų, įsakmiai nurodytų įstatyme, darbuotojus. Šių kategorijų darbuotojų darbą reguliuoja ir bendrieji darbo įstatymai, o specialieji numato tik bendrų taisyklių išimtis. Kadangi specialiuosiuose darbo įstatymuose tam tikrai darbuotojų kategorijai nustatytos ypatingos

darbo sąlygos arba papildomos, palyginti su bendrosiomis, teisės ir pareigos, todėl jas taikant reikia vadovautis taisykle: specialioji norma turi viršenybę prieš bendrąją normą (T. Bagdanskis et al, Darbo teisė, 39 psl.).

Kokiais pagrindais vadovaudamasis įstatymo leidėjas diferencijuoja teisinį reguliavimą? Skirtingi autoriai pateikia nevienodus skirstymo pagrindus bei tokio skirstymo motyvus. Esant neapibrėžtam skaičiui kriterijų sunku išvengti ginčo dėl pagrindų skirstymo. Žvelgiant plačiau reikėtų skirstyti pagal objektyvius ir subjektyvius kriterijus. Prie objektyvių kriterijų priskirtina nuosavybės forma, darbo pobūdis ir darbo bei gamtinės sąlygos. Subjektyvūs kriterijai – lytis, amžius, sveikatos būklė, profesija. Teisinio reguliavimo diferenciacijos pagrindus: 1. darbo sąlygų ypatingumą (kenksmingumą; profesiją, sezoniškumą ir kt.); 2. darbdavio veiklos ypatumus (teritorinę ir gamtinę veiklos vietą, ekonominę veiklos sritį, socialinę paskirtį); 3. psichofizines darbuotojo savybes (amžių, negalią ir pan.). Dėl objektyvių kriterijų nustatymo ginčų kyla mažiau, o subjektyvius kriterijus reikia rinktis pagrįstai, kad diferenciacija netaptų diskriminacija. Reikia taikyti bendrosios ir specialiosios normos santykio taisyklę, pagal kurią neturi būti pažeistas vertikalios teisės normų hierarchijos principas. Problema kyla, kai ši taisyklė pažeidžiama ir atsiranda „neigiama diferenciacija“. Priimamos specialiosios normos, siaurinančios darbuotojų teises, palyginti su tomis, kurias nustato bendrosios normos (Usonis, 2003, p. 89). Taigi svarbu, kad skirtinga viešojo ir privataus sektorių darbo teisinių santykių reguliavimo diferenciacija nevirstų diskriminacija. Minėtų sektorių darbo santykių teisinis reguliavimas yra diferencijuotas. Asmenų, kurie dirba biudžetinėse įstaigose, valstybės, savivaldybės įstaigose, įmonėse ar valstybės tarnyboje darbo teisinių santykiai reglamentuoti kitais specialiaisiais įstatymais, nors tokiems santykiams taip pat galioja ir bendrosios normos įtvirtintos Darbo kodekse. Kadangi asmenys dirba viešajame sektoriuje, dirba ar tarnauja valstybei atlieka ir teikia visuomenei reikalingas paslaugas, todėl yra reikalinga šio sektoriaus darbuotojų santykius reglamentuoti specialiais įstatymais. Todėl toks reguliavimas nėra laikytinas diskriminacija, jis yra paremtas teisėtu, specialiu tikslu tam tikrose srityse viešojo sektoriaus darbuotojams suteikiant daugiau privilegijų ir teisių ir tam tikrose darbo teisinių santykių reguliavimo srityse privalomojo pobūdžio normų taikymas, nuo kurių negalima nukrypti. Tokia diferenciacija yra pagrįsta ir tuo, kad specialieji įstatymai reglamentuojantys viešojo sektoriaus darbo santykius reikalingi užtikrinti valstybės, savivaldybės institucijų tinkamą veiklą, tokios veiklos skaidrumą.

2. Viešojo ir privataus sektorių samprata ir sistema

Galima teigti, kad Lietuvoje nėra apibrėžta bendros sąvokos, kuri vienodai, vienu įstatymu ar teisės aktu apibrėžtų kas yra viešasis sektorius, kokie subjektai jam priskiriami, kokias funkcijas šių sektorių subjektai atlieka. Viešojo sektoriaus sąvoką galima apibrėžti analizuojant skirtingus teisės aktus, įstatymus, nutarimus, kuriais yra reglamentuojami viešojo sektoriaus subjektai, jų funkcijos, teisinė šių subjektų forma. Toks skirtingas viešojo sektoriaus sąvokų apibrėžimas įtvirtintas įstatymuose, moksliniuose darbuose, vadovėliuose, tyrimuose ir kitoje literatūroje. Viešojo sektoriaus sąvoka galime apibrėžti per viešojo sektoriaus subjektus, jų atliekamas funkcijas ir teisinę formą.

Viešasis sektorius – tai iš valstybės ar savivaldybės biudžetų tam tikra forma išlaikomų ir remiamų institucijų ir įstaigų visuma, skirta viešajam interesui realizuoti – teikti naudą visai visuomenei, užtikrinant konkrečioje valstybėje gyvenančių žmonių gerovę (Viešojo sektoriaus ataskaita 2016 - 2019 m.). Remiantis Vidaus reikalų ministerijos paskelbta viešojo sektoriaus vertinimo ataskaita, kurioje pateikta informacija apie viešojo sektoriaus atliekamas funkcijas, jas galima suskirstyti į viešąjį administravimą, viešųjų paslaugų teikimą, kitas savivaldybei ar valstybei svarbias funkcijas. Siekiant apibrėžti viešojo sektoriaus sąvoką ir suprasti kokias funkcijas atlieka šio sektoriaus subjektai, visu pirma svarbu išsiaiškinti - kas yra viešasis administravimas ir viešosios paslaugos. Šių sąvokų apibrėžimai įtvirtinti Lietuvos Respublikos Viešojo administravimo įstatyme (toliau – Viešojo administravimo įstatymas). Viešasis administravimas – teisės aktais reglamentuota viešojo administravimo subjektų veikla, skirta teisės aktams įgyvendinti: administracinis reglamentavimas, administracinių sprendimų priėmimas, teisės aktų ir administracinių sprendimų įgyvendinimo priežiūra, administracinių paslaugų teikimas, viešųjų paslaugų teikimo administravimas (Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, 1999, Nr. VIII-1234). Viešoji paslauga – pagal įstatymų ir (ar) viešojo administravimo subjektų nustatytus reikalavimus vykdoma šių subjektų prižiūrima veikla, kuria sukuriama valstybės ar savivaldybių garantuojama ir visuomenės nariams vienodai prieinama nauda (Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, 1999, Nr. VIII-1234) Viešųjų paslaugų sąvokos apibrėžime nėra paminėta tai, kad ne visada viešąsias paslaugas gali teikti tik viešojo sektoriaus

subjektai. Pavyzdžiui medicinos, švietimo, mokslo, kultūros, sporto paslaugas gali teikti ir privačios įstaigos, privataus sektoriaus subjektai.

Bendrai, viešojo sektoriaus subjektų, kurie vykdo viešąjį administravimą sąvoką galime rasti LR viešojo administravimo įstatyme. Viešojo administravimo subjektas – viešasis juridinis asmuo, kolegiali ar vienasmenė institucija, neturinti juridinio asmens statuso, įstatymų nustatytą specialų statusą turintis fizinis asmuo, šio įstatymo nustatyta tvarka įgalioti atlikti viešąjį administravimą. (Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, 1999)

Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas yra vienas iš įstatymų, kuriame galime rasti viešojo sektoriaus apibrėžimą. Pirmiausia reikia išsiaiškinti kam šis įstatymas yra taikomas. Pagal šio įstatymo 1 straipsnio 3 dalį, šis įstatymas taikomas viešojo sektoriaus subjektams, jų grupėms, tarp jų valstybei ir savivaldybėms. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymo 2 straipsnio 13 punkte yra įvardinta savivaldybės viešojo sektoriaus subjektų sąvoka. Tokiais subjektais laikomos savivaldybės biudžetinės įstaigos, šių įstaigų kontroliuojami pelno nesiekiantys juridiniai asmenys ir šių juridinių asmenų kontroliuojami pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, savivaldybės išdas, savivaldybės tarybos sprendimu įsteigtas išteklių fondas. To paties įstatymo 2 straipsnyje 18 punkte įtvirtinta ir valstybės viešojo sektoriaus subjektų sąvoka. Tokiais subjektais laikomi valstybės biudžetinės įstaigos, šių įstaigų kontroliuojami pelno nesiekiantys juridiniai asmenys ir šių juridinių asmenų kontroliuojami pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, išteklių fondai (išskyrus savivaldybių išdus, savivaldybių tarybų sprendimais įsteigtus išteklių fondus, valstybės socialinius fonus, Privalomojo sveikatos draudimo fondą ir Pensijų anuitetų fondą), mokesčių fondai, fondų fondai.

Atskaitomybės įstatymo 2 straipsnio 20 punkte apibendrinti visi Viešojo sektoriaus subjektai, kurie yra išvardinti prie savivaldybės ir valstybės viešojo sektoriaus sąvokų. 22 punkte prie išvardintų viešojo sektoriaus subjektų buvo atskirai kaip subjektai nurodyti savivaldybė ir valstybė. Pastebėtina, kad naujoje įstatymo redakcijoje šios sąvokos nebeliko. Viešojo sektoriaus subjektai:

- 1) biudžetinės įstaigos;
- 2) pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, kuriems vienas ar keli (kartu) šios dalies 1 punkte nurodyti subjektai daro lemiamą poveikį;

- 3) pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, kuriems vienas ar keli (kartu) šios dalies 1 ir 2 punktuose nurodyti viešojo sektoriaus subjektai daro lemiamą poveikį;
- 4) išteklių fondai;
- 5) mokesčių fondai;
- 6) fondų fondai.

Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos internetiniame puslapyje pateikta informacija, kas sudaro Lietuvos viešojo sektoriaus įstaigų tinklą, kitaip tariant, išvardinami, plačiau detalizuojami viešojo sektoriaus subjektai, kurie įtvirtinti atskaitomybės įstatymo 20 straipsnyje. Tai centrinis bankas; biudžetinės įstaigos, kurių steigėjas yra valstybė arba savivaldybės; valstybės įmonės; akcinės ir uždarnosios akcinės bendrovės, kuriose akcininko teisėmis dalyvauja valstybė; savivaldybės įmonės; viešosios įstaigos, kuriose savininko ar dalininko teisėmis dalyvauja savivaldybės; uždarnosios akcinės bendrovės, kuriose akcininko teisėmis dalyvauja savivaldybės. Kadangi iš vidaus reikalų ministerijos pateiktos informacijos matyti, kad didžiąją dalį viešojo sektoriaus subjektų užima net 2 794 (2022-01-20 duomenimis) biudžetinės įstaigos, aktualu ir išsiaiškinti kaip yra apibrėžiama biudžetinės įstaigos sąvoka Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatyme.

Biudžetinė įstaiga viešasis juridinis asmuo įgyvendinantis valstybės ar savivaldybės funkcijas ir išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžetų, fondų lėšų (Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas, 1995). Iš valstybės biudžeto arba iš Valstybinio socialinio draudimo fondo, Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės pinigų fondų išlaikomos biudžetinės įstaigos savininkė yra valstybė. Iš savivaldybės biudžeto išlaikomos biudžetinės įstaigos savininkė yra savivaldybė (Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas, 1995) Toks biudžetinės įstaigos apibrėžimas yra panašus ir su viešojo sektoriaus subjektų sąvokos apibrėžimu įtvirtintu LR viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatyme ir galima teigti, kad šią sąvoką šis įstatymas tiesiog plačiau detalizuoja, papildo.

Didžiausią viešojo sektoriaus organizacijų grupę sudaro valstybės ir savivaldybių biudžetinės įstaigos. Šios įstaigos yra visiškai išlaikomos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų, o didžiausią jų skaičių lemia jų vykdomos veiklos pobūdis, t. y. viešojo administravimo funkcijų vykdymas, ir vis dar egzistuojanti galimybė tokias įstaigas naudoti viešosioms paslaugoms teikti. (Viešojo sektoriaus ataskaita 2016–2019 m.) Antra

pagal dydį – viešųjų įstaigų, kuriose savininko ar dalininko teisėmis dalyvauja valstybė ar savivaldybės, teisinės formos viešojo sektoriaus organizacijų grupė. Šią grupę sudarančių įstaigų skaičiaus pokyčiai nėra tokie nuoseklūs, nes šių įstaigų teisinė forma reglamentuojama ne taip griežtai ir išsamiai kaip biudžetinių įstaigų. Dėl galimybės viešosioms įstaigoms būti tiek viešojo, tiek ir privataus sektoriaus subjektais, sunku surasti viešojo sektoriaus dalininkus pakankamai drausminančius, o privataus sektoriaus dalininkus perdėtai neribojančius sprendimus, todėl vis dar vengiama aiškiai apibrėžti tokios formos subjektų paskirtį ir kompetencijas. Todėl viešajame sektoriuje egzistuoja ne vieną kartą net ir Valstybės kontrolės ataskaitose identifikuota problema – biudžetinės įstaigos ir valstybės ar savivaldybių valdomos viešosios įstaigos vis dar dalinai dubliuoja viena kitos kompetencijas (Viešojo sektoriaus ataskaita 2016–2019 m.).

Viešojo sektoriaus sąvokos nėra vienos, nėra įstatymo normos, kuria vienu sakiniu būtų aiškiai ir detalai apibrėžta, kas yra viešasis sektorius. Siekiant pasakyti kas yra viešasis sektorius reikalinga analizuoti įvairiuose įstatymuose įtvirtintų tiek viešojo sektoriaus subjektų sąvokas, tiek šių subjektų teikiamų funkcijų sąvokas. Įstatymų gausybėje yra įtvirtinti šio sektoriaus subjektų tikslai – tokie kaip viešojo intereso tenkinimas, visų subjektus sieja vienas tikslas. Minėtų sąvokų visuma ir sudaro viešojo sektoriaus sąvoką. Pastebima problema, kad nėra aiški viešojo sektoriaus apibrėžtis autorių darbuose, tyrimuose. Pavyzdžiui Lietuvos Respublikos Duomenų agentūros el. leidinyje Darbo rinka Lietuvoje, analizuojami viešojo ir privataus sektorių darbo užmokestis, darbo laikas ir darbo sąnaudos. Pateikti viešojo ir privataus sektorių darbo užmokesčio rodikliai, darbuotojų skaičiaus rodikliai, dirbtų valandų skaičiavimai. Taigi aktualu žinoti, kokius viešojo sektoriaus subjektus duomenų agentūra įtraukė į šį tyrimą. Dėl šios priežasties leidinyje yra detalizuota viešojo sektoriaus sąvoka. Nurodyta, kad prie viešojo sektoriaus subjektų priskirtina biudžetinės įstaigos ir organizacijos (švietimo, sveikatos priežiūros, socialinio darbo, kultūros, viešojo valdymo ir kt.), taip pat viešosios įstaigos, įmonės, kurių 50 proc. ar daugiau subjekto įstatinio kapitalo sudaro valstybės ar savivaldybės nuosavybė. Viešojo sektoriaus veiklos ataskaitoje pateikiami duomenys, tokie kaip viešųjų organizacijų skaičius, pateikta informacija kas laikoma viešuoju sektoriumi, institucinė viešojo sektoriaus sandara, sudėtis pagal teisines formas. Todėl taip pat svarbu žinoti viešojo sektoriaus sampratą, viešojo sektoriaus subjektų apimtį, kokie subjektai tiriami. Viešojo sektoriaus veiklos ataskaitoje 2016-2019 metų yra detalizuota viešojo sektoriaus samprata ir tokios sampratos pateikimo kitose statistikose problematika. Renkant informaciją apie akcines, uždarąsias akcines bendroves ar

viešąsias įstaigas, lemiamą įtaką šių teisinių formų organizacijų valdymui turintis požymis (t. y. požymis, kad valstybė ar savivaldybė valdo 50 + 1 proc. dalių viešojoje įstaigoje arba akcijų akcinėje ar uždarojoje akcinėje bendrovėje) nėra tas požymis, pagal kurį tam tikros viešojo sektoriaus organizacijos būtų eliminuojamos iš viešojo sektoriaus apimties. Būtent todėl šioje ataskaitoje teikiami duomenys taip pat ir apie viešąsias įstaigas, kuriose valstybė ar savivaldybės dalyvauja mažesne nei 50 + 1 balsų dauguma, ar bendroves, kuriose akcijų skaičius neviršija 51 proc., ar akcinių bendrovių grupėms (tokioms kaip Lietuvos pašto įmonių grupė, Lietuvos energijos įmonių grupė, Lietuvos geležinkelių įmonių grupė ir pan.) priklausančias patronuojamąsias bendroves, kuriose tiesiogiai valstybės ar savivaldybių institucijos ir įstaigos nedalyvauja. Tokia duomenų rinkimo apimtis yra viena iš priežasčių, lemiančių tam tikrą viešojo sektoriaus apimties ir rodiklių, teikiamos šioje ataskaitoje bei kituose šaltiniuose (Lietuvos statistikos departamento, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) apžvalgose) neatitikties ar palyginamumo problemą. Kita problema – egzistuojančios skirtingos viešojo sektoriaus apimties sampratos ir apibrėžimai, lemiantys skirtingas rodiklių reikšmių apimtis ir skirtingus palyginamumui sukurti sutartus duomenų rinkimo būdus (Viešojo sektoriaus veiklos ataskaita 2016-2019 m.) Taigi toks diferencijuotas viešojo sektoriaus sąvokų pateikimas skirtinguose šaltiniuose išryškina problematiką, kad viešasis sektorius yra suprantamas skirtingai. Ši problema yra aktuali ir analizuojant autorių darbus, kai viešojo sektoriaus sąvoka nėra plačiau detalizuota, dėl šios priežasties nėra aišku, ką autoriai savo darbuose, tyrimuose laiko viešuoju sektoriumi, kokius subjektus šiam sektoriui priskiria.

Privataus sektoriaus sąvokos apibrėžimo taip pat nėra įtvirtinto įstatymuose. Jeigu viešasis sektorius yra sektorius tenkinantis viešuosius interesus, tai privatus sektorius skirtas tenkinti įmonės interesus, siekiantis pelno, priešingai negu viešasis sektorius. Taigi siekiant apibrėžti kas yra privatus sektorius reikalinga taip pat analizuoti įtvirtintas privataus sektoriaus subjektų sąvokas įtvirtintas įstatymuose. Civilinio kodekso 6.161 straipsnyje viešosios paslaugos teikėjas yra vadinamas verslininku. Įprastai verslininku laikomas asmuo, vykdamas ūkinę-komercinę veiklą ir siekiantis pelno. Jei privačiųjų įmonių savininkai yra privatūs verslininkai ar akcininkai, tai viešųjų įstaigų nuosavybė kolektyviai priklauso politinių bendruomenių nariams. Kita vertus, tokio skirstymo nepakanka norint įvardyti, kuri organizacija priskirtina viešajam, o kuri privačiajam sektoriui. Skirtis dviem aspektais: 1) finansiniu (viešosios organizacijos finansuojamos iš

valstybinių (viešųjų) lėšų, t. y. mokesčių ir rinkliavų) ir 2) kontrolės (viešojo sektoriaus organizacijas paprastai kontroliuoja politinės jėgos, t. y. viešąsias organizacijas pirmiausia riboja politinės, o ne ekonominės sistemos veiksniai) (Morkevičius, 2013, p. 418). Lietuvos Respublikos Civiliniame kodekse yra įtvirtinta viešųjų ir privačiųjų juridinių asmenų sąvoka. Viešieji juridiniai asmenys yra valstybės ar savivaldybės, jų institucijų arba kitų asmenų, nesiekiančių naudoti sau, įsteigti juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti viešuosius interesus (valstybės ir savivaldybės įmonės, valstybės ir savivaldybės įstaigos, viešosios įstaigos, religinės bendruomenės ir t. t.). Privatieji juridiniai asmenys yra juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti privačius interesus (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000)

Kadangi privatus sektorius yra siekiantis pelno, šio sektoriaus subjektais laikytinos pelno siekiančios organizacijos. Privataus sektoriaus subjektus galime apibrėžti per teisinę formą. Lietuvoje galime teigti plačiausiai paplitusios yra šių teisinių formų įmonės: individualios įmonės, ūkinės bendrijos, akcinės bendrovės. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme yra apibrėžta vieno iš privataus sektoriaus subjekto sąvoka. 2 straipsnyje numatyta, kad akcinė bendrovė ir uždaroji akcinė bendrovė, tai bendrovė yra įmonė, kurios įstatinis kapitalas padalytas į dalis, vadinamas akcijomis. Tokios įmonės savininkai vadinami akcininkais. 3 straipsnyje numatyta, kad akcininkai yra fiziniai ir juridiniai asmenys, kurie turi įsigiję bendrovės akcijų (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000). Uždaroji akcinė bendrovė (toliau – UAB) yra pati populiariausia verslo organizavimo teisinė forma Lietuvoje. UAB populiarumą lemia šios teisinės formos suponuojamas lankstumas, aiškus reglamentavimas įstatymuose, ribota dalyvių civilinė atsakomybė, mažas minimalaus įstatinio kapitalo dydis, gana paprasta akcijų perleidimo tvarka, aiški įmonės struktūra ir galimybė rinktis įvairią valdymo struktūrą bei kita (Bitė, 2014, p. 150). Dėl šių priežasčių šiame darbe taip pat nagrinėjamas vienas iš didžiausių privataus sektoriaus subjektų – uždarosios akcinės bendrovės.

Galima teigti, kad privataus sektoriaus esmė yra pelno siekimas, visiškai skirtingai negu viešojo sektoriaus, kurio tikslas yra visuomenės interesų tenkinimas. Pastebima, kad privataus sektoriaus subjektų veikla yra mažiau ribojama įstatymais, negu viešojo sektoriaus. Viešojo sektoriaus viešojo intereso tenkinimas turi būti vykdomas remiantis konkrečiais įstatymais ar kitais aktais. Privačiame sektoriuje pastebėtina ir sprendimų priėmimo laisvė, sprendimai priimami privataus sektoriaus nuožiūra, bet tikslas išlieka

toks pats, veikiamas privačių interesų – pelnas. Visiškai priešingai negu viešajame sektoriuje, kurio subjektų tikslas tenkinti viešąjį interesą, todėl ir sprendimai turi būti priimami tik pagal griežtą šių subjektų teisinį reglamentavimą. Jau pati sąvoką viešasis ir privatus sektorius suponuoja tai, kad viešojo sektoriaus subjektų santykiai yra vieši, tai reiškia, kad apie šio sektoriaus subjektų veiklą ir priimamus sprendimus yra skelbiama viešai. Taip pat tokie dokumentai kaip viešojo sektoriaus subjektų statutai yra skelbiami ir prieinami viešai. Priešingai negu privačiame sektoriuje, santykiai vykstantys privačiame sektoriuje yra privatūs. Apie privataus sektoriaus priimtus sprendimus galime sužinoti tiek, kiek privataus sektoriaus subjektai patys atskleidžia ir paskelbia viešai. Viešojo ir privataus sektorių skirtumas yra šių sektorių įmonių savininkai. Viešojo sektoriaus įstaigų, įmonių savininkas yra valstybė ar savivaldybė, o privačių įmonių savininkai ar akcininkai yra privatūs fiziniai, juridiniai asmenys. Skirtingi autoriai skirtinguose savo darbuose taip analizuoja viešojo ir privataus sektorių skirtumus. Vieni kaip pagrindinį skirtumą išskiria viešoj sektoriaus tikslą tenkinti viešuosius interesus, o privataus sektoriaus tikslą akcentuoja kaip darbą siekiant pelno. Kiti akcentuoja, kad pagrindinis skirtumas yra viešojo ir privataus sektorių organizacijų savininkai – valstybė, savivaldybė ar privatūs fiziniai, juridiniai asmenys. Kadangi šie sektoriai yra skirtingi, todėl jų sąvokos, subjektai, teisinės formos yra reglamentuotos diferencijuotai. Išsiaiškinus viešojo ir privataus sektorių sąvokas ir sistemas, reikalinga išanalizuoti šių sektorių darbo teisinių reguliavimo diferenciaciją nagrinėjant atskirus darbo teisės institutus.

3. Viešojo ir privataus sektorių teisinių darbo santykių diferenciacija

3.1. Viešojo ir privataus sektorių prielaidos darbo sutarčiai sudaryti

Siekiant atskleisti darbo teisinių santykių reguliavimo diferenciaciją viešojo ir privataus sektorių atžvilgiu reikalinga išanalizuoti, kaip skirtingai reglamentuojami tokie santykiai, nagrinėjant atskirus darbo teisės institutus. Analizuojama, kokie reguliavimo skirtumai yra viešajame ir privačiuose sektoriuose, kai atsiranda prielaidos sudaryti darbo sutarčiai.

Tiek privačiame, tiek viešame sektoriuose iki darbo sutarties pasirašymo tarp darbuotojo ir darbdavio jau susiklosto tam tikri santykiai atsiranda tam tikras procesas. Privačiame ir viešame sektoriuose viskas prasideda nuo darbo vietos paieškos. Reikalinga darbuotojui apsispręsti ar jis nori dirbti viešame ar privačiame sektoriuje. Na ir toliau šis procesas tampa skirtingas. Privataus sektoriaus darbuotojai siunčia savo aprašymą ir motyvacinį laišką darbdaviui, viešojo sektoriaus darbuotojai kandidatuoja ir teikia dokumentus siekiant dalyvauti konkurse.

2017-02-01 įsigaliojo Lietuvos Respublikos Seimo priimtas įstatymas Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, kurio 2 straipsnyje yra detalizuoti biudžetinių įstaigų darbuotojų pareigybių lygiai ir šioms pareigybėms keliami reikalavimai:

- 1) A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:
 - a) A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;
 - b) A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu, taip pat mokytojų, baleto artistų ir šokėjų bei kilnojamųjų kultūros vertybių restauratorių pareigybės;
- 2) B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;
- 3) C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

4) D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 4 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtinta, kas turi būti nurodoma biudžetinės įstaigos darbuotojo pareigybės aprašyme. Tokiame aprašyme turi būti pareigybės grupė, pareigybės pavadinimas, konkretus pareigybės lygis, specialieji reikalavimai keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija), pareigybei priskirtos funkcijos.

Viešajame sektoriuje pareigybėms gali būti keliami skirtingi reikalavimai dėl to, kad šio sektoriaus darbuotojai atlieka viešąsias funkcijas, vykdo viešąjį administravimą, teikia paslaugas visuomenei. Viešojo sektoriaus pareigybės susijusios su viešojo intereso apsauga ir visuomenės gerove. Dėl šių priežasčių gali būti šioms pareigybėms, numatytoms įstatyme keliami aukštesni reikalavimai dėl pavyzdžiui kvalifikacijos, patirties ir profesionalumo, specialiųjų žinių ir įgūdžių, siekiant, kad būtų užtikrinta viešojo intereso apsauga.

Konkursų organizavimo tvarkai reguliuoti yra skirtas specialusis teisės aktas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 patvirtintas Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas. Šiuo aprašu taip pat aprašoma biudžetinių įstaigų darbuotojų, dėl kurių pareigybių rengiami konkursai, tvarka. Pagal II skyriaus 4 ir 5 dalis, konkursas skelbiamas ir tuo pačiu paskelbiamas darbuotojų atrankos būdas, kuris gali būti testas žodžiu, testas raštu arba testas ir žodžiu ir raštu. Vieną iš šių būdų nurodo ir paskelbia konkursą skelbti priėmęs asmuo. Pretendentui norint dalyvauti konkurse privaloma yra pateikti prašymą leisti dalyvauti konkurse, asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą, išsilavinimą patvirtinančius dokumentus, kitus dokumentus, patvirtinančius pretendento atitiktį kvalifikaciniam reikalavimams; gyvenimo aprašymą, jeigu pareigybei užimti reikalingi tam tikri įgūdžiai, reikia nurodyti ir juos; užpildyti pretendento anketą ir atsakyti į toje anketoje esančius klausimus; dokumentai turi būti pateikti per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą. Laimėjusiu konkursą laikomas atranką perėjęs ir daugiausia balų surinkęs pretendentas.

Priešingai negu privačiame sektoriuje, kuriame konkursai nėra rengiami, dažnu atveju gali būti ir nereikalaujama tam tikrų įgūdžių ir nevertinama darbuotojo profesinė

patirtis. Įmonės vadovas ar kitas už darbuotojo atranką specialistas gali pats nuspręsti ir priimti į darbą asmenį, kuris nebūtinai atitiks darbo skelbime keliamus darbuotojui ar jo pareigybei reikalavimus. Viešojo sektoriaus darbuotojai dalyvaudami konkurse turi būtinai atitikti konkrečiai pareigybei nustatytus keliamus reikalavimus. Manytina, kad įstatymų leidėjas griežtai reglamentuoja tokių darbuotojų dėl kurių pareigybių turi būti rengiamas konkursas tvarką, siekdamas, kad tokie konkursai vyktų kuo sklandžiau ir skaidriau ir kad priimami kandidatai į pareigybes atitiktų jiems keliamus reikalavimus, kadangi viešojo administravimo funkcijos yra skirtos tenkinti viešuosius interesus. Rengiami konkursai viešajame sektoriuje turi ypatingą svarbą, nes būtent šis procesas leidžia užtikrinti, kad darbo vietos bus užimamos pagal objektyvius kriterijus. Konkursai užtikrina skaidrumą ir viešumą darbo vietų paskirstyme. Jie leidžia tiek visuomenei tiek ir patiems kandidatams matyti, kaip ir pagal kokius kriterijus yra renkami darbuotojai. Taip pat konkursai ir toks jų viešumas padeda užtikrinti lygybę visiems kandidatams, nes visi turi galimybę dalyvauti ir parodyti savo gebėjimus. Tai padeda išvengti diskriminacijos ir užtikrina, kad visi turėtų vienodas galimybes gauti darbo vietą.

Todėl pretenduojantiems dirbti viešajame sektoriuje gali būti keliami specialiuju žinių ir įgūdžių reikalavimai. Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbuotojui parinkti į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias gali eiti asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, gali būti rengiamas konkursas. Pareigybių, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, organizavimo ir vykdymo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, išskyrus pareigybes, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas ir kurių sąrašą ir (ar) konkursų organizavimo ir vykdymo tvarką nustato specialūs įstatymai. Konkursai organizuojami pagal Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. Tai reiškia, kad biudžetinių įstaigų darbuotojų įdarbinimas į konkursines pareigybes vyksta pagal Aprašo reikalavimus, o darbo skelbimai į šias pareigybes yra skelbiami Valstybės tarnybos valdymo informacinėje sistemoje (bei kituose įprastai naudojamuose paieškos kanaluose) (Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas viešojoje įstaigoje CPO LT, 2021).

Didžiausią leistiną valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir gaunančių darbo užmokestį iš valstybės biudžeto ir valstybės pinigų fondų, pareigybių skaičių nustato Vyriausybė (Deviatnikovaitė, 2021, p. 320). Vyriausybė šį skaičių nustato nutarimu Dėl Valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių poreikio nustatymo kriterijų aprašo ir Didžiausio leistino valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir gaunančių darbo užmokestį iš valstybės biudžeto ir valstybės pinigų fondų, pareigybių skaičiaus sąrašo patvirtinimo. darytina išvada, jog tam tikrose įstaigose, kuriose pareigybių, dėl kurių gali būti rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų organizavimo ir vykdymo tvarką nustato specialūs įstatymai (*lex specialis*), reikia vadovautis šiuose įstatymuose įtvirtintu teisiniu reglamentavimu, o ne bendrosiomis teisės normomis, nustatančiomis konkursų organizavimo ir rengimo tvarką.

Nekonkursinė vieša atranka. Šis atrankos būdas taikomas pareigybėms, neįtrauktoms į konkursinių pareigybių sąrašą, arba teisės aktuose numatytų išimčių atveju (pavyzdžiui, Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ 3 punktas). Detalaus vidaus teisės akto, reglamentuojančio priėmimo į nekonkursines pareigas, procesą - nėra. Apie laisvas darbo vietas yra skelbiama Įmonės internetinėje svetainėje, Vilniaus miesto savivaldybės internetinėje svetainėje, pasirinktuose darbo skelbimų portaluose bei socialiniuose tinkluose Facebook ir LinkedIn. Kitos atrankos procedūros iš esmės vykdomos panašiai kaip ir konkurso atveju: sudaroma komisija / darbo grupė kandidatams vertinti, tikrinamas jų atitikimas reikalavimams, su atrinktais kandidatais organizuojami pokalbiai, kuriuose dalyvauja personalo specialistas ir būsimas vadovas, tačiau procesas nėra formalizuotas vidaus teisės aktuose (Dėl Korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymo, 2021).

2017 m. įsigaliojus darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis darbo užmokesčio įstatymui, įstatymo lygiu buvo sureguliuotas darbo užmokestis asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis. Patvirtintas sąrašas, į kokias pareigybes būtina organizuoti konkursą. Taip pat patvirtintas ir aprašas, kuriame galima rasti numatytą reguliavimą, kaip reikėtų organizuoti konkursus. Šiame apraše didžiąja dalimi pritaikyti bendri principai, kad iš anksto turi būti skelbiama apie laisvą pareigybę, kad ruošiamasi ją komplektuoti, nurodyti, kokie reikalavimai taikomi, koks darbo užmokestis. Tada vyksta atranka, kurios metu įvyksta pokalbis, įvertinami pretendento gebėjimai, kvalifikacija, pasiruošimas eiti

pareigas ir pan. Po to objektyvi, nešališka komisija balsuoja ir išrenka vieną asmenį iš tų kelių pretendentų. Pasitaiko ir ginčų dėl atrankos, dėl to, kaip vertina pretendentus komisijos nariai. Kandidatai atrenkami pagal jų techninę kvalifikaciją. Kvalifikacijos patikrinimas atliekamas egzaminuojant, tikrinant išsilavinimą (pvz., kvalifikacija, egzaminas, diplomas). DK 41 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad asmuo, laimėjęs konkursą, turi teisę reikalauti, kad su juo ne vėliau kaip per dvidešimt darbo dienų būtų sudaryta darbo sutartis, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. Kasacinio teismo praktikoje, aiškinant materialiosios teisės normas bylose dėl viešąjį konkursą laimėjusio asmens skyrimo į pareigas, konstatuota, kad organizuojant viešąjį konkursą dėl priėmimo į darbą pagal konkurso sąlygas pripažintas jo nugalėtoju asmuo įgyja specialiąją teisę – teisę sudaryti darbo sutartį (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 2 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-83/2009). Atsisakymas priimti į darbą asmenį, turintį specialiąją teisę sudaryti darbo sutartį, turi būti pagrindžiamas konkrečiais argumentais, nurodant pagrįstas priežastis (žr., pvz., Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 13 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-663/2013; 2015 m. lapkričio 27 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-633-421/2015). Darbdavio atsisakymas priimti į darbą konkursą laimėjusį asmenį nepriskirtinas darbdavio diskrecijai, t. y. jo teisei šį klausimą spręsti savo nuožiūra, o turi turėti pagrįstas priežastis. Analogiška taisyklė taikytina ir tuo atveju, kai darbdavys atšaukia (panaikina) konkurso rezultatus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-159-701/2021). Atsižvelgiant į tai, kaip pagrįstai nurodė ir pirmosios instancijos teismas, kasacinio teismo išaiškinta, kad konkursą organizavęs darbdavys gali vienašališkai atšaukti (panaikinti) konkurso rezultatus ir tokie jo veiksmai sukelia teisinius padarinius, nors ir tokiu klausimu nėra priimtas įsiteisėjęs teismo sprendimas dėl konkurso rezultatų pripažinimo negaliojančiais, tačiau konkursą organizavusiam darbdaviui atšaukus (panaikinus) konkurso rezultatus ir pritaikius su tuo susijusius teisinius padarinius, darbuotojui darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ginčijant atsiradusius teisinius padarinius ir teigiant apie konkurso rezultatų atšaukimo (panaikinimo) neteisėtumą ir nepagrįstumą, darbdaviui tenka pareiga įrodyti konkurso rezultatų atšaukimo (panaikinimo) teisėtumą ir pagrįstumą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-159-701/2021). Taigi, čia atsiskleidžia darbo teisinių santykių reguliavimo diferenciacija viešajame ir privačiame sektoriuose. Viešajame sektoriuje, konkurso laimėtojui, dėl kurio pareigybės turi būti rengiamas konkursas tarsi atitenka speciali teisė, su juo privalo būti sudaroma darbo sutartis.

Priešingai negu privačiame sektoriuje, čia vyksta darbuotojų atranka ir darbdavys pats turi diskreciją nuspręsti, kurią kandidatą priimti ir kuriam pasiūlyti darbo sutartį.

Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ pakeitimo patvirtintas aprašas, kuriuo įtvirtintas sąrašas pareigybių, dėl kurių turi būti organizuojamas konkursas. Konkursas organizuojamas siekiant parinkti darbuotoją į pareigas valstybės ir savivaldybių įmonėse iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose bei viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė:

- 2.1. įmonės, įstaigos vadovas;
- 2.2. įmonės, įstaigos vadovo pavaduotojas;
- 2.3. įmonės, įstaigos struktūrinio padalinio vadovas;
- 2.4. įmonės, įstaigos darbuotojų, kurių pareigybei būtinas ne žemesnis kaip aukštasis koleginiis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu:
 - 2.4.1. vykdytys finansų valdymą ir / ar tvarkantys buhalterinę apskaitą;
 - 2.4.2. organizuojantys ir / ar vykdytys viešuosius pirkimus;
 - 2.4.3. registruojantys daiktines teises į turtą;
 - 2.4.4. vertinantys vairavimo egzaminų rezultatus;
 - 2.4.5. nustatantys neįgalumo lygį, darbingumo lygį ir / ar specialiuosius poreikius;
 - 2.4.6. vykdytys ūkio subjektų veiklos priežiūrą;
 - 2.4.7. vykdytys turto priežiūrą ir / ar valdymą;
 - 2.4.8. atsakingi už leidimų (licencijų) išdavimą;
 - 2.4.9. personalo administratoriai;
 - 2.4.10. vidaus auditoriai;
 - 2.4.11. teisininkai;
- 2.5. kitos pareigos, jeigu jas nustato įmonės, įstaigos vadovas.

Tarp darbdavių ir darbuotojų ar jų organizacijų gali būti taip pat sudaromos kolektyvinės sutartys. Šios sutartys nustato darbo sąlygas ir teises ir pareigas darbuotojams. Viešajame sektoriuje kolektyvinės sutartys dažnai yra sudaromos tarp darbdavio ir viešojo sektoriaus darbuotojų profesinių sąjungų arba kitų darbuotojų organizacijų atstovų. Kolektyvinės sutartys privačiame sektoriuje dažnai reglamentuoja bendras darbo sąlygas, tokias kaip darbo užmokestis, darbo laikas, atostogos ir socialinės

garantijos. Viešajame sektoriuje kolektyvinės sutartys gali apimti ne tik bendras darbo sąlygas, bet ir specifinius viešojo sektoriaus aspektus, kaip susijusius su darbuotojų statusu, karjeros progresu, darbuotojų sauga ir kitus. Taip pat skiriasi ir teisinis reguliavimas. Kolektyvinės sutartys privačiame sektoriuje dažnai yra sudaromos pagal nacionalinį darbo teisės reguliavimą ir gali būti privalomos visiems darbdaviams ir darbuotojams. Viešajame sektoriuje kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos pagal nacionalinį teisės reguliavimą, tačiau gali būti taikomos tik tam tikroms viešojo sektoriaus organizacijoms arba darbuotojų grupėms.

Viešojo sektoriaus darbo sutarčių sąlygos ir darbuotojų dirbančių šiame sektoriuje, kurie įdarbinami konkurso būdu santykiei reglamentuojami labiau nukrypstant nuo bendrų darbo kodekso normų. Tokie santykiei daugiau reglamentuojami papildomais specialiaisiais teisės aktais, taikomais tam tikrai darbuotojų grupei, pavyzdžiui darbo sąlygos biudžetinių įstaigų darbuotojams dažnai reglamentuotos kolektyvinėje sutartyje. Privačiame sektoriuje dirbančių darbuotojų darbo sutarčių sąlygos, įdarbinimo procedūra reglamentuota bendraisiais principais, įtvirtintais Darbo kodekse, bet taip pat paliekama teisė nepažeidžiant imperatyvių normų įdarbinimo procesus ar sutarčių sąlygas reglamentuoti darbdavio valia. Privačiame sektoriuje atranka į darbo vietą yra ženkliai paprastesnė ir nereglamentuota specialiaisiais įstatymais, dažniausiai pats visas procesas skirtingai nuo viešojo sektoriaus, nėra viešas. Dažniausiai darbuotojas yra pakviečiamas interviu, kurio metu gali būti klausiama apie kandidato patirtį, įgūdžius, motyvaciją ir gali būti užduodama kitų klausimų, siekiant įvertinti darbuotojo tinkamumą darbo pozicijai. Jei darbdavys nusprendžia, kad darbuotojas yra tinkamas pozicijai gali prasidėti derybos dar darbuotojo ir darbdavio dėl darbo sąlygų. Šių derybų metu yra aptariami darbo užmokesčio, darbo laiko, atostogų, socialinių garantijų ir kiti klausimai, sąlygos. Jei derybos sėkmingos, darbdavys gali pateikti darbo pasiūlymą, kuriame privalu nurodyti darbo sąlygas, užmokestį, darbo laiką, pareigas ir kitą svarbią informaciją.

Visi viešojo ir privataus sektorių darbo prielaidų atsiradimo proceso skirtingi reguliavimai yra skirti užtikrinti, kad viešojo sektoriaus darbuotojai būtų kompetentingi, atsakingi ir atitiktų viešojo sektoriaus specifiką ir tikslus. Tai padeda užtikrinti, kad viešojo sektoriaus pareigybės būtų tinkamai vykdomos ir atitiktų viešojo intereso apsaugą ir visuomenės gerovę.

3.2. Viešojo ir privataus sektorių darbo užmokesčio sistema

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje teigiama, kad „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Darbo užmokesčio sąvoka yra įtvirtinta Darbo kodekso 139 straipsnyje. Darbo užmokesčiu laikoma atlyginimas už darbuotojo pagal darbo sutartį atliekamą darbą. Darbuotojo darbo užmokestį sudaro bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga, arba pareiginės algos pastovioji dalis), priedai, priemokos, premijos, papildoma darbo užmokesčio dalis (Darbo kodeksas, 2016).

Lietuvoje darbuotojams garantuojamas teisingas apmokėjimas už darbą, kuris apima ne tik atlyginimą, bet ir kitas išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais. Teisingas apmokėjimas už darbą yra konstitucinis principas, įtvirtintas ne tik DK 2 straipsnyje – kiekvieno žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą visų pirma yra nustatyta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje. Darbo užmokestis kaip teisinė kategorija – tai atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į nustatytas darbo normas, darbuotojo indėlį ir darbo kokybę, bet ne mažesnis už valstybės patvirtintą minimumą, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne. Svarbiausi teisinio darbo užmokesčio reguliavimo principai ir teisinės darbo užmokesčio apsaugos priemonės nustatytos valstybės lygiu. Valstybės vaidmuo teisiškai reguliuojant darbo užmokestį nesibaigia vien tik šio užmokesčio nustatymo principų apibrėžimu. Valstybė rinkos ekonomikos sąlygomis darbo užmokesčio srityje reguliuoja tik keletą klausimų: 1) minimaliąją mėnesinę algą; 2) papildomo apmokėjimo garantijas, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (darbo poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandžių); 3) viešojo sektoriaus (biudžetinės srities) darbuotojų darbo apmokėjimą; 4) kai kurių nebiudžetinės srities (valstybės ir savivaldybės kontroliuojamų įmonių ir akcinių bendrovių) įmonių ar bendrovių vadovų ir jų darbuotojų darbo užmokesčio apribojimų nustatymą ir kt. (Bagdanskis *et al*, 2016, p. 258)

Darbo užmokestis darbuotojui – tai tam tikra ekonominė nauda, kompensuojanti jo darbo jėgos sąnaudas. Darbo užmokestis – prievolė, atsirandanti iš darbo santykių Lietuvos Respublikos darbo kodeksas darbo užmokestį apibrėžia kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį (186 str. 1 d.). Kaip matyti, Darbo

kodeksas ypatingai pabrėžia darbo sutarties reikšmę – kaip vieną iš atlygintinumo sąlygų. Kodeksas numato, kad darbo sutartis „turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą, kurią nustato Vyriausybė“ (99 str. 2 d.). Autorių teigimu, darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas (Subačienė R. ir kt., 2015 cituota Balčytienė B., Gideikienė K., 2017, p. 18).

Kalbant apie organizacijos priklausomybę viešajam ar privačiajam sektoriui, atkreiptinas dėmesys, jog viešojo sektoriaus organizacijų darbo užmokestis yra reglamentuojamas teisės aktais, kurie, galima teigti, apibrėžia darbo užmokesčio nustatymą remiantis lygybės principais. Iki dabar galiojančio LR valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokestis buvo reguliuojamas pagal tuo metu galiojusį Darbo kodeksą, kolektyvines sutartis ir 1993 metais liepos 15 d. įsigaliojusį Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo Nr. 511. Bet kadangi buvo nustatyta, kad šis nutarimas prieštarauja LR Konstitucijai, atsirado poreikis naujam reglamentavimui. Nagrinėjant viešojo sektoriaus biudžetinių įstaigų darbuotojų gaunamą darbo užmokestį dabar reikalinga nagrinėti šiam darbo teisės institutui viešajame sektoriuje sureguliuoti įsigaliojusį 2017 metų vasario 1 dieną Lietuvos Respublikos Seimo Nr. XIII-198 Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą. Pagal šio įstatymo 5 straipsnio 1 dalį, biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, priemokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinių darbą, budėjimą, premijos. 2 šio straipsnio dalyje įtvirtinta, kad darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu kolektyvinės sutarties nėra, darbdavys privalo nustatyti darbo apmokėjimo sistemą ir padaryti ją prieinamą visiems darbuotojams susipažinti. Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija nustato jos valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

Privačiajame sektoriuje darbo užmokestis, išskyrus minimalųjį jo dydį, nėra reglamentuojamas atskirais specialiais teisės aktais, o taip ir nėra skelbiamas viešai. Tai reiškia, kad įstatymo leidėjo palikta laisvė privačiam sektoriui pačiam nustatyti darbuotojų atlyginimo režius, svarbu nepažeisti normų dėl minimalaus atlyginimo.

Mažiausias atlyginimas, kuris gali būti mokamas už darbą Lietuvoje – minimalus valandinis atlygis ir minimali mėnesinė alga, kurių dydžius nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu. Darbuotojo darbo užmokestis negali būti mažesnis už minimalų darbo užmokestį, tačiau įstaigų kolektyvinėse sutartyse ar įmonės nuostatuose gali būti nustatyti ir didesni negu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalyje nustatyti darbo užmokesčio dydžiai. Jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis turi būti mokamas padidintas palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis. Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį (22 val. – 6 val.) mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos). Už darbą poilsio arba švenčių dienomis, jeigu darbas nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridėdant prie kasmetinių atostogų. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis arba dieninis atlygis. Prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamo ne mažesniu nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyto minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą (Balčytienė *et al*, 2017, p. 18).

Kiekvienais metais yra nustatomas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, kuris taikomas ir biudžetinių įstaigų darbuotojams. Paskutinis toks priimtas Lietuvos Respublikos Seimo įstatymas Nr. XIV-1530 Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2023 metais, įstatymas, kuriuo buvo patvirtintas bazinis dydis 2023 metais – 186 Eur.

Pagrindinis įstatymas reglamentuojantis biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą yra Lietuvos Respublikos Seimo priimtas, 2017-02-01 įsigaliojęs Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas. Biudžetinių įstaigų darbuotojų pareigybės, atsižvelgiant į tai, kokio lygio išsilavinimas reikalingas konkrečioms pareigoms užimti, suskirstytos į 4 lygius pagal turimą darbuotojo išsilavinimą. Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokestį sudaro: pareiginė alga (pastovioji ir kintamoji dalys arba tik

pastovioji dalis, jeigu Apmokėjimo įstatymo nustatyta tvarka kintamoji dalis nenustatyta); priemokos iki 30 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies už papildomo darbo krūvį, už pavadavimą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą; užmokestis už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą bei budėjimą; premijos (už praėjusių kalendorinių metų rezultatus bei atlikus ypač svarbias užduotis, neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų). Premijos skiriamos, neviršijant biudžetinės įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų: atlikus vienkartinės biudžetinės įstaigos veiklai ypač svarbias užduotis; labai gerai įvertinus biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklą; įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį; įgijus teisę gauti kompensacinę išmoką profesionaliojo scenos meno įstaigų kūrybiniais darbuotojams, kurie dėl profesijos specifikos negali dirbti pagal įgytą specialybę ir dėl to nutraukiama jų darbo sutartis, kitais darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais (apmokėjimo įstatymas). Minėtame įstatyme svarbu tai, kad pareiginės algos kintamoji dalis negali viršyti 40 % pastoviosios dalies, ir jos dydis priklauso nuo praėjusiais metais pasiektų rezultatų, vertinamų pagal vadovui ar darbuotojui iš anksto nustatytas metines užduotis ir nuo gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas; pareiginės algos kintamosios dalies ir priemokų suma negali viršyti 60 % pareiginės algos pastoviosios dalies. Biudžetinės įstaigos darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ji negali būti didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo.

Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu yra sureguliuota darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis darbo užmokesčio apmokėjimo sistema. Įstatymu numatyta, kad pareiginė alga susideda iš dviejų dalių: kintamoji ir pastovioji. Yra nustatoma pastovioji pareiginės algos dalis ir priklausomai nuo rezultatų nustatoma kintamoji dalis. Šio įstatymo ypatingumas toks, kad pareigybės yra išskirstytos į lygius nuo A iki D, pagal darbuotojo turimą išsilavinimą. Nuo šių lygių taip pat priklauso pareiginės algos koeficientas. Šis įstatymas netaikomas tam tikriems subjektams, nurodytiems įstatyme. Įstatymas netaikomas viešosioms įstaigoms; sveikatos priežiūros ir aukštosioms mokykloms; valstybinių mokslinių institutų, veikiančių kaip biudžetinės įstaigos, darbuotojams; Lietuvos Respublikos diplomatinių atstovybių, konsulinių įstaigų

atstovybių prie tarptautinių organizacijų, specialiųjų misijų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, ir vystomojo bendradarbiavimo projektuose dalyvaujantiems darbuotojams, pavyzdžiui įstaigų vadovams. Tokie subjektai, kaip darbdaviai turi pasitvirtinti pareigybių sąrašą ir apmokėjimo sistemą savo įstaigoje, kiekviena pareigybė turi būti sureguliuojama, turi būti nustatomas konkretus pareiginės algos koeficientas ir nustatyta sistema turi būti paskelbiama pačioje įstaigoje.

Biudžetinės įstaigos vadovas turi teisę vertinti darbuotojo profesinę patirtį. Tai reiškia, kad turi būti atsižvelgiama į darbuotojo profesinę patirtį dirbant analogiškas pareigybes ar vykdant analogiškas funkcijas nebūtinai dirbant toje pačioje darbovietėje ir nebūtinai tik pagal darbo sutartį. Tokiems vertinimams biudžetinėse įstaigose gali būti sudarytos specialios komisijos, kurios padėtų nustatyti ar dirbant analogiškose pareigybėse funkcijos būtų laikomis tapačiomis ar ne. Darbo užmokestis biudžetinių įstaigų darbuotojams, pastoviosios dalies koeficientas privalo būti keičiamas pagal Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 7 straipsnio 10 dalyje įtvirtintą prievolę, jei pasikeitė pareigybių funkcijos ar kiti reikalavimai, darbo krūvis, atsakomybės lygis, įgyti papildomi įgūdžiai. Minėto įstatymo 5 str. 2 dalyje numatyta, kad darbo apmokėjimo sistemoje pareiginės algos nustatymo kriterijai detalizuojami pagal veiklos sudėtingumą, darbo krūvį ir t.t., t.y. leidžia keisti pareiginės algos pastoviosios dalies dydį. Konkrečias pareigybes ir darbo užmokesčio dydžius ir kriterijus turi nustatyti kiekviena biudžetinė įstaiga darbo apmokėjimo sistemoje. Darbo užmokesčių dydžiai ir kriterijai, pareigybės yra skelbiami kiekvienos biudžetinės įstaigos portale ir yra viešai prieinami.

Pastebėtina, kad viešojo ir privataus sektorių darbo apmokėjimo sąlygos ir apmokėjimo dydžių reglamentavimas yra diferencijuotas. Viešojo sektoriaus darbo užmokesčio reguliavimas yra reglamentuotas specialiu įstatymu. Viešojo sektoriaus darbuotojų ir privataus sektoriaus darbuotojų darbo teisiniai santykiai šiame darbo teisės institute yra reguliuojami skirtingais teisės aktais dėl to, kad šie sektoriai turi skirtingas specifikas ir skirtingus tikslus. Iš įstatymo, kuriuo reglamentuojamas viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis matyti, kad toks užmokestis nustatomas vertinant objektyviuosius kriterijus. Pareigybių klasifikacija apibrėžia skirtingus reikalavimus darbuotojams, šių pareigybių sudėtingumą. Toks darbo užmokesčio diferencijavimas, atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbuotojo profesiją, kvalifikaciją, užimamas pareigas, atliekamo darbo intensyvumą, įtampą, sudėtingumą, veiklos ar darbo rūšies socialinę reikšmę ar kitus kriterijus, nelaikomas diskriminacija. Tai reikalinga, siekiant užtikrinti ir

įgyvendinti darbo teisės principus. Taip pat svarbu paminėti, kad viešojo sektoriaus apmokėjimo už darbą dydžiai reglamentuojami papildomais teisės aktais, taip siekiant įtvirtinti darbuotojų, kuriems keliami specifiniai reikalavimai darbo apmokėjimo sistemą ir taip įgyvendinant teisingo apmokėjimo už darbą principą. Kadangi privataus sektoriaus darbdaviai turi laisvą teisę šiuos dydžius nustatyti patys, viešajame sektoriuje yra būtina tvirtinant valstybės biudžetą patvirtinti ir tam tikrų pareigybių apmokėjimo dydžius. Svarbu, kad viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo dydžiai nebūtų ženkliai mažesni už privataus sektoriaus darbdavių siūlomą užmokestį. Taip siekiama kuo mažesnio užmokesčio atotrūkio tarp šių sektorių.

3.3 Darbo ir poilsio laikas

Darbo kodekse įtvirtinta darbo laiko sąvoka. Tai toks laikas, kuriuo darbuotojas darbdavio žinioje atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Į darbo laiką įtraukiami ir šie laikotarpiai:

- 1) pasirengimas darbui darbo vietoje;
- 2) fiziologinės pertraukos ir specialios pertraukos;
- 3) kelionės iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas;
- 4) budėjimo laikas šio kodekso nustatyta tvarka;
- 5) kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavedimu laikas;
- 6) privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas;
- 7) prastovos laikas;
- 8) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos;
- 9) kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai.

Darbuotojų dirbančių privačiame sektoriuje darbo laiko režimas nustatomas darbdavių pagal Darbo kodekso 113 straipsnio nuostatas. Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo laiko režimas nustatomas Lietuvos Respublikos vyriausybės remiantis šio straipsnio normomis. Darbo kodekso 114 straipsniu nustatyti maksimalieji darbo laiko reikalavimai. Vidutinis darbo laikas įskaitant viršvalandžius per 7 dienas negali viršyti 48 valandų. Darbo laikas įskaitant viršvalandžius ir papildomą darbą ne ilgesnis kaip 12 valandų per dieną ir 60 valandų per savaitę. Maksimali viršvalandžių trukmė gali būti 8 val. per savaitę, darbuotojui sutikus – 12 val., per savaitę, maksimali metinė viršvalandžių trukmė – 180 val. 121 DK straipsnis numato nukrypimus nuo DK, kuriuos gali nustatyti LR vyriausybė ar tokie nukrypimai gali būti nustatyti kolektyvine sutartimi. Transporto, pašto, žemės ūkio, energetikos įmonėse, gydymo ir socialinės globos įstaigose, taip pat jūrų ir upių laivyboje ir kitose ekonominės veiklos srityse maksimaliojo darbo laiko reikalavimai ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai, darbo laiko režimo ir darbo apskaitos taisyklės gali skirtis nuo šio kodekso nustatytų normų. Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumus šiose veiklos srityse nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar kolektyvinės sutartys.

Poreikis dirbti vakarais ar naktimis, iš anksto nesusitarus ilgiau nei priklauso ar savaitgaliais gali būti bendrai įvardijamas kaip viršvalandžiai. Kita vertus, kai kurių darbuotojų (tiek viešajame, tiek privačiajame sektoriuje) darbo laikas negali būti atliekamas tik įprastinių (nuo 8 iki 17 val.) darbo valandų grafiku. Gydytojai ir kitas medicininis personalas, gaisrininkai, policija ir pan. budi visą parą. Panašiai, nepertraukiamos gamybos įmonės dirba pamainomis, o žemės ūkio ar kai kurių paslaugų sektoriaus privačiųjų įmonių darbuotojai dirba intensyviau tam tikrais sezonais. Esant tokiems darbams ir situacijoms negalima paprastai sakyti, kad darbuotojai dirba viršvalandžius (Morkevičius, 2013, p. 422)

Darbo kodekse įtvirtina, darbo laiko norma, tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje (Darbo kodeksas, 2016). Darbuotojo laiko norma yra 40 valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalis susitaria dėl ne viso darbo laiko. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir šių darbų, profesijų ir pareigybių sąrašą, ir sutrumpintas darbo laiko normas darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje, įvertinus riziką, nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, ir jų darbo apmokėjimo tvarką (Darbo kodeksas, 2016). Valstybės ir savivaldybių įstaigų, kurios išlaikomos iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ir savivaldybės įmonių, viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banko darbuotojams, kurie augina vaikus iki trejų metų, nustatoma sutrumpinta trisdešimt dviejų valandų per savaitę darbo laiko norma, už nedirbtą darbo laiko normos dalį paliekant nustatytą darbo užmokestį. Ši sutrumpinta darbo laiko norma taikoma vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjų jų pasirinkimu, iki vaikui sukanka treji metai. Švenčių dienų išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama viena valanda, išskyrus pagal sutrumpintą darbo laiko normą dirbančius darbuotojus. Sutrumpinta darbo laiko norma taikoma siekiant atsižvelgti į nurodytą pažangią užsienių valstybių praktiką, sudaryti didesnes galimybes viešojo sektoriaus darbuotojams derinti šeimos ir darbo interesus bei įgyvendinti atitinkamas Vyriausybės programos nuostatas, siekiama nustatyti sutrumpintą

4 darbo dienų savaitę darbuotojams, kurie anksčiau grįžta iš vaiko priežiūros atostogų. Toks teisinis reguliavimas paskatintų darbuotojus grįžti anksčiau į darbą, neprarandant kvalifikacijos ir ryšio su darbovieta, o kartu leis veiksmingai prižiūrėti mažametį vaiką. Ši sutrumpintą darbo normą siūloma nustatyti valstybės ir savivaldybių įstaigų, įmonių ir organizacijų darbuotojams, siekiant nedidinti naštos verslui bei padidinti viešojo sektoriaus patrauklumą potencialiems darbuotojams. Kartu tikimasi, jog 4 darbo dienų savaitę pasiteisinus viešajame sektoriuje, ją savanoriškai pradės taikyti ir privataus sektoriaus subjektai (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 112 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto).

Socialinių garantijų funkcija užtikrina ne tik paprasto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas. Darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia 4 pagrindiniai veiksniai, kurie turi būti įvertinti atitinkamai diferencijuojant apmokėjimo lygį: bendras išsilavinimas; specialus visų formų išsilavinimas; įgūdžiai, įgyti praktiniame darbe; įgimtos asmeninės dalykinės savybės (Dambrauskienė *et al.*, 2008, p. 212).

Sutrumpintas darbo laikas – tai norminiais teisės aktais nustatytas trumpesnis už normalų darbo laikas, kurį privalu nustatyti tam tikrų kategorijų darbuotojams, atsižvelgiant į jų darbo pobūdį ar psichofizines savybes. Sutrumpintas darbo laikas yra trumpesnis nei normalus, tačiau už jį mokama kaip už normalų darbo laiką. Tai diferenciacinė norma, kuria siekiama kompensuoti už ypatingas darbo sąlygas arba suteikti lengvatas ypatingų kategorijų asmenims (Dambrauskienė *et al.*, 2008, p. 185).

Pagal DK 145 str. sutrumpintas darbo laikas yra nustatomas: 1) asmenims nuo 16 iki 18 metų (paaugliams) – ne daugiau kaip 8 valandos per parą kartu su kasdiene pamokų trukme ir ne daugiau kaip 40 valandų per savaitę kartu su pamokų trukme per savaitę. Taikant darbo laiko sutrumpinimo nuostatas asmenims iki 18 metų, turi būti skaičiuojama dirbto laiko suma visose darbovietėse; 2) vaikams iki 16 metų, dirbantiems lengvus darbus – iki 2 valandų per dieną mokslo metų laiku ir 12 valandų per savaitę, jeigu dirbama trimestro arba semestro metu, tačiau ne tada, kai mokykloje vyksta pamokos, arba 7 valandos per dieną ir 35 valandos per savaitę, kai dirbama ne mažiau kaip savaitę ne mokslo metų laiku (šis darbo laikas gali būti pailgintas iki 8 valandų per dieną ir 40 valandų per savaitę vaikams, kuriems sukako 15 metų); 3) asmenims, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje įvertinus riziką nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų leistinus dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, darbo laikas nustatomas, atsižvelgiant į

darbo aplinką, bet ne ilgesnis kaip 36 valandos per savaitę¹²⁴. Asmenims, dirbantiems ypatingoje aplinkoje, atsižvelgiant į objektyvius taikymo kriterijus, apribojimai turėtų būti taikomi tik tam periodui, kuriuo jie dirba tokioje aplinkoje; 4) asmenims, dirbantiems naktį – jeigu bent trys darbo valandos tenka nakčiai, toks darbo laikas sutrumpinamas viena valanda. Nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo 22 valandos iki 6 valandos. Nakties darbo trukmė netrumpinama, kai yra nepertraukiama gamyba, taip pat kai pagal darbo sutartį darbuotojas yra priimtas dirbti naktį. Dirbti naktį draudžiama skirti asmenis iki aštuoniolikos metų, taip pat darbuotojus, kuriems dirbti naktį neleidžiama pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą. 5) darbuotojams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa¹²⁵: pvz., mokytojams – ne daugiau kaip 36 valandos; auklėtojams, dirbantiems vaikų globos namuose – 30 valandų; specialiesiems pedagogams, dirbantiems bendrojo lavinimo mokyklose – 20 valandų; dėstytojams, dirbantiems aukštosiose, aukštesniosiose mokyklose – ne daugiau kaip 36 valandos ir pan.

Pagal darbo kodekso normas poilsio laiku laikomas laisvas nuo darbo laikas. Per darbo dieną (pamainą) darbuotojui suteikiamos fiziologinės pertraukos pagal darbuotojo poreikį ir specialios pertraukos, dirbant lauko sąlygomis (lauke arba nešildomose patalpose), profesinės rizikos sąlygomis, taip pat dirbant sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą (DK 122 str. 2 d. 1 p.). Darbo kodekse įtvirtina, kad darbuotojams turi būti suteikiama pietų pertrauka, kuri negali būti trumpesnė negu 30 minučių. Taip pat, kad nepertraukiamo poilsio trukmė negali būti trumpesnė kaip 11 valandų, o jei dirbama 7 dienas – 35 valandų. Pažymėtina, kad pertraukų trukmė kiekis jų pabaiga nustatoma grafikais. Specialių pertraukų trukmę nustato Lietuvos Respublikos vyriausybė.

Poilsio laikas – tai įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas. Poilsio laikas – tai laiko tarpas, kurį darbuotojas pagal galiojančius įstatymus, darbo, kolektyvines sutartis ir vidaus darbo tvarkos taisykles neturi atlikti darbinių funkcijų. Tai yra kaip tik tas laikas, kai darbuotojo veiksmų nereguliuoja darbdavys ir darbuotojas gali jį naudoti savo nuožiūra: poilsiui, buitiniams reikalams tvarkyti, mokymuisi, sportui, pramogoms ir kitiems užsiėmimams. Lietuvai įstojus į ES, ypač aktuali ir svarbi tampa 93/104 ES direktyva „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. Ši direktyva įpareigoja valstybes užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų kasdienio nenutrūkstamo poilsio laiką, o

per 7 dienas – teisę į minimalų 24 valandų nenutrūkstamo poilsio laiką, o ilgiau darbuotojas galėtų dirbti tik laisva valia jam sutikus (Atkočiūnienė, 2007, p. 88).

Darbuotojams dirbantiems 5 dienas remiantis DK normomis turi būti suteikiamos 20 dienų kasmetinių apmokamų atostogų per metus, jei dirbama 6 dienas – 24 darbo dienų atostogos. Darbuotojams iki 18 metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 m. arba neįgalų vaiką iki 18 m. ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos 25 darbo dienų atostogos, jei dirbama 5 dienas per savaitę arba 30 darbo dienų, jeigu dirbama 6 d. per savaitę. Papildomos ir pailgintos atostogos nustatomos Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki keturiasdešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki penkiasdešimt darbo dienų (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę), arba iki aštuonių savaitių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Jiems priskirtini pedagoginiai darbuotojai, mokslo darbuotojai, profesionaliojo scenos meno įstaigų kūrybiniai darbuotojai, sveikatos priežiūros specialistai, farmacijos specialistai, socialinių paslaugų srities darbuotojai, pilotai, jūrininkai, žvejai, Ignalinos atominės elektrinės darbuotojai ir pan. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis)

496 Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimu patvirtintas aprašas, kuriuo numatytos darbuotojų kategorijos, kurios turi teisę į pailgintas atostogas. Išskirtos tokios darbuotojų kategorijos kaip mokytojai, švietimo įstaigų pagalbos mokiniui specialistai, pedagoginiai darbuotojai. Jiems taip pat kaip ir mokslo ir studijų institucijų darbuotojams numatytos 40 darbo dienų atostogos jei dirbama 5 dienas ir 48 darbo dienų jei dirbama 6. Profesionaliojo scenos meno įstaigų kūrybiniai darbuotojai turi teisę į 30 darbo dienų atostogų trukmę jei dirbama 5 dienas ir į 36 darbo dienų atostogų trukmę jei dirbama 6 dienas. Plačiau detalizuota sveikatos priežiūros specialistų teisė į pailgintų atostogų trukmę plačiau išskiriant šiuos darbuotojus į kategorijas. Jiems numatyta nuo 27 iki 33 darbo dienų trukmės atostogų. Apraše įtvirtinta ir kitų kategorijų darbuotojų teisė į pailgintas atostogas tokių kaip psichologai, farmacijos specialistai, socialinių paslaugų srities darbuotojai, pilotai, orlaivių vadai, jūrininkai. Apraše numatyta ir valstybės įmonių „Oro navigacija“ ir Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų teisė į pailgintas atostogas ir jų trukmė.

Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad DK 26 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta pareiga darbdaviui įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus reiškia, jog, esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, be kitų, narystės asociacijoje pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais, yra draudžiama. Nagrinėjamoje byloje vertintinas klausimas dėl VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties direktoriaus 2018 m. gruodžio 19 d. įsakymo Nr. 1-R-120, kuriuo darbuotojams suteikiamas didesnis atostogų dienų skaičius, palyginti su Kolektyvine sutartimi, kuria susitarta dėl mažesnio atostogų dienų skaičiaus darbuotojams, dalyvaujantiems profesinės sąjungos veikloje. Taigi spėjama dėl profesinės sąjungos narių (ne)diskriminavimo, nesuteikiant jiems direktoriaus įsakyme nurodyto atostogų dienų skaičiaus. Kaip minėta, VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties direktoriaus 2018 m. gruodžio 19 d. įsakymo Nr. 1-R-120 tekstas savaime nėra diskriminuojantis profesinėje sąjungoje dalyvaujančius darbuotojus, tačiau byloje nustatyta, jog šis įsakymas netaikomas profesinės sąjungos nariams, atsakovei nurodant, kad Kolektyvinė sutartis turi aukštesnę teisinę galią nei direktoriaus įsakymas ir Kolektyvinės sutarties nuostatos negali būti keičiamos lokaliu aktu. Taigi daliai atsakovės darbuotojų, t. y. profesinės sąjungos, pasirašiusios su atsakove Kolektyvinę sutartį, nariams, pagal Kolektyvinę sutartį yra suteikiamos trumpesnės atostogos nei kitiems tą patį darbą dirbantiems, t. y. esantiems toje pačioje situacijoje, ką svarbu nustatyti pagal kasacinio teismo ir EŽTT praktiką, darbuotojams – ne profesinės sąjungos nariams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. vasario 14 d. nutarties civilinėje byloje Nr. e3K-3-44-248/2019 42 punktas; EŽTT 1999 m. gegužės 11 d. sprendimo byloje *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse prieš Wiener Gebietskrankenkasse*, C-309/97, 17 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija ir kt.). Teisėjų kolegijos vertinimu, tokie atsakovės veiksmai savo darbuotojų – profesinės sąjungos narių atžvilgiu vertintini kaip nesąžiningi, atitinkantys profesinės sąjungos narių netiesioginės diskriminacijos požymius. Pirmosios instancijos teismas, konstatavęs atsakovės darbuotojų – profesinės sąjungos narių diskriminacijos faktą, nusprendė skirti atsakovei 1000 Eur baudą DK 217 straipsnio 2 dalies pagrindu. Remiantis šioje nutartyje padarytomis išvadomis, teismas pagrįstai nustatė, kad diskriminacinius veiksmus darbdavė atlieka pažeisdama darbuotojų lygybės principą. (Nr. e3K-3-227-684/2021)

Vertinant ar viešajam sektoriui suteikta galimybė grįžus iš tėvystės motinystės atostogų dirbti pagal sutrumpintą darbo laiko normą 4 dienas per savaitę būtų laikoma

diskriminuojančia norma privataus sektoriaus atžvilgiu, reikalinga atsižvelgti į šio reglamentavimo tikslą. Ši sutrumpinta darbo laiko norma gali būti laikoma priemone, skirta skatinti darbuotojus, kurie augina vaikus, siekiant, kad jie greičiau grįžtų į darbo vietas ir galėtų derinti karjerą ir tėvystę/motinstę. Toks reguliavimas neturi būti laikomas diskriminacija, nes yra pateisinamas objektyviais ir pagrįstais kriterijais. Skirtingai reglamentuojami darbo teisiniai santykiai atsižvelgiant į viešojo sektoriaus specifiką ir tikslus. Privačiam sektoriuj taip pat paliekama galimybė taikyti sutrumpintą darbo laiko normą asmenims auginantiems vaikus, darbuotojams dėl tokios normos susitarus su darbdaviais.

IŠVADOS

1. Diskriminacijos ir diferenciacijos sąvokų reikšmė nėra ta pati, diferenciacijos sąvoka labiau siejama su dirbančių asmenų skirtumais, papildomų teisių suteikimu dirbantiems, kai toks papildomas teisių suteikimas yra teisėtai pagrįstas ir leistinas. Kadangi asmenys dirba viešajame sektoriuje, dirba ar tarnauja valstybei atlieka ir teikia visuomenei reikalingas paslaugas, todėl yra reikalinga šio sektoriaus darbuotojų teisinius santykius reglamentuoti specialiais įstatymais. Toks teisinių santykių skirtingas reguliavimas nėra laikytinas diskriminacija, jis yra paremtas teisėtu, specialiu tikslu tam tikrose srityse viešojo sektoriaus darbuotojams suteikiant daugiau privilegijų ir teisių ir tam tikrose darbo teisinių santykių reguliavimo srityse privalomojo pobūdžio normų taikymas, nuo kurių negalima nukrypti. Tokia diferenciacija yra pagrįsta ir tuo, kad specialieji įstatymai reglamentuojantys viešojo sektoriaus darbo santykius reikalingi užtikrinti valstybės, savivaldybės institucijų tinkamą veiklą, skaidrumą.

2. Viešojo ir privataus sektorių sąvokų nėra įtvirtinta LR teisės aktuose, todėl kyla problemų siekiant suprasti viešojo ir privataus subjektų apibrėžtį. Pastebima, kad viešojo sektoriaus samprata skirtingi autoriai, šaltiniai nurodo skirtingai. Viešąjį ir privatų sektorių galima apibrėžti analizuojant įvairius įstatymus, teisės aktus. Pagrindinis viešojo ir privataus sektoriaus skirtumas yra šių sektorių tikslas. Tai viešojo sektoriaus tikslas yra viešojo intereso tenkinimas, o privataus sektoriaus pelnas. Dėl skirtingų sektorių tikslų reikalingas ir diferencijuotas darbo santykių reguliavimas abiejų sektorių atžvilgiu.

3. Prielaidos darbo teisiniams santykiams atsirasti viešajame ir privačiame sektoriuose taip pat skiriasi. instituto reguliavimas viešojo ir privataus sektorių atžvilgiu yra diferencijuotas. Viešasis sektorius įpareigotas į tam tikras pareigybes priimti darbuotojus konkurso būdu. Darbuotojams yra keliami specialūs kvalifikaciniai reikalavimai, reputacijos reikalavimai, kuriuos kandidatas turi atitikti. Privačiame sektoriuje darbo sutartis ir priėmimo į darbą procedūras reguliuoja darbo kodeksas. Svarbu sutartyje numatyti būtinąsias sąlygas, dėl kitų sąlygų šalys susitaria darbo sutartyje. Privačiame sektoriuje darbdavys pats renkasi kandidatus ir vertina jų kvalifikacijos atitikimą tai darbo vietai. Skirtingas reguliavimas viešajame sektoriuje reikalingas užtikrinti, kad valstybės savivaldybės organizacijose dirbtų atitinkamos kvalifikacijos darbuotojai, kurie tinkamai galėtų tenkinti viešuosius interesus.

4. Viešojo ir privataus sektorių darbo užmokesčio sąlygos reglamentuotos skirtingai. Nors abiem sektoriams yra taikomas darbo kodeksas, tačiau viešojo sektoriaus darbo

užmokesčio reglamentavimui skirti specialūs norminiai aktai. Atskirai yra nustatyti pareiginės algos dalies dydžiai, ku aukštesnė pareigybė tuo ir atlygis yra didesnis. Privačiam sektoriui yra taikomas darbo kodeksas. Įtvirtintas draudimas už kvalifikuotą darbą mokėti minimalaus mėnesinio atlyginimo. Dėl darbo užmokesčio dydžio tariamasi darbo sutartyje. Tokia darbo užmokesčio diferenciacija nėra diskriminacija, kadangi viešajame sektoriuje dirbantiems asmenims yra keliami specialūs reikalavimai. Taip pat privačiame sektoriuje darbdavys gali siūlyti darbuotojui didesnius atlyginimus, tai priklauso nuo įmonės pelno. Dėl šios priežasties reikalingas specialus reguliavimas viešajame sektoriuje ir tai reikalinga tam, kad būtų pritraukiami specialistai dirbti viešajame sektoriuje.

5. Skirtingai yra reglamentuotas darbo ir poilsio laikas viešojo ir privataus sektorių atžvilgiu. Viešojo sektoriaus darbuotojams atskirai teisės akte yra nustatyti atostogų trukmės dydžiai, kurie yra gerokai didesni negu privataus sektoriaus darbuotojų. Toks reguliavimas reikalingas užtikrinti tam, kad asmenys dirbantys darbą, kuriam keliami tam tikri reikalavimai turėtų atitinkamai daugiau poilsio laiko, kad toliau tinkamai galėtų vykdyti savo funkcijas tenkinant viešuosius interesus. Tokia diferenciacija nėra laikoma diskriminacija, kadangi dėl darbo laiko normų ir galimybės pasinaudoti neapmokamomis atostogomis darbuotojas privačiame sektoriuje gali laisvai tartis su darbdaviu.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

NORMINIAI TEISĖS AKTAI

Tarptautiniai teisės aktai

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948), *Valstybės žinios*, 68-2497.

Europos Sąjungos teisės aktai

2. Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas L 288, p. 0032 – 0035.
3. Tarybos 2000 m. birželio 29 d. direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės OJ L 180, p. 22–26.
4. Europos parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje OJ L 186, p. 105–121.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

5. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992), *Valstybės žinios*, 33-104.
6. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas (1995), *Valstybės žinios*, 104-2322.
7. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (1996), *Valstybės žinios*, 68-1633.
8. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998), *Valstybės žinios*, 112-3100.
9. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios*, 66-2130.
10. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas (1999), *Valstybės žinios*, VIII-1234.
11. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (2000), *Valstybės žinios*, 64-1914.
12. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodeksas (2000), *Valstybės žinios*, 74-2262.
13. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2003), *Valstybės žinios*, 114-5115.
14. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas (2003), *Valstybės žinios*, 112-4991.

15. Lietuvos Respublikos ūkinių bendrijų įstatymas (2003), *Valstybės žinios*, 112-4990.
16. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas (2007), *Valstybės žinios*, 77-3046.
17. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016), TAR, 23709.
18. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (2017), TAR, 1764.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas *Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo*. TAR, 10853.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Knygos:

20. Mikalonienė, L. et al. (2017). *Įmonių teisinių formų konvergencija ir divergencija: ar Lietuvos teisinis reglamentavimas yra patrauklus tarptautiniame kontekste?*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
21. Deviatnikovaitė, I. (2021). *Administracinė teisė. Bendroji dalis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
22. Dambrauskienė, G. et al. (2008). *Darbo teisė*. Mykolo Romerio universitetas.
23. Vaišvila, A. (2000). *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia.

Monografijos:

24. Bagdanskis, T. et al. (2016). *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras.

Straipsniai mokslo žurnaluose:

25. Usonis, J. (2003). *Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas*. *Jurisprudencija*, 40(32), 85–91.
26. Davulis, T. (2003). Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 40(32); 14–24.
27. Glebovė, N. (2010). *Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai*. *Teisė*, 1392–1274.

28. Morkevičius, V. (2013). *Viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų vertinimai: Europos socialinio tyrimo duomenų analizė*. Viešoji politika ir administravimas, 12, 3, 417-429.
29. Bitė, V. (2014). *Uždarnosios akcinės bendrovės teisinis reglamentavimas: sukūrimas, raida ir šių dienų tendencijos*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 150-180.
30. Balčytienė, B. ir Gideikienė, K. (2017). *Viešojo sektoriaus subjektų apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio analizė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 557.
31. Tamašauskienė, Z., Šileika, A., Mačiulytė, A. (2008). *Theoretical and practical aspects of wages differentiation*. Socialiniai tyrimai, 3.
32. Gerybaitė, E. ir Rimkutė E. (2018). *Su darbo santykiais susijusių įsipareigojimų naujovės 2018 metais*. Verslo aktualijos būsimųjų specialistų požiūriu, 173-178.
33. Budreikaitė, S. (2015). *Verslo sprendimų priėmimo taisyklės kilmė, reikšmė ir jos įtvirtinimas Lietuvos teismų praktikoje*. Teisės mokslo pavasaris, 212-134.

Elektroniniai šaltiniai:

34. Subačienė R. ir Bruzdeilynaitė G. (2022). *Darbo užmokesčio ir jam įtaką darančių veiksnių vertinimas Lietuvoje*. Buhalterinės apskaitos teorija ir praktika, (25), [https://doi: 10.15388/batp.2022.44](https://doi.org/10.15388/batp.2022.44).
35. Kotova L. (2012). *Socialinio darbo paslaugų privatizavimas gerovės valstybėje: samprata ir modeliai*. Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika, 60, 74-86. [https://doi: 10.15388/STEPP.2012.0.1857](https://doi.org/10.15388/STEPP.2012.0.1857).
36. Lietuvos statistikos departamentas (2021). *Darbo rinka Lietuvoje*. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje-2021>

TEISMŲ PRAKTIKA

37. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 1998, 17/97.
38. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas. 32/06 49/06-57/06-58/06-59/06-60/06-61/06-62/06-65/06-66/06-67/06.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2022 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-684/2022

Kiti šaltiniai:

40. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija (2020). *Viešojo sektoriaus veiklos ataskaita 2016-2019 m.* Vilnius.
41. Savivaldybės įmonė Susisiekimo paslaugos 2019 m. rugsėjo 19 d. išvada *Dėl Korupcijos pasireiškimo tikimybės.*

SANTRAUKA

Darbo santykių teisinio reguliavimo diferenciacija: viešasis ir privatus sektorius

Gabija Leckaitė

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje yra įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą, teisė turėti tinkamas, sveikas ir saugias darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Darbo teisiniai santykiai viešojo ir privataus sektorių yra reguliuojami, reglamentuojami skirtingai. Viešojo sektoriaus darbo teisinių santykių reguliavimui pasitelkiami specialieji teisės aktai. Skirtingas darbo teisinių santykių reglamentavimas viešajame ir privačiuose sektoriuose negali būti laikytinas diskriminacija. Toks specifinis reguliavimas laikytinas nukrypimu nuo bendrųjų teisės normų.

Šiame magistro darbe daugiausiai dėmesio skiriama viešojo ir privataus sektorių skirtingam darbo teisinių santykių reglamentavimui apžvelgiant skirtingus darbo teisės institutus, atskleidžiant tokio skirtingo reguliavimo specifiškumą ir poreikį. Atskleidžiamos viešojo ir privataus sektorių sampratos, lyginamos diskriminacijos ir diferenciacijos sąvokos.

Magistro darbe ypatingas dėmesys skiriamas skirtingo darbo teisinių santykių reglamentavimo skirtumams atskleisti ir tokio specifinio reglamentavimo priežastims nustatyti. Vertinama ar toks skirtingas viešojo sektoriaus darbo teisinių santykių reglamentavimas galėtų būti prilyginamas diskriminacijai privataus sektoriaus darbo teisinių santykių reglamentavimo atžvilgiu.

SUMMARY

Diferentiation of Legal Regulation of Labor relations: Public and Private sector

Gabija Leckaitė

The Constitution of the Republic of Lithuania enshrines the right of every person to freely choose a job, the right to have suitable, healthy and safe working conditions, and to receive fair payment for work. Labor legal relations in the public and private sectors are regulated differently. Specific legal acts are used to regulate public sector labor legal relations. Different regulation of labor legal relations in the public and private sectors cannot be considered discrimination. Such specific regulation is considered a deviation from general legal norms.

In this master's thesis, the main focus is on the different regulation of labor legal relations in the public and private sectors in labor law institutes, revealing the specificity of such different regulation. The concepts of public and private sectors are revealed, the concepts of discrimination and differentiation are compared.

In the master's thesis, special attention is paid to revealing the differences in the regulation of different labor legal relations and to determining the reasons for such specific regulation. It is assessed whether such different regulation of public sector labor legal relations could be equated to discrimination in relation to the regulation of private sector labor legal relations.