

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Sandros Čereškienės  
V kurso, darbo teisės  
Studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**  
**Kolektyvinis tarnautojų teisių ir interesų gynimas valstybės  
tarnyboje**

Vadovas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas  
Recenzentas: as. Jurgita Judickienė

Vilnius 2008

## TURINYS

Įvadas

1. Valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojo samprata.....	4
2. Valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas teisinio reguliavimo ypatumai	
2.1. Valstybės tarnautojų teisė jungtis į organizacijas.....	9
2.2. Statutinių valstybės tarnautojų teisė jungtis į organizacijas.....	17
2.3. Teisės jungtis į organizacijas krašto apsaugoje ypatumai.....	20
3. Socialinės partnerystės įgyvendinimo valstybės tarnyboje ypatumai	
3.1 Socialinis dialogas valstybės tarnyboje, sudarant trišales, dvišales tarybas (komisijas, komitetus).....	25
3.2. Informavimo ir konsultavimo įgyvendinimas valstybės tarnyboje.....	34
3.3. Kolektyvinių derybų ypatumai valstybės tarnyboje.....	41
4. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo valstybės tarnyboje teisinio reguliavimo ypatumai	
4.1. Pozityvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai valstybės tarnyboje.....	48
4.2. Negatyvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai valstybės tarnyboje.....	53

Išvados

Santrauka

Summary

Literatūros sąrašas

## Įvadas

Valstybės tarnautojų statuso ypatumai ir jų atliekamų funkcijų ypatinga prigimtis sąlygoja, jog jų tarnyba reglamentuojama ne bendrais darbo, o specialiais įstatymais. Privačiame sektoriuje darbuotojas ir darbdavys turi galimybę derėtis ir susitarti dėl palankesnių darbo, socialinių bei ekonominių sąlygų individualiai, tuo tarpu valstybės tarnyboje galiojanti hierarchinė, pavaldumo sistema tokios galimybės neužtikrina. Valstybės tarnautojų darbo, socialinės ir kitos sąlygos griežtai reglamentuotos įstatymais, todėl kolektyvinių derybų bei efektyvaus kolektyvinio atstovavimo dėka valstybės tarnautojai gali išsiderėti palankesnių darbo, socialinių bei ekonominių sąlygų. Kas sąlygoja kolektyvinio tarnautojų teisių ir interesų gynimo valstybės tarnyboje aktualumą. Valstybės tarnautojų kolektyvinis teisių ir interesų gynimas yra svarbus, siekiant išvengti vienašališko valstybės tarnautojų tarnybos, socialinių bei ekonominių sąlygų reglamentavimo. Dėl šių priežasčių yra aktualu atlikti tyrimą pasirinkta kolektyvinio tarnautojų teisių ir interesų gynimo valstybės tarnyboje tema.

Šio darbo tikslas - teoriniu ir praktiniu aspektu išanalizuoti kolektyvinį tarnautojų teisių ir interesų gynimą valstybės tarnyboje bei aptarti pagrindines problemas ir tendencijas.

Šiam tikslui pasiekti keliama tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. Išanalizuoti tarptautinius dokumentus, įtvirtinančius teisę jungtis į organizacijas bei jos apribojimus;
2. Išanalizuoti valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas, kaip būtinos kolektyvinio teisių ir interesų gynimo prielaidos, teisinio reguliavimo ypatumus Lietuvoje bei įvertinti jų atitikimą tarptautiniams dokumentams;
3. Ištirti socialinio dialogo valstybės tarnyboje ypatumus ir tendencijas;
4. Išanalizuoti informavimą ir konsultavimą kaip socialinės partnerystės įgyvendinimo formą valstybės tarnyboje.
5. Išanalizuoti kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje problemas ir tendencijas;
6. Ištirti kolektyvinių darbo ginčų sprendimo valstybės tarnyboje teisinio reguliavimo ypatumus.

Šiems uždaviniams įgyvendinti darbe taikomi įvairūs moksliniai metodai. Daugiausia naudojamas lyginamasis metodas, lyginant tarptautinių bei Lietuvos teisės aktų nuostatas. Lyginamuoju metodu remiamasi, siekiant atskleisti atskirų valstybės tarnautojų kategorijų kolektyvinio atstovavimo teisių ypatumus. Lingvistinis metodas taikomas, siekiant atskleisti

darbe naudojamų terminų sampratą. Sintezės metodo pagalba pateikiamos išvados, apibendrinimai bei pateikiamos tobulinimo kryptys. Derinant sisteminių, loginį ir analitinį metodus analizuojamos teisės norminių aktų bei kitų dokumentų nuostatos.

Tyrimo objektas – tarptautinių dokumentų bei nacionalinių įstatymų ir kitų teisės aktų tyrimas, siekiant atskleisti valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas ypatumus valstybės tarnyboje, socialinės partnerystės įgyvendinimą bei kolektyvinių darbo ginčų sprendimą valstybės tarnyboje.

Šio darbo originalumą lemia tai, jog darbe siekiama teoriniu ir praktiniu aspektu išanalizuoti bei apibendrinti kolektyvinį tarnautojų teisių ir interesų gynimą valstybės tarnyboje, išskirti pagrindinius ypatumus ir tendencijas. Magistro darbe atskirai analizuojamos valstybės tarnautojų kolektyvinio atstovavimo teisės bei socialinės partnerystės įgyvendinimas valstybės tarnyboje.

Magistro darbe daugiausia remiamasi Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis, rekomendacijomis bei Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komiteto, Tarptautinės darbo organizacijos Ekspertų komiteto išvadomis. Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatomis bei nacionaliniais teisės aktais, reglamentuojančiais valstybės tarnautojų tarnybos ypatumus.

Išsamiausiai tyrimus šioje srityje yra atlikęs teisės mokslų daktaras N. Kasiliauskas, teisės mokslų daktarė D. Petrylaitė. Taip pat remiamasi V. Tiažkijaus, G. Dambrauskienės ir kitų darbo teisės mokslininkų darbais.

## 1. Valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojo samprata

Analizuojant kolektyvinio valstybės tarnautojų teisių ir interesų gynimo valstybės tarnyboje problemas ir tendencijas, tikslinga aptarti valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojo sąvoką bei valstybės tarnautojų rūšis, kurios bendriausia prasme lemia kolektyvinio atstovavimo teisių apimtį bei joms taikomus apribojimus.

Valstybės tarnyba – tai vienas svarbiausių viešojo administravimo elementų, kurio paskirtis užtikrinti sklandų valstybės funkcionavimą bei viešojo intereso gynimą. Viešasis valstybės administravimas vykdomas per valstybės institucijas ir įstaigas, kurių veikla negalima be jose dirbančių asmenų. Šie asmenys – valstybės tarnautojai – yra ne tik valstybės darbuotojai, bet ir viešojo valdymo vykdytojai. Todėl jie turi garantuoti, kad kasdieniniame viešojo administravimo darbe būtų realiai įdiegti konstitucinės ir administracinės teisės principai.<sup>1</sup> Valstybės tarnautojai yra atitinkamų valstybės arba savivaldybės institucijų kompetencijos įgyvendinimo dalyviai. Atsižvelgiant į valstybės tarnautojų teisinio statuso ypatumus, yra galimi tam tikri jų teisių apribojimai.<sup>2</sup>

Doktrinoje nėra tiksliai apibrėžiama valstybės tarnybos ar valstybės tarnautojo sąvoka. Teisinėje literatūroje pagal tai, kokius teisinius santykius reguliuoja specialūs įstatymai ir kokie asmenys laikomi valstybės tarnautojais, yra išskiriamos dvi valstybės tarnybos sampratos – valstybės tarnyba plačiąja ir siaurąja prasme.<sup>3</sup> Valstybės tarnyba plačiąja prasme suprantama kaip visų valstybės tarnautojų veikla jiems vykdant pavestas funkcijas, o valstybės tarnautojo sąvoka apima visus dirbančiuosius (tarnaujančius) asmenis, kurie dirba (tarnauja) valstybės ir savivaldybės institucijose ar įstaigose ir gauna atlyginimą iš valstybės ar savivaldybės biudžetų. Tokiu atveju valstybės tarnautojais laikomi visi asmenys, dirbantys valstybinėse švietimo, auklėjimo, medicinos įstaigose. Tuo tarpu valstybės tarnyba siaurąja prasme apima tik tų asmenų veiklą, kuria tiesiogiai įgyvendinami valstybės, jos aparato ar atitinkamos institucijos uždaviniai ir funkcijos valstybės valdymo srityje.

Istoriniu požiūriu valstybės tarnybos teisinis reguliavimas pasižymėjo ypatinga dinamika, ko pasekoje kito ir valstybės tarnybos samprata. Pirmieji darbo įstatymai buvo grindžiami vadinamąja darbo teisės „plačios veikimo sferos“ koncepcija. 1991 m. priimtas

---

<sup>1</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. Vilnius: Justitia 2004, Nr. 1 (49).p.46.

<sup>2</sup> POVILAITIENĖ, Ieva. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2004. Nr. 53. p. 6.

<sup>3</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. Vilnius: Justitia 2004, Nr. 1 (49).p.46.

Darbo sutarties įstatymas<sup>4</sup> buvo taikomas ir visiems valstybės tarnautojams, įskaitant teismo, prokuratūros pareigūnus ir net profesinės karo tarnybos karius. Tam tikri ypatumai galėjo būti nustatomi jų darbo santykius reguliuojančiuose teisės aktuose.<sup>5</sup> Pagal 1995 m. priimtą Valdininkų įstatymą<sup>6</sup> valstybės tarnyba suprantama siaurąją prasme, t.y. reguliavo tik valdininkų tarnybos santykius, prie jų priskirdamas asmenis, atliekančius pareigas Seimo, šalies Prezidento, Vyriausybės, kitose valstybės institucijose ir struktūriniuose padaliniuose, ir prie valstybės tarnautojų nepriskirdamas tarnautojų, kurie teikė vidaus administravimo paslaugas. 1999 m. priėmus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą<sup>7</sup> vėl grįžta prie plačiosios valstybės tarnybos koncepcijos. Valstybės tarnautojais buvo laikomi visi asmenys, dirbantys valstybinėse ir savivaldybių institucijose, nepriklausomai nuo funkcijų atlikimo. 2002 m. įsigaliojus naujai Valstybės tarnybos įstatymo redakcijai<sup>8</sup> valstybės tarnyba suprantama siaurąją prasme ir valstybės tarnautojais laikomi tik tie asmenys, kurių darbo funkcijos susijusios su viešojo administravimo veikla.

Valstybės tarnautojas - tai specialusis subjektas, turintis atitinkamą administracinį teisinį statusą, kas lemia specifinius jo teisinius santykius su valstybe ir kitais administracinės teisės subjektais.<sup>9</sup> Valstybės institucija, įstaiga ir jos tarnautojas yra susieti pavaldumo santykiu. Šio santykio atsiradimo pagrindas yra administracinis aktas, o ne darbo sutartis. Galima teigti, kad tai teisinis valdžios santykis, kurio pagrindu įgyvendinamas valstybės suverenitetas, o valstybės tarnautojai turi valdingus įgalinimus tiek vidaus, tiek viešajame administravime. Tokie įgaliojimai paprastai nesuteikiami darbo teisinių santykių pagrindu. Valstybės tarnautojų pagrindinis tikslas yra užtikrinti sklandų valstybinio mechanizmo funkcionavimą, jo tęstinumą ir viešųjų, o ne savo privačių, interesų tenkinimą. Valstybės tarnautojas prioritetą turi teikti ne savo asmeniniams, o valstybiniams interesams. Tačiau valstybės tarnautojų veikla plačiaja prasme vis tiek yra darbas, ir kiek to nereikia pagal valstybės tarnybos specifiškumą, jų, kaip ir kitų darbuotojų, darbo teisinių santykių klausimai turėtų būti reguliuojami analogiškai<sup>10</sup>. Taigi valstybės tarnautojo padėtis yra dvejopo pobūdžio: visų pirma, jis įpareigotas ir įgaliotas įgyvendinti valstybines ( viešąsias ) funkcijas, antra, jis

---

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

<sup>5</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. Vilnius: Justitia 2004, Nr. 1 (49).p.46.

<sup>6</sup> Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas. Valstybės žinios. 1995, Nr. 33-759.

<sup>7</sup> Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

<sup>8</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708.

<sup>9</sup> Lietuvos administracinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius: 2005,p. 376.

<sup>10</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. Vilnius: Justitia 2004, Nr. 1 (49).p. 47.

pats yra pagrindinių teisių ir laisvių įgyvendinimo subjektas. Pagal dabar galiojančią Valstybės tarnybos įstatymą valstybės tarnautojas – tai fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis viešojo administravimo veiklą. Fizinis asmuo laikomas valstybės tarnautoju, kai yra tenkinamos dvi sąlygos: 1. Jis turi eiti pareigas valstybės tarnyboje. Pažymėtina, kad valstybės tarnautojas gali pradėti eiti pareigas tik įgyjęs valstybės tarnautojo statusą, kuris yra siejamas su priėmimu į valstybės tarnybą. 2. Atlikti viešojo administravimo veiklą, numatytą Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje. Tai nereiškia, kad turi būti atliekama visa išvardyta veikla, galima atlikti bet kurią iš išvardytų veiklos rūšių, kaip, pavyzdžiui, turėti viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu, ir tai bus viena iš sąlygų tapti valstybės tarnautoju.

Valstybės tarnautojų statusą, atsakomybę, darbo užmokestį, socialines ir kitas garantijas reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas<sup>11</sup>, tačiau kartu Valstybės tarnybos įstatymas suteikia teisę atskirais įstatymais – statutais reglamentuoti valstybės tarnautojų santykius atsižvelgiant į jų ypatumus. Valstybės tarnybos įstatymas įtvirtina tam tikrą valstybės tarnybos santykių sistemą, kurią sudaro keturių rūšių valstybės tarnautojų pareigybės<sup>12</sup>. Šios pareigybės yra skirstomos į karjeros, statutinių valstybės tarnautojų, politinio (asmeninio) pasitikėjimo ir įstaigų vadovų valstybės tarnautojų pareigybes.

*Karjeros valstybės tarnautojus* nuo kitų valstybės tarnautojų skiria du požymiai: jie priimami į pareigas neterminuotam laikui, kartu suteikiant galimybę įgyvendinti teisę į karjerą valstybės tarnyboje. Taigi tarnautojui garantuojama neterminuota tarnyba ir teisė į karjerą tarnybos metu. Svarbus yra socialinis momentas, nes toks fizinis asmuo, tapęs valstybės tarnautoju, turi teisėtą lūkestį eiti pareigas valstybės tarnyboje neterminuotai. Šiuo atveju sąvoka neterminuotai suprantama kaip laiko, kuriam jis priimamas į valstybės tarnybą, neribojimu, t.y. nenustatomas konkretus tarnybos terminas ar sąlygos, kurių atsiradimas ar pasibaigimas suponuoja tarnybos pasibaigimą. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog sąvokoje teisė į karjerą atskirta nuo galimybės šią teisę įgyvendinti. Teisė į karjerą yra viena iš valstybės tarnautojo teisių, kuri kaip ir kiekviena asmeniui garantuojama teisė nėra absoliuti, tai susiję su tam tikrų pareigų turėjimu, reikalavimų patenkinimu. Todėl tokie institutai kaip tarnybinės veiklos vertinimas, tarnybinis kaitumas, priėmimo į valstybės tarnybą procedūrų ypatumai, užtikrina tinkamą teisės į karjerą realizavimą valstybės tarnyboje.

<sup>11</sup> Valstybės žinios.2002, Nr. 45-1708.

<sup>12</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. Vilnius: Justitia 2007, Nr. 1(63). p.51.

Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 6 punktą: *Statutiniai valstybės tarnautojai* suprantami kaip valstybės tarnautojai, kurių tarnybą reglamentuoja įstatymo patvirtintas statutas arba Diplomatinių tarnybos įstatymas, nustatantys specialias priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas, ir (ar) turintis viešojo administravimo įgaliojimus jam nepavaldžių asmenų atžvilgiu. Taigi statutinių valstybės tarnautojų apibrėžimas siejamas su jų tarnybos reglamentavimu ir jų turimais įgaliojimais. Vienas esminių požymių, išskiriančių statutinius valstybės tarnautojus iš kitų valstybės tarnautojų, yra jų tarnybos reguliavimas atskirais įstatymo patvirtintais statutais. Šiuo metu Lietuvoje galioja septyni įstatymo patvirtinti statutai, kurie nustato atitinkamų statutinių valstybės tarnautojų darbo ir socialines sąlygas, t.y. Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutas, Vidaus tarnybos statutas, Tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statutas, Specialiųjų tyrimų tarnybos statutas, Valstybės saugumo departamento statutas, Valstybės sienos apsaugos tarnybos statutas, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos. Antras statutinių valstybės tarnautojų požymis yra tai, jog jie turi valstybinius valdingus įgaliojimus jiems nepavaldžių asmenų atžvilgiu, tuo tarpu kiti valstybės tarnautojai turi tam tikrus įgaliojimus tik tų asmenų atžvilgiu, su kuriais susiję pavaldumo santykiais. Toks statutinių valstybės tarnautojų išskyrimas iš kitų valstybės tarnautojų gali būti siejamas su tuo, jog statutiniai valstybės tarnautojai turi platesnius valstybinius valdingus įgalinimus ir tos institucijos, kuriose jie tarnauja, turi ypatingą reikšmę valstybei ir jos saugumui. Būtent tai suponuoja didesnę statutinių valstybės tarnautojų atsakomybę bei jiems taikomus apribojimus.

*Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai* – tai valstybės tarnautojai, priimti į pareigas valstybės politiko arba kolegialios valstybės institucijos įgaliojimų laikui. Sąvokoje, kaip skiriamasis požymis, akcentuojamas šių valstybės tarnautojų tarnybos apibrėžtumas, t.y. kad jų tarnybos laikotarpis sutampa su juos į pareigas priėmusio valstybės politiko ar kolegialios valstybės institucijos įgaliojimų laiku. Tai reiškia, kad pasibaigus minėtų subjektų įgaliojimų laikui, baigiasi ir politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų tarnyba.

Ketvirtoji valstybės tarnautojų grupė yra *įstaigų vadovai*. Pati sąvoka atskleidžia pagrindinę šių tarnautojų funkciją – vadovauti valstybės ar savivaldybės institucijai ar įtaigai.

Nors bendrajame pareigybių sąrašė yra įvardytos keturios valstybės tarnautojų pareigybės, Valstybės tarnybos įstatymas kaip atskirą valstybės tarnautojų rūšį išskiria *pakaitinius valstybės tarnautojus*, kurių pagrindinė funkcija pakeisti laikinai negalintį eiti



pareigų karjeros ar politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautoją, taip pat pakaitiniai valstybės tarnautojai priimami į karjeros valstybės tarnautojo pareigas iki to laiko, kol bus į tas pareigas priimtas Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka karjeros valstybės tarnautojas. Taigi visais atvejais šių valstybės tarnautojų tarnyba yra laikino pobūdžio. Kita vertus, gali susiklostyti situacija, kai pakaitinis valstybės tarnautojas gali tapti karjeros. Būtent todėl nėra tikslinga pakaitinius valstybės tarnautojus įvardyti kaip atskirą pareigybę, kadangi net pati sąvoka reiškia laikiną pareigų ėjimą, o jų paskirtis yra užtikrinti nepertraukiamą bei efektyvų viešojo administravimo funkcijų atlikimą.

Išanalizavus šias valstybės tarnautojų rūšis, akivaizdu, jog statutiniai valstybės tarnautojai yra labiausiai išsiskirianti valstybės tarnautojų kategorija, kadangi jų tarnyba reguliuojama atskirais įstatymo patvirtintais statutais bei šie pareigūnai turi viešojo administravimo įgaliojimus sau nepavaldžių asmenų atžvilgiu. Statutiniai valstybės tarnautojai eina pareigas tose valstybės institucijose, kurios turi išskirtinę reikšmę valstybės ir visos visuomenės saugumui, o tai suponuoja ypatingą jų atsakomybę bei jiems taikomus apribojimus. Visos šios aplinkybės lemia tai, jog atskiroms valstybės tarnautojų kategorijoms įstatymai nustato nevienodas kolektyvinio atstovavimo teises.

## 2. Valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas teisinio reguliavimo ypatumai

### 2.1. Valstybės tarnautojų teisė jungtis į organizacijas

Tiek valstybės tarnyboje, tiek privačiame sektoriuje viena iš efektyvaus kolektyvinio atstovavimo prielaidų yra teisė vienytis į organizacijas bei jos užtikrinimas. Privačiame sektoriuje darbuotojas ir darbdavys turi galimybę derėtis ir susitarti dėl palankesnių darbo ir socialinių sąlygų individualiai, tuo tarpu valstybės tarnyboje galiojanti hierarchinė sistema tokios teisės neužtikrina. Valstybės tarnautojų darbo, socialinės ir kitos sąlygos griežtai reglamentuotos įstatymais, todėl tik kolektyvinių sutarčių bei efektyvaus kolektyvinio atstovavimo dėka valstybės tarnautojai gali išsiderėti palankesnių darbo, socialinių bei ekonominių sąlygų, kas suponuoja valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas užtikrinimo svarbą.

Analizuojant valstybės tarnautojų teisę jungtis į organizacijas, būtina apibrėžti teisės jungtis į organizacijas sampratą. Teisė jungtis į organizacijas bendriausia prasme suprantama kaip darbuotojų ir darbdavių teisė steigti ir stoti į organizacijas, atstovaujančias jų darbo, ekonominius ir socialinius interesus. Terminas „organizacija“ apibrėžiamas Tarptautinės darbo organizacijos ( toliau – TDO ) priimtose konvencijose. Pagal 1948 m. TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“<sup>13</sup> 10 straipsnį terminas „organizacija“ reiškia bet kurią darbuotojų ar darbdavių organizaciją, norinčią įtvirtinti ir apginti darbuotojų arba darbdavių interesus. Analizuojant valstybės tarnautojų teisę jungtis į organizacijas, svarbi yra 1978 m. TDO konvencija Nr. 151 „Dėl valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas gynimo ir darbo sąlygų valstybinėse tarnybose nustatymo procedūrų“<sup>14</sup> ( vadinama „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“), pagal kurios 3 straipsnį „valstybės tarnautojų organizacija“ reiškia bet kokią organizaciją, nepriklausomai nuo jos sudarymo būdo, kurios tikslas yra valstybės tarnautojų interesų įtvirtinimas ir gynimas.

Teisė jungtis į organizacijas yra neatsiejama nuo asociacijų laisvės principo. Būtent asociacijų laisve yra pagrįsta darbuotojų ir darbdavių teisė vienytis į organizacijas ir kitus junginius. Nors asociacijų laisvė ir teisė jungtis į organizacijas glaudžiai susijusios, tačiau jos

<sup>13</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653.

<sup>14</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> > [Žiūrėta 2008 02 15].

nėra tapačios. Asociacijų laisvė – tai universalus principas demokratinei visuomenei atsirasti, funkcionuoti ir plėtotis. Tai principas, leidžiantis pagal interesus struktūruoti visuomenę ir užtikrinti atskirų visuomenės grupių subjektų interesų pusiausvyros galimybę. Kaip viena iš TDO atliekamų funkcijų nurodoma asociacijų laisvės ir iš jos išplaukiančių principų efektyvumo užtikrinimas, o tai yra vienas svarbiausių taikos ir socialinio teisingumo garantų.<sup>15</sup> Plačiausiai asociacijų laisvės turinys atskleidžiamas 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Pagal šią konvenciją asociacijų laisvė suprantama kaip: darbuotojų ir darbdavių teisė be jokių išimčių pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaujantis tik tų organizacijų taisyklėmis; šių organizacijų teisė parengti savo įstatus ir taisykles, visiškai laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą, rengti savo programas; valstybinių valdžios institucijų pareiga susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę ar suvaržyti naudojimąsi ja; draudimas darbuotojų ir darbdavių organizacijas paleisti ar laikinai uždrausti administracine tvarka; šių organizacijų teisė steigti federacijas ir konfederacijas bei vienytis į jas, taip pat tokių organizacijų, federacijų ar konfederacijų teisė prisijungti prie tarptautinių darbuotojų ir darbdavių organizacijų; darbuotojų ir darbdavių organizacijų apsauga nuo išvardintų garantijų suvaržymo, siekiant joms įgyti juridinio asmens statusą (Konvencijos 2-8 straipsniai). Atskirame šios konvencijos skyriuje yra aptariamas teisės jungtis į organizacijas gynimas, kuris pagal konvencijos 11 straipsnį suprantamas kaip įsipareigojimas užtikrinti darbuotojams ir darbdaviams galimybę laisvai naudotis teise jungtis į organizacijas.

Išanalizavus TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ nuostatas, reglamentuojančias asociacijų laisves, galima teigti, jog asociacijų laisvė yra platesnė sąvoka už teisę vienytis į organizacijas. Ji apima ne tik teisę jungtis į organizacijas, bet ir kitas aukščiau išvardintas asociacijų laisves, kurios užtikrina galimybę laisvai naudotis teise jungtis į organizacijas. Nors daugeliu atveju darbuotojų ir darbdavių teisė jungtis į organizacijas yra atskirai išskiriama, tačiau ji pripažįstama asociacijų laisvės dalimi, o ne savarankiška teise. Darbuotojų ir darbdavių teisę jungtis į organizacijas galima laikyti pamatine kolektyvinio atstovavimo teise, tačiau efektyvus šios teisės įgyvendinimas priklauso ir nuo asociacijų laisvės kaip visumos užtikrinimo.

---

<sup>15</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė: Teorija ir praktika. I tomas. Justitia, Vilnius, 2005. p. 178.

Asociacijų laisvės principas pripažįstamas visos tarptautinės bendrijos mastu, jis yra įtvirtintas įvairiuose tarptautiniuose dokumentuose. Asociacijų laisvė darbo ir su juo susijusių visuomeninių santykių srityje visuomeninio pripažinimo susilaukė tik po TDO įkūrimo 1919 metais ir pagrindinių veiklos nuostatų įtvirtinimo šios organizacijos dokumentuose. Greta pagrindinio postulato, kad darbas neturi būti laikomas preke, vienoje iš devynių pagrindinių nuostatų, kuriomis turėjo vadovautis šalys – TDO narės, buvo įtvirtinta ir asociacijų laisvė. TDO priimtos konvencijos ir rekomendacijos dėl asociacijų laisvės sudarė pagrindą universaliai šios laisvės pripažinimui ir apsaugai valstybių – TDO narių vidaus teisėje<sup>16</sup>.

Pasauliniu mastu asociacijų laisvės principas įtvirtintas 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 20 straipsnyje, kuriame deklaruojama kiekvieno asmens teisė jungtis į asociacijas<sup>17</sup>. Atkreiptinas dėmesys, jog šio straipsnio 1 dalyje įtvirtintas pozityvusis asociacijų laisvės aspektas, kuris reiškia kiekvieno asmens teisę laisvai jungtis į taikus susirinkimus ir asociacijas, tuo tarpu 2 dalyje numatytas negatyvusis asociacijų laisvės aspektas, kuris pasireiškia draudimu versti priklausyti kokiai nors asociacijai. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnio 4 punkte numatyta asociacijų laisvės galimybė vien darbo santykiuose, kuri pasireiškia kiekvieno žmogaus teise kartu su kitais steigti profesines sąjungas ar stoti į jas savo interesams ginti. 1966 m. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 22 straipsnis skelbia kiekvieno žmogaus teisę laisvai jungtis į asociacijas, įskaitant teisę kurti profesines sąjungas ir stoti į jas siekiant ginti savo interesus<sup>18</sup>. Asociacijų laisvė deklaruojama 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 8 straipsnyje, kuris įtvirtina teisę į asociacijų laisvę<sup>19</sup>. Atkreiptinas dėmesys, jog minėto straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta nuostata, pagal kurią leidžiama taikyti teisėtus naudojimosi asociacijų laisve apribojimus asmenims, tarnaujantiems ginkluotuosiose pajėgose, policijoje ar valstybės administracijoje.

Daugumą konvencijų, skirtų užtikrinti efektyvų atstovavimą bei laisvą ir nepriklausomą darbuotojų ir darbdavių organizacijų steigimąsi bei stojimą į jas, yra priėmusi Tarptautinė darbo organizacija. Visų pirma, teisė jungtis į organizacijas įtvirtinta 1948 m. TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (įsigaliojo Lietuvai 1994 m. birželio 23d). Ją papildė 1949 m. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl

---

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. Vilnius, 2000. p. 451.

<sup>17</sup> Valstybės žinios. 2006, Nr. 68-2497.

<sup>18</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3288.

<sup>19</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3290.

teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo”<sup>20</sup>. (įsigaliojo Lietuvai 1995 m. rugsėjo 26 d.). Darbuotojų kolektyvo atstovavimui svarbi 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų garantijų įmonėje“<sup>21</sup> (įsigaliojo Lietuvai 1995 m. rugsėjo 26 d.). Nagrinėjant valstybės tarnautojų teisę steigti profesines sąjungas ir į jas stoti, svarbi yra TDO konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“, kurios Lietuva dar neratifikavusi.

Viena pagrindinių TDO konvencijų, reglamentuojančių teisę jungtis į organizacijas, yra TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“<sup>22</sup>. Ši konvencija laikoma pamatiniu dokumentu, kas suponuoja visų valstybių TDO narių, nepriklausomai nuo to ar jos ratifikavusios šią konvenciją, pareigą vadovautis ja, reglamentuojant asociacijų laisvės klausimus nacionaliniais įstatymais ir susitarimais. Šios Konvencijos parengiamųjų darbų metu buvo akcentuojama, kad asociacijų laisvė garantuojama ne tik privataus sektoriaus darbuotojams, bet ir valstybiniame sektoriuje bei valstybės tarnyboje dirbantiems asmenims.<sup>23</sup> Pagal Konvencijos 2 straipsnį darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tos organizacijos taisyklėmis. Konvencijos 9 straipsnis įtvirtina galimus asociacijų laisvės ribojimus, tačiau jokių ypatumų valstybės tarnautojų atžvilgiu nėra numatyta, todėl valstybės tarnautojai turi teisę laisvai steigti ir stoti į organizacijas, ginančias jų darbo, ekonominius ir socialinius interesus.

TDO konvenciją Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ papildo 1949 m. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“<sup>24</sup>. Konvencijos Nr. 98 6 straipsnyje pažymima, jog ši konvencija netaikoma valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valstybės valdyme, ir tai nepažeidžia jų teisių bei statuso. Pagal Konvencijos 5 straipsnio 1 dalį šios Konvencijos garantijos ginkluotosioms pajėgoms ir policijai yra taikomos, paliekant teisę valstybėms narėms savo vidaus įstatymais nustatyti šių garantijų taikymo ypatumus, tuo tarpu valstybės tarnautojai, dalyvaujantys valstybės valdyme, išskiriami kaip kategorija asmenų, kuriems ši Konvencija apskritai netaikoma, t.y. neužtikrinama teisė jungti į organizacijas bei kolektyvinių derybų teisė. Pažymėtina, jog 1978 m. priimta TDO konvencija Nr. 151 „Dėl

<sup>20</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.

<sup>21</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-737.

<sup>22</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

<sup>23</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005, Nr. 55.p. 18.

<sup>24</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-674.

darbo santykių valstybinėje tarnyboje“ (šios Konvencijos Lietuva dar nėra ratifikavusi), pagal kurios 1 straipsnio 1 dalį ši Konvencija yra taikoma visiems asmenims, dirbantiems valstybinėse institucijose tiek, kiek jiems nėra taikomos labiau palankios kitų tarptautinių darbo Konvencijų nuostatos. Bendriausia prasme konvencijos Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“ priėmimą sąlygojo siekis sukurti nuostatas, taikomas valstybės tarnautojams, nepatenkantiems į konvencijos Nr. 98 taikymo sritį. Esant tokiam teisiniam reguliavimui pagrįstai gali kilti klausimas, ar nėra suvaržoma valstybės tarnautojų teisė jungtis į organizacijas tarptautiniu lygiu. Be to, įvairiose valstybėse valstybės tarnautojų, dalyvaujančių valstybės valdyme, sąvoka gali labai skirtis.

Dėl tokių teisinio reguliavimo ypatumų yra pasisakęs TDO įkurtas specializuotas Asociacijų laisvės komitetas, kuris nagrinėja skundus ir prašymus dėl asociacijų laisvės pažeidimų. Komitetas pabrėžė, jog Konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ ir Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“, išskiriančios valstybės tarnautojus iš kitų darbuotojų, negali būti interpretuojamos kaip pažeidžiančios ar ribojančios šių asmenų teisę vienytis į organizacijas. Kadangi teisė vienytis į organizacijas valstybės tarnautojams tarptautiniu lygiu pripažinta jau 1948 m. priimtoje TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“.<sup>25</sup> Vadinasi, valstybės tarnautojų teisė vienytis į organizacijas nėra ribojama, o konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ nustatytos išimtys labiau susijusios su kolektyvinių derybų laisvės valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valstybės valdyme, ribojimu.

TDO Ekspertų komitetas, kuris rengia pranešimus apie TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymą, TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 6 straipsnyje įtvirtintą išimtį aiškino siaurinamai, remdamasis Konvencijos 6 straipsnio tekstu anglų kalba, kuriame išskiriami „valstybės tarnautojai, dirbantys valstybinėje administracijoje“ ir prie šių asmenų grupės priskyrė tik valstybės tarnautojus, kurie, atsižvelgiant į jų atliekamas funkcijas, dirba institucijose, įgyvendinančiose valstybės valdymą (valstybės tarnautojai, dirbantys ministerijose ir analogiškose institucijose). Tuo tarpu asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis valstybinėse įmonėse ir kitose valstybinėse įstaigose, be jokių išimčių taikoma TDO konvencija Nr. 98. Komitetas taip pat pabrėžė, jog vien tai, kad asmenys priskiriami prie

---

<sup>25</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005 Nr. 55, p. 18.

valstybės tarnautojų kategorijos, nėra pakankamas pagrindas juos kvalifikuoti kaip valstybės tarnautojus „dirbančius valstybinėje administracijoje“. Priešingu atveju, būtų nepagrįstai apribota TDO konvencijos Nr. 98 veikimo sritis. Analizuojama konvencija netaikoma tik valstybės tarnautojams, kurie tiesiogiai dalyvauja valstybės valdyme.<sup>26</sup>

TDO Asociacijų laisvės komitetas, nagrinėdamas skundus ir prašymus dėl asociacijų laisvės pažeidimo, suformavo TDO poziciją dėl asociacijų laisvės principo įgyvendinimo valstybės tarnyboje. Komitetas, nagrinėdamas skundus pabrėžė, jog valstybės tarnautojai, kaip ir visi kiti darbuotojai, be jokių išimčių ir be jokio išankstinio leidimo turi teisę steigti ir stoti į organizacijas, kurios gintų jų profesinius interesus.<sup>27</sup> Dažnai iškyla problemų dėl nevienodų „valstybės tarnybos“, „valstybės tarnautojų“ sąvokų skirtingose valstybėse. Tačiau Komitetas pabrėžė, jog nepaisant terminų skirtingumo, visiems asmenims, dirbantiems valstybiniame sektoriuje ir valstybės tarnyboje, turi būti taikoma TDO konvencija Nr. 87. Nagrinėdamas skundą prieš Korėjos Respubliką<sup>28</sup>, TDO Asociacijų laisvės komitetas pabrėžė, jog valstybės tarnautojai, kaip ir visi kiti darbuotojai, turi teisę laisvai vienytis į organizacijas. Taip pat Komitetas konstatavo, jog paneigimas valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas, reikštų jų diskriminavimą darbuotojų, dirbančių privačiame sektoriuje atžvilgiu.

Nagrinėdamas skundą prieš Keniją<sup>29</sup>, Komitetas išaiškino, kad būtų neteisinga daryti skirtumus tarp profesinių sąjungų, atstovaujančių darbuotojus, dirbančius privačiai, ir darbuotojus, dirbančius valstybės tarnyboje, nes abiejų kategorijų darbuotojai turi teisę ginti savo interesus. Valstybės tarnautojai, kaip ir visi kiti darbuotojai, be jokių išimčių, turi teisę savo pasirinkimu formuoti organizacijas ar jungtis į jas. Nereikia jokių išankstinių leidimų, norint apginti savo profesinius interesus. Valstybės tarnautojai, kaip ir darbuotojai dirbantys privačiai, turi teisę steigti savo pasirinkimu organizacijas, kurios gintų jų narių interesus. Tokios organizacijos turi teisę organizuoti savo veiklą, rengti susitikimus be valstybinės valdžios įsikišimo. Drausti valstybės tarnautojams įkurti profesines sąjungas, kurios turėtų tokias pačias teises ir privilegijas, kaip profesinės sąjungos, kurias įkūrė darbuotojai dirbantys privačiai, būtų diskriminacija jų atžvilgiu, nes valstybės tarnautojų organizacijos

---

<sup>26</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005 Nr. 55.p. 18.

<sup>27</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/digestq.htm> >. [Žiūrėta: 2008 02 10].

<sup>28</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm> >. [Žiūrėta: 2008 02 10].

<sup>29</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm> >. [Žiūrėta: 2008 02 02].

turėtų mažiau teisių lyginant su organizacijomis, kurias įsteigė darbuotojai dirbantys privačiai<sup>30</sup>.

Darytina išvada, jog valstybės tarnautojai turi teisę vienytis į organizacijas kaip ir darbuotojai dirbantys privačiai, o valstybės tarnautojų įsteigtos organizacijos naudojami tokiais pačiomis teisėmis ir privilegijomis kaip ir privačiame sektoriuje veikiančios profesinės sąjungos.

Asociacijų laisvės principas pripažįstamas ir Europos regioniniu lygiu. Jis įtvirtintas 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnio 1 dalyje, kurioje skelbiama kiekvieno asmens teisė laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisė steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti<sup>31</sup>. Pagal šią konvenciją netrukdoma įvesti teisėtus naudojimosi šia teise apribojimus asmenims, tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose, policijoje ar valstybės valdymo organuose. Analizuojant asociacijų laisvės reglamentavimą Europos regione, bene svarbiausias Europos Tarybos dokumentas yra Europos socialinė chartija (pataisyta)<sup>32</sup>, kurioje vienu iš politikos tikslų pripažįstamas siekis sudaryti tokias sąlygas, kad visi darbuotojai ir darbdaviai, siekdamai apsaugoti savo ekonominius ir socialinius interesus, turėtų teisę laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas. Šios Chartijos 5 straipsnyje reglamentuojama teisė jungtis į organizacijas, pažymėtina, kad jokių apribojimų, susijusių su valstybės tarnautojų teise jungtis į organizacijas, nėra numatyta. Priešingai, šis straipsnis įpareigoja valstybes nares savo nacionalinėmis teisės normomis nevaržyti teisės laisvai vienytis į organizacijas arba netaikyti teisės normų taip, kad būtų varžoma vienijimosi laisvė. Tačiau šių garantijų apimtis policijai ir kariškiams nustatoma nacionaliniais įstatymais ar teisės aktais.

Teisę jungtis į organizacijas įtvirtina Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija<sup>33</sup>, kuri įtraukta į sutartį dėl Konstitucijos Europai<sup>34</sup> (įsigalios, ją ratifikavus visoms ES narėms), pagal šios chartijos II-72 straipsnį kiekvienas turi laisvę jungtis kartu su kitais į visų lygių asociacijas, ypač politinėje, profesinėje ir pilietinėje sferoje, įskaitant teisę steigti profesines

---

<sup>30</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Profesinių sąjungų veiklos ypatybės krašto apsaugos, policijos ir viešo administravimo institucijose. Iš Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003m. spalio 16-18d., Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius. UAB „Forzacas“, 2004. ISBN 9955-9702-0-0, p. 259.

<sup>31</sup> Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.

<sup>32</sup> Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

<sup>33</sup> Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/12004V/htm/C2004310LT.01004101.htm> >.[Žiūrėta: 2008 02 02].

<sup>34</sup> Prieiga internete: < <http://www3.lrs.lt/cgi-bin/getfmt?C1=w&C2=244598> >.[Žiūrėta: 2008 02 02]



sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesus. Jokių papildomų apribojimų dėl teisės jungtis į organizacijas valstybės tarnyboje nėra numatyta.

Tarptautiniuose teisės aktuose garantuojama teisė į asociacijų laisvę, organizacijų steigimą bei stojimą į jas tiek privačiame, tiek valstybiniame sektoriuje. Valstybės tarnautojų teisę vienytis į organizacijas įtvirtina tarptautiniai, Europos regioniniai bei Europos Sąjungos dokumentai. Lietuvoje teisė vienytis į organizacijas valstybės tarnyboje suprantama siauriau, kadangi valstybės tarnautojai asociacijų laisvę įgyvendina per profesinių sąjungų veiklą, kuri yra neribojama. Valstybės tarnyboje vienintelis darbuotojų atstovas yra profesinės sąjungos. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme nenumatyta galimybė valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje sudaryti darbo tarybą kaip alternatyvią valstybės tarnautojų teises ir interesus ginančią organizacinę struktūrą. Todėl analizuojant valstybės tarnautojų teisę į organizacijų steigimą, stojimą į jas, turima galvoje valstybės tarnautojų teisė steigti profesines sąjungas ar į jas stoti.

Teisė steigti profesines sąjungas ar į jas stoti yra viena iš kolektyvinių valstybės tarnautojų teisių, kurią realizuodami valstybės tarnautojai siekia efektyvaus darbo, socialinių bei ekonominių teisių ir interesų gynimo. Ši kolektyvinio atstovavimo teisė išplaukia iš aukščiausią juridinę galią turinčio teisės akto – Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnio, kuriame įtvirtintas konstitucinis laisvės vienytis į bendrijas, politines partijas arba asociacijas, jeigu šių tikslai ir veikla neprieštarauja Konstitucijai ir kitiems įstatymams, principas. Asociacijų laisvės principas yra sudedamoji šio konstitucinio principo dalis<sup>35</sup>. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnyje įtvirtinami bendri asociacijų laisvės pagrindai visose socialinio gyvenimo, įskaitant ir darbo santykių, srityse. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje numatyta asociacijų laisvės galimybė vien darbo santykiuose, kuri pasireiškia laisvu profesinių sąjungų kūrimusi bei savarankišku jų veikimu, ginant darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus.

Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo<sup>36</sup> preambulėje skelbiama asmenų, teisėtai dirbančių pagal darbo sutartis ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje, įstatymo nustatyta tvarka teisė steigti profesines sąjungas ar stoti į jas savo interesams ginti. Pagal Profesinių sąjungų įstatymą, profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios

---

<sup>35</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005, Nr. 55, p. 24.

<sup>36</sup> Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.

darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises ir interesus. Profesines sąjungas iš kitų visuomeninių organizacijų išskiria jų specifiniai tikslai – atstovavimas darbuotojams bei jų profesinių, socialinių ir ekonominių teisių ir interesų gynimas.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 7 punkte įtvirtinta valstybės tarnautojų teisė būti profesinių sąjungų nariais. Sistemine šių teisės aktų analize leidžia teigti, jog Lietuvoje valstybės tarnautojų teisė steigti profesines sąjungas ar į jas stoti nėra ribojama, o valstybės tarnautojų profesinės sąjungos veikia pagal bendrąjį Profesinių sąjungų įstatymą.

## 2.2. Statutinių valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas ypatumai

Tarptautinių dokumentų normose, reglamentuojančiose teisę jungtis į organizacijas, yra išskiriamos atskiros kategorijos asmenų, kuriems gali būti nustatomi teisės jungtis į organizacijas ypatumai. Viena iš tokių grupių – tai asmenys, tarnaujantys policijoje. Pažymėtina, jog tarptautiniuose dokumentuose vienareikšmiškai vartojamas terminas „policija“, siekiant išskirti grupę asmenų, kurių atliekamos funkcijos yra ypatingos prigimties, susijusios su valstybės ir visos visuomenės svarbiausių interesų gynimu. Pagal Dabartinės lietuvių kalbos žodyną terminas „policija“ suprantamas kaip specialūs administraciniai ginkluoti organai visuomenės saugumui ginti bei viešajai tvarkai palaikyti; tų organų būstinė; policininkai (pasienio pareigūnai, kriminalinė policija ir kt.).<sup>37</sup> Lietuvoje tokiai kategorijai asmenų apibūdinti vartojama sąvoka „statutiniai valstybės tarnautojai“<sup>38</sup>, kuri suprantama kaip atskira valstybės tarnautojų rūšis ir apima ypatingos reikšmės valstybės institucijose tarnaujančius pareigūnus, t.y. policijos pareigūnus, pasienio pareigūnus, muitinės pareigūnus, valstybės saugumo pareigūnus ir kt. Todėl analizuojant valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas ypatumus Lietuvoje, tikslingiau yra vartoti statutinių valstybės tarnautojų terminą. Tuo tarpu aptariant šių pareigūnų teisės jungtis į organizacijas teisinio reguliavimo ypatumus tarptautiniu lygiu, dokumentuose vartojamas terminas „policija“ apima visus statutinius valstybės tarnautojus pagal Lietuvos Respublikos įstatymus, išskyrus pareigūnus tarnaujančius krašto apsaugos sistemoje (3 skyrius).

Tarptautiniai teisės aktai numato galimybę valstybėms savo vidaus įstatymais nustatyti šios kolektyvinio atstovavimo teisės realizavimo ypatumus policijoje. Tačiau visais atvejais galimi tik tokie ribojimai, kurie yra susiję su svarbiausių visuomeninių, valstybinių ir

<sup>37</sup> Prieiga internete: < <http://www.autoinfa.lt/webdic/> >. [Žiūrėta: 2008 03 10].

<sup>38</sup> Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 6 punktas; Vidaus tarnybos statuto 2 straipsnio 4 punktas.

kiekvieno asmens interesų apsauga. 1966 m. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 22 straipsnio 2 dalis numato galimybę įvesti teisėtus apribojimus naudojimosi teise jungtis į organizacijas asmenims, priklausantiems policijai. Tačiau aptariamo straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, jog ši nuostata neturi būti taikoma taip, kad pažeistų TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ numatytas garantijas.

TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, kuri laikoma pagrindiniu dokumentu, užtikrinančiu teisę vienytis į organizacijas, numato galimybę nacionaliniais įstatymais ir kitais norminiais aktais nustatyti teisės jungtis į organizacijas ypatumus policijoje (Konvencijos 9 straipsnis).

Teisės jungtis į organizacijas ypatumai policijoje numatyti ir Europos regioniniu lygiu. Pagal Europos socialinės chartijos (pataisytos) 5 straipsnį teisės jungtis į organizacijas apimtis nustatoma šalių vidaus įstatymais ar kitais teisės aktais. Šalims paliekama teisė spręsti dėl teisės jungtis į organizacijas masto, tačiau tai nesuteikia teisės visiškai uždrausti vienytis į organizacijas. Europos socialinių teisių komitetas, kuris prižiūri kaip šios Chartijos nuostatas įgyvendina ją ratifikavusios šalys bei nagrinėja skundus dėl Chartijos pažeidimų, yra konstatavęs, kad visiškas teisės jungtis į organizacijas uždraudimas policijos darbuotojams prieštarautų Chartijos 5 straipsniui, tačiau ribojimas policijoje pagal minėtą straipsnį yra galimas. Komiteto nuomone, nustatant profesinių sąjungų veiklos policijoje ribojimus, turi būti palikta galimybė derėtis dėl darbo sąlygų, susirinkimų teisė, teisė lankytis darbo vietose, teisė į darbuotojų atstovų gynimą.<sup>39</sup>

Analizuojant statutinių valstybės tarnautojų teisę jungtis į organizacijas, pažymėtina, jog pagal Valstybės tarnybos įstatymo 4 straipsnio 2 dalį valstybės tarnybos įstatymas statutiniams valstybės tarnautojams taikomas tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutai ar Diplomatinių tarnybos įstatymas. Vienas iš pagrindinių dokumentų, reglamentuojančių statutinių valstybės tarnautojų tarnybą yra Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas<sup>40</sup>, kurio 43 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad pareigūnai įstatymų bei šio Statuto nustatyta tvarka gali steigti profesines sąjungas ar stoti į jas savo interesams ginti. Vidaus tarnybos statute nėra įtvirtinta apribojimų pareigūnams steigti ir jungtis į profesines sąjungas. Atkreiptinas dėmesys, jog Vidaus tarnybos statuto 43 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas draudimas vidaus reikalų įstaigos vadovui ir jo pavaduotojui būti vidaus reikalų įstaigoje veikiančios

---

<sup>39</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005, Nr. 55.

<sup>40</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-1927.

profesinės sąjungos nariais. Šis draudimas nėra laikomas pažeidžiančiu teisę vienytis į organizacijas, labiau sąlygotas, siekiant užtikrinti profesinių sąjungų nepriklausomumą, ir tai atitinka Profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnio 3 dalį, kuri draudžia darbdaviui ar jo įgaliotam atstovui būti įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančių profesinių sąjungų nariu, bei 3 straipsnio 2 dalį, pagal kurią valstybės organams, darbdaviams, jų įgaliotiems atstovams, administracijai, politinėms partijoms ir kitoms visuomeninėms organizacijoms draudžiama kištis į profesinių sąjungų vidaus reikalus.

Įdomu paminėti, jog Europos socialinių reikalų komitetas 2006 metais pateikė išvadas dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 ir 20 straipsnio įgyvendinimo Lietuvoje<sup>41</sup>, kuriose pasisakydamas dėl Chartijos 5 ir 6 straipsnio įgyvendinimo viešajame ir privačiame sektoriuje, pažymėjo, jog pagal Vidaus tarnybos statutą pareigūnai turi teisę laisvai steigti ir stoti į profesines sąjungas, siekiant ginti savo interesus. Komitetas taip pat pabrėžė, jog įstatymai nedraudžia pareigūnams teisės į kolektyvines derybas bei kolektyvinių sutarčių sudarymą.

Vienas iš požymių, išskiriančių statutinius valstybės tarnautojus iš kitų valstybės tarnautojų, yra tai, jog jų tarnyba reglamentuojama atskirais įstatymo patvirtintais statutais. Išanalizavus Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento įstatymą<sup>42</sup>; Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statutą, patvirtintą Lietuvos Respublikos įstatymu 2000 m. balandžio 18 d. Nr. VIII-1631<sup>43</sup>; Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutą, patvirtintą Lietuvos Respublikos įstatymu 2000 m. spalio 10 d. Nr. VIII-1986<sup>44</sup>, kurio 16 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta muitinės pareigūnų teisė dalyvauti profesinių sąjungų veikloje bei nustatytos muitinės profesinių sąjungų atstovų teisės; Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymą<sup>45</sup>; Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymą<sup>46</sup> bei Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymą<sup>47</sup>, darytina išvada, jog statutiniams valstybės tarnautojams teisė jungtis į profesines sąjungas nėra ribojama. Pareigūnams garantuojama teisė vienytis į profesines

---

<sup>41</sup> Prieiga per internetą: < [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/3\\_reporting\\_procedure/2\\_recent\\_conclusions/1\\_by\\_state/Lithuania2006\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/3_reporting_procedure/2_recent_conclusions/1_by_state/Lithuania2006_en.pdf) >. [Žiūrėta: 2008 03 02].

<sup>42</sup> Valstybės žinios. 1994, Nr. 1-163.

<sup>43</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 39-1088.

<sup>44</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 64-2881.

<sup>45</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 92-2848.

<sup>46</sup> Valstybės žinios. 2002, NR. 33-1250.

<sup>47</sup> Valstybės žinios. 1999, Nr. 7-140.

sąjungas, tokiu būdu užtikrinama teisė į kolektyvinį profesinių, socialinių bei ekonominių teisių ir interesų gynimą.

Tačiau dėl nesuprantamų priežasčių įstatymų leidėjas išskyrė Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnus, įtvirtindamas draudimą vienytis į profesines sąjungas. Pagal Lietuvos Respublikos specialiuųjų tyrimų tarnybos įstatymo<sup>48</sup> 15 straipsnio 1 dalies 6 punktą pareigūnams draudžiama būti profesinės sąjungos nariais. Toks draudimas suponuoja ir kitų kolektyvinio atstovavimo teisių apribojimą, kurių realizavimas priklauso nuo teisės jungtis į organizacijas užtikrinimo. Abejotina, ar šis draudimas nepažeidžia asociacijų laisvės principo ir nediskriminuoja šių asmenų kitų statutinių valstybės tarnautojų atžvilgiu.

### 2.3. Teisės jungtis į organizacijas krašto apsaugoje ypatumai

Tarptautiniai dokumentai, įtvirtinantys teisę jungtis į organizacijas, numato šios teisės įgyvendinimo ypatumus ginkluotosiose pajėgose. TDO konvencijos Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ 9 straipsnio 1 dalis nustato, jog nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės aktai numato šios teisės realizavimo ypatumus ginkluotosiose pajėgose. Kartu šio straipsnio 2 dalyje pabrėžiama, jog kiekviena organizacijos narė, ratifikuodama šią konvenciją, neturi paveikti galiojančių įstatymų, privilegijų, papročių bei susitarimų, suteikiančių ginkluotojų pajėgų nariams bet kokią teisę, kurią garantuoja ši konvencija. Bendriausia prasme valstybei, ratifikuojančiai šią konvenciją, draudžiama nustatyti daugiau apribojimų bei ypatumų, negu jų buvo iki konvencijos ratifikavimo.

TDO Asociacijų laisvės komitetas, nagrinėdamas skundus ir prašymus dėl asociacijų laisvės pažeidimo, suformavo poziciją dėl asociacijų laisvės įgyvendinimo ginkluotosiose pajėgose. Pavyzdžiui, nagrinėdamas skundą prieš Pakistaną<sup>49</sup>, Komitetas pabrėžė, jog ginkluotojų pajėgų nariai, kurie gali būti išskiriami kaip kategorija asmenų, kuriems konvencija Nr. 87 netaikoma, turi būti išvardinti baigtiniame sąraše. Tuo tarpu civiliams darbuotojams, dirbantiems ginkluotosiose pajėgose, turi būti suteikta teisė laisvai steigti ir jungtis į organizacijas.

TDO komitetas dėl Asociacijų laisvės nagrinėtose bylose kaip atskirą kategoriją išskiria ginkluotose pajėgose dirbantį civilinį personalą. Komiteto nuomone, civiliai darbuotojai, dirbantys ginkluotosiose pajėgose, turi teisę savo nuožiūra ir pasirinkimu steigti organizacijas bei į jas stoti. Tačiau ne visada lengva nustatyti, ar asmuo yra ginkluotojų pajėgų narys, ar

<sup>48</sup> Valstybės žinios. 2000, Nr. 41-1162.

<sup>49</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/casframeE.htm> >.[Žiūrėta:2008 03 14].

civilis darbuotojas, dirbantis ginkluotose pajėgose. Komitetas laikosi taisyklės, jog kilus abejonėms, asmuo turi būti laikomas civiliu darbuotoju, turinčiu teisę vienytis į organizacijas<sup>50</sup>.

Teisės jungtis į organizacijas ginkluotuosiose pajėgose ypatumai įtvirtinti ir Europos regioniniu lygiu. Pagal Europos socialinės chartijos (pataisytos) 5 straipsnį, vidaus įstatymai ar kiti teisės aktai nustato teisės jungtis į organizacijas mastą kariškiams bei principus, kuriais vadovaujantis šios garantijos taikomos šios kategorijos asmenims. Europos socialinių teisių komitetas yra pažymėjęs, kad valstybės gali uždrausti teisę jungtis į organizacijas ginkluotuosiose pajėgose, tačiau kartu pabrėžė, jog ginkluotojų pajėgų nariai turi iš tikrųjų vykdyti karines funkcijas. Tuo tarpu ginkluotojų pajėgų nariai, kurie atlieka labai aptarnaujančias, technines funkcijas, turi būti garantuojama teisė jungtis į organizacijas.<sup>51</sup>

Darytina išvada, jog tarptautiniai dokumentai nedraudžia įvesti teisėtus teisės jungtis į organizacijas ribojimus ginkluotojų pajėgų nariams. Tačiau atskirai yra išskiriami ginkluotuosiose pajėgose dirbantys civiliai darbuotojai, kuriems turi būti garantuojama teisė laisvai steigti ir jungtis į organizacijas, siekiant ginti savo interesus.

Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad šio įstatymo taikymo ypatybės krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose gali būti nustatytos šių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose. Atkreiptinas dėmesys, jog šis įstatymas leidžia numatyti teisės jungtis į profesines sąjungas ypatumus ne tik krašto apsaugos, policijos, bet ir valstybės saugumo ir kitose organizacijose. Darbo teisės mokslų daktaras N. Kasiliauskas pažymėjo, jog tarptautiniai teisės aktai numato teisės jungtis į organizacijas ypatumus ginkluotuosiose pajėgose ir policijoje, tačiau ypatumų, apribojimų nustatymas *valstybės saugumo ir kitose organizacijose* yra nesuderinamas nei su tarptautiniais teisės aktais, kurių dalyvė yra ir Lietuva, nei su nacionaliniais teisės aktais. Todėl Profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnis turėtų būti keičiamas, išbraukiant terminą „valstybės saugumo ir kitose organizacijose“.<sup>52</sup>

Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo<sup>53</sup> 36 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta karių teisė dalyvauti asociacijų ir kitų nepolitinių

---

<sup>50</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005, Nr. 55. p. 28.

<sup>51</sup> Prieiga per internetą: < [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/7\\_Resources/Digest\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/7_Resources/Digest_en.pdf) > [Žiūrėta: 2008 02 10].

<sup>52</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005, Nr. 55.p.22.

<sup>53</sup> Valstybės žinios. 1998, Nr. 49-1325

susivienijimų veikloje, taip pat kitoje nepolitinėje veikloje, kuria siekiama puoselėti moralines, tautines, patriotines ir pilietines demokratines vertybes, jei dalyvavimas jose netrukdo vykdyti tiesioginių kario pareigų. Tačiau pagal šio straipsnio 8 dalį profesinės karo tarnybos kariams draudžiama būti profesinės sąjungos nariais. Atkreiptinas dėmesys, jog profesinės karo tarnybos kariai nelaikomi valstybės tarnautojais. Kario tarnyba susijusi su ypatingais apribojimais, todėl ji reguliuojama tik specialiais įstatymais, nepaliekant galimybės taikyti bendrų darbo įstatymų. Ypatingą karių tarnybos reglamentavimą lemia valstybės pareiga užtikrinti tiek vidaus, tiek išorės saugumą. Šia valstybės pareiga pateisinamas ir draudimas kariams būti profesinių sąjungų nariais.<sup>54</sup> Toks draudimas profesinės karo tarnybos kariams steigti profesines sąjungas ar būti jų nariais neprieštarauja Lietuvos Respublikos tarptautiniams įsipareigojimams.

Tačiau priešinga situacija yra su civilinės krašto apsaugos tarnybos statutiniais valstybės tarnautojais. Pagal Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 2 straipsnio 19 dalį civilinė krašto apsaugos tarnyba laikoma Lietuvos Respublikos piliečio pagal civilinės krašto apsaugos tarnybos sutartį savanoriškai įsipareigota ir teisės aktų nustatyta tvarka atliekama statutinė valstybės tarnyba. To paties įstatymo 73 straipsnio 6 dalyje nustatytas krašto apsaugos sistemos statutiniams valstybės tarnautojams draudimas užsiimti Valstybės tarnybos įstatymo apibrėžta ir su valstybės tarnyba nesuderinama veikla bei taikomas 36 straipsnio 8 dalyje įtvirtintas apribojimas būti profesinės sąjungos nariais. Taigi civilinės krašto apsaugos tarnybos statutiniai valstybės tarnautojai negali steigti profesinių sąjungų ar būti jų nariais, kas verčia abejoti dėl tokio draudimo atitikimo Lietuvos Respublikos priimtiems tarptautiniams įsipareigojimams ir kitiems dokumentams, kadangi tarptautiniai dokumentai nenumato tokios teisės ribojimo civiliams darbuotojams ginkluotuosiose pajėgose. Be to, 1994 m. Lietuva ratifikuodama Konvenciją „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, įsipareigojo laikytis jos nuostatų, kuri, kaip jau buvo minėta, nedraudžia ginkluotojų pajėgų civiliams darbuotojams vienytis į organizacijas. Tiek TDO Asociacijų laisvės komitetas, tiek Europos socialinių teisių komitetas savo išvadose yra ne kartą konstatavę, jog ginkluotuosiose pajėgose dirbantis civilinis personalas turi teisę laisvai vienytis į organizacijas.

---

<sup>54</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005, Nr. 55.p.26.

Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 73 straipsnio 6 dalyje įtvirtintas draudimas krašto apsaugos sistemos statutiniams valstybės tarnautojams būti profesinės sąjungos nariais (jų tarnybai taikoma 36 str. 8d.) kartu suponuoja apribojimą kitų kolektyvinio atstovavimo teisių, kurių įgyvendinimas priklauso nuo teisės jungtis į organizacijas užtikrinimo. Tokiu būdu civilinės krašto apsaugos tarnybos statutiniams valstybės tarnaujams neužtikrinama ir kolektyvinių derybų teisė dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, kas yra nesuderinama su tarptautinių teisės aktų reikalavimais. Atsižvelgiant į Lietuvos valstybės priištus tarptautinius įsipareigojimus, civilinės krašto apsaugos tarnybos statutiniams valstybės tarnaujams turėtų būti užtikrinama teisė laisvai steigti ir stoti į profesines sąjungas, siekiant savo profesinių, socialinių bei ekonominių interesų gynimo.

Pasaulinėje praktikoje asociacijų laisvės klausimas ginkluotosiose pajėgose sprendžiamas dviem būdais. Valstybėse, tokiose kaip JAV, Didžioji Britanija, Kanada, Japonija, kuriose yra išimtinai profesinė kariuomenė, karinių profesinių sąjungų paprastai nėra, nes visus klausimus sprendžia karinės justicijos institucijos. Pavyzdžiui, 1979 metais JAV Kongresas priėmė įstatymą, draudžiantį kariams vienytis į organizacijas, turinčias tikslų kelti vadovybei reikalavimus ir siekti juos patenkinti. Tokių organizacijų veikla ir agitacija jas kurti laikoma neteisėta. Tuo tarpu valstybėse (pavyzdžiui, Belgijoje, Danijoje, Vokietijoje, Švedijoje), kuriose ginkluotosios pajėgos komplektuojamos pagal šaukimą ar mišrų principą, karinės profesinės sąjungos yra leidžiamos.<sup>55</sup>

Apibendrinant valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas teisinio reguliavimo ypatumus, galima teigti, jog valstybės tarnautojai turi teisę steigti profesines sąjungas ir į jas stoti kaip ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis. Tuo tarpu ši kolektyvinio atstovavimo teisė yra uždrausta Lietuvos profesinės karo tarnybos kariams, civilinės krašto apsaugos tarnybos ir specialiųjų tyrimų tarnybos statutiniams valstybės tarnautojams. Draudimas vienytis į profesines sąjungas profesinės karo tarnybos kariams atitinka tarptautinius dokumentus, tačiau priešinga situacija yra dėl draudimo civilinės krašto apsaugos tarnybos statutiniams valstybės tarnautojams būti profesinės sąjungos nariais, kadangi tarptautiniu lygiu civiliniams darbuotojams, dirbantiems ginkluotosiose pajėgose teisė jungtis į organizacijas užtikrinama. Draudimas jungtis į profesines sąjungas Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams yra nepagrįstas ir diskriminuoja šiuos pareigūnus kitų statutinių valstybės tarnautojų atžvilgiu. Todėl abejotina, ar Lietuva nepažeidžia savo tarptautinių

---

<sup>55</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005, Nr. 55.p. 27.



įsipareigojimų, įtvirtindama draudimą vienytis į profesines sąjungas civilinės krašto apsaugos tarnybos ir specialiųjų tyrimų tarnybos statutiniams valstybės tarnautojams.

### 3. Socialinės partnerystės įgyvendinimo valstybės tarnyboje ypatumai

#### 3.1. Socialinis dialogas valstybės tarnyboje, sudarant trišales, dvišales tarybas (komisijas, komitetus)

Socialinio dialogo bei socialinės partnerystės sąvokos vartojamos kaip sinoniminės sąvokos, kurios apibūdina darbuotojų ir darbdavių bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų vedamas derybas bei konsultacijas.<sup>56</sup> Socialinis dialogas – tai efektyvi priemonė, siekiant suderinti priešingų šalių interesus, išspręsti kilusius ginčus, o Vyriausybei bei savivaldybių institucijoms sudaromos sąlygos išklausti suinteresuotų šalių pozicijas ir tokiu būdu pasiekti optimaliausią sprendimą. Kiekvienos teisinės valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą remiantis socialine partneryste ir saugoti darbuotojo, kaip šių santykių ekonominiu ir socialiniu požiūriu silpnesnės šalies, teises.<sup>57</sup>

Socialinė partnerystė yra svarbus demokratinės visuomenės veiksnys, užtikrinantis socialinių partnerių santykių savireguliaciją bei konkrečių susitarimų pasiekimo galimybę.<sup>58</sup> Terminas „socialinė partnerystė“ reiškia konsultacijas ir bendradarbiavimą tarp samdomų darbuotojų (profesinių sąjungų) ir darbdavių (jų organizacijų) įvairiais lygmenimis, siekiant nustatyti abipusiškai priimtinas darbo ir užmokesčio sąlygas. Pačia plačiausia prasme „socialinė partnerystė“ reiškia astovaujančiųjų darbuotojų ir darbdavių organų (organizacijų) bendradarbiavimo sistemą, siekiant įtvirtinti socialinę taiką, kuri paremta priešingų šalių interesų derinimu, gerbiant juos ir atsisakant prievartinio tikslų įgyvendinimo.<sup>59</sup>

2003 metų sausio 1 dieną įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) vienu iš prioritetinių tikslų laiko socialinės partnerystės plėtojimą, įgyvendinant ją derybų ir susitarimų būdu. Socialinės partnerystės įtvirtinimas vienu pagrindiniu darbo teisinius santykius reglamentuojančiu įstatymu - Darbo kodeksu - reiškia, jog siekiama sukurti tokią darbo santykių reguliavimo sistemą, kurioje prioritetas teikiamas socialinių partnerių savanoriškoms deryboms bei susitarimams, siekiant suderinti darbo santykių subjektų interesus, o ne detaliam įstatyminiam darbo santykių reglamentavimui. Savanoriškų derybų skatinimas galioja ne tik deryboms dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo, bet ir kalbant apie derybas, kaip apie kolektyvinių ginčų sprendimo būdą bei informavimą ir

---

<sup>56</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai. Jusida. Vilnius, 2006.p.7.

<sup>57</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Vilniaus universiteto mokslo darbai. Teisė, 2003. Nr. 47. p. 52.

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas, Vilnius, 2003. p. 142.

<sup>59</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius, 2005. P. 10.

konsultavimą. Bendriausia prasme laisvų, savanoriškų kolektyvinių derybų principu turi būti vadovaujama derantis dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo, teikiant informaciją, konsultuojantis bei sprendžiant kilusius darbo ginčus. Abi derybų šalys turėtų būti laisvos, kad galėtų pačios tiesiogiai pasiekti susitarimą. Valdžia gali nustatyti būdus, kurie skatintų derybų šalis savanoriškai atsižvelgti į Vyriausybės socialinės ir ekonominės politikos nuostatas ir būtinumą apsaugoti valstybės interesus, tačiau visada pirmenybė turi būti teikiama įtikinimui, o ne prievartai.<sup>60</sup>

Analizuojant socialinės partnerystės įgyvendinimą valstybės tarnyboje, svarbu paminėti, jog kolektyvinės derybos privačiame sektoriuje Lietuvoje vyko ir iki Darbo kodekso įsigaliojimo, čia jau yra susiformavusios tam tikros kolektyvinių derybų bei socialinio dialogo tradicijos. Tuo tarpu valstybės tarnyboje iki 2003 metų šios derybos buvo draudžiamos. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo<sup>61</sup> 8 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta, jog kolektyvinės sutartys sudaromos įmonėse, įstaigose ar organizacijose, kuriose su darbuotojais sudaromos darbo sutartys. Be to, minėto straipsnio 4 dalyje buvo įtvirtinta, kad kolektyvinės sutartys nesudaromos su valstybės ir savivaldybių valdininkais, nustatytais Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo<sup>62</sup>. Šios nuostatos suponavo ne tik kolektyvinių sutarčių, bet ir kolektyvinių derybų bei socialinio dialogo valstybės tarnyboje nebuvimą. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui ir tik 2003 metų pabaigoje Valstybės tarnybos įstatymą papildžius 5<sup>(1)</sup> straipsniu<sup>63</sup>, įteisintos kolektyvinės derybos valstybės tarnyboje. Taigi galima teigti, jog kolektyvinės derybos, o kartu ir socialinės partnerystės kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistemos įgyvendinimas valstybės tarnyboje dar tik įpusėja. Tai patvirtina ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2007-2008 metų socialinės partnerystės plėtros priemonių planas, patvirtintas Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2007 m. sausio 16 d. sprendimu, protokolo Nr. 101<sup>64</sup>. Šiame plane kaip viena iš priemonių, kuria siekiama skatinti socialinės partnerystės plėtojimą bei tobulinimą, numatyta *skatinti socialinį dialogą valstybės valdymo sektoriuje*.

---

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas, Vilnius, 2003. p. 140.

<sup>61</sup> Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-312.

<sup>62</sup> Valstybės žinios. 1995, Nr. 33-759.

<sup>63</sup> Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4534.

<sup>64</sup> Prieiga per internetą: < [http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA\\_LENTELE%202007-2008-galutinis%20var.2007%2001%2022.doc](http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA_LENTELE%202007-2008-galutinis%20var.2007%2001%2022.doc)>. [Žiūrėta: 2008 03 10].

### *Trišalis socialinis dialogas valstybės tarnyboje*

Pamatiniu dokumentu, kuriuo grindžiamas trišalis bendradarbiavimas, laikoma 1994 metais Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuota TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“<sup>65</sup>. Šios konvencijos 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas įpareigojimas kiekvienai valstybei, ratifikavusiai šią konvenciją, įgyvendinti procedūras, kurios garantuotų efektyvias Vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijas TDO veiklos klausimais, numatytais konvencijos 5 straipsnio 1 punkte. Būtent 1919 m. TDO įkūrimą galima laikyti trišalio socialinio dialogo ištakomis, kadangi šios tarptautinės organizacijos veikla grindžiama trišaliu bendradarbiavimu<sup>66</sup>.

Trišalis socialinis dialogas – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų bendradarbiavimas, į kurį lygiomis teisėmis įsijungia valstybinės valdžios atstovai. Trišalis bendradarbiavimas suteikia galimybę darbuotojų ir darbdavių atstovams lygiomis teisėmis su vyriausybių (valstybinės valdžios) atstovais dalyvauti įvairiose su darbo klausimais susijusiose diskusijose, projektuose, derybose ar sprendžiant visoms šalims aktualius socialinius ir darbo srities klausimus, siekiant nepažeisti nė vienos šalies teisinių ir ekonominių interesų ar tarptautinių darbo standartų.<sup>67</sup>

Darbo kodekso 40 straipsnyje<sup>68</sup> pateikiama socialinės partnerystės sąvoka apima tiek dvišalius darbuotojų ir darbdavių atstovų santykius, tiek trišalį bendradarbiavimą, dalyvaujant Vyriausybės bei savivaldybės institucijoms. Svarbu pažymėti, kad trišaliame socialiniame dialoge lygiais pagrindais su darbuotojų ir darbdavių atstovais bei jų organizacijomis dalyvauja tik vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijos, kurios deleguoja savo atstovus sudarant Trišalę tarybą (DK 45 str. 1 d.), kitas trišales, dvišales tarybas, komisijas (DK 46str), dalyvauja derybose sudarant nacionalines, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis, tačiau jos nėra kolektyvinės sutarties šalimi ir neprisiima jokių įsipareigojimų (DK 50 str.).

Pagal Darbo kodekso 42 straipsnį socialinė partnerystė gali būti įgyvendinama nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities) ar įmonių, įstaigų, organizacijų bei jų struktūrinių padalinių lygiu. Socialiniai partneriai turi teisę laisvai pasirinkti socialinės partnerystės įgyvendinimo lygį bei formą. Darbo kodekso

---

<sup>65</sup> Valstybės žinios. Nr. 30-739.

<sup>66</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> >. [Žiūrėta: 2008 02 08].

<sup>67</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė. 2003, Nr. 47 .p.53.

<sup>68</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

43 straipsnio 1 punktas įtvirtina socialinės partnerystės įgyvendinimo formą - sudarant trišales ar dvišales tarybas (komisijas, komitetus). Pagal Darbo kodekso 44 straipsnį socialinės partnerystės sistemą sudaro Lietuvos Respublikos trišalė taryba ir kitos trišalės ir dvišalės tarybos ( komisijos, komitetai), sudaromos įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka.

Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba) yra aukščiausio lygmens socialinio dialogo institucija Lietuvoje, kuri įsteigta Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 1995 m. gegužės 5 d. susitarimu dėl trišalės partnerystės<sup>69</sup>. Trišalė taryba – tai lygiateisės partnerystės pagrindu sudaryta institucija, kuri tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdama santarvės visuomenėje.<sup>70</sup> Šiuo metu prie Trišalės tarybos veikia keturios nuolatinės komisijos: darbo apmokėjimo nuolatinė komisija, darbo santykių nuolatinė komisija, užimtumo ir socialinių garantijų bei Trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti. Per Trišalės tarybos bei kitų nacionalinio lygmens trišalių tarybų veiklą socialiniai partneriai įgyvendina trišalį socialinį dialogą nacionaliniu lygiu, tokiu būdu pasiekiamas kompromisas tarp visų suinteresuotų grupių.

Lietuvoje yra suformuotos kelios teritorinės trišalės tarybos: Vilniaus miesto savivaldybės trišalė taryba; Vilniaus apskrities trišalė taryba; Kauno miesto trišalė taryba; Klaipėdos miesto trišalė taryba; Utenos apskrities trišalė taryba bei 2007 metų viduryje įsteigta Ukmergės apskrities trišalė taryba, kurių steigimasis ir veikimas suponuoja trišalį bendradarbiavimą teritoriniu lygiu.

Ypatingą reikšmę turi Trišalės tarybos sudaryti trišaliai susitarimai. Tęsdamos ir plėtodamos 1995 m. gegužės 5 d. susitarimą, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos 1999 m. vasario 11 d., 2002 m. gegužės 29 d. ir 2005 m. birželio 13 d. pasirašė susitarimus „Dėl trišalio bendradarbiavimo“<sup>71</sup>. Šie susitarimai yra pažangus reiškinys plėtojant trišalius santykius. Juose numatoma keisti aktuali informacija, konsultuotis dėl šalims priimtinių darbo, socialinių klausimų sprendimo būdų, trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, pasirašyti metinį trišalį susitarimą bei vadovautis jais savo veikloje.<sup>72</sup>

<sup>69</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.lrtt.lt/susitarimai/susit1.gif> >. [Žiūrėta: 2008 02 08].

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatų 1 punktas. Valstybės žinios. 2005, Nr. 15-488.

<sup>71</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.lrtt.lt/susitarimai.htm> >. [Žiūrėta: 2008 02 10]

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas, Vilnius, 2003. p. 141.

Siekiant išanalizuoti trišalį socialinį dialogą valstybės tarnyboje, svarbu aptarti Trišalės tarybos sudėtį bei funkcijas, per kurias realizuojamas kolektyvinis darbuotojų teisių ir interesų gynimas. Vadovaujantis Trišalės tarybos nuostatų (toliau – Nuostatai), patvirtintų Trišalės tarybos sprendimu 2005 m. sausio 25 dieną, 4 punktu, Taryba sudaroma iš darbuotojų, darbdavių organizacijų ir vykdomosios valdžios atstovų (toliau – šalys). Šalys į Tarybą deleguoja ne daugiau kaip po 5 atstovus. Nuostatuose pažymima, jog darbuotojų atstovus į Tarybą deleguoja Lietuvos profesinių sąjungų nacionaliniai (centriniai) susivienijimai savo susitarimu; darbdavių atstovus – Lietuvos darbdavių nacionalinės (centrinės) organizacijos savo susitarimu; vykdomosios valdžios atstovus - Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo sprendimu.

Darbuotojų ir darbdavių atstovai 2007 m. spalio 16 d. pasirašė tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo deklaraciją<sup>73</sup>, kurioje Trišalėje taryboje darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos susitarė dėl nacionalinių profesinių sąjungų ir darbdavių centrų pripažinimo bei apibrėžė profesinių sąjungų nacionalinio susivienijimo (centro) identifikavimo požymius. Deklaracijoje susitarta nacionaliniais profesinių sąjungų centrais pripažinti: Lietuvos profesinių sąjungų konfederaciją, Lietuvos profesinę sąjungą „Solidarumas“, Lietuvos darbo federaciją; nacionaliniais darbdavių centrais pripažinti: Lietuvos pramoninkų konfederaciją, Lietuvos verslo darbdavių konfederaciją. Analizuojant trišalį socialinį dialogą valstybės tarnyboje, reikia pažymėti, jog Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos narėmis yra Lietuvos valstybės tarnautojų profesinė sąjunga ir Lietuvos vidaus reikalų sistemos respublikinė profesinė sąjunga. Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ – Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga. Tokiu būdu valstybės tarnautojų profesinės sąjungos dalyvauja trišaliame socialiniame dialoge nacionaliniu lygiu, kurių interesus atstovauja deleguoti atstovai.

Pagal Trišalės tarybos nuostatų 8 punktą, taryba atlieka šias pagrindines funkcijas: šalių siūlymu analizuoja socialines, ekonomines ir darbo rinkos problemas; teikia pasiūlymus dėl jų sprendimo; savo pasirinkimu svarsto įstatymų, kitų teisės normų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektus, teikia išvadas ir rekomendacijas Lietuvos Respublikos Seimui (toliau – Seimas) bei Lietuvos Respublikos Vyriausybei (toliau – Vyriausybė); analizuoja dvišalės ir trišalės partnerystės galimybes sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, teikia šalims pasiūlymus dėl socialinės partnerystės vystymo; prireikus

---

<sup>73</sup> Prieiga per internetą: < [http://www.lrtt.lt/susitarimai/DO%20ir%20PS%20pripazinimo%20deklaracija\\_2007-10-22.doc](http://www.lrtt.lt/susitarimai/DO%20ir%20PS%20pripazinimo%20deklaracija_2007-10-22.doc) >[Žiūrėta: 2008 02 10].

koordinuoja kitų dvišalių ir trišalių tarybų ir komisijų socialinėje, ekonominėje ir darbo srityje veiklą, aukščiausiu lygiu sprendžia jų keliamas problemas; svarsto pasiūlymus ir rengia išvadas ar rekomendacijas dėl nacionalinės, šakinės ir teritorinės kolektyvinės sutarties taip pat dėl kolektyvinių ginčų sprendimo. Šios išvardintos funkcijos rodo Trišalės tarybos išskirtinę reikšmę socialinės partnerystės sistemoje. Tiesioginis Trišalės tarybos uždavinys yra visų trijų dalyvaujančių šalių susitarimas dėl svarbių ginčytinų socialinės politikos ir darbo teisės klausimų sprendimo kompromiso būdu.<sup>74</sup> Nors Tarybos priimti sprendimai, pateiktos išvados ir rekomendacijos yra rekomendacinio pobūdžio, tačiau tai suteikia galimybę, nors ir netiesiogiai, dalyvauti teisėkūros procese.

TDO Asociacijų laisvės komitetas atkreipė vyriausybės dėmesį į konsultacijų su darbuotojų ir darbdavių organizacijomis svarbą prieš priimant bet kokį įstatymą darbo teisės srityje ir taikant įstatymus, liečiančius tų organizacijų interesus. Svarbu, kad kiekvienas naujas įstatymo projektas, liečiantis kolektyvines derybas arba darbo sąlygas, būtų pateiktas išsamioms konsultacijoms su atitinkamomis darbuotojų ir darbdavių organizacijomis.<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatuose yra atskiras skyrius „Teisės aktų projektų derinimas“, kuriame yra įtvirtinta socialinių partnerių teisė pateikti siūlymus ir išvadas, reikšti pastabas dėl pateiktų derinimui projektų. Toks trišalis derėjimasis dėl Seimui pateikiamų darbo ir socialinių įstatymų projektų yra labai naudingi ir politiniu, ir procedūrinio požiūriais, nes jie rodo paramą tų, kuriems nustatytos sąlygos turi tiesioginį poveikį ir kurie gali reikšti pretenzijas dėl socialinio demokratinio proceso teisėtumo.<sup>76</sup>

Darytina išvada, jog valstybės tarnautojus atstovaujančios profesinės sąjungos per atstovus Trišalėje taryboje turi galimybę išsakyti savo poziciją dėl pateiktų derinimui įstatymų ir kitų teisės aktų projektų, susijusių su valstybės tarnautojų teisėmis ir interesais. Tačiau praktika rodo, kad šioje srityje kyla nemažai problemų. Pavyzdžiui, 2008 m. sausio 14 d. Lietuvos Respublikos Seime įregistruotas Valstybės tarnybos įstatymo 5<sup>1</sup> ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas Nr. XP- 2308 (2)<sup>77</sup>. 24 straipsnio pakeitimu numatoma įtvirtinti, jog valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficiento vienetas, t.y. pareiginės algos bazinis dydis bus nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Įdomu,

---

<sup>74</sup> DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: Jurisprudencija, 2005, Nr. 74(66), p. 18.

<sup>75</sup> „Freedom of association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO.“Fourth (revised) edition. International Labour office. Geneva. 1996.p. 192.

<sup>76</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas, Vilnius, 2003. p. 141.

<sup>77</sup> Prieiga per internetą: < [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=315782](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=315782) >. [Žiūrėta: 2008 02 16].

jog 2008 m. kovo 31 d. valstybės tarnautojus atstovaujančios profesinės sąjungos (10 valstybės tarnautojų profesinių sąjungų) pasirašė kreipimąsi į Lietuvos Respublikos Seimo narius, kuriame pažymėjo, jog „priėmus socialinių partnerių neišdiskutuotą valstybės tarnybos įstatymo projektą, kolektyvinių darbo santykių įgyvendinimas valstybės tarnyboje gali būti dar labiau komplikuoatas nei yra iki šiol. Be to, įstatymo projekto analizė leidžia teigti, kad jį priėmus galėtų iškilti ginčas dėl įstatymo atitikties Konstitucijos normoms.“<sup>78</sup> Šis praktinis pavyzdys leidžia daryti prielaidą, jog Trišalėje taryboje valstybės tarnautojų teisių ir interesų gynimas, kuris pasireiškia per teisės aktų projektų derinimą, nėra visiškai efektyvus. Atsižvelgiant į tai, jog valstybės tarnautojų profesiniai, socialiniai bei ekonominiai klausimai pasižymi ypatinga specifika ( pavyzdžiui, jų reguliavimas atskirais įstatymais ir kitais teisės aktais, kas reikalauja specialių žinių, kartu ir praktinės patirties) turėtų būti suteikiama galimybė valstybės tarnautojų atstovams tiesiogiai dalyvauti ir išsakyti savo poziciją tokių teisės aktų projektų derinime. Kita vertus, tokia teisė valstybės tarnautojų atstovams nėra draudžiama (dalyvavimas Tarybos posėdžiuose ir kt), tuomet gali kilti klausimas dėl valstybės tarnautojų atstovaujančių profesinių sąjungų aktyvumo. Tačiau tokie pavyzdžiai leidžia teigti, jog valstybės tarnyboje nevyksta konstruktyvus socialinis dialogas, kurį būtina plėtoti, siekiant efektyvaus kolektyvinio tarnautojų teisių ir interesų gynimo. Galima teigti, jog kol kas nėra socialinės partnerystės modelio nei prielaidų, kurioms esant būtų efektyviai sprendžiami valstybės tarnautojų klausimai.

Kaip jau buvo minėta, viena iš Trišalės tarybos funkcijų yra teikti išvadas dėl kolektyvinių ginčų sprendimo. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 78 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtintas draudimas skelbti streiką vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis), greitosios medicinos pagalbos tarnybose. Taip pat pažymima, kad šių tarnybų darbuotojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą. Taigi galutinį sprendimą dėl vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose tarnaujančių valstybės tarnautojų reikalavimų priima Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą . Galima teigti, jog kilusį kolektyvinį darbo ginčą pavedama spręsti Vyriausybei, kuri kartu įpareigojama kreiptis į Trišalę tarybą, kad ji, kaip remiantis lygiateise trišale partneryste sudarytas organas, kuris susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdamas palaikyti socialinę taiką visuomenėje, išanalizuotų susidariusią nepalankią valstybėje situaciją ir

---

<sup>78</sup> Prieiga per internetą: < [http://www.kartu.info/index.php?option=com\\_content&task=view&id=140&Itemid=1](http://www.kartu.info/index.php?option=com_content&task=view&id=140&Itemid=1) >. [Žiūrėta: 2008 03 31].



pasiūlytų Vyriausybei galimus tokios problemos sprendimo būdus arba bent jau išsakytų savo nuomonę, kuria Vyriausybė galėtų remtis priimdama galutinį sprendimą.<sup>79</sup> Vadinasi, visais atvejais Trišalė taryba turi teisę pateikti savo nuomonę ir siūlymus, kaip spręsti minėtų tarnybų pareigūnų reikalavimus, kurie nors nėra privalomi, tačiau Vyriausybė į juos turi atsižvelgti, tuo tarpu kilusio kolektyvinio darbo ginčo šalims tokia teisė nėra užtikrinama. Tačiau nepriklausomai nuo to, kokioje srityje kolektyvinis darbo ginčas kyla, visais atvejais prioritetas turėtų būti teikiamas pačių kolektyvinio darbo ginčo šalių nuomonei ir siūlymams, kadangi būtent jos gali pasiekti konstruktyvų ir efektyvų kilusių nesutarimų išsprendimą. Priešingu atveju, ginčo šalys, kurios labiausiai suinteresuotos tinkamu ir efektyviu nesutarimų išsprendimu, yra eliminuojamos iš ginčo, reikalavimų nagrinėjimo proceso. Dėl šių priežasčių, siekiant efektyvaus valstybės tarnautojų teisių ir interesų gynimo, būtų tikslingiau įpareigoti Vyriausybę konsultuotis su pačiomis kolektyvinio darbo ginčo šalimis.

Atlikus šią analizę, galima teigti, jog Lietuvoje trišalis socialinis dialogas tiek nacionaliniu lygiu, tiek teritoriniu lygiu pakankamai gerai išvystytas. Tai rodo Trišalės tarybos veikla, atskirų apskričių ir savivaldybių trišalių tarybų steigimasis bei funkcionavimas. Tačiau kartu pažymėtina, jog trišalis bendradarbiavimas šakos lygiu kol kas beveik nevyksta, kadangi nėra sudaromos trišalės tarybos (komisijos, komitetai) šakos (profesiniu, gamybos, paslaugų) lygiu, kas skatintų trišalį bendradarbiavimą, sprendžiant tam tikros šakos socialines, ekonomines ir darbo problemas. Tuo tarpu praktiniai pavyzdžiai rodo, jog valstybės tarnyboje kaip atskiroje šakoje yra nemažai problemų, pavyzdžiui, 2005 m. teisėsaugos pareigūnų protesto akcijos dėl neišmokėtos darbo užmokesčio dalies grąžinimo, 2007 m. Vilniaus pasų poskyrių darbuotojų piketai bei aukščiau aptartas pavyzdys dėl Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo projekto derinimo. Valstybės tarnautojų profesinių, socialinių bei ekonominių problemų konstruktyvus sprendimas galimas plėtojant bendradarbiavimą šakos lygiu, steigiant atskiras struktūras (tarybas, komisijas), kuriose būtų sprendžiami klausimai, susiję su valstybės tarnautojų teisėmis ir interesais.

#### *Dvišalis socialinis dialogas valstybės tarnyboje*

Nors trišalis socialinis dialogas yra efektyvus interesų derinimo būdas, tačiau šiuolaikinėje darbo teisėje vis didesnis dėmesys skiriamas dvišalio socialinio dialogo plėtojimui, suteikiant daugiau autonomijos darbuotojų ir darbdavių atstovams.

---

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas, Vilnius, 2003. P. 245.

Besikeičiantis ekonominis, socialinis ir politinis valstybės gyvenimas neišvengiamai lemia būtinybę žengti dar vieną žingsnį socialinio dialogo srityje ir kuo daugiau reikšmės suteikti dvišaliam socialiniam dialogui, kurį pasitelkus būtų galima reguliuoti konkrečius klausimus, susijusius su darbo santykiais, darbo ir socialinėmis sąlygomis konkrečiose jų funkcionavimo srityse – pramonės (gamybos) šakose, regionuose.<sup>80</sup>

Kaip jau buvo minėta, viena iš socialinio dialogo formų yra dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) sudarymas. Pagal Darbo kodekso 46 straipsnio nuostatas, įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka gali būti steigiamos kitos trišalės ar dvišalės tarybos (komisijos, komitetai) darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio trišalio ar dvišalio bendradarbiavimo pagrindu. Tokių trišalių ar dvišalių tarybų (komisijų, komitetų) sudarymo tvarką ir funkcijas nustato atitinkamų tarybų (komisijų, komitetų) nuostatai. Juos įstatymų nustatytais atvejais tvirtina Vyriausybė arba kolektyvinių sutarčių subjektai. Vadovaujantis šiomis Darbo kodekso nuostatomis socialiniai partneriai turi teisę susitarimo pagrindu įsteigi specializuotas tarybas (komisijas, komitetus). Svarbu pažymėti, jog 2006 m. vasario 28 d. Trišalėje taryboje nutarta įsteigi dvišalę komisiją prie Trišalės tarybos valstybės tarnybos sistemos darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimo ir tobulinimo klausimams spręsti (posėdžio protokolo Nr. 91).<sup>81</sup> Tačiau ši komisija Trišalės tarybos duomenimis iki šiol nėra sudaryta ir neveikia. Išanalizavus 2006 m. vasario 15d. Dvišalės darbo grupės konsultacinio posėdžio protokolą Nr. 2.<sup>82</sup>, kuriame buvo svarstomas klausimas dėl dialogo valstybės tarnybos sektoriuje, galima teigti, jog išsiskyrė dvi nuomonės: valstybės tarnautojų profesinių sąjungų atstovai išreiškė siekį įkurti atskirą dvišalę struktūrą, kurioje dalyvautų valstybės institucijų ir valstybės sektoriuje dirbančių asmenų atstovai, tuo tarpu kita nuomonė – įsteigi dvišalę komisiją prie Trišalės tarybos. Vėlesni įvykiai rodo, jog galutinis sprendimas buvo priimtas dėl dvišalės komisijos prie Trišalės tarybos įsteigimo. Tačiau šiandien situacija yra tokia, jog nė vienas pasiūlymas, siekiant efektyvaus tarnautojų teisių ir interesų gynimo, nėra įgyvendintas. Reikia pažymėti, jog konstruktyvaus, efektyvaus socialinio dialogo plėtojimas priklauso ir nuo tokių veiksnių, kaip derybų kultūros bei skirtingų interesų grupių pilietinės brandos.

---

<sup>80</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė 2007, Nr. 65. p. 113.

<sup>81</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.lrtt.lt/protokolai/Pr%2091.htm> >. [Žiūrėta: 2008 02 08].

<sup>82</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.tardytojai.lt> >. [Žiūrėta: 2008 03 02].

Valstybės tarnautojų darbo, socialiniai bei ekonominiai klausimai pasižymi ypatingu specifiškumu, jų reguliavimui taikomi ne bendrieji darbo įstatymai, o specialūs. Praktika rodo, jog valstybės tarnyboje iškilusioms problemoms spręsti dažniausiai pasitelkiamos tokios kolektyvinio poveikio priemonės, kaip akcijos, piketai, mitingai, demonstracijos ar net streikai, o ne konstruktivus socialinis dialogas. Pavyzdžiui, 2005 metais prasidėjusios teisėsaugos pareigūnų protesto akcijos dėl 2002-2004 metais neišmokėtos atlyginimo dalies, Vyriausybei įvedus atlyginimų indeksavimo koeficientus, bei minimalaus mėnesinio atlyginimo dydžio padidinimo nuo 430Lt iki 550Lt, kuris nuo 2003 metų nekito, kai tuo tarpu privačiame sektoriuje minimali mėnesinė alga buvo didinama.<sup>83</sup> Pažymėtina, jog tik po protesto akcijų bei ilgų teisminių ginčų pareigūnų reikalavimai iš dalies buvo išspręsti Vyriausybei priėmus nutarimą, kas pažymi socialinio bendradarbiavimo nebuvimą.

Nors Lietuvoje trišalis socialinis dialogas tiek nacionaliniu, tiek teritoriniu lygiu pakankamai gerai išplėtotas, tačiau valstybės tarnautojų profesiniai, ekonominiai bei socialiniai klausimai pasižymi ypatinga specifika, jų reguliavimui taikomi ne bendri darbo, bet specialūs įstatymai, kas reikalauja specialių žinių ir praktinės patirties. Dėl šių priežasčių valstybės tarnautojų klausimams, susijusiems su jų profesinėmis, ekonominėmis bei socialinėmis sąlygomis, spręsti turėtų būti steigiama specializuota taryba (komisija, komitetas), kas kartu skatintų socialinį dialogą valstybės tarnyboje.

### 3.2. Informavimas ir konsultavimas valstybės tarnyboje

Informavimas ir konsultavimas – tai viena iš socialinės partnerystės įgyvendinimo formų, kuria siekiama užtikrinti reguliarių darbuotojų informavimą apie esamą ir būsimą įmonės veiklą bei konsultavimąsi su darbuotojais ar jų atstovais prieš priimant bet kokią sprendimą, kuris gali turėti įtakos darbuotojų interesams. Informavimo ir konsultavimo procedūrų įgyvendinimas skatina socialinių partnerių bendradarbiavimą ir tokiu būdu apsaugo darbuotojus nuo neigiamų padarinių atsiradimo, o jiems atsiradus, padeda juos sušvelninti.

Informavimas ir konsultavimas, kaip socialinės partnerystės įgyvendinimo forma, įtvirtintas TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, konvencijoje Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“,

---

<sup>83</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.vrsps.lt/news.php?readmore=6> >. [Žiūrėta: 2008 02 12].

taip pat 1981 m. TDO rekomendacijoje Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“<sup>84</sup>, kurioje numatyta, jog socialinių partnerių konsultacijos ir bendradarbiavimas neturi pažeisti nei asociacijų laisvės, nei teisės į kolektyvines derybas, o darbdavių ir darbuotojų gera valia, turi būti įtvirtintas valstybės įstatymuose bei visokeriopai remiamas valstybinės valdžios veiksmais.<sup>85</sup> Šios rekomendacijos 7 straipsnis nustato, kad valstybinio ir privataus sektoriaus darbdaviai darbuotojų organizacijų reikalavimu turi suteikti reikalingą deryboms ekonominę ir socialinę informaciją.

Europos regioniniu lygiu informavimas ir konsultavimas įtvirtintas Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), kurios 21 straipsnyje numatyta, jog, siekdama užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė gauti informaciją ir konsultaciją įmonėje, valstybė privalo imtis tam tikrų priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal įstatymus ar praktiką būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę ir finansinę būklę, susitarus, kad tam tikra informacija, kurios atskleidimas pakenktų įmonei, gali būti neteikiama ar viešai neskelbiama. Taip pat numatyta, kad darbuotojai būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, galinčius turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali paveikti užimtumą įmonėje. Šios Chartijos 6 straipsnyje deklaruojama teisė į kolektyvines derybas, tuo tarpu šio straipsnio 1 punkte pabrėžiama, jog siekiant užtikrinti veiksmingą teisės į kolektyvines derybas įgyvendinimą, valstybės narės įpareigojamos rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas. Bendrų konsultacijų tarp darbuotojų ir darbdavių, ar jų organizacijų rengimas yra viena iš veiksmingų kolektyvinių derybų prielaidų. Chartijos 6 straipsnis, kitaip nei TDO konvencijos, nenumato kolektyvinių derybų išimčių valstybės tarnyboje. Todėl šios nuostatos taikomos ne tik privačiame sektoriuje, bet ir valstybės tarnyboje, įskaitant ir tuos asmenis, kurių veiklą reguliuoja specialūs įstatatai, nuostatai ar taisyklės.

Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje<sup>86</sup> numatyta, kad informavimas ir konsultavimas privalo būti įgyvendinami laiku, ypač kai įmonėse įgyvendinami technologiniai pokyčiai, kurie darbo sąlygų ir darbo organizavimo požiūriu turi

---

<sup>84</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> > .[Žiūrėta: 2008 03 10].

<sup>85</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius, 2005.p. 38.

<sup>86</sup> OL, 1989, C 323.

svarbesnę reikšmę darbo jėgai; dėl restruktūrizavimo įmonėse arba susijungimu, turinčių poveikį darbuotojų užimtumui; keičiantis kolektyvinių sutarčių procedūroms ir pan.<sup>87</sup>

ES yra priėmusi net keletą direktyvų, reglamentuojančių darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą. Analizuojant informavimo ir konsultavimo įgyvendinimą valstybės tarnyboje, galima paminėti direktyvą 98/59/EB „Dėl kolektyvinių atleidimų“<sup>88</sup>, kurios 1 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, jog ši Direktyva netaikoma asmenims, dirbantiems valstybės valdymo įstaigose arba įstaigose, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė. Pagal šią Direktyvą valstybės tarnautojams nebūtų užtikrinamos numatytos garantijos, susijusios su kolektyviniais atleidimais. Tuo tarpu TDO Asociacijų laisvės komitetas yra ne kartą akcentavęs, jog dėl viešojo sektoriaus darbuotojų kolektyvinio atleidimo taip pat turi būti vykdomos konsultacijos su darbuotojų atstovais bei jų informavimas. Tačiau svarbiausia yra Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“<sup>89</sup>, kuria siekiama sukurti bendrą sistemą, nustatančią minimalius darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimąsi reikalavimus Bendrijos įmonėse ir padaliniuose. Pagal šią direktyvą „įmonė“ suprantama kaip valstybių narių teritorijoje esanti valstybės arba privati įmonė, vykdanči ekonominę veiklą, siekianti ar nesiekianti pelno įmonė. Atkreiptinas dėmesys, jog direktyvoje nėra numatyta išimčių dėl informavimo ir konsultavimo taikymo valstybės tarnautojų bei jų atstovų atžvilgiu. Direktyvos 3 straipsnio 2 dalis numato, jog pagal direktyvos principus ir tikslus valstybės narės gali nustatyti specialias nuostatas įmonėms ir padaliniams, kurie tiesiogiai ir iš esmės siekia politinių, profesinių, organizacinių, religinių, labdarinių, švietimo, mokslo ir meno tikslų, bei tikslų, susijusių su informacija ir nuomonės pareiškimu, jeigu išgaliojus šiai direktyvai, tokios nuostatos jau taikomos nacionalinėje praktikoje. Taip pat šio straipsnio 3 dalyje numatyta galimybė valstybėms narėms daryti išlygas šiai direktyvai, taikant specialias nuostatas atviroje jūroje kursuojančių laivų įguloms. Todėl darytina išvada, jog ši direktyva be išlygų taikoma ir valstybiniame sektoriuje, tokiu būdu garantuojant valstybės tarnautojams bei jų atstovams teisę į informavimą ir konsultavimą.

TDO Asociacijų laisvės komitetas, nagrinėdamas bylas susijusias su įmonės restruktūrizavimu, racionalizavimu bei etatų mažinimu (tiksliau kolektyviniais atleidimais),

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas, Vilnius, 2003. P. 165.

<sup>88</sup> Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0059:LT:HTML> >[Žiūrėta: 2008 02 15].

<sup>89</sup> OL, 2002, L 80/29.

akcentavo informavimo ir konsultacijų reikšmę tokiais ypatingais atvejais kaip įmonės restruktūrizavimas ar kolektyviniai atleidimai. Pavyzdžiui, pasisakydamas dėl viešojo sektoriaus darbuotojų kolektyvinio atleidimo, kai buvo mažinamas etatų skaičius, Komitetas apgailestavo, jog viso etatų mažinimo proceso eigoje nebuvo jokių konsultacijų su darbuotojų organizacijomis, kaip ir nebuvo dedama jokių pastangų, kad būtų pasiektas susitarimas šiuo klausimu. Taip pat Komitetas akcentavo būtinybę vyriausybėms konsultuotis su profesinėmis sąjungomis, siekiant aptarti restruktūrizavimo programos pasekmes užimtumui ir darbuotojų darbo sąlygoms.<sup>90</sup>

Analizuojant informavimą ir konsultavimą kaip socialinės partnerystės įgyvendinimo formą valstybės tarnyboje, pažymėtina, jog Valstybės tarnybos įstatyme ir kituose specialiuose įstatymuose nėra normų, reglamentuojančių valstybės tarnautojų ar jų atstovų teisę į informavimą ir konsultavimą. Todėl reikia vadovautis bendra Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnyje suformuluota taisykle, jog darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglementuoja Valstybės tarnybos įstatymas.

Atkreiptinas dėmesys, jog Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 7 dalis suteikia profesinių sąjungų atstovams dalyvauti sprendžiant valstybės tarnautojų vertinimo, pareigų paaugštinimo, tarnybinių nuobaudų skyrimo klausimus bei profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Vidaus tarnybos statute yra atskiras skirsnis, reglamentuojantis profesinių sąjungų vidaus reikalų įstaigose veiklos ypatumus, kuri sudaro trys straipsniai: 43 straipsnis – Profesinių sąjungų veiklos ypatumai; 44 straipsnis – Vidaus reikalų įstaigos vadovai ir profesinės sąjungos; 45 straipsnis – Draudimai vidaus reikalų įstaigoje veikiančioms profesinėms sąjungoms. Vidaus tarnybos statuto 44 straipsnio 4 dalis nustato, jog pareigūnai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi teisę dalyvauti sprendžiant pareigūnų profesinius, ekonominius bei socialinius klausimus, taip pat profesinių sąjungų organizacinėje veikloje. Tam skiriama iki 10 valandų tarnybos (darbo) laiko per mėnesį, už kurį mokamas darbo užmokestis. Nors šios nuostatos įtvirtina profesinių sąjungų teisę atstovauti ir ginti valstybės tarnautojų teises ir interesus, tačiau jos neužtikrina informavimo ir konsultavimo visa apimtimi. Šios norma apima tokius atvejus, kaip profesinės sąjungos atstovo teisė dalyvauti atestuojant pareigūną, sprendžiant klausimą dėl pareigūno perkėlimo į žemesnes pareigas ir

---

<sup>90</sup> Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/digestq.htm>>. [Žiūrėta: 2008 03 10].

kitais atvejais, kurie dažniausiai susiję su pavienių pareigūnų ar jų grupės profesiniais, ekonominiais ir socialiniais interesais.

Reikia pažymėti, jog Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2002 m. gruodžio 4 d. konsultacijoje Nr. 23.2-K pasisakė, kad valstybės tarnautojai, kurie yra profesinių sąjungų atstovai, turi Valstybės tarnybos įstatyme numatytas jiems teises, todėl Profesinių sąjungų įstatymo nuostata dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo, įtvirtinta įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje, valstybės tarnautojams netaikytina.<sup>91</sup> Vadovaujantis tokia išvada, profesinės sąjungos turėtų teisę naudotis tik Valstybės tarnybos įstatyme įtvirtintomis profesinių sąjungų teisėmis, kas reikštų jų diskriminavimą kitų, veikiančių valstybinėse ar privačiose įstaigose, profesinių sąjungų atžvilgiu bei pažeistų konstitucinį principą, jog visos profesinės sąjungos turi lygias teises (Konstitucijos 50 str.). Teisės mokslų daktaras N. Kasiliauskas pažymėjo, jog Valstybės tarnybos įstatymas nenustato tokių profesinių sąjungų veiklos aspektų, kaip profesinių sąjungų steigimas, veiklos sustabdymas ir nutraukimas, santykių su valstybės institucijomis ir kitų klausimų. Todėl profesinių sąjungų veiklai valstybės tarnyboje papildomai taikomi ir darbo įstatymai. Tai reiškia, kad taikomos tiek Valstybės tarnybos, tiek Profesinių sąjungų įstatymuose įtvirtintos profesinių sąjungų teisės ir garantijos.<sup>92</sup> Taigi profesinės sąjungos, gindamos valstybės tarnautojų teises ir interesus, naudojami ne tik Valstybės tarnybos įstatyme numatytais profesinių sąjungų teisėmis, bet ir kituose darbo įstatymuose.

Valstybės tarnautojai kolektyvinio atstovavimo teises įgyvendina išimtinai per profesinių sąjungų veiklą, kurios veikia pagal bendrą Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymą<sup>93</sup> (toliau – Profesinių sąjungų įstatymas). Profesinių sąjungų įstatymo 13 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbdavio pareiga darbo, ekonominius ir socialinius klausimus įstatymų numatytais atvejais spręsti, suderinus su profesinės sąjungos organais. Šio įstatymo 17 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad profesinės sąjungos įgalioti asmenys, kontroliuodami, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su atstovaujamojo darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, turi teisę nekliudomai lankytis įmonėse, įstaigose, organizacijose, kuriose dirba tos profesinės sąjungos atstovaujami darbuotojai, ir susipažinti su dokumentais apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas. Šios normos bendriausia prasme įtvirtina

---

<sup>91</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo biuletenis. Administracinių teismų praktika. 2002, Nr.3.p.273.

<sup>92</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005, Nr. 55.p. 21.

<sup>93</sup> Valstybės žinios. 1991, Nr 34-933.

profesinių sąjungų kaip valstybės tarnautojų atstovų teisę į informavimą ir konsultavimą, siekiant užtikrinti valstybės tarnautojų teisių ir interesų gynimą.

Informavimas ir konsultavimas plačiausiai įtvirtintas Darbo kodekso nuostatose. Darbuotojų atstovavimui svarbi yra Darbo kodekso 22 straipsnio 7 dalyje įtvirtinta darbuotojų atstovų teisė gauti informaciją iš darbdavių apie jų socialinę ir ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį. Informavimas ir konsultavimas apibrėžiamas Darbo kodekso 47 straipsnyje, kuriame garantuojama darbuotojų teisė į informavimą ir konsultavimą, atsižvelgiant į socialinės partnerystės lygį. Pagal šį straipsnį informavimas apima informaciją apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį; informaciją apie esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius; informaciją apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas ir kitą informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla. Konsultavimas suprantamas kaip pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tap darbuotojų atstovų ir darbdavio ar darbdavių organizacijos užmezgimą bei plėtojimą. Tuo tarpu Darbo kodekso 130 straipsnio 4 dalis įtvirtina darbdavių pareigą surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, prieš įteikiant išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių ar jos būtų sušvelnintos.

Išanalizavus Darbo kodekso nuostatas, reglamentuojančias darbuotojų ir jų atstovų teisę į informavimą ir konsultavimą, pažymėtina, kad jokių išimčių dėl šių nuostatų taikymo valstybės tarnyboje nėra numatyta. Todėl galima teigti, kad valstybės tarnautojai ir jų atstovai turi teisę naudotis informavimo ir konsultavimo procedūromis visa apimtimi. Pažymėtina, jog tiek privačiame sektoriuje, tiek valstybės tarnyboje galioja numatyti apribojimai teisės į informaciją, kuri laikoma valstybės, tarnybos, komercinė ar profesinė paslaptimi.

Atskirai reikėtų aptarti teisės į informaciją ypatumus, kuri laikoma valstybės, tarnybos paslaptimi. Darbo kodekso 47 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta nuostata, jog supažindinimą su valstybės, tarnybos paslaptimis ir atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas,<sup>94</sup> kurio 11 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad asmeniui teisę susipažinti su įslaptinta informacija, kuria disponuoja kitas paslapčių subjektas, suteikia šia informacija

---

<sup>94</sup> Valstybės žinios. 1999, Nr. 105-3019.



disponuojančio paslapčių subjekto vadovas. Šis įstatymas ir kiti norminiai teisės aktai reglamentuoja supažindinimo tvarką su valstybinėmis ir tarnybinėmis paslaptimis, kurios gali būti reikšmingos ne tik įstaigos, bet ir valstybės mastu. Šie teisės į informaciją apribojimai labiausiai susiję su valstybės tarnautojų tarnybinių pareigų atlikimu, tai kartu patvirtina valstybės tarnautojų specifinį statusą, kas lemia papildomus ribojimus.

Valstybė, atlikdama darbdavio vaidmenį, yra atsakinga už veiksmingos, profesionalios ir nešališkos valstybės tarnybos užtikrinimą. Šiai pareigai atlikti reikia specialaus valstybei dirbančių asmenų darbo santykių reguliavimo, apimančio tokius aspektus, kaip priėmimas į tarnybą, apribojimai ir reikalavimai norintiems tapti valstybės darbuotojais, o jais tapus, darbo užmokestis, karjera ir kiti darbo įstatymais reguliuojami klausimai, turintys užtikrinti aukštos kvalifikacijos personalo buvimą ir jo darbo kokybę visais valdymo lygmenimis.<sup>95</sup> Būtent šios aplinkybės, kaip ypatingas valstybės tarnautojų statusas bei jų atliekamų funkcijų svarbumas, sąlygoja papildomus apribojimus. Tačiau išskyrus šią išimtį, susijusią su valstybinėmis ar tarnybinėmis paslaptimis, teisė į informavimą ir konsultavimą valstybės tarnyboje turi būti užtikrinama kaip ir privačiame sektoriuje.

Siekiant atskleisti informavimo ir konsultavimo, kaip vienos iš kolektyvinio tarnautojų teisių ir interesų gynimo priemonių, įgyvendinimą valstybės tarnyboje, įdomu paminėti praktinį pavyzdį, t.y. Policijos departamento 2007 metais vykdytą policijos įstaigų migracijos padalinių reorganizaciją<sup>96</sup>. 2007 metų balandžio 1 d. Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymu pradėta Vilniaus miesto VPK Migracijos tarnybos padalinių reorganizacija, ko pasekoje visiems 141 migracijos padalinių darbuotojams ( iš jų 33 karjeros valstybės tarnautojai) įteikti išspėjimo apie atleidimą iš darbo lapeliai dėl numatomos reorganizacijos. Pažymėtina, jog šių įstaigų darbuotojai (tikslus narių skaičius nežinomas), tapdami Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos ar Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinės sąjungos nariais, kolektyvinio atstovavimo ir gynimo funkcijas pavedė šioms profesinėms sąjungoms. Tokiu būdu prieš įteikiant išspėjimo lapelius turėjo būti rengiamos konsultacijos su darbuotojų atstovais dėl numatomos reorganizacijos priežasčių, aptariama reorganizacijos eiga bei jos pasekmės, siekiant kiek įmanoma sušvelninti reorganizavimo padarinius. Tokią darbdavio pareigą įtvirtina Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyvos 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir

<sup>95</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. Vilnius: Justitia 2004, Nr. 1 (49).p.46.

<sup>96</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.laborunion.lt/RUNCMS.EN/modules/news/article.php?storyid=270> > [Žiūrėta: 2008 03 15].

konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ 2 straipsnis<sup>97</sup> bei Darbo kodekso nuostatos (22 str.6p; 47 str; 130 str 4d.). Tačiau profesinių sąjungų vadovai pažymėjo, jog su jais nebuvo konsultuojamasi<sup>98</sup>, tokiu būdu užkertant galimybę tinkamai atstovauti savo narių interesus.

Nors teisė į informavimą ir konsultavimą, siekiant efektyvaus tarnautojų teisių ir interesų gynimo, valstybės tarnyboje nėra ribojama, tačiau toks praktinis pavyzdys leidžia abejoti, dėl informavimo ir konsultavimo užtikrinimo valstybės tarnyboje. Kartu galima daryti prielaidą, jog valstybės įstaigose, o ypač statutinėse valstybės įstaigose, prioritetas teikiamas vadovo įsakymui, o ne darbuotojų teisių ir interesų gynimo užtikrinimui.

### 3.3. Kolektyvinių derybų ypatumai valstybės tarnyboje

Kolektyvinės derybos dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo laikomos pagrindine socialinės partnerystės įgyvendinimo forma. Kolektyvinės derybų ir kolektyvinių susitarimų laisvę įtvirtina TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“, 1981 m. TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“<sup>99</sup> 1 straipsnis skelbia, jog ši Konvencija taikoma visose ekonominės veiklos šakose. Sąvoka „ekonominės veiklos“ nėra aiškintina siaurinamai, sisteminė Konvencijos nuostatų analizė leidžia teigti, jog ši Konvencija apima visas veiklos sritis, įskaitant ir valstybės tarnybą. Konvencijos 1 straipsnio 3 dalyje pažymima, jog specialūs šios Konvencijos taikymo ypatumai valstybinėje tarnyboje gali būti nustatomi nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose aktuose. 2 straipsnyje kolektyvinės derybos apibrėžiamos kaip bet kokios derybos, kurios vyksta tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų iš vienos pusės ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų iš kitos pusės, dėl darbo ir priėmimo į darbą sąlygų; ir /ar santykių tarp darbdavių ir darbuotojų reguliavimo; ir/arba santykių tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijų arba organizacijų.<sup>100</sup>

Darbo kodekso 49 straipsnyje numatytos trijų rūšių kolektyvinės sutartys: kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė), šakos ( gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis ir įmonės (įstaigos,

<sup>97</sup> OL, 2002, L 80/29.

<sup>98</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.laborunion.lt/RUNCMS.EN/modules/news/article.php?storyid=270> >.[Žiūrėta: 2008 03 15].

<sup>99</sup> Valstybės žinios. 1996. Nr.30-740.

<sup>100</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.

organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis. Toks reglamentavimas įtvirtina hierarchinę kolektyvinių sutarčių sistemą, pradedant nuo įmonės iki nacionalinių kolektyvinių sutarčių. Pagal Darbo kodekso 51 straipsnį nacionalinės kolektyvinės sutarties šalimis yra centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos; Šakos kolektyvinės sutarties šalys – atitinkamos pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos; teritorinės – toje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje) veikiančios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos.

Darbo kodekso 59 straipsnio, apibrėžiančio įmonės kolektyvinę sutartį bei jos sudarymo sritį, 3 dalyje nustatyta, jog įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymo krašto apsaugos, policijos ir valstybės viešojo administravimo tarnybose ypatumus nustato įstatymai, reglamentuojantys tų tarnybų veiklą.

Analizuojant kolektyvines derybas valstybės tarnyboje, atkreiptinas dėmesys, jog Valstybės tarnybos įstatyme nėra aptartos kolektyvinės derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, jos projekto rengimo, įsigaliojimo, bei kiti klausimai. Visa tai yra reglamentuota Darbo kodekse. Valstybės tarnybos įstatymas nustato tik valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos kolektyvinės sutarties šalių ir turinio klausimus. Taigi vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsniu, kuris įtvirtina taisyklę, jog darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek nereglamentuoja valstybės tarnybos įstatymas, kolektyvinių derybų klausimus, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos kolektyvinės sutarties šalių ir turinio klausimus, valstybės tarnyboje reguliuoja Darbo kodeksas.

Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 5<sup>(1)</sup> straipsnio 1 dalį kolektyvinė sutartis – tai darbdavio ir valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos valstybės tarnautojų rašytinis susitarimas dėl tarnybos (darbo) ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Taigi Valstybės tarnybos įstatymas numato tik žemiausio lygmens socialinės partnerystės lygį, jis nenustato kolektyvinių derybų nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygiais. Tai reiškia, jog valstybės tarnyboje kolektyvinės derybos gali būti vedamos tik įstaigos lygiu, kas gali lemti decentralizuotą kolektyvinių derybų sistemą, nes kiekviena atskiroje įstaigoje veikianti profesinė sąjunga sieks pasirašyti kolektyvinę sutartį, kai tuo tarpu galima būtų sudaryti aukštesnio nei įstaigos lygio kolektyvines sutartis.

Kitas svarbus aspektas – tai darbdavio kaip kolektyvinių derybų šalies problema. Siekiant palengvinti kolektyvines derybas valstybės tarnyboje, Valstybės tarnybos įstatymo 2

straipsnis buvo papildytas 14 dalimi, kuriame apibrėžta darbdavio sąvoka valstybės tarnyboje – t.y. valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga. Tačiau taip buvo išspręsta tik darbdavio, sudarant valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos kolektyvinę sutartį, nustatymo problema, o nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinių sutarčių sudarymo bei jų šalių klausimas liko neišspręstas. Taip pat pažymėtina, jog valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos, atsižvelgiant į jų teisinį statusą, negali vienytis į organizacijas, todėl centrinės valstybės institucijos ir įstaigos (ministerijos, departamentai) negali sudaryti kolektyvinių sutarčių ir būti jų šalimi.<sup>101</sup>

Analizuojant darbdavio kaip nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalies valstybės tarnyboje nustatymo problemą, pažymėtina, jog Valstybės tarnybos įstatymo 5<sup>1</sup> ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymo projekte Nr. XP- 2308 (2), kuriuo siekiama įtvirtinti aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje, numatoma, jog nacionalinę kolektyvinę sutartį valstybės tarnyboje pasirašytų Vyriausybės įgaliotos ministerijos, o šakos kolektyvinę sutartį - Vyriausybės įgaliotos institucijos. Taigi įteisinus šiuos pakeitimus, būtų išspręsta darbdavio kaip aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių Lietuvos valstybės tarnyboje problema, o kartu atsirastų galimybė vesti kolektyvines derybas valstybės tarnyboje aukštesniu nei įstaigos lygiu.

Analizuojant aukštesnio nei įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje šalis, įdomu pažymėti, jog šių metų kovo 31 dieną visų pagrindinių valstybės tarnyboje veikiančių profesinių sąjungų vadovai patvirtino ketinimų protokolą dėl bendros veiklos ir *nacionalinio valstybės tarnautojų profesinių sąjungų darinio įkūrimo*. Dokumentą pasirašė: Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga; Lietuvos vidaus reikalų respublikinė profesinė sąjunga; Lietuvos valstybės tarnautojų profesinė sąjunga; Muitinės darbuotojų profesinė sąjunga; Valstybinė mokesčių inspekcijos profesinė sąjunga; Prokuratūros profesinė sąjunga. Taip pat šiuo dokumentu profesinės sąjungos išreiškė kreipimąsi į visas kitas valstybės tarnautojus vienijančias profesines sąjungas, kviesdamos jas prisijungti prie šios sutarties. Profesinės sąjungos pagrindiniu veiklos prioritetu įvardijo valstybės tarnautojų ekonominių teisių ir laisvių užtikrinimą, o prioritetiniais uždaviniais įvardijo Dvišalės tarybos įsteigimą, rengimąsi Nacionalinės kolektyvinės sutarties sudarymui bei norminių aktų projektų stebėseną.<sup>102</sup> Šiuos veiksmus galima laikyti pažangiu reiškiniu

---

<sup>101</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. Vilnius: Justitia 2007, Nr. 1(63).

<sup>102</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.kartu.info/> >. [Žiūrėta 2008 03 31].

socialinio dialogo valstybės tarnyboje plėtojimui. Valstybės tarnautojus atstovaujančios profesinės sąjungos išreiškė ketinimą bendrai bei aktyviai veikti, tuo tarpu aktyvi valstybės tarnautojų atstovų veikla yra viena iš prielaidų, sąlygojančių efektyvų tarnautojų teisių ir interesų gynimą.

Valstybės tarnybos įstatymo 5<sup>(1)</sup> straipsnio 2 dalyje numatyta, jog sudarant kolektyvinę sutartį valstybės tarnyboje, darbdaviui atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo, o valstybės tarnautojams atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga. Kalbant apie valstybės tarnautojų atstovavimą, jau buvo minėta, kad valstybės tarnautojų vieninteliu atstovu kolektyvinėse derybose pripažįstamos profesinės sąjungos. Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 7 punktą numato galimybę valstybės tarnautojams jungtis tik į profesines sąjungas. Tuo tarpu aptariant darbo tarybų, kaip alternatyvios kolektyvinio atstovavimo formos, galimybę atstovauti valstybės tarnautojus, Valstybės tarnybos įstatyme nėra numatyta galimybė valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose sudaryti darbo tarybą. Aktualus klausimas yra dėl valstybės tarnautojų galimybės perduoti atstovavimą šakinei profesinei sąjungai. Valstybės tarnybos įstatymas šios situacijos nereglamentuoja, o tik numato, kad sudarant kolektyvinę sutartį valstybės tarnautojams atstovauja valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikianti valstybės tarnautojų profesinė sąjunga.<sup>103</sup> Tačiau gali susiklostyti situacija, kai įstaigoje nėra veikiančios valstybės tarnautojų profesinės sąjungos, tuomet vėl gi iškyla klausimas dėl valstybės tarnautojų galimybės perduoti atstovavimą šakinei profesinei sąjungai. Vis tik, valstybės tarnautojams turėtų būti suteikta galimybė perduoti atstovavimą šakinei profesinei sąjungai, esant keletui profesinių sąjungų, atstovaujančių tos įstaigos valstybės tarnautojų interesus, kolektyvinės sutarties šalimi būtų jungtinė profesinių sąjungų atstovybė.

Vienas esminių kolektyvinių derybų ypatumų valstybės tarnyboje yra valstybės tarnautojų darbo užmokesčio priklausomumas nuo valstybės biudžeto, kas sąlygoja draudimą derėtis dėl darbo užmokesčio dydžio bei kitų sąlygų, kurios susijusios su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšomis. Šį ribojimą įtvirtina Valstybės tarnybos įstatymo 5<sup>(1)</sup> straipsnio 4 dalis, kurioje nustatyta, jog kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų bei valstybės pinigų fondų lėšomis. Tai reiškia, jog abi kolektyvinių derybų šalys turi atsižvelgti

---

<sup>103</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005, Nr. 55.p. 41.

į darbdaviui realiai skirtas lėšas, o tai suponuoja tiek darbdavio, tiek valstybės tarnautojų priklausomumą nuo aukštesnių institucijų sprendimų.

TDO Ekspertų komiteto nuomone, įstatymų leidėjui suteikti valstybės biudžeto formavimo įgaliojimai negali sutrukdyti laikytis kolektyvinės sutarties, kurią valstybės institucija pasirašė ar ji buvo pasirašyta. Valstybinių institucijų savo finansinių įgaliojimų naudojimas tokiu būdu, kuris riboja galiojančių kolektyvinių sutarčių vykdymą, nesuderinamas su laisvų kolektyvinių derybų principu. Be to, TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ numato lankstų mechanizmą, kurio dėka galima atsižvelgti į nacionalinius biudžetinių procedūrų ypatumus. Kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje sąlygų, kurios susiję su finansiniais klausimais, įstatymų leidžiamoji ir vykdomoji valdžia negali ignoruoti. Šis principas gali būti suderinamas su skirtingomis biudžetinėmis sistemomis: vienu atveju, sudarant kolektyvines sutartis iki biudžetinių svarstymų, t.y. suformuotame biudžete turi būti atsižvelgiama į sudarytas sutartis; kitu atveju, valstybė numato tvarką, pagal kurią kolektyvinės sutartys sudaromos po biudžeto patvirtinimo ir biudžetas nustato lanksčias formuluotes, kurios leidžia valstybinės institucijos viduje reguliuoti biudžeto paskirstymus taip, kad būtų įgyvendinama kolektyvinė sutartis, arba leidžia skolą, atsiradusią dėl nenumatytų išlaidų įgyvendinant kolektyvinę sutartį, perkelti į ateinantį biudžetą, arba palikdamas dideles galimybes deryboms, numato maksimalius atlyginimo lygius, įtvirtina procentines išraiškas ir numato augimo galimybes.<sup>104</sup>

Pažymėtina, jog kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje ypatumus įtvirtina ir Darbo kodekso 185 straipsnis, kuris nustato, jog ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas nei numato Darbo kodeksas, negali būti nustatyti kolektyvinėse sutartyse, sudaromose įstaigose, organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų. Tuo tarpu analizuojant kitas Darbo kodekso nuostatas, pavyzdžiui, Darbo kodekso 168 straipsnio, reglamentuojančio kasmetinių papildomų atostogų suteikimą, 2 dalis numato galimybę kolektyvine sutartimi nustatyti didesnės trukmės ir kitų rūšių atostogas; pagal Darbo kodekso 210 straipsnį, mokymosi atostogų apmokėjimo klausimas sprendžiamas kolektyvinėse sutartyse. Darytina išvada, jog valstybės tarnautojai negali derėtis ne tik dėl darbo užmokesčio, bet ir dėl kitų poilsio ar socialinių

---

<sup>104</sup> KASILIAUSKAS, Nerijus. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius, 2006. p. 153.

garantijų, kas yra socialiai neteisinga lyginant su darbuotojais dirbančiais pagal darbo sutartis.

Kaip jau buvo minėta, Valstybės tarnybos įstatymo 24 straipsnio pakeitimais<sup>105</sup> numatoma valstybės tarnautojų pareiginės algos bazinį dydį nustatyti nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, tačiau taip bus išspręsta tik derybų vedimas dėl pareiginės algos dydžio valstybės tarnyboje, tačiau dėl kitų sąlygų, susijusių su papildomomis lėšomis, valstybės tarnautojai neturės galimybės derėtis.

Darytina išvada, jog kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje pagrindiniai ypatumai yra susiję su darbo užmokesčio priklausomumu nuo valstybės biudžeto bei galimybe derėtis dėl sąlygų, kurios susijusios su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis. Tačiau šie ypatumai nėra pakankamas pagrindas riboti teisę į kolektyvines derybas. Pavyzdžiui, siekiant kolektyvinėje sutartyje nustatyti sąlygas, susijusias su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis, kolektyvinę sutartį galima būtų sudaryti iki biudžeto projekto pateikimo Seimui, o jei finansavimas yra iš apskrities ar savivaldybės biudžeto – tai iki priimant atitinkamą biudžetą. Kitas svarbus aspektas, aukštesnio nei įstaigos lygio kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje nebuvimas, šią problemą padėtų išspręsti nacionalinės ir šakos kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje šalių sukonkretinimas. Taip pat reikia pažymėti, kad atsižvelgiant į tai, jog profesinės karo tarnybos kariams, civilinės krašto apsaugos tarnybos ir specialiųjų tyrimų tarnybos statutiniams valstybės tarnautojams draudžiama vienytis į profesines sąjungas, o tuo tarpu kolektyvinių derybų teisė kildinama iš teisės jungtis į organizacijas, tai galima teigti, jog šiems pareigūnams draudžiama kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo teisė.

Nors kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje pakankamai naujas reiškiny, tačiau praktika rodo, jog valstybės tarnautojai vis aktyviau siekia išsiderėti palankesnių darbo, socialinių bei ekonominių sąlygų nustatymo, sudarant kolektyvines sutartis. Pavyzdžiui, -2005 m. birželio 30 d. pasirašyta Vilniaus teritorinės muitinės ir Vilniaus teritorinės muitinės įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis.<sup>106</sup> Tai Lietuvoje pirmoji kolektyvinė sutartis statutinėje įstaigoje.

---

<sup>105</sup> Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo projektas. Nr. XP-2308(2). Prieiga per internetą: < [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=315782](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=315782) >. [Žiūrėta: 2008 02 16].

<sup>106</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.laborunion.lt/RUNCMS.EN/modules/myarticles/article.php?storyid=30> > [Žiūrėta 2008 02 03].

-2007 m. lapkričio 23 d. pasirašyta kolektyvinė sutartis tarp Muitinės informacinių sistemų centro (MISC) administracijos ir profesinių sąjungų, atstovaujančių MISC darbuotojus. Ši kolektyvinė sutartis jau antroji Lietuvos muitinės struktūrose ir tarp Lietuvos statutinių organizacijų.<sup>107</sup>

-2008 m. kovo 20 d. pasirašyta Panevėžio teritorinės muitinės ir Muitinės darbuotojų profesinės sąjungos kolektyvinė sutartis.

Pažymėtina, jog šiuo metu derybos dėl kolektyvinės sutarties sudarymo vyksta:

-Tarp Šiaulių teritorinės muitinės administracijos ir Muitinės darbuotojų profesinės sąjungos. Šis tyrimas tik patvirtina būtinumą įtvirtinti galimybę derėtis dėl aukštesnio nei įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje. Kartu galima teigti, jog ateityje kolektyvinių sutarčių skaičius valstybės tarnyboje turėtų didėti, todėl siekiant išvengti tokios situacijos, kai kiekvienoje įstaigoje galioja atskira kolektyvinė sutartis, būtina skatinti aukštesnio nei įstaigos lygio kolektyvines derybas bei sukonkretinti nacionalinės ir šakos kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje, šalis.

---

<sup>107</sup> Prieiga per internetą: < [http://www.kartu.info/index.php?option=com\\_content&task=view&id=78&Itemid=2](http://www.kartu.info/index.php?option=com_content&task=view&id=78&Itemid=2) >. [Žiūrėta: 2008 02 08].



## 4. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo valstybės tarnyboje teisinio reguliavimo ypatumai

### 4.1. Pozityvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai valstybės tarnyboje

Analizuojant kolektyvinių tarnautojų teisių ir interesų gynimą valstybės tarnyboje, svarbu aptarti kolektyvinių darbo ginčų sprendimą kaip vieną iš kolektyvinio teisių ir interesų gynimo būdų. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo teisė bei jos užtikrinimas yra viena iš kolektyvinio atstovavimo prielaidų. Nors šiuolaikiniuose darbo santykiuose prioritetą teikiamas socialinių partnerių bendradarbiavimui, siekiant interesus derinti derybų ir susitarimų būdų, tačiau darbuotojo ir darbdavio skirtinga prigimtis lemia konfliktinį darbo santykių pobūdį. Socialinių partnerių bendradarbiavimas gali užtikrinti socialinę taiką tarp dviejų priešingų darbo teisinių santykių šalių tik tuomet, kai abi šalys linkusios derėtis, siekti abipusio kompromiso. Priešingu atveju, neišvengiamai kyla ginčas.

Užsienio šalių darbo teisės teorija ir praktika išskiria pozityvius ( taikius – nekonfliktinius) kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodus, kai nesinaudojama jėga ir spaudimu, ir negatyvius (konfliktinius). Šis kolektyvinių darbo ginčų klasifikavimas, atsižvelgiant į jų pobūdį, yra labiausiai paplitęs. Prie pozityvių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų yra priskiriamos derybos, taikinimas, tarpininkavimas ir arbitražas, tuo tarpu negatyviais ginčų sprendimo metodais laikomi streikai, piketai, mitingai, akcijos, demonstracijos ir kita. Baigtinis sąrašas kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų nepateikiamas, tačiau pagrindiniais laikytini aukščiau išvardinti.

Atsižvelgiant į tai, jog valstybės tarnautojų statusas ir jų atliekamos funkcijos yra ypatingos prigimties, o kilę kolektyviniai darbo ginčai valstybės tarnyboje gali neigiamai paveikti valstybės ir visos visuomenės interesus, valstybės tarnyboje turi būti skatinamai pozityvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai.

Kolektyvinių darbo ginčų sprendimą naudojantis derybų, taikinimo, tarpininkavimo bei arbitražo procedūromis įtvirtina TDO rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“<sup>108</sup>, TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 5 straipsnio 2 dalies 5 punktas, kuriame nustatyta, jog darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros būtų sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas. Be to, šios konvencijos 6 straipsnyje pabrėžiama, jog konvencijos nuostatos netrukdo veikti tokioms sistemoms, kuriose

<sup>108</sup> Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> > [Žiūrėta: 2008 03 16].

kolektyvinės derybos vyksta norint susitaikyti, ir /arba arbitravimo procesuose ar institucijose, kai kolektyvinių derybų šalys tokiuose procesuose ar institucijose savanoriškai dalyvauja.

Valstybės tarnybos įstatyme ir kituose statutinių valstybės tarnautojų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose nėra specialių normų, kurios reglamentuotų kolektyvinius darbo ginčus bei jų sprendimą. Todėl sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus valstybės tarnyboje, reikia vadovautis bendromis Darbo kodekso nuostatomis.

Darbo kodekso 68 straipsnyje yra pateikiama kolektyvinio darbo ginčo sąvoka – tai įmonės profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvines sutartis turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį (interesų konfliktas), nepatenkinus šalių iškeltų ir Darbo kodekso nustatyta tvarka įteiktų reikalavimų. Šioje sąvokoje yra apibrėžiamos kolektyvinio darbo ginčo šalys, ginčo turinys bei jo kilimo pradžia. Tiriant kolektyvinių darbo ginčų sprendimą valstybės tarnyboje, aktualus yra kolektyvinio darbo ginčo šalių klausimas. Kilus nesutarimams įstaigos lygiu, valstybės tarnautojus atstovaujanti profesinė sąjunga reikalavimus gali iškelti atitinkamos valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovui, jo įgaliotam asmeniui. Tuo tarpu kilus ginčiui aukštesniu nei įstaigos lygiu, atsižvelgiant į tai, jog valstybės arba savivaldybės institucijos ar įstaigos, atsižvelgiant į jų teisinį statusą, negali vienyti į atitinkamas organizacijas, tampa neaišku, į ką kreiptis dėl reikalavimų iškėlimo. Siekiant išspręsti šią problemą, būtina apibrėžti nacionalinės ir šakos kolektyvinės sutarties šalis valstybės tarnyboje.

Darbo kodekso 70 straipsnyje numatyta, jog reikalavimus iškėlęs ir pateikęs darbuotojų atstovas – valstybės tarnautojams atstovaujanti profesinė sąjunga, profesinių sąjungų jungtinės atstovybė arba profesinių sąjungų organizacija – gavęs iš darbdavio ar darbdavių organizacijos neigiamą atsakymą dėl reikalavimų patenkinimo arba negavęs jokio atsakymo, gali pasinaudoti dviem alternatyvomis: 1) kreiptis į darbdavį ir inicijuoti susitarimą pasinaudoti tarpininko paslaugomis; 2) inicijuoti kolektyvinį darbo ginčą ir perduoti jį nagrinėti Darbo kodekso nustatyta tvarka, t.y. ginčą spręsti taikinimo komisijoje, kuri yra privaloma kolektyvinio darbo ginčo sprendimo stadija, darbo arbitraže arba trečiųjų teisme. Teoriškai galima teigti, jog Darbo kodeksas numato galimybę taikyti abu kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodus – taikinimą ir tarpininkavimą, tačiau kaip pažymi darbo teisės mokslų daktarė D.Petrylaitė, įstatymų leidėjas siekdamas įtvirtinti tarpininkavimo metodą, iš

esmės neperžiūrėjus nuo Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo<sup>109</sup> galiojimo laikų susiformavusio taikinimo metodo praktinio taikymo mechanizmo, supainiojo šiuos du kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodus, ko pasekoje tarpininkavimo reikšmė sumenkinama, priskiriant šį metodą prie kolektyvinių derybų ir dar kolektyviniu darbo ginču netapusio nesutarimo sprendimo.<sup>110</sup> Tačiau formaliai, Darbo kodekso 70 straipsnis įtvirtina abu pozityvius kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodus: taikinimą ir tarpininkavimą. Pažymėtina, jog jokių apribojimų šių metodų taikymui, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus valstybiniame sektoriuje, nėra numatyta.

Vadovaujantis Darbo kodekso 73 straipsnio 1 dalimi, kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimas taikinimo komisijoje yra būtina kolektyvinio darbo ginčo nagrinėjimo stadija ir tik nepavykus ginčo išspręsti taikinimo komisijoje, yra galimi kiti alternatyvūs ginčų sprendimo būdai. Darbo kodekso 74 straipsnio 2 dalis sukonkretina, kada laikoma, jog kolektyvinis darbo ginčas taikinimo komisijoje neišspręstas ir šalys įgyja teisę spręsti ginčą kitais būdais, t.y. kai taikinimo komisijoje dėl visų ar dalies reikalavimų susitarti nepavyksta. Tačiau Darbo kodekso nuostatose nėra aptartas atvejis, kai taikinimo komisija apskritai nesudaroma, pavyzdžiui, kokie padariniai kyla darbdaviui atsisakius dalyvauti taikinimo komisijoje, skirti į ją savo atstovus. Tokiu atveju taikinimo komisija nesudaroma ir kartu užkertamas kelias kolektyvinio ginčo sprendimui.

Tokiu būdu kyla klausimas dėl galimybės pasinaudoti teise streikuoti. Sistemiškai aiškinant Darbo kodekso 74, 76 ir 77 straipsnių nuostatas, galima daryti tokias prielaidas. Darbo kodekso 76 straipsnyje pateikiama streiko sąvoka, išskiriant aplinkybes, kurioms esant gali būti skelbiamas streikas, t.y. kai kolektyvinis darbo ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas. Aplinkybę „kai kolektyvinis darbo ginčas neišspręstas“ sukonkretina Darbo kodekso 77 straipsnio 2 dalis, kurioje nustatyta, kad skelbiant streiką galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros metu. Taigi galima teigti, jog teisė streikuoti yra galima tik tuo atveju, jei reikalavimai buvo nagrinėjami taikinimo komisijoje ir dėl jų nesutarta arba sutarta, bet jie nevykdomi. Priešingu atveju, streiko paskelbimas, prieš tai reikalavimų nenagrinėjus taikinimo komisijoje, būtų teismo pripažintas neteisėtu pagal Darbo kodekso 81 straipsnio 2 dalį – streikas paskelbtas nesilaikant Darbo kodekso nustatytos tvarkos ir reikalavimų.

---

<sup>109</sup> Valstybės žinios. 1992, Nr. 12-312.

<sup>110</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai Darbo Ginčai. Teisinės Informacijos Centras. Vilnius :2005. p. 155.

Ši Darbo kodekso nuostatų analizė išryškina taikinimo metodo neefektyvumą. Kadangi darbdaviui atsisakius sudaryti taikinimo komisiją ar visai nesureagavus į darbuotojų atstovų raginimą sudaryti taikinimo komisiją, jam nekils jokių neigiamų pasekmių, bet tai lems kolektyvinio darbo ginčo atsidūrimą aklavietėje, t.y. tokio ginčo eiga nutrūks, darbuotojai neteks teisės streikuoti ir taip realizuoti savo teises ir interesus.<sup>111</sup>

Analizuojant kolektyvinių darbo ginčų, kilusių valstybės tarnyboje, sprendimą taikinimo metodu, svarbu paminėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) 2008 m. kovo 3 d. nutartį Nr. 3K-3-141/2008.<sup>112</sup> Kurioje buvo nagrinėjamas streiko teisėtumo klausimas. Įdomu pažymėti, jog Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga ir Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinė sąjunga 2007 m. sausio 11 d. pateikė ieškovui raštą „Dėl Vilniaus migracijos padalinių darbuotojų reikalavimų“ ir Vilniaus m. VPK viešosios policijos Migracijos skyriaus bei teritorinių policijos komisariatų pasų viešosios policijos poskyrių darbuotojų 2007 m. spalio 10 d. rezoliuciją, kurioje pateikti reikalavimai, susiję su darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio didinimu. Vilniaus m. VPK viršininko 2007 m. sausio 29 d. įsakymu Nr. 10-V-47 buvo sudaryta taikinimo komisija. Taikinimo komisija 2007 m. vasario 8 d. posėdyje nutarė taikinimo procedūrą užbaigti protokolo dėl nesutarimo surašymu. Darbuotojų atstovai parengė protokolą dėl nesutarimo, jį pasirašė ir pateikė pasirašyti darbdavio atstovams. Šie protokolo nepasirašė, konstatavo konkrečius jo trūkumus, nurodė, kad protokolą pasirašys, kai trūkumai bus ištaisyti. Darbuotojų atstovai nepateikė darbdavio atstovams pagal jų pastabas pataisyto protokolo dėl nesutarimo. Atsakovo taryba 2007 m. vasario 12 d. priėmė sprendimą skelbti įspėjamąjį dviejų valandų trukmės streiką Vilniaus m. VPK viešosios policijos Migracijos skyriuje bei Vilniaus m. VPK 2-ojo, 4-ojo, 5-ojo ir 6-ojo teritorinių policijos komisariatų viešosios policijos pasų poskyriuose.<sup>113</sup> Darbdavys kreipėsi į teismą dėl streiko pripažinimo neteisėtu. Pirmos ir apeliacinės instancijos teismai patenkino reikalavimą ir pripažino streiką neteisėtu, tuo tarpu LAT pripažino, jog šie darbuotojai turėjo teisę streikuoti. Šiuo pavyzdžiu nesiekama atskleisti streiko teisėtumo (neteisėtumo) sąlygų, tačiau tokie pavyzdžiai rodo būtinumą stiprinti kolektyvinių darbo ginčų sprendimą kitais pozityviais metodais, plėsti tarpininkavimo metodo taikymą, siekiant užtikrinti efektyvų kolektyvinių darbo ginčų sprendimą tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje.

<sup>111</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai Darbo Ginčai. Teisinės Informacijos Centras. Vilnius :2005. p. 157.

<sup>112</sup> LAT nutartis. Nr. 3K-3-141/2008.

<sup>113</sup> LAT nutartis Nr. 3K-3-141/2008.

Prieš aptariant tarpininkavimo metodo taikymą, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus valstybės tarnyboje svarbu paminėti 2007 m. lapkričio 27 d. Lietuvos Respublikos Seime (toliau – LRS) įregistruotą Projektą Nr. XP-2307(2) „Dėl darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130 149, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, 73,74,75 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir Kodekso papildymo 130(1) straipsniu“( toliau – Darbo kodekso pakeitimai)<sup>114</sup>, kuriame numatyti Darbo kodekso 71 – 75 straipsnių pakeitimai, siekiant patobulinti kolektyvinių darbo ginčų sprendimo pozityviųjų metodų sistemą ir nustatyti, kad vienintele ir būtina kolektyvinių darbo ginčų sprendimo stadija yra šių ginčų sprendimas naudojantis tarpininko paslaugomis. Šiais pakeitimais numatyti, kad tarpininką bendru susitarimu turi pasirinkti kolektyvinio darbo ginčo šalys iš socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamo tarpininkų sąrašo. To nepadarius per nustatytą laiką, tarpininko kandidatūrą burtų keliu parinktų Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriatas. Tarpininkavimo procesas baigiamas kolektyvinio darbo ginčo šalių atstovų susitarimu, kuris įsigalioja nuo jo pasirašymo ir yra šalims privalomas. Šis susitarimas turėtų būti įforminamas. Tarpininkų sąrašo sudarymo, jų darbo apmokėjimo ir kitus su šiuo procesu susijusius klausimus pavedama sureguliuoti Vyriausybei. Taip pat siūloma atsisakyti šiuo metu visiškai neefektyvių kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjančių organų, t.y. taikinimo komisijos, darbo arbitražo ir trečiųjų teismo.<sup>115</sup>

Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, tiek valstybės tarnyboje, tiek privačiame sektoriuje reikėtų skatinti tarpininkavimo metodo taikymą, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Teisės mokslų daktarės D. Petrylaitės nuomone, tikslinga būtų sudaryti atskirą sąrašą tarpininkų, kurie dalyvautų sprendžiant valstybės tarnyboje kilusius kolektyvinius darbo ginčus, o taip pat būtina nustatyti kuo trumpesnius ginčo sprendimo terminus. Be to, D. Petrylaitė pažymi, jog nepaneigiant principo, kad pozityvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai turi būti savanoriški, kilus kolektyviniam darbo ginčui valstybės tarnyboje, būtų galima įteisinti tarpininkavimo institucijos galimybę tarpininko vaidmens imtis savo iniciatyva.<sup>116</sup> Atsižvelgiant į valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojų ypatingą reikšmę bei specifinį statusą, būtų tikslinga sudaryti atskirą sąrašą tarpininkų, kurie dalyvautų sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus kilusius valstybės tarnyboje, tačiau dėl galimybės

---

<sup>114</sup> Prieiga per internetą: < [http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=309692](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=309692) >. [Žiūrėta: 2008 02 16].

<sup>115</sup> Aiškinamasis raštas.

<sup>116</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. Vilnius: Justitia 2007, Nr. 1(63).p.56.

tarpininko vaidmens imtis savo iniciatyva yra diskutuotina. Kadangi tarpininkavimo vienas iš požymių yra savanoriškumas, tai suponuoja abiejų ginčo šalių norą vesti dialogą bei pasitelkti trečio asmens veiklą, kuris padėtų rasti kompromisą, priešingu atveju, šis ginčo sprendimo būdas gali tapti neefektyvus.

#### 4.2. Negatyvieji kolektyvinių darbo ginčų metodai valstybės tarnyboje

Kaip jau buvo minėta, negatyviais ginčų sprendimo metodais laikomi streikai, piketai, mitingai, akcijos, demonstracijos ir kita. Analizuojant šiuos reiškinius istoriniu požiūriu pažymėtina, kad kolektyvinių darbo santykių vystymosi pradžioje iš esmės buvo kalbama tik apie streiką – kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodą, ir pačią teisę streikuoti, jos teisinę prigimtį ir įgyvendinimo sąlygas bei ribas.<sup>117</sup> Teisė streikuoti laikoma pamatine darbuotojų kolektyvinio atstovavimo teise, suteikianti galimybę ginti savo darbo, ekonominius bei socialinius interesus.

Teisė streikuoti – tai viena iš asociacijos laisvės teikiamų garantijų ir kolektyvinio poveikio priemonė, taikoma sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus, tiesiogiai ar netiesiogiai numatyta visų demokratinių valstybių konstitucijose ir įstatymuose<sup>118</sup>. Kalbant apie teisę streikuoti, reikia pažymėti, kad ši teisė nuėjo ilgą evoliucijos kelią, kol buvo pripažinta neginčijama darbuotojų ir jiems atstovaujančių organizacijų teise. Akivaizdu, jog sumažinti nelygiavertę darbuotojų ir darbdavio padėtį įmonėje ir pasiekti šių jėgų pusiausvyrą galima ne tik pripažinus darbuotojų asociacijos laisvę jungtis į profesines sąjungas ar kitas organizacijas, bet pripažįstant ir jų teisę streikuoti. Būtent streiku galima daryti poveikį darbdaviui ir paskatinti eiti į kompromisus bei daryti tam tikras nuolaidas darbuotojams<sup>119</sup>.

Pirmą kartą teisė streikuoti tarptautinės bendruomenės mastu pripažinta 1961 m. priimtoje Europos socialinėje chartijoje. Vėliau ši teisė buvo numatyta Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūros teisių pakto 8 straipsnyje. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 6 straipsnyje įtvirtinta teisė į kolektyvines derybas, kurios užtikrinimas yra siejamas su šalių išipareigojimu skatinti derybas bei kurti ir naudoti pozityvius ginčų sprendimo metodus ir pripažinimu teisės veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisės streikuoti. Taigi galima daryti išvadą, jog teisės streikuoti užtikrinimas ir pripažinimas yra neatsiejamas nuo teisės į kolektyvines derybas įgyvendinimo. Atkreiptinas

<sup>117</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai Darbo Ginčai. Teisinės Informacijos Centras. Vilnius :2005. p. 176.

<sup>118</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. Vilnius: Justitia 2007, Nr. 1(63).

<sup>119</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras ( I tomas ). Vilnius, 2003.

dėmesys, jog pagal šią chartiją kolektyviniai veiksmai, įskaitant teisę streikuoti, yra galimi tik kilus interesų konfliktui, tuo tarpu teisę streikuoti nėra pripažįstama esant konfliktui dėl teisės, ypačingai tais atvejais, kai ginčai kyla dėl kolektyvinių sutarčių nuostatų aiškinimo, galiojimo ar jų pažeidimo. Šiuo atveju streikai galimi tik tais atvejais, jeigu tai numatyta pačioje kolektyvinėje sutartyje. Taip pat pažymėtina, jog net ir esant interesų konfliktui, teisė streikuoti nėra absoliuti, nes valstybės turi teisę nustatyti teisės streikuoti įgyvendinimo ribas, kiek tai susiję su visuomenės interesų apsauga bei viešosios tvarkos ir visos valstybės saugumu. Keista yra tai, jog nė vienoje Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje ar rekomendacijoje tiesiogiai nėra įtvirtinta teisė streikuoti, tačiau tai nereiškia šios teisės paneigimo. Netiesiogiai teisė streikuoti įtvirtinta TDO konvencijoje Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“ ir vienoje pagrindinių TDO konvencijų, garantuojančių teisę jungtis į organizacijas, Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76 straipsnį streikas suprantamas kaip vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis darbo ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nevykdomas<sup>120</sup>. Bendriausia prasme streikas – tai negatyvus kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdas, tai radikali ir drastiška priemonė, kurios imamasi, siekiant apginti darbuotojų socialines, ekonomines teises bei interesus, tik išnaudojus visas pozityvias ginčų sprendimo priemones, tokias kaip, pavyzdžiui, derybų, taikinimo ar arbitražo. Streikas beveik visuomet susijęs su neigiamais padariniais, jis gali sukelti sunkius socialinius, ekonominius padarinius tiek tam tikrai įstaigai, regionui ar net visai valstybei, todėl natūralu, jog nustatoma sistema priemonių ir būdų, kuriais turi būti pasinaudota prieš skelbiant streiką, o tam tikrais išimtiniais atvejais yra nustatomi ir apribojimai naudojimosi šia teise.

Lietuvoje teisė streikuoti yra konstitucinė darbuotojų teisė, įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalis garantuoja darbuotojams, ginantiems savo ekonominius ir socialinius interesus, teisę streikuoti. Tuo tarpu to paties straipsnio 2 dalyje numatyta, kad šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato įstatymas. Taikant loginę, sistemine teisės aktų analizę, galima teigti, kad toks įstatymas dabar yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, konkrečiai jo 76 – 85 straipsniai,

---

<sup>120</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

kuriuose reglamentuojama teisė streikuoti, streiko skelbimo, vadovavimo streikui bei streiko teisėtumo klausimai.

Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 6 punktą valstybės tarnautojai turi teisę streikuoti, išskyrus valstybės tarnautojus, einančius valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnes pareigas<sup>121</sup>. Taigi teisę streikuoti turi ne visi valstybės tarnautojai, streikuoti negali valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinių vadovai, institucijų vadovai. Tarptautinės darbo organizacijos Ekspertų komiteto teigimu, apriboti teisę streikuoti leidžiama, tačiau formaliai atsižvelgiant ne tik į valstybės tarnautojų statusą, bet visų pirma į jų atliekamas funkcijas. Apribojant teisę streikuoti, negalima vadovautis vien tik valstybės tarnautojo statusu kaip vieninteliu kriterijumi. Valstybės tarnautojams taikomi ribojimai turi būti tinkamai pagrįsti, priešingu atveju jie gali virsti asociacijų laisvės principo pažeidimu. Šiuo atveju draudimas streikuoti valstybės tarnautojams, kurie yra valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinių vadovai, institucijų vadovai, gali būti laikomas ne visiškai pagrįstu. Nors vieni valstybės tarnautojai yra pavaldūs minėtiems valstybės tarnautojams, o pastarieji turi teisę duoti privalomus nurodymus, tačiau vieni iš jų nėra kitų darbdaviai. Nors valstybės ar savivaldybių įstaigų vadovai priima į pareigas ir atleidžia iš jų valstybės tarnautojus, tačiau jie negali būti laikomi darbdaviais darbo teisės prasme. Tikrasis visų valstybės tarnautojų darbdavys yra valstybė. Administraciniai – teisiniai tarnybos santykiai susiklosto tarp valstybės tarnautojo ir valstybės ar savivaldybės institucijos (valstybės), o ne tarp valstybės tarnautojo ir valstybės ar savivaldybės institucijos vadovo<sup>122</sup>. Valstybės ar savivaldybės institucijos vadovas taip pat yra valstybės tarnautojas, kuris bendrąja prasme yra darbuotojas, todėl gali susiklostyti socialiai neteisinga situacija, kai asmeniui apribojama galimybė ginti savo ekonominius ir socialinius interesus.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnio 2 dalyje numatyta galimybė nustatyti teisės streikuoti apribojimus. Darbo kodekso 78 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad skelbti streiką draudžiama vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenis, ten dirbančius pagal darbo sutartis). Statutinių valstybės tarnautojų teisės streikuoti ribojimas, tiksliau draudimas, priskiriamas *ratione personae* teisės streikuoti apribojimui. Tai reiškia, kad ribojimas nustatomas atsižvelgiant į specifinį darbuotojo statusą, pavyzdžiui,

---

<sup>121</sup> Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708.

<sup>122</sup> R. Budbergytė, A. Šakočius, D. Žilinskas. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. 2004, p. 90.



asmenims, kurie valdingus įgalinimus ir veikia valstybės vardu. Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komitetas pabrėžia, kad toks ribojimas streikuoti neprieštarauja asociacijų laisvės principui, nes būtent valstybės tarnautojai turi valdžios įgaliojimus ir veikia valstybės vardu. Valstybės tarnautojų, dalyvaujančių valstybės valdyme, teisinis statusas yra ypatingos prigimties, todėl jiems teisė streikuoti gali būti ribojama ar net visiškai uždrausta nacionaliniais įstatymais.

Lietuvos Respublikos Vidaus tarnybos statuto 24 straipsnio 6 punkte nustatytas draudimas pareigūnams streikuoti. Atkreiptinas dėmesys, jog šio statuto 45 straipsnyje atskirai aptariami draudimai vidaus reikalų įstaigoje veikiančioms profesinėms sąjungoms. Pagal minėtą straipsnį profesinėms sąjungoms, veikiančioms vidaus reikalų įstaigoje, draudžiama organizuoti streikus ir juose dalyvauti, organizuoti piketus ar mitingus, kurie tiesiogiai trukdytų vidaus reikalų įstaigos veiklai ar atlikti pareigūno tarnybines pareigas, taip pat juose dalyvauti. Taigi galima teigti, jog statutiniams valstybės tarnautojams draudžiama ne tik streikuoti, bet ir daugeliu atveju jiems atimama teisė naudotis kitomis kolektyvinio poveikio priemonėmis.

Kaip jau buvo minėta, streikas laikomas negatyviu, konfliktiniu ginčų sprendimo metodu, atsižvelgiant į sukeltas pasekmes bei į tai, kad tikslų dažniausiai siekiama naudojantis jėga ir spaudimu. Tačiau streikas yra tik viena iš kolektyvinio poveikio priemonių, tuo tarpu yra išskiriami ir kiti savarankiški ginčų sprendimo būdai - tai piketai, mitingai, eitynės, demonstracijos bei kiti taikūs susirinkimai. Todėl analizuojant statutinių valstybės tarnautojų teisės streikuoti įgyvendinimą, svarbu yra aptarti ir jų teisę į kitas kolektyvinio poveikio priemones. Pagal tai kokios kolektyvinio poveikio priemonės yra draudžiamos statutiniams valstybės tarnautojams, galima išskirti tris grupes:

1. Statutiniai valstybės tarnautojai, kuriems draudžiama tik teisė streikuoti:

- a) Tai vidaus tarnybos sistemos pareigūnai, kurių tarnybą reglamentuoja Vidaus tarnybos statutas, jo 24 straipsnio 6 punkte nustatytas draudimas pareigūnams streikuoti;
- b) Valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnai. Valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymo 19 straipsnio 1 dalies 3 punkte įtvirtintas draudimas tarnybos pareigūnams streikuoti;
- c) Muitinės pareigūnams. Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto 15 straipsnio 1 dalies 6 punkte nustatytas draudimas muitinės pareigūnams streikuoti;

- d) Diplomatomams. Pagal Diplomatinės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 2 dalies 1 punktą diplomatomams draudžiama streikuoti;
  - e) Profesinės karo tarnybos kariams pagal Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 36 straipsnio 8 dalį ir civilinės krašto apsaugos sistemos statutiniam valstybės tarnautojams pagal minėto įstatymo 73 straipsnio 6 dalį draudžiama streikuoti;
2. Statutiniai valstybės tarnautojai, kuriems draudžiama teisė streikuoti ir piketuoti:
- a) Saugumo departamento pareigūnams pagal Valstybės saugumo departamento įstatymo 24 straipsnį draudžiama streikuoti ir piketuoti;
  - b) Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto 21 straipsnio 5 punkte įtvirtintas draudimas įkalinimo įstaigų pareigūnams streikuoti ir piketuoti;
3. Statutiniai valstybės tarnautojai, kuriems draudžiama teisė streikuoti, piketuoti, mitinguoti:
- a) Specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 6 punkte nustatyta, jog specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams draudžiama streikuoti, dalyvauti piketuose, mitinguose, kurie tiesiogiai trukdytų Specialiųjų tyrimų tarnybos veiklai ar atlikti Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūno tarnybines pareigas;
  - b) Pagal Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymo 13 straipsnio 1 dalies 6 punktą tarnybos pareigūnams draudžiama streikuoti ar dalyvauti piketuose, mitinguose, kurie tiesiogiai trukdytų Tarnybos veiklai ar atlikti Tarnybos pareigūno tarnybines pareigas.

Taigi atlikus šių teisės aktų analizę, galima daryti išvadą, kad visiems statutiniam valstybės tarnautojams teisė streikuoti yra uždrausta, o kai kuriais atvejais, t.y. Saugumo departamento pareigūnams ir Kalėjimų departamento arba jam pavaldžios įstaigos ar valstybės įmonės pareigūnams, draudžiama ne tik teisė streikuoti, bet ir kitos kolektyvinio poveikio priemonės, kaip, pavyzdžiui, teisė piketuoti, dalyvauti mitinguose, demonstracijose bei atlikti kitus veiksmus, kurie tiesiogiai trukdytų tarnybos ir tarnybinių pareigų atlikimo veiklai. Dėl teisės streikuoti uždraudimo statutiniam valstybės tarnautojams pagrįstumo kaip yra nekyla abejonių, tačiau visiškai kita situacija yra, kai uždraudžiamos kitos priemonės, pavyzdžiui, teisės naudotis įvairiomis protesto akcijomis draudimas statutiniam valstybės tarnautojams. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 36 straipsnyje įtvirtinta konstitucinė visų piliečių teisė rinktis į taikius susirinkimus. Šio straipsnio 2 dalyje numatyta

išimtis, kai galimas šios teisės ribojimas, siekiant apsaugoti valstybės ar visuomenės saugumą, viešąją tvarką, žmonių sveikatą bei kitų asmenų teises ir laisves. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra pasisakęs, jog konstitucinis susirinkimų laisvės įtvirtinimas reiškia tai, kad ji traktuojama kaip viena iš pamatinių žmogaus laisvių ir vertybių demokratinėje visuomenėje, neatskiriamas demokratinės santvarkos požymis. Ji yra reikšminga Konstitucijoje įtvirtinto atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės siekio įgyvendinimo sąlyga. Susirinkimų laisvė – tai piliečių subjektinė teisė dalyvauti taikiame susibūrimo ir laisvai reikšti savo nuomonę bei pažiūras, užtikrinanti asmenybės pilietinio aktyvumo raišką visuomenėje ir valstybėje. Taip pat Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad valstybės kišimasis į naudojamąsi susirinkimų teise gali būti teisėtas ir būtinas, tik jeigu laikomasi apribojimo ir siekiamo teisėto tikslo proporcingumo principo. Taigi visais atvejais būtina išlaikyti pusiausvyrą tarp asmens ir viešojo intereso<sup>123</sup>.

Atsižvelgus į šiuos argumentus, abejotina ar pagrįstai statutiniams valstybės tarnautojams, kuriems yra uždrausta teisė streikuoti, atimama teisė naudotis ir kitomis kolektyvinio poveikio priemonėmis – piketais, demonstracijomis, eitynėmis, mitingais ir kitais taikiais susirinkimais. Galbūt turėtų būti priešinga situacija, t.y. teisė naudotis įvairiomis protesto akcijomis kaip tik turėtų būti suteikiama tiems valstybės tarnautojams, kuriems yra uždrausta teisė streikuoti<sup>124</sup>.

Analizuojant valstybės tarnautojų teisės streikuoti teisinio reguliavimo ypatumus, svarbu paminėti, jog Dabo kodekso 78 straipsnyje yra įtvirtintas draudimas skelbti streiką vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis). Tuo tarpu 2007 m. lapkričio 27 d. Lietuvos Respublikos Seime (toliau – LRS) įregistruotame Projekte Nr. XP-2307(2) „Dėl Darbo kodekso pakeitimų“ ši straipsnį numatoma keisti, atsisakant streiko apribojimų minėtose įstaigose, draudimas streikuoti būtų įtvirtintas tik greitosios medicinos pagalbos tarnybose dirbantiems darbuotojams.

Apibendrinant kolektyvinių darbo ginčų, kilusių valstybės tarnyboje, sprendimo teisinio reguliavimo ypatumus, galima teigti, jog jokių ypatumų taikinimui ir tarpininkavimui nėra numatyta. Atsižvelgiant į tai, jog valstybės tarnautojų statusas ir jų atliekamos funkcijos yra ypatingos prigimties, o kilę kolektyviniai darbo ginčai valstybės tarnyboje gali neigiamai paveikti valstybės ir visos visuomenės interesus, valstybės tarnyboje turi būti skatinamai

---

<sup>123</sup> LR Konstitucinio Teismo 2000m. sausio 7d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos susirinkimų įstatymo 6 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios. 2000, Nr. 3-78.

<sup>124</sup> Petrylaitė Daiva. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. Vilnius: Justitia 2007, Nr. 1(63).

pozityvieji kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodai. Teisė streikuoti yra draudžiama valstybės tarnautojams, einantiems valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnes pareigas bei visiems statutiniams valstybės tarnautojams, kuriems tam tikrais atvejais ribojama ne tik teisė streikuoti, bet ir kitos kolektyvinio poveikio priemonės. Draudimas piketuoti Saugumo departamento pareigūnams ir Kalėjimų departamento arba jam pavaldžios įstaigos ar valstybės įmonės pareigūnams yra nepagrįstas ir gali būti laikomas prieštaraujančiu Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintam susirinkimų laisvės principui.

## Išvados

Išanalizavus teoriniu ir praktiniu aspektu kolektyvinių tarnautojų teisių ir interesų gynimą valstybės tarnyboje, galima daryti tokias išvadas:

1. Valstybės tarnyboje vienintelis tarnautojų atstovas yra profesinės sąjungos. Valstybės tarnautojai turi teisę steigti profesines sąjungas ir į jas stoti kaip ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis. Tuo tarpu ši kolektyvinio atstovavimo teisė yra uždrausta Lietuvos profesinės karo tarnybos kariams, civilinės krašto apsaugos tarnybos ir specialiųjų tyrimų tarnybos statutiniams valstybės tarnautojams. Draudimas vienytis į profesines sąjungas profesinės karo tarnybos kariams atitinka tarptautinius dokumentus, tačiau priešinga situacija yra dėl draudimo civilinės krašto apsaugos tarnybos statutiniams valstybės tarnautojams būti profesinės sąjungos nariais, kadangi tarptautiniu lygiu civiliniams darbuotojams, dirbantiems ginkluotosiose pajėgose teisė jungtis į organizacijas užtikrinama. Draudimas jungtis į profesines sąjungas Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams yra nepagrįstas ir diskriminuoja šiuos pareigūnus kitų statutinių valstybės tarnautojų atžvilgiu.

2. Ištyrus socialinio dialogo valstybės tarnyboje įgyvendinimo ypatumus, galima teigti, jog trišalis socialinis dialogas tiek nacionaliniu, tiek teritoriniu lygiu yra išplėtotas. Tačiau valstybės tarnautojų profesiniai, ekonominiai bei socialiniai klausimai pasižymi ypatinga specifika, jų reguliavimui taikomi ne bendri darbo, bet specialūs įstatymai, kas reikalauja specialių žinių ir praktinės patirties. Dėl šių priežasčių, siekiant efektyvaus kolektyvinio valstybės tarnautojų teisių ir interesų gynimo, valstybės tarnautojų klausimams, susijusiems su jų profesinėmis, ekonominėmis bei socialinėmis sąlygomis, spręsti turėtų būti steigiama specializuota taryba (komisija, komitetas), kas kartu skatintų socialinio dialogo valstybės tarnyboje plėtojimą.

3. Išanalizavus informavimą ir konsultavimą kaip vieną iš kolektyvinio valstybės tarnautojų teisių ir interesų gynimo būdų, pažymėtina, jog jokių apribojimų, susijusių su informavimo ir konsultavimo įgyvendinimu valstybės tarnyboje, nėra numatyta. Todėl valstybės tarnautojų atstovams turi būti užtikrinama teisė į informavimą ir konsultavimą.

4. Kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje pagrindiniai ypatumai yra susiję su darbo užmokesčio priklausomumu nuo valstybės biudžeto bei galimybe derėtis dėl sąlygų, kurios susijusios su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis. Kitas svarbus aspektas, tai aukštesnio nei įstaigos lygio kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje nebuvimas, šią problemą padėtų išspręsti nacionalinės ir šakos

kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje šalių sukonkretinimas. Atsižvelgiant į tai, jog profesinės karo tarnybos kariams, civilinės krašto apsaugos tarnybos ir specialiųjų tyrimų tarnybos statutiniams valstybės tarnautojams draudžiama vienytis į profesines sąjungas, o tuo tarpu kolektyvinių derybų teisė kildinama iš teisės jungtis į organizacijas, tai galima teigti, jog šiems pareigūnams draudžiama kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo teisė.

5. Ištyrus pozityvių kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodų taikymą valstybės tarnyboje, darytina išvada, jog jokių ypatumų nei taikinimui, nei tarpininkavimui nėra numatyta. Siūlytina stiprinti tarpininkavimo metodo taikymą, siekiant greičiau ir efektyviau išspręsti kolektyvinius darbo ginčus, kilusius valstybės tarnyboje.

6. Valstybės tarnautojai turi teisę streikuoti, išimtis taikoma valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovams ir aukštesnes pareigas einantiems valstybės tarnautojams. Draudimas streikuoti šios kategorijos valstybės tarnautojams nėra visiškai pagrįstas. Valstybės ar savivaldybės institucijos vadovas bendriausia prasme taip pat yra darbuotojas, todėl gali susiklostyti socialiai neteisinga situacija, kai asmeniui apribojama galimybė ginti savo ekonominius ir socialinius interesus. Teisė streikuoti draudžiama visiems statutiniams valstybės tarnautojams, o tam tikrais atvejais draudžiama ne tik teisė streikuoti, bet ir kitos kolektyvinio poveikio priemonės, kaip, pavyzdžiui, teisė piketuoti, dalyvauti mitinguose, demonstracijose bei atlikti kitus veiksmus, kurie tiesiogiai trukdytų tarnybos ir tarnybinių pareigų atlikimo veiklai.

## Santrauka

### „Kolektyvinis tarnautojų teisių ir interesų gynimas valstybės tarnyboje“

Magistro darbe teoriniu ir praktiniu aspektu analizuojamas kolektyvinis tarnautojų teisių ir interesų gynimas valstybės tarnyboje. Tyrimo pradžioje apibrėžiama valstybės tarnautojo samprata bei jų rūšys, kurios bendriausia prasme lemia kolektyvinio atstovavimo teisių apimtį bei joms taikomus apribojimus. Detaliai aptariama valstybės tarnautojų teisė jungtis į organizacijas kaip būtina kolektyvinio atstovavimo prielaida bei teisės jungtis į organizacijas teisinio reguliavimo ypatumai, įtvirtinti tarptautiniu bei nacionaliniu lygiu. Darbe analizuojami socialinės partnerystės kaip efektyvios interesų derinimo priemonės įgyvendinimo valstybės tarnyboje ypatumai, atskirai aptariant socialinės partnerystės įgyvendinimo formas valstybės tarnyboje. Tiriamos socialinio dialogo plėtojimo valstybės tarnyboje prielaidos bei pabrėžiamas informavimo ir konsultavimo procedūrų įgyvendinimo valstybės tarnyboje būtinumas, siekiant tinkamo ir efektyvaus valstybės tarnautojų teisių ir interesų gynimo. Aptiriamos kolektyvinių derybų dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje problemos ir tendencijos. Apžvelgiami kolektyvinių darbo ginčų, kilusių valstybės tarnyboje, sprendimo metodai bei pateikiami pasiūlymai dėl pozityviųjų metodų plėtojimo, sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus valstybės tarnyboje.

## Summary

### „Collective Defence of Civil Servants’ Rights and Interests in Civil Service“

This master paper presents the analysis of the collective defence of civil servants’ rights and interests in the civil service in theory and in practice. The concept of a civil servant and its kinds are defined at the beginning of the research that in the most common meaning determine the scope of the collective advocacy rights as well as the restrictions applied to them. The right of civil servants to join the organisations which is viewed as a necessary presumption of collective bargaining is discussed in great detail. Moreover, the peculiarities of legal regulations of the right to join the organisations are pointed out at national and international levels. The distinctive features of social partnerships as an implementation of effective means of interest adjustment in the civil service are analysed in this study whereas the forms of social partnership implementation are discussed separately. The presumptions of the development of a social dialogue in the civil service are discussed while highlighting the necessity of the implementation of information and consultation procedures in the civil service with the view to appropriate and efficient advocacy of the civil servant rights and interests. The problems and tendencies of collective bargaining regarding the conclusion of collective agreements in the civil service are also set out and discussed. Collective work disagreements that arose in the civil service are viewed and the resolution methods as well as proposed suggestions regarding the development of positive methods are presented in this paper while tackling collective work disagreements in the civil service.



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### 1. Norminė literatūra

#### *Lietuvos Respublikos įstatymai*

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
4. Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios. 1999, Nr. 7-140.
5. Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 33-1250.
6. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. Valstybės žinios. 1992, Nr. 12-307.
7. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-312.
8. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. Valstybės žinios. 1998, Nr. 49-1325.
9. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.
10. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 41-1162.
11. Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statusas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 39-1088.
12. Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 64-2881.
13. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas. Valstybės žinios. 1995, Nr. 33-759.
14. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento įstatymas. Valstybės žinios. 1994, Nr. 11-163.
15. Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 92-2848.
16. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708.

17. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. Valstybės žinios. 1999, Nr. 105-3019.

18. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas. Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-192.

#### *Tarptautinės sutartys ir tarptautiniai dokumentai*

19. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios. 2006, Nr. 68-2497.

20. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

21. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3288.

22. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3290.

23. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.

#### *Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos*

24. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653.

25. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.

26. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. Valstybės žinios. Nr. 30-737.

27. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-740.

28. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. Valstybės žinios. 1996, Nr. 30 - 739.

29. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“. [Žiūrėta:2008 02 15]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> >.

30. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 92 „Dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo“ [Žiūrėta: 2008 03 16]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> >.

### *Europos sąjungos teisės aktai*

31. Sutartis dėl Konstitucijos Europai. [Žiūrėta: 2008 02 10]. Prieiga per internetą: < <http://www3.lrs.lt/cgi-bin/getfmt?C1=w&C2=244598> >.
32. Europos Sąjungos Pagrindinių teisių chartija. [Žiūrėta: 2008 02 18]. Prieiga per internetą:<<http://eurlex.europa.eu/lt/treaties/dat/12004V/htm/C2004310LT.01004101.htm> >.
33. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Official Journal of the European Communities. 1989, C 323.
34. Tarybos direktyva Nr. 98/59/EB dėl kolektyvinių atleidimų. [Žiūrėta: 2008 02 15]. Prieiga per internetą:<<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0059:LT:HTML>>.
35. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. Official Journal of the European Communities. 2002, L 80/29.

### *Tarptautinių organizacijų organų priimti praktinio taikymo dokumentai*

36. Report of the Committee on Freedom of Association of the ILO on Complaint against the Government of the Republic of Korea presented by the Korean Confederation of Trade Unions. Report No. 307. Case No. 1865.[Interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008 01 20]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/caseframeE.htm> >.
37. Report of the Committee on Freedom of Association of the ILO on Complaint against the Government of Kenya presented by the Public Services International (PSI) and the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU). Report No. 295. Case No. 1792.[interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008 02 10]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/caseframeE.htm> >.
38. Report of the Committee on Freedom of Association of the ILO on Complaint against the Government of Pakistan presented by the Pakistan National Federation of Trade Unions. Report No. 330. Case No. 2229.[interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008 02 16]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/caseframeE.htm> >.

39. European Committee of Social Rights. Digest of the Case Law. December 2006. p.66. [Žiūrėta: 2008 03 15]. Prieiga per internetą: < [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/7\\_Resources/Digest\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/7_Resources/Digest_en.pdf) >.
40. Conclusions of the European Committee of Social Rights 2006 (Lithuania): European Social Charter (Revised). [Žiūrėta: 2008 02 16]. Prieiga per internetą: < [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/3\\_reporting\\_procedure/2\\_recent\\_conclusions/1\\_by\\_state/Lithuania2006\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/3_reporting_procedure/2_recent_conclusions/1_by_state/Lithuania2006_en.pdf) >.
41. Freedom of association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. International Labour Office, 1996.p.192.

#### *Socialinių partnerių susitarimai ir kiti dokumentai*

42. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2007-2008 metų socialinės partnerystės plėtros priemonių planas, patvirtintas Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2007 m. sausio 16 d. sprendimu, protokolo Nr. 101. [Žiūrėta: 2008 03 10]. Prieiga per internetą: < [http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA\\_LENTELE%202007-2008-galutinis%20var.2007%2001%2022.doc](http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA_LENTELE%202007-2008-galutinis%20var.2007%2001%2022.doc) >.
43. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 1995 m. gegužės 5 d. Susitarimas dėl trišalės partnerystės.[interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008 02 08]. Prieiga per internetą: < <http://www.lrtt.lt/susitarimai.htm> >.
44. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos Nuostatai, patvirtinti Trišalės tarybos sprendimu 2005 m. sausio 25 dieną.[interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008 02 12]. Prieiga per internetą: < <http://www.lrtt.lt/nuostatai.htm> >.
45. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 1999 m. vasario 11 d., 2002 m. gegužės 29 d. ir 2005 m. birželio 13 d. susitarimai „Dėl trišalio bendradarbiavimo“.[interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008 02 10]. Prieiga per internetą: < <http://www.lrtt.lt/susitarimai.htm> >.
46. Darbuotojų ir darbdavių atstovų 2007 m. spalio 16 d. tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo deklaracija.[interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008 02 10]. Prieiga per internetą: < <http://www.lrtt.lt/susitarimai.htm> >.

47. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2006 m. vasario 28 d. posėdžio protokolas Nr.91.[interaktyvus].[Žiūrėta:2008 02 10].Prieiga per internetą:<  
<http://www.lrtt.lt/Protokolai.htm> >.

### *Lietuvos Respublikos teisės aktų projektai*

48. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130 149, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, 73,74,75 straipsnių pripažinimo netekusiais galios ir Kodekso papildymo 130(1) straipsniu Įstatymo projektas Nr. XP-2307(2). [Žiūrėta: 2008 02 16]. Prieiga per internetą: < [http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=309692](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=309692) >.
49. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5(1) ir 24 straipsnių pakeitimo Įstatymo projektas Nr. XP- 2308 (2). [Žiūrėta: 2008 02 16]. Prieiga per internetą: < [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=315782](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=315782) >.

## 2. Specialioji literatūra

50. BAKAVECKAS, A; DZIEGORAITIS, A; DZIEGORAITIENĖ, A; GYLYS, A; KALESNYKAS, R; PRANEVIČIENĖ, B; RUSINAS, E; ŠEDBARAS, S; URMONAS, A; ŽILINSKAS, D. Lietuvos administracinė teisė. Bendroji dalis. Vilnius, 2005.p. 607.
51. BUDBERGYTĖ, R; ŠAKOČIUS, A; ŽILINSKAS, D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. Vilnius, 2004.
52. BUŽINSKAS, G; DAMBRAUSKIENĖ, G; DAVULIS, T; GRĖBLIAUSKAS, P; KOVEROVAS, P; MACULEVIČIUS, J; NEKRAŠAS, V; NEKROŠIUS, I; PETRYLAITĖ, D; TIAŽKIJUS, V; VĖGELIS, V. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. Vilnius: Justitia, 2003. p. 288.
53. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. Ats. Redaktorius JOVAIŠAS, K. Vilnius: Teisės institutas, 2000. p. 504.
54. KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius: BMK, 2005.p.150.
55. KASILIAUSKAS, Nerijus. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius, 2006.p. 183.

56. PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo ginčai. Monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005. p. 304.
57. TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005. I tomas. p.496.

*Straipsniai iš spausdintinių serijinių leidinių*

58. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: Jurisprudencija, 2005, Nr. 74(66), p. 13-22.
59. JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė. 2003, Nr. 47, p. 52 - 63.
60. KASILIAUSKAS, Nerijus. Asociacijų laisvės įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir kariuomenėje ypatumai. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005, Nr. 55, p.17 – 31.
61. KASILIAUSKAS, Nerijus. Kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2005, Nr. 55.p. 32 – 46.
62. KASILIAUSKAS, Nerijus. Profesinių sąjungų veiklos ypatybės krašto apsaugos, policijos ir viešojo administravimo institucijose. Iš Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004.
63. PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2007, Nr. 65, p. 108-115.
64. PETRYLAITĖ, Daiva. Asociacijų laisvė valstybės tarnyboje: norai ir galimybės. Vilnius: Justitia, 2007, Nr.1(63).p. 49 – 60.
65. PETRYLAITĖ, Daiva. Konstitucinė darbuotojų teisė streikuoti: šios teisės įgyvendinimo teisinės prielaidos ir sąlygos. Vilnius: Justitia, 2005, Nr. 1(55). p.30-38.
66. PETRYLAITĖ, Daiva. Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai. Jusida. Vilnius, 2006.
67. POVILAITIENĖ, Ieva. Valstybės tarnyba: kai kurios atskyrimo nuo darbo teisinių santykių ir darbo įstatymų taikymo ribų nustatymo problemos Lietuvoje. Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė, 2004, Nr. 53.

68. TIAŽKIJUS V. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. Vilnius: Justitia, 2004, Nr. 1 (49), 46-56 p.

### 3. Praktinė medžiaga

69. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. sausio 7 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos susirinkimų įstatymo 6 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2000, Nr. 3-78.
70. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 3 d. nutartis c.b. Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinė sąjunga v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas. Nr. 3K-3-141/2008, kat. 9.3; 114.8.2; 116.1.
71. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo biuletenis. Administracinių teismų praktika 2002, Nr. 3.

### 4. Kita literatūra

72. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2008 03 10]. Prieiga per internetą: < <http://www.autoinfo.lt/webdic/>>.
73. Muitinės darbuotojų profesinės sąjungos tinklalapis [www.labourunion.lt](http://www.labourunion.lt) .
74. Muitinės darbuotojų profesinės sąjungos tinklalapis (naujas) [www.kartu.info](http://www.kartu.info) .
75. Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos tinklalapis [www.pareigunai.lt](http://www.pareigunai.lt) .
76. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos tinklalapis: [www.lrtt.lt](http://www.lrtt.lt) .
77. Tarptautinės darbo organizacijos tinklalapis: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).