

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Ugnės Vilkaitės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbo santykių teisinio reguliavimo diferenciacija: viešasis ir privatus sektorius
Differentiation of Legal Regulation of Labour Relations: Public and Private Sector

Vadovė: vyr. lekt. dr. Ieva Povilaitienė

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius
2025

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe nagrinėjama darbo santykių teisinio reguliavimo diferenciacija viešajame ir privačiame sektoriuose. Analizuojama darbo teisinių santykių samprata, jos ypatumai sektoriuose. Darbo santykių teisinės diferenciacijos atskleidimui naudojami skirtingi darbo santykių etapai. Aiškinamasi, kaip reguliuojamas priėmimo į darbą momentas, kokie reikalavimai keliami pretendentams, kokios egzistuoja darbo laiko, poilsio laiko, darbo užmokesčio sąlygos, kokiomis ypatybėmis pasižymi darbuotojų atleidimas viešajame bei privačiame sektoriuose. Darbe aptariama, ar diferencijuotas teisinis reguliavimas, įtvirtintas viešajame bei privačiame sektoriuose yra pagrįstas remiantis įvairiais norminiais teisės aktais, teismų praktika, moksline literatūra ir kitais aktualiais šaltiniais.

Pagrindiniai žodžiai: viešasis sektorius, privatus sektorius, diferenciacija.

This thesis examines the differentiation between the legal regulation of employment relations in the public and private sectors. It analyses the concept of employment relations and its peculiarities in the sectors. Different stages of the employment relationship are used to reveal the legal differentiation of labour relations. It explains how the moment of recruitment is regulated, what requirements are imposed on applicants, what conditions exist as regards working time, rest periods and pay, and what features characterise dismissals in the public and private sectors. The paper discusses whether the differentiated legal framework established in the public and private sectors is justified on the basis of various normative legal acts, case law, scientific literature and other relevant sources.

Keywords: public sector, private sector, differentiation.

TURINYS

IŽANGA	3
1. DARBO SANTYKIŲ SAMPRATA	5
1.1. Darbo santykių samprata.....	5
1.2. Privataus sektoriaus samprata darbo santykiuose	8
1.3. Viešojo sektoriaus samprata darbo santykiuose	10
2. DARBO SANTYKIŲ PRADŽIA VIEŠAJAME IR PRIVAČIAME SEKTORIUOSE	17
2.1. Priėmimas į darbą	17
2.1.1. Priėmimo į darbą ypatumai privačiame sektoriuje	18
2.1.2. Priėmimo į darbą ypatumai viešajame sektoriuje	20
2.2. Reikalavimai, keliami pretendentams darbo pozicijai užimti.....	27
2.2.1. Kvalifikaciniai reikalavimai privačiame ir viešame sektoriuose	28
2.2.3. Kiti reikalavimai privačiame ir viešame sektoriuose	31
3. DARBO SĄLYGŲ YPATUMAI VIEŠAJAME IR PRIVAČIAME SEKTORIUOSE.	37
3.1. Darbo ir poilsio laiko teisinis reguliavimas	37
3.1.1. Darbo laiko ypatumai privačiame sektoriuje	37
3.1.2. Darbo laiko ypatumai viešajame sektoriuje	38
3.1.3. Poilsio laiko ypatumai privačiame ir viešajame sektoriuje.....	41
3.2. Darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas.....	43
3.2.1. Darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas privačiame sektoriuje	44
3.2.2. Darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas viešajame sektoriuje.....	45
4. DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMAS VIEŠAJAME IR PRIVAČIAME SEKTORIUOSE	49
4.1. Darbo sutarties pasibaigimas	49
4.2. Darbo santykių su juridinio asmens vadovu pasibaigimas	53
IŠVADOS.....	58
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	61
SANTRAUKA.....	71

SUMMARY	72
---------------	----

IŽANGA

Temos aktualumas. Kiekvienas asmuo turi teisę nevaržomai apsispręsti, kokioje darbo srityje nori save realizuoti. Tai apima tiek profesijos kelio pasirinkimą, tiek norą dirbti viešajame ar privačiame sektoriuje. Tačiau šiandieninėje visuomenėje dažnai pasigirsta diskusijų ir nuomonių, kad darbas viešajame sektoriuje yra mažiau patrauklus negu privačiame. Tam daro įtaką ne vienas veiksnys – darbo sąlygos, darbo tvarkos griežtumas ir pan. Todėl privataus sektoriaus darbdaviai neretai laimi konkurencinę kovą dėl darbuotojų prieš viešąjį sektorių.

Atsižvelgiant į tai, kad darbas gali būti atliekamas tiek viešajame sektoriuje, tiek privačiame, įstatymų leidėjas yra įtvirtinęs skirtingą teisinį reguliavimą. Toks bendro šalies darbo sferos atskyrimas, turint omenyje, kad ši tema nėra plačiai ir dažnai nagrinėjama nacionaliniu mastu, suponuoja siekiamybę išsiaiškinti, kokie teisinio reguliavimo ypatumai diferencijuoja šiuos sektorius. Taip pat aktualu išnagrinėti, ar tokia skirtis yra pagrįsta, neprieštaraujanti imperatyvioms teisės normoms. Norint kuo išsamiau, nuosekliau išsiaiškinti analizuojamą temą, ieškomi ne tik teisinio reguliavimo skirtumai, bet paliečiami panašumai, jungiantys viešąjį ir privatų sektorius.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas yra išanalizuoti viešajame ir privačiame sektoriuose susiklostančių darbo santykių teisinio reguliavimo diferenciacijos apraiškas, išsiaiškinti, ar reglamentavimo skirtumai yra teisėti.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbo teisinių santykių, viešojo ir privataus sektorių sampratą, jų reguliavimą;
2. Atskleisti, kaip reglamentuotas darbo santykių pradžios momentas viešajame ir privačiame sektoriuose;
3. Išnagrinėti viešojo ir privataus sektorių darbo santykių sąlygų – darbo laiko, poilsio laiko, darbo užmokesčio teisinio reguliavimo ypatumus;
4. Aptarti darbo santykių pasibaigimo institutą, juridinių asmenų vadovų atleidimo teisinį reguliavimą viešajame ir privačiame sektoriuose.

Darbo objektas. Darbe analizuojama viešame ir privačiame sektoriuose susiklostančių darbo santykių teisinė reguliavimo diferenciacija, remiantis darbo santykių pradžios, darbo sąlygų (darbo, poilsio laiko, darbo užmokesčio), darbo santykių pasibaigimo institutais. Šios darbo dedamosios nagrinėjamos tokia apimtimi, kuri pakankamai aiškiai atskleidžia diferenciacijos apraiškas ir jos apimtis. Minėtieji institutai

aptarinėjami nevisapusiškai, išeliminuoti pertekliniai jų aspektai, neaktualūs temos atskleidimui.

Tyrimo metodai. Šiame darbe pasirinkta naudoti sisteminę analizę, norint išsiaiškinti, kokios diferenciacijos apraiškos, panašumai egzistuoja tarp viešojo ir privataus sektorių analizuojant platų norminių teisės aktų ratą. Aiškinantis viešojo ir privataus sektorių sampratas darbo santykiuose remtasi logine analize. Šiuo būdu buvo analizuoti įvairūs teisės aktai, teismų praktika. Lingvistinis metodas taikytas visame darbe norint išaiškinti teisės normų turinį įstatymuose, poįstatyminiuose teisės aktuose, kur yra reguliuojami viešajame bei privačiame sektoriuose susiklostantys darbo santykiai. Lyginamosios analizės metodas pasitelktas aiškinant darbo santykių sąvoką, remiantis skirtingų mokslininkų požiūriais, taip pat analizuojant skirtingų teisės aktų virsmus, įtvirtinusius darbo sutarties nutraukimo institutą darbdavio valia, šio atleidimo pagrindo teisinius reguliavimo virsmus trijų tai įtvirtinusių teisės aktų apimtyje. Lyginamosios analizės metodas naudotas paaiškinti viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio teisinio reguliavimo ypatybes skirtingais laikotarpiais.

Darbo originalumas. Ši tema yra nagrinėjama tiek Lietuvoje, tiek užsienyje, tačiau šis darbas išsiskiria platesniu pasirinktų analizuoti institutų spektru. Paliečiamos ne tik tokios darbo sąlygos, kaip darbo, poilsio laikas, darbo užmokestis, bet ir darbo sutarties sudarymo, darbo santykių pabaigos institutai. Tokiu būdu bandoma kiek įmanoma plačiau apjungti darbo santykių teisinį reguliavimą viešajame ir privačiame sektoriuose nuo jų pradžios iki pabaigos.

Svarbiausi šaltiniai. Reikšmingiausi šaltiniai, kurie naudojami darbe, yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas. Be įstatyminių, poįstatyminių teisės aktų darbe aktuali I. Mačernytės-Panomariovienės, R. Krasausko, A. Vainorienės, T. Bagdanskio, D. Sederevičės monografija „Besikeičiantys darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje“. Rašto darbe didelę reikšmę turi Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos analizė.

1. DARBO SANTYKIŲ SAMPRATA

Prieš pradedant nagrinėti teisinio reguliavimo diferenciacijos apraiškas viešajame bei privačiame sektoriuose, aktualu išsiaiškinti darbo santykių sampratą, apibrėžti darbo santykių sąvokos aiškinimą šiuose sektoriuose.

1.1. Darbo santykių samprata

Darbo santykių definicija gali būti aiškinama skirtingai. Pakankamai plačiai darbo teisinius santykius apibrėžia V. Tiažkijus, aiškindamas, kad tai yra tokie santykiai, kurie atsiranda pagal darbo sutartį, darbuotojas atlieka tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o darbdavys suteikia jam darbą, sulgytą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę (Tiažkijus, 2005, p. 108). G. Dambrauskienė darbo teisinius santykius apibūdina kaip visuomeninius santykius, kurie susiklosto samdomo darbo panaudojimo ir organizavimo procesuose (Dambrauskienė, 2008, p. 42). Be to, autorė darbo teisinius santykius įvardija kaip sudėtingą teisių ir pareigų kompleksą, kuris susiklosto tarp šio santykio subjektų – darbuotojo ir darbdavio (Dambrauskienė, 2008, p. 45). Darbo santykiai yra sietini su darbo santykių šalių bendru susitarimu dėl darbo atlikimo ir atlyginimo už darbą, – tai dar vienas mokslinėje literatūroje aprašytas darbo santykių sampratos apibūdinimas (Stonys, 2012, p. 125). Užsienio moksliniuose šaltiniuose galima aptikti kiek kitokių šios sąvokos paaiškinimų. Pavyzdžiui, C. Bingham darbo teisinius santykius apibūdina kaip pagrindinę priemonę, per kurią darbuotojai įgyja galimybę naudotis su darbu susijusiomis teisėmis ir lengvatomis darbo teisės ir socialinės apsaugos srityje (Bingham, 2016, p. 20). Darbo santykiai, pagal J. W. Budd ir D. Bhavę, yra darbuotojų ir darbdavių ryšys, per kurį asmenys perduoda savo darbo jėgą o kiekvieną šių santykių atvejį reglamentuoja tam tikros formos sutartis (Budd, Bhavę, 2010, p. 51). Kaip teigia Tarptautinė Darbo Organizacija parengtame informaciniame dokumente, darbo santykiai sukuria abipuses darbdavio, darbuotojo teises ir pareigas, užtikrina galimybę naudotis su darbo santykiais susijusiomis teisėmis ir išmokomis (Tarptautinė Darbo Organizacija, 2020, p. 6).

Be teisinio darbo santykių sampratos aiškinimo, gali būti išskirtas psichologinis aspektas, susiformuojantis tokiuose santykiuose. M. Leat, teigia, kad darbo teisiniai santykiai gali būti suvokiami kaip psichologinė sutartis (Leat, 2008, p. 12). Šios minties vienu iš pradininkų laikomas E. H. Schein (Schein, 1988). Jo teigimu, tarp darbdavio ir

darbuotojo egzistuoja netiesioginiai sutartiniai santykiai, kurie kyla iš tam tikrų darbdavio ir darbuotojo prielaidų apie jų santykių pobūdį, o šios prielaidos gali būti teisiškai neįgyvendinamos, tačiau tai sudaro abipusių susitarimų rinkinį. Psichologinį aspektą darbo santykiuose pagrindžia, be kita ko, tarp darbdavio ir darbuotojo susiformavę lūkesčiai, turintys moralinę galią (Schein, 1988 iš Lean, 2008, p. 13). Tokios pat krypties požiūrio laikosi G. Dambrauskienė, kuri teigia, kad tarp darbo sutarties šalių susiformuoja tam tikri asmeniniai santykiai, o tokie tarpusavio ryšiai lemia moralinių įsipareigojimų buvimą (pvz., lojalumas, konfidencialios informacijos saugojimas ir pan.) (Dambrauskienė, 2002, p. 15).

Darbo teisinių santykių atskleidimui aktualūs ne tik šios definicijos paaiškinimai, bet ir jų požymiai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016) (toliau – Darbo kodeksas) 32 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbo sutarties sąvoka. Darbo sutartis – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį. Iš šios įstatymų leidėjo pateiktos normos akivaizdu, kad darbo sutarčiai būdingi šie objektyvieji požymiai: susitarimas (darbo sutartis), pavaldumas (subordinacija), darbo funkcijos atlikimas, darbo užmokesčio mokėjimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Tai reiškia, kad tik esant šiam darbo sutarties požymių visetui, yra susiformavę darbo teisiniai santykiai. Darbdavį ir darbuotoją siejančiuose ryšiuose turi atsispindėti darbo sutarties požymiai, antraip, negalima konstatuoti darbo teisinių santykio egzistavimo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nustatęs, jog Darbo kodekso 32 straipsnyje numatyti esminiai būtinieji darbo santykių požymiai leidžia šiuos santykius atriboti nuo panašių santykių (pvz., rangos, paslaugų, autorių teisių ir kt.), o nenustačius šių darbo sutarties požymių negalima konstatuoti darbo teisinių santykių egzistavimo konkrečiu atveju (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinas, darbo sutarties, kurioje privalo egzistuoti anksčiau įvardinti objektyvieji požymiai, pagrindu susiklosto darbo teisiniai santykiai. Tam, kad būtų galima kuo išsamiau atskleisti darbo teisinių santykių turinį, toliau kiek plačiau aptariami kiekvienas iš Darbo kodekse numatytų darbo sutarties, *inter alia*, darbo teisinių santykių požymių.

Tam tikro teisinio santykio, šiuo atveju darbo teisinio santykio atsiradimo pagrindas yra juridinis faktas, o darbo teisėje šis juridinis faktas yra vadinamas darbo sutartimi (Tiažkijus, 2005, p. 114). Darbo sutartis yra viena iš pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Aptariamas juridinis faktas paprastai laikomas atskaitos tašku, nuo kurio prasideda darbdavio ir darbuotojo darbo teisiniai santykiai. Kaip teigia I.

Mačernytė-Panomariovienė, darbo santykių atsiradimui būtinas darbdavio ir darbuotojo valios išraiškos rezultatas – darbo sutartis, kurioje šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų, kartu apibrėždamos savo teises ir pareigas (Mačernytė-Panomariovienė, 2005, p. 6). Darbo sutartis, be kita ko, svarbi socialiniu atžvilgiu, ji padeda sumažinti įtampą tarp socialinių grupių, derinti skirtingus įvairių asmenų interesus (pvz., kolektyviniai susitarimai tarp darbdavių ir darbuotojų) (Dambrauskienė, 2002, p. 13). Darbo sutartis taip pat aktuali užimtumo srityje. Remiantis Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalies 1 punktu, atvejai, kai darbdavys nesudaro darbo sutarties raštu ir (arba) nepraneša Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinei įstaigai mažiausiai prie vieną darbo dieną iki darbo pradžios apie darbuotojo priėmimą į darbą ar mažiausiai prieš vieną darbo valandą iki darbo pradžios apie juridinio asmens vienasmenio valdymo organo priėmimą į darbą, laikytini nelegaliu darbu (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016) (toliau – Užimtumo įstatymas). Taigi, darbo sutartis yra ne tik juridinis faktas, įforminantis darbo teisinius santykius, bet ir svarbus dokumentas, užtikrinantis skirtingų asmenų interesų derinimą, užimtumo skaidrumą.

Pavaldumas (subordinacija), kaip įtvirtinta Darbo kodekso 32 straipsnio 2 dalyje, yra darbo sutarties požymis, reiškiantis darbo funkcijos atlikimą, kai darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai. Trumpiau – pavaldumas, kuris sieja darbuotoją ir darbdavį reiškia, kad darbo funkcijų vykdymas yra neatsiejamas nuo darbdavio kontrolės ir jo teisėtų nurodymų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Naujesnėje praktikoje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad pavaldumas darbo santykiuose reiškia darbdavio teisę vienašališkai, bet nepažeidžiant sutarties ir imperatyviųjų viešosios teisės reikalavimų, duoti nurodymus ar nustatyti taisykles, pagal kurias atliekamas darbas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Darbo santykiuose pavaldumas nėra tik vienas iš darbo sutarties ir darbo santykių bruožų. Anot G. Dambrauskienės, pavaldumas yra būtinas, norint sudaryti sąlygas efektyviai ir racionaliai atlikti darbdavio pavestus darbus (Dambrauskienė, 2002, p. 15).

Sekantis Darbo kodekse įtvirtintas darbo sutarties bruožas – darbo funkcija. Pagal Darbo kodekso 33 straipsnio 2 dalį, darbo funkcijos atlikimas darbdavio naudai yra ne tik darbo santykius apibrėžiantis požymis, bet ir viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Remiantis Darbo kodekso 34 straipsnio 2 dalimi, darbo funkcija gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės,

kvalifikacijos darbas. Darbo sutarties šalys, sulygdamos dėl darbuotojo darbo funkcijos, nesusitaria dėl tam tikros užduoties, rezultato pasiekimo, šia būtinąja darbo sutarties sąlyga nustatomas procesas (Povilaitienė, 2012, p. 33).

Apmokėjimas už atliktą darbą yra ketvirtasis darbo teisinių santykių požymis. Šia sąlyga, remiantis Darbo kodekso 34 straipsnio 3 dalimi, darbo sutarties šalys nustato darbo užmokestį per mėnesį ar valandą, taip pat šalys gali susitarti dėl priedų, priemokų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo pagal kitas darbo apmokėjimo sistemas. Šis požymis taip pat yra darbo sutarties būtinąji sąlyga pagal Darbo kodekso 33 straipsnio 2 dalį.

Išsiaiškinus darbo santykių sąvoką, turinį, požymius, toliau nagrinėjamos privataus ir viešojo sektorių sampratos, subjektai, veikiantys juose, darbo santykių teisinio reguliavimo bendrosios ypatybės šiuose sektoriuose.

1.2. Privataus sektoriaus samprata darbo santykiuose

Išsamios privataus sektoriaus sampratos teisinėje literatūroje, teisės aktuose nėra suformuluota, arba jeigu ir yra išskirta, tačiau iš pateikto apibūdinimo nėra iki galo aišku, ką ši teisinė sąvoka išties reiškia. Privataus sektoriaus kategoriją gali padėti suvokti Lietuvos Respublikos civilinio kodekso antrosios knygos normų, susijusių su juridiniais asmenimis analizė (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000) (toliau – Civilinis kodeksas). Civilinio kodekso 2.34 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad privatieji juridiniai asmenys yra juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti privačius interesus. Civilinio kodekso 2.74 straipsnio 1 dalyje nurodyta, jog privatieji juridiniai asmenys gali turėti ir įgyti bet kokias civilines teises ir pareigas, išskyrus tas, kurioms atsirasti reikalingos fizinio asmens savybės, taip pat jų sandorių galiojimo neriboja jų veiklos tikslai ar įstatuose numatyta valdymo organų kompetencija (Tikniūtė, Pakalniškis, 2010, p. 587). Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 2 straipsnio 11 dalyje įtvirtinta, kad privataus sektoriaus subjektas yra juridinis asmuo, kuris neatitinka viešojo subjekto požymių, remiantis to paties straipsnio 14 dalimi (Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas, 2002) (toliau – Korupcijos prevencijos įstatymas). Pastarojoje minėto straipsnio dalyje išvardinti viešojo sektoriaus subjektai visgi neleidžia išsamiai išaiškinti sąvokos turinio. Tokia nukreipiančiąja teisės norma galima tik eliminuoti subjektus, negalinčius būti privataus sektoriaus subjektais.

Civiliniame kodekse, kaip bendrajame norminiame teisės akte, baigtinis privačių juridinių asmenų sąrašas nepateikiamas, tačiau specialiuosiuose teisės aktuose yra įtvirtinti šios veikimo srities juridiniai asmenys. Akcinės bendrovės (toliau – AB) bei uždarnosios

akcinės bendrovės (toliau – UAB), remiantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 2 straipsnio 2 dalimi (Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, 2000) (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas), yra ribotos civilinės atsakomybės privatieji juridiniai asmenys. Kalbant apie šios privataus juridinio asmens veiklos formos tikslą, pabrėžtina, kad pirminis ir pagrindinis bendrovės steigimo tikslas yra turtinis, sujungiant kapitalą (Mikalionienė, 2011, p. 13). Pagal Lietuvos Respublikos mažųjų bendrių įstatymo 2 straipsnio 1 dalį, mažoji bendrija (toliau – MB) yra ribotos civilinės atsakomybės privatusis juridinis asmuo, o jo nariai – fiziniai asmenys (Lietuvos Respublikos mažųjų bendrių įstatymas, 2012) (toliau – Mažųjų bendrių įstatymas). Pastaruoju bruožu MB skiriasi nuo AB ir UAB. Šios juridinio asmens teisinės formos bendrovės steigiamos juridinių arba fizinių asmenų (Akcinių bendrovių įstatymo 6 straipsnio 1 dalis), o MB steigiama išskirtinai tik fizinių asmenų iniciatyva, steigėjų skaičius ribojamas (Mažųjų bendrių įstatymo 3 straipsnio 3 dalis). Remiantis Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymo 2 straipsnio 1 dalimi, individuali įmonė (toliau – IĮ) yra neribotos civilinės atsakomybės privatusis juridinis asmuo (Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas, 2003) (toliau – Individualių įmonių įstatymas). Taip pat, kaip ir MB, IĮ gali steigti tik fizinis asmuo, tačiau IĮ steigia išimtinai vienas fizinis asmuo (Individualių įmonių įstatymo 3 straipsnio 1-2 dalys). Taigi, iš pateiktų specialiųjų įstatymų normų aišku, kad privačių juridinių asmenų veiklos realizavimo formų yra ne viena, o jų pagrindinis veiklos tikslas – privataus (asmeninio) intereso tenkinimas, kurį sudaro pinigai, verslo plėtra ar pan. Šių teisinių veiklos formų privatieji juridiniai asmenys, veikdami darbo teisės srityje, laikomi privataus sektoriaus dalimi.

Aptarus privačių juridinių asmenų sąvoką, teisinės veiklos formas, aktualu išsiaiškinti, kaip šiame sektoriuje reguliuojami darbo teisiniai santykiai. Kaip minėta ankstesniame skyriuje, darbo santykiams konstatuoti reikalingi keturi požymiai (susitarimas, pavaldumas, darbo funkcija, darbo užmokestis). Tačiau šių bruožų identifikavimas konkrečiu atveju neleidžia iki galo suprasti, kokiam sektoriuje – viešajame ar privačiame yra susiklostę darbo santykiai. Darbo kodekso 21 straipsnio 3 dalyje įvardijama, kad darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė. Darbdaviu taip pat gali būti fizinis asmuo. Visgi, šia norma įstatymų leidėjas nedetalizuoja, kokiomis juridinių

asmenų teisinėmis veiklos formomis, kokiuose veiklos sektoriuose (viešajame ar privačiam) veikia darbdaviai pagal Darbo kodeksą. Tačiau Darbo kodekso 1 straipsnio 1 dalis numato, kad šis teisės aktas reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso tvarka, o to paties straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, jog Darbo kodeksu reguliuojami ir kitų įstatymų reglamentuojami visuomeniniai santykiai, atsirandantys įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą. Toks įtvirtinimas reiškia, kad Darbo kodekse nurodytos normos taikomos plačiam ratui visuomeninių santykių, susiklostančių tiek privačiam, tiek viešajame sektoriuje. Darbo kodeksas yra svarbiausias nacionalinis teisės aktas, reguliuojantis darbo santykius. Tačiau privačiame sektoriuje šis įstatymas aktualiausias.

1.3. Viešojo sektoriaus samprata darbo santykiuose

Viešasis sektorius – tai valstybės įstaigų ir įmonių visuma, teikianti paslaugas (Puškorius, 2002, p. 45). Kiek plačiau viešojo sektoriaus sampratą galima apibūdinti, kaip institucijų ir įstaigų visumą, finansuojamą valstybės ar savivaldybių biudžeto lėšomis, kurios veikia siekdamos tenkinti viešąjį interesą – teikti naudą visai visuomenei ir prisidėti prie gyventojų gerovės užtikrinimo, be to, tai yra viešojo intereso įgyvendinimo forma (Viešojo sektoriaus ataskaita 2016-2019, 2020, p. 5) (toliau – Viešojo sektoriaus ataskaita). Civilinio kodekso 2.34 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad viešieji juridiniai asmenys yra valstybės ar savivaldybės, jų institucijų arba kitų asmenų, nesiekiančių naudos sau, įsteigti juridiniai asmenys, kurių tikslas – tenkinti viešuosius interesus (valstybės ir savivaldybės įmonės, valstybės ir savivaldybės įstaigos, viešosios įstaigos, religinės bendruomenės ir pan.). Civilinio kodekso 2.74 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad viešieji juridiniai asmenys turi specialųjį teisumą, t. y. jie gali turėti ir įgyti tik tokias civilines teises ir pareigas, kurios neprieštarauja jų steigimo dokumentams ir veiklos tikslams.

Svarbu pabrėžti, kad viešąjį sektorių nuo privataus skiria ne tik institucijos nuosavybės forma (privati ar viešoji). Yra išskiriami papildomi kriterijai, kurie leidžia suformuoti takoskyrą tarp šių sektorių. Vienas jų – finansavimo šaltinis. Pastarasis aspektas parodo, iš kokių lėšų yra išlaikoma organizacija. Jeigu finansavimas vyksta iš privačių lėšų, tai bus privataus sektoriaus subjektas, jeigu iš viešųjų – toks subjektas bus laikomas viešuoju. Kitas aspektas – kas vykdo institucijos kontrolę. Kuomet kontroliuojama viešųjų organų, tai tokia institucija bus viešoji (Morkevičius, 2013, p. 418-419). Tačiau galima aptikti kiek kitokią poziciją. B. Bozeman, apjungęs visus šiuos paminėtus kriterijus į vieną

visumą teigia, kad nei viena organizacija negali būti laikoma išskirtinai viešąją ar privačia (Boyne, 2002, p. 98, citata iš Bozeman, 1987).

Taip pat, kaip ir privačių juridinių asmenų analizės atveju, išsamaus viešųjų juridinių asmenų veikimo formų sąrašo Civilinis kodeksas nenumato. Vieną iš viešojo sektoriaus subjektų grupavimo versijų galima aptikti Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatyme (toliau – Viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas), šio įstatymo 2 straipsnio 18 dalyje valstybės viešojo sektoriaus subjektai apibrėžiami kaip valstybės biudžetinės įstaigos, šių įstaigų kontroliuojami pelno nesiekiantys juridiniai asmenys ir šių juridinių asmenų kontroliuojami pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, išteklių fondai (išskyrus savivaldybių išdus, savivaldybių tarybų sprendimais įsteigtus išteklių fondus, valstybės socialinius fondus, Privalomojo sveikatos draudimo fondą ir Pensijų anuitetų fondą), mokesčių fondai, fondų fondai (Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas, 2007).

Viešojo sektoriaus subjektai pagal Korupcijos prevencijos įstatymo 2 straipsnio 14 dalį yra suprantami kaip: 1) savarankiška įstaiga, kita valstybės ar savivaldybės įstaiga; 2) viešoji įstaiga, kurios vienas iš steigėjų ar dalininkų yra valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga ar šios dalies 3 ar 4 punkte nurodytas viešojo sektoriaus subjektas; 3) valstybės ar savivaldybės įmonė, taip pat akcinė bendrovė bei uždaroji akcinė bendrovė, kurios visos akcijos ar jų dalis, suteikianti daugiau kaip 1/2 balsų visuotiniame akcininkų susirinkime, nuosavybės teise priklauso valstybei, vienai ar kelioms savivaldybėms; 4) šios dalies 3 punkte nurodytų bendrovių patronuojamoji (dukterinė) akcinė bendrovė ar uždaroji akcinė bendrovė, taip pat visos kitos su šiomis bendrovėmis per paskesnių eilių patronuojamąsias (dukterines) bendroves susijusios patronuojamosios (dukterinės) bendrovės, išskyrus subjektus, kurie įsteigti kitoje valstybėje ir veikia pagal tos valstybės teisės aktus.

Pagal Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos pateiktą Viešojo sektoriaus ataskaitą (Viešojo sektoriaus ataskaita 2016-2019, 2020), Lietuvos viešojo sektoriaus institucinę sandarą sudaro šių juridinių formų organizacijos: 1) Valstybės ir savivaldybių biudžetinės įstaigos; 2) Valstybės ir savivaldybių įmonės; 3) Viešosios įstaigos, kuriose savininko ar dalininko teisėmis dalyvauja valstybė ar savivaldybės; 4) AB ir UAB, kuriose akcininko teisėmis dalyvauja valstybė ar savivaldybės.

Tačiau galima išskirti ir kitus, anksčiau minėtuose įstatymuose bei Viešojo sektoriaus ataskaitoje neįtvirtintus viešuosius juridinius asmenis, kuriuos iš pirmo žvilgsnio būtų įmanoma priskirti viešajam sektoriui. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje (toliau – Asociacijų įstatymas) nustatyta, kad asociacija yra laikomas savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio

tikslas yra koordinuoti asociacijos narių veiklą, atstovauti asociacijos narių interesams ir juos ginti ar tenkinti kitus viešuosius interesus (Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas, 2004). Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo (toliau – Profesinių sąjungų įstatymas) įžanginėje dalyje nurodyta, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams ir juos ginančios (Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, 1991). Profesinės sąjungos veikia ne savo interesų tenkinimo labui, o kitų asmenų – darbuotojų. Profesinės sąjungos laikomos asociacijomis pagal teisinę prigimtį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau tam tikrų normų analizė kelia abejonių, ar šiuos subjektus galima priskirti viešajam sektoriui nagrinėjamos temos kontekste. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 194 straipsnio 1 dalyje, numatančioje kolektyvinių derybų ypatumus viešajame sektoriuje, šios veiklos sferos darbdaviais yra laikomos iš valstybės, savivaldybių, valstybės socialinių fondų biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomos įstaigos. Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalyje, nurodančioje, kokiais atvejais privalo būti rengiamas konkursas darbo pareigoms užimti, yra išskiriamos šios konkrečios viešojo sektoriaus institucijos: valstybės ir savivaldybių įmonės, iš valstybės, savivaldybių ir valstybės socialinių fondų biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamos valstybės ir savivaldybių įstaigos ir viešosios įstaigos, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė. Darbo kodekso 112 straipsnio 5 dalyje išskirtos valstybės ir savivaldybės įstaigos, išlaikomos iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, valstybės socialinių fondų biudžetų ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ir savivaldybės įmonės, viešosios įstaigos, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos bankas. Šiuose paminėtuose Darbo kodekso straipsniuose nėra įtvirtintos asociacijos.

Taigi akivaizdu, kad viešąjį sektorių sugrupuoti į vieną sistemą sudėtinga, nes išskirti šaltiniai mini skirtingus viešąjį sektorių sudarančius subjektus. Vadinas, remiantis anksčiau pateiktais reglamentavimo pavyzdžiais, iškyla akivaizdus reguliavimo painumas, nes išsamaus ir konkretaus viešojo sektoriaus subjektų sąrašo viename šaltinyje nėra. Taigi, kiekvienu atveju reikia įsivertinti, vienas ar kitas subjektas gali būti laikomas viešuoju. Atsižvelgiant į šio rašto darbo temą, jos tikslą, analizuojami tik tie viešieji subjektai, kurie yra išskirti Darbo kodekso normose bei Vyriausybės patvirtintuose poįstatyminiuose teisės aktuose. Toliau pasirinkta kiek plačiau aptarti keletą viešojo sektoriaus subjektų.

Didžiausią dalį iš visų Lietuvos viešajame sektoriuje veikiančių subjektų sudaro biudžetinės įstaigos – 74 proc. (2019 metų duomenimis, remiantis Viešojo sektoriaus ataskaita 2016-2019). Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo 2 straipsnio 1

dalyje įtvirtinta, kad biudžetinė įstaiga yra ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžetų asignavimų, Valstybinio socialinio draudimo fondo, Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžetų ar (ir) kitų valstybės pinigų fondų lėšų ir vykdomas viešąjį administravimą, teikiantis viešąsias paslaugas, atliekantis kitas funkcijas, kurios priskiriamos prie valstybės politikos nustatytose srityse formavimo, įgyvendinimo ar šios politikos formavimo, įgyvendinimo subjektų aptarnavimo, arba atliekantis Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatyme ir kituose įstatymuose nustatytas savivaldybių savarankiškas ir valstybines funkcijas (Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas, 1995) (toliau – Biudžetinių įstaigų įstatymas) (Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas, 1994).

Kita viešųjų organizacijų veikimo forma – valstybės ir savivaldybės įmonės. Valstybės įmonė, remiantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 2 straipsnio 1 dalimi, yra iš valstybės turto įsteigta arba įstatymų nustatyta tvarka valstybei perduota įmonė, kuri nuosavybės teise priklauso valstybei ir jai perduotą ir jos įgytą turtą valdo, naudoja bei juo disponuoja patikėjimo teise. To paties straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad savivaldybės įmonė yra iš savivaldybės turto įsteigta arba įstatymų nustatyta tvarka savivaldybei perduota įmonė, kuri nuosavybės teise priklauso savivaldybei ir jai perduotą ir jos įgytą turtą valdo, naudoja bei juo disponuoja patikėjimo teise (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas, 1994) (toliau – Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas). Šių įmonių tikslas yra teikti viešąsias paslaugas, gaminti produkciją ir vykdyti kitą veiklą siekiant tenkinti viešuosius interesus, o jų veikimo forma – ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo (Valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 2 straipsnio 3-4 dalys).

Dar vienas, viešajam sektoriui priskiriamas juridinis asmuo – viešoji įstaiga. Šios juridinės formos organizacija, remiantis Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo 2 straipsniu, yra pagal įstatymus įsteigtas pelno nesiekiantis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – tenkinti viešuosius interesus teikiant viešąsias paslaugas ir (ar) vykdamas kitą visuomenei naudingą veiklą (Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas, 1996) (toliau – Viešųjų įstaigų įstatymas).

Išnagrinėjus viešojo sektoriaus sampratą, jame veikiančių subjektų ratą, jų veiklą reglamentuojančius teisės aktus, aktualu išsiaiškinti darbo santykių teisinio reguliavimo specifiką viešajame sektoriuje. Konstitucinis teismas vienoje iš paskelbtų nutarčių pabrėžė, kad valstybės ir savivaldybių institucijos viešąjį administravimą vykdo ir (arba) viešąsias paslaugas teikia per šiose institucijose dirbančius žmones, priimančius atitinkamus sprendimus (Konstitucinio teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutartis). Šioje vietoje vertėtų

stabelėti ir aptarti, kas yra viešasis administravimas bei viešosios paslaugos. Pastarųjų sąvokų paaiškinimus galima rasti Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme (Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, 1999) (toliau – Viešojo administravimo įstatymas). Viešasis administravimas, remiantis Viešojo administravimo įstatymo 2 straipsnio 18 dalimi, yra teisės aktais reglamentuota viešojo administravimo subjektų veikla, skirta teisės aktams įgyvendinti: administracinis reglamentavimas, administracinių sprendimų priėmimas, teisės aktų ir administracinių sprendimų įgyvendinimo priežiūra, administracinių paslaugų teikimas, viešųjų paslaugų teikimo administravimas. Tuo tarpu, pagal Viešojo administravimo įstatymo 2 straipsnio 19 dalį, viešoji paslauga yra laikoma pagal įstatymų ir (ar) viešojo administravimo subjektų nustatytus reikalavimus vykdoma šių subjektų prižiūrima veikla, kuria sukuriamą valstybės ar savivaldybių garantuojama ir visuomenės nariams vienodai prieinama nauda. Iš šios normos galima daryti prielaidą, kad viešąsias paslaugas gali teikti tiek viešieji, tiek privatieji subjektai, nes nėra įtvirtinta, kokie konkrečiai subjektai gali atlikti viešąsias paslaugas. Tuo tarpu viešąjį administravimą vykdo išskirtinai tik Viešojo administravimo įstatymo 4 straipsnyje numatyti subjektai. Iš valstybės tarnautojo sampratos, pateiktos Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio 11 dalies aišku, kad būtent šie subjektai vykdo viešojo administravimo funkcijas (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 1999). Viešųjų paslaugų sąrašą pateikia Vidaus reikalų ministerija – iš viso 136 viešosios paslaugos (Viešųjų paslaugų sąrašas, 2022). Šiame sąraše išskiriami šie viešųjų paslaugų pavyzdžiai: socialinė priežiūra, socialinė globa, profesionaliojo scenos meno paslaugos, komunalinių paslaugų tvarkymas, neformalusis suaugusiųjų švietimas ir pan.

Korupcijos prevencijos įstatymo 2 straipsnio 15 dalyje viešojo sektoriaus subjekto darbuotojas apibrėžiamas kaip asmuo, kurį su viešojo sektoriaus subjektu sieja tarnybos ar darbo santykiai, išskyrus pareigas, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai, einantį asmenį. Iš šios normos matoma užimtumo skirtis į darbuotojus ir valstybės tarnautojus, tačiau moksliniuose šaltiniuose bei teisės aktuose galima rasti kitokį skirstymo kampą. Anot R. Krasausko, Lietuvoje viešajame sektoriuje dirbančiais asmenimis, kuriems skirtinga apimtimi yra taikomi darbo įstatymai, pripažįstami tiek pagal darbo sutartį, tiek darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindu viešojo sektoriaus subjektuose dirbantys asmenys (Krasauskas, 2023, p. 41). Teisiniai santykiai, kurie prilyginami darbo santykiams, pagal Užimtumo įstatymo 4 straipsnio 3 dalį, yra laikomi: 1) valstybės tarnybos santykiai; 2) profesinės karo tarnybos santykiai; 3) dėl valstybės politikų darbo susiklostantys teisiniai santykiai; 4) dėl valstybės

pareigūnų darbo susiklostantys teisiniai santykiai; 5) dėl teisėjų darbo susiklostantys teisiniai santykiai; 6) diplomatinės tarnybos santykiai; 7) dėl kriminalinės žvalgybos slaptųjų dalyvių darbo susiklostantys teisiniai santykiai; 8) dėl asmenų, deleguotų į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas, tarybos susiklostantys teisiniai santykiai; 9) darbas, dirbamas teismo nuteistųjų; 10) darbas, dirbamas asmenų, esančių socialinės ir psichologinės reabilitacijos įstaigose. Tačiau šiame darbe nagrinėjami tik darbo santykiai, susiklostę darbo sutarties pagrindu.

Pasak R. Krasausko, Darbo kodeksu reguliuojami ne tik privačiame sektoriuje susiklostantys darbo santykiai, bet yra įtvirtintas išskirtinai tik viešojo sektoriaus darbuotojams taikomas specialus teisinis reguliavimas, jis skirstomas į: 1) teisinį reguliavimą, tiesiogiai susijusį su būtinybe užtikrinti, kad viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų darbas arba jam prilyginta veikla būtų atliekama maksimaliai užtikrinant viešąjį interesą (tomis normomis, be kita ko, siekiama užtikrinti skaidrų ir profesionalų viešųjų finansų panaudojimą, iš vengti nepotizmo, interesų konflikto); 2) teisinį reguliavimą, tiesiogiai susijusį su viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų atliekamo darbo arba jam prilygintos veiklos ypatumais (Krasauskas, 2023, p. 42). Anot R. Krasausko, pirmuoju atveju teisinio reguliavimo, susijusio su viešojo intereso užtikrinimo specialus reglamentavimas yra sietinas su konkurso organizavimo mechanizmu pagal Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalį bei viešojo sektoriaus darbdaviams taikomu draudimu atleisti darbuotojus Darbo kodekso 59 straipsnio pagrindu (darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia) (Krasauskas, 2023, p. 42-45). Antruoju atveju teisins reguliavimas, tiesiogiai susijęs su viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų atliekamo darbo arba jam prilygintos veiklos ypatumais, to paties autoriaus nuomone, atsispindi Darbo kodekso 181 ir 194 straipsniuose, kuriuose įtvirtintas viešajame sektoriuje vykstantis socialinės partnerystės bei kolektyvinių derybų teisinis reguliavimas bei Darbo kodekso 248 ir 258 straipsniuose nurodyti streiko skelbimo ir lokauto apribojimai (Krasauskas, 2023, p. 45-48). Vadinas, darbo santykiai viešajame sektoriuje reguliuojami tiek Darbo kodeksu, tiek kitais specialiaisiais norminiais teisės aktais.

Šios magistro darbo dalies pateikta analizė leidžia daryti išvadą, kad darbo santykių sampratą galima įvardyti kaip darbo sutarties, darbo funkcijos, pavaldumo, atlygintinumo požymius turintį susitarimą, sudarytą tarp darbo santykio šalių – darbuotojo ir darbdavio. Viešojo ir privataus sektorių atskyrimui reikalinga išsiaiškinti, kam priklauso konkretus juridinis asmuo, kas vykdo jo kontrolę, bei iš kokių lėšų, privačių ar viešųjų vykdomas finansavimas. Privačiame sektoriuje susiklostę darbo santykiai išsiskiria tuo, jog darbdavys yra privatus juridinis asmuo. Tokių juridinių asmenų veiklos formos gali būti AB, UAB,

MB, II. Darbo santykiai privačiame sektoriuje pasižymi tuo, jog darbdavys siekia privačių interesų, vysto veiklą dėl asmeninių tikslų ir pan. Tam, kad tai realizuotų, reikalinga darbo jėga, todėl susiklosto darbo teisiniai santykiai. Darbo santykiams, kuriuose darbdavys yra privataus sektoriaus subjektas, pagrindiniu reguliuojančiu teisiniu dokumentu laikomas Darbo kodeksas. Viešojo sektoriaus subjektų pagrindinis tikslas yra viešojo intereso užtikrinimas, jų veiklos forma – viešieji juridiniai asmenys, todėl Darbo kodeksas ir kiti specialieji įstatymai įtvirtina išskirtinai šio sektoriaus darbo rinkai taikomą reguliavimą. Tačiau šių subjektų skirstymas yra nevienodas, įvairūs teisės aktai numato skirtingus viešojo sektoriaus subjektų išskyrimus. Vien tik konstatavimas, kad juridinis asmuo yra viešasis, nereiškia, kad jis atitinkamo darbo santykių instituto reguliavimo prasme bus laikomas viešuoju subjektu, todėl svarbu į tai atsižvelgti. Viešajame sektoriuje susiklosčiusiems darbo santykiams taikomas Darbo kodeksas bei kiti specialieji norminiai teisės aktai. Viešajame sektoriuje dirbantys darbuotojai atlieka ne tik darbo funkciją pagal darbo sutartį, tačiau ši sritis prisideda prie sklandžios visuomenės raidos, gerovės, gyvenimo kokybės. Dėl šių priežasčių viešajame sektoriuje susiklostę darbo santykiai yra išskiriami ir reguliuojami kiek kitaip, negu privačiame sektoriuje.

2. DARBO SANTYKIŲ PRADŽIA VIEŠAJAME IR PRIVAČIAME SEKTORIUOSE

Šioje dalyje analizuojamas darbo santykių pradžios momentas, gilinamasi į ikisutartinių santykių reguliavimą, darbo sutarties sudarymo tvarkos reglamentavimą, kvalifikacinius, kitus reikalavimus, keliamus pretendents darbo pozicijai užimti viešajame ir privačiame sektoriuje.

2.1. Priėmimas į darbą

Vienas iš Darbo kodekse reguliuojamų institutų – darbo sutarties sudarymas. Tai yra darbo teisės reguliuojama sritis, kuri įtvirtina šalių elgesį iki sudarant darbo sutartį, kai dar nėra susiklostę darbo teisiniai santykiai bei darbo sutarties sudarymo eigą ir tvarką. Priėmimo į darbą procedūra yra vienas iš svarbiausių personalo atrankos organizavimo etapų (Pivoras, Civinskas, Buckienė, 2014, p. 77). Darbo sutarties šalių santykiai prieš darbo sutarties sudarymą vadinami ikisutartiniais, tai numato Darbo kodekso 41 straipsnyje įtvirtintas reguliavimas. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Taip pat draudžiama reikalauti iš darbuotojo informacijos, kuri nesusijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesisiejančiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Šis ikisutartinių santykių reguliavimas taikomas tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose, nes normoje nėra išskirta, kam konkrečiai ji dedikuota. Vienas iš aktualiausių ikisutartinių darbo sutarties šalių santykių reguliavimo aspektų – konkurso organizavimas ir vykdymas, įtvirtintas Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalyje, nes čia išryškėja akivaizdus viešojo ir privataus sektorių teisinio reguliavimo diferencijavimas.

Konkursas – tai asmens profesinių, dalykinių ir asmeninių savybių, reikalingų eiti tam tikras pareigas, patikrinimo būdas, kurį atlieka nustatyta tvarka sudaryta konkurso organizacinė komisija, vadovaudamasi konkurso nuostatais. Konkurso tikslas yra patikrinti pretendentų į laisvą darbo vietą žinias ir įgūdžius, asmenines bei dalykines savybes, kad į vadovaujančių darbuotojų ir specialistų pareigas būtų išrinktas labiausiai tinkantis asmuo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje).

Tačiau natūraliai kyla klausimas, ar tam tikrų ribojimų, imperatyvių taisyklių įdarbinimo procese nustatymas nepažeidžia laisvės pasirinkti darbą principo esmės. Šis

principas yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau – Konstitucija) (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Konstitucijos 48 straipsnyje pažymima, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą. Remiantis šio principo aiškinimu, formuojama konstitucinė doktrina, kurioje teigiama, kad pagal Konstituciją, asmuo, siekiantis įgyvendinti savo konstitucinę teisę į darbą, turi teisę laisvai apsispręsti, ar rinktis darbą privačioje srityje arba privatų verslą, ar siekti būti priimtam į valstybės tarnybą (Konstitucinio teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas). Laisvės pasirinkti darbą principas yra išskiriamas kaip vienas iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų, numatytų Darbo kodekso 2 straipsnyje. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnio 1 dalyje nurodyta kiekvieno žmogaus teisė į darbą, darbo pasirinkimą (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948). Kitas tarptautinis teisės aktas, numatantis šios teisės garantavimą – Konvencija dėl užimtumo politikos (Tarptautinė darbo konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“, 1964) (toliau – Konvencija). Šios Konvencijos 1 straipsnio 1-2 dalimis yra siekiama, kad užimtumas būtų laisvai pasirenkamas ir kiekvienas darbuotojas turėtų galimybę gauti ir panaudoti savo žinias ir gabumus dirbdamas tokį darbą, kuriam jis labiausiai tinka, nesvarbu, kokia jo rasė, odos spalva, lytis, religija, politiniai įsitikinimai, tautinė priklausomybė ar socialinė kilmė. Tad šioje rašto darbo dalyje aiškinamasi ne tik tai, kaip reglamentuotas įdarbinimo procesas, kvalifikaciniai ir kiti reikalavimai viešajame bei privačiame sektoriuose, bet paraleliai nagrinėjama, ar teisės aktuose nustatytos imperatyvios taisyklės, tam tikri ribojimai priėmimo į darbą metu neprieštarauja laisvės pasirinkti darbą principo esmei, įtvirtintai tarptautiniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose, Konstitucinio teismo formuojamoje doktrinoje.

2.1.1. Priėmimo į darbą ypatumai privačiame sektoriuje

Dar prieš prasidedant darbuotojų aktyviai atrankai, darbdaviai vienaip ar kitaip išviešina faktą, jog ieško darbuotojo laisvai pozicijai. Privačiame sektoriuje darbdavys iš esmės nėra saistomas imperatyvių teisės normų, kurios numatytą tvarką, kuria remiantis ieškomi potencialūs darbuotojai. Naujo darbuotojo žvalgybai darbdaviai imasi įvairių įdarbinimo platformų, kuriose pateikia skelbimus į laisvas pozicijas. Tokia laisva darbuotojų paieškos forma leidžia privataus sektoriaus darbdaviams nevaržomai dairytis perspektyvių darbuotojų. Tačiau patiems darbo skelbimams yra keliami tam tikri reikalavimai. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 25 straipsnio 6 dalyje įtvirtinta, kad darbo skelbime darbdavys privalo nurodyti informaciją apie siūlomo bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio (valandinio atlygio ar mėnesinės algos, ar pareiginės algos pastoviosios dalies) dydį ir (ar) dydžio

intervalą, išskyrus įstatymuose numatytus atvejus. Už tokį pažeidimą darbdaviams gresia administracinė atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 96 straipsnio 2 dalį (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015). Be kita ko, darbo skelbimuose draudžiama bet kokia diskriminacija. Darbo kodekso 26 straipsnio 2 d. numatyta, kad darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, šeiminių padėtį, etninę priklausomybę, priklausimą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją, ketinimą turėti vaiką ar kituose įstatymuose numatytais pagrindais, privalo priimdamas į darbą darbuotojus taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas. Vadinasi, darbo skelbimuose draudžiama diskriminuoti asmenis įvairiais pagrindais, taip pat privalu nurodyti darbo užmokestį, kurį gautų atranką laimėjęs darbuotojas.

Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad darbuotojui parinkti į vadovaujančiųjų darbuotojų ir specialistų pareigas, taip pat tokias pareigas, kurias gali eiti asmenys, turintys tam tikrų gebėjimų arba kuriems keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, gali būti rengiamas konkursas. Iš šios normos galima suprasti, kad darbdaviai vietiniuose norminiuose teisės aktuose gali nustatyti atvejus, kada bus rengiamas konkursas tam tikroms pareigoms užimti. Ši darbdaviams suteikta veikimo laisvė įtvirtinta Darbo kodekso 3 straipsnio 7 dalyje, kurioje numatyta, kad Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka, taip pat naudodamasis dėl darbo sutarties jam tenkančia teise organizuoti pavaldžių darbuotojų darbą, darbdavys gali priimti vietinius norminius teisės aktus, kurie reglamentuotų visų ar dalies darbuotojų darbo sąlygas ar tvarką darbovietėje. Privataus sektoriaus darbdaviai nėra saistomi imperatyvių taisyklių, kurios numatytų kokia tvarka ir kokie darbuotojai privalo būti į darbą priimti konkurso būdu. Vadinasi, privataus sektoriaus darbdaviai gali nevaržomai nusistatyti pareigybes, kurioms būtų rengiamas konkursas, konkursų rengimo taisykles, išimtis. Tačiau kyla klausimas, ar privatus darbdavys gali išimtinai tik vietiniuose norminiuose teisės aktuose nusistatyti konkursų organizavimo, vykdymo tvarką. Iš įstatymo leidėjo Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalyje įtvirtintos normos galima teigti, kad privatiems darbdaviams nėra numatyto draudimo remtis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 496, 2017; Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 247 redakcija, 2023) (toliau – Konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašas), jeigu tai yra deklaruota vidiniuose darbdavio priimtuose dokumentuose. Taigi, privataus sektoriaus darbdaviams, iš esmės, nėra draudžiama remtis Konkursų

organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašu ir netvirtinti atskiros vietinės konkursų rengimo tvarkos.

2.1.2. Priėmimo į darbą ypatumai viešajame sektoriuje

Viešajame sektoriuje priėmimo į darbą procedūra potencialiems darbuotojams vyksta kiek kitaip, negu privačiame sektoriuje. Darbas viešajame sektoriuje skiriasi nuo darbo privačiame sektoriuje, todėl reikia specialios įdarbinimo sistemos ir struktūros (Raadschelders, J. C. N., Toonen, T. A. J., Van der Meer, F. M., 2015, p. 171). Įdarbinimo procedūra, taip pat kaip ir privačiame sektoriuje, prasideda nuo laisvos darbo pozicijos viešo paskelbimo. Apie organizuojamą konkursą viešame sektoriuje paskelbiama taikant Konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos apraše nustatytas taisykles. Remiantis šiuo Vyriausybės patvirtinto nutarimo 6 punktu, konkursas per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą skelbiamas Viešojo valdymo agentūros interneto svetainėje ir konkursą organizuojančios įmonės, įstaigos ar savivaldybių kultūros centro interneto svetainėje. Informacija apie konkursą papildomai gali būti pasidalinta ir kituose informacijos šaltiniuose. Pavyzdžiui, praktikoje egzistuoja atvejai, kai skelbimai apie rengiamus konkursus patalpinami vietiniuose laikraščiuose (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-284/2014). Skelbime, pagal Vyriausybės nutarimo 7 punktą, turi būti: 1) įmonės, įstaigos, savivaldybių kultūros centro pavadinimas, teisinė forma, buveinė ir kodas; 2) pareigybė, kuriai skelbiamas konkursas; 3) kvalifikaciniai reikalavimai pretendents; 4) kokius dokumentus būtina pateikti; 5) terminas, per kurį priimami pretendentų dokumentai; 6) pretendentų atrankos būdas; 7) informacija apie tai, kur galima gauti išsamią informaciją apie konkursą. Tačiau ne tik šie paminėti punktai privalo būti konkurso skelbime. Iš jau anksčiau minėtos Darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalyje įtvirtintos normos aišku, kad ne tik privačiame sektoriuje privalu darbo skelbimuose nurodyti darbo užmokestį, tačiau viešojo sektoriaus darbdaviai turi nurodyti pareiginės algos koeficientą konkurso skelbime. Be abejo, viešajam sektoriui taip pat taikomas diskriminacijos draudimas iki sudarant darbo sutartį.

Viešąjį sektorių nuo privataus įdarbinimo procese labiausiai atskiria konkursų į darbo pozicijas reglamentavimas atskirais teisės aktais. Kaip teigia R. Krasauskas, atskira atrankos procedūra viešajame sektoriuje yra įtvirtinta tam, kad būtų galima sumažinti nepotizmą įdarbinant darbuotojus ir kiek įmanoma labiau užtikrinti darbuotojų profesionalumą, užtikrintų skaidrų, tinkamą viešųjų finansų panaudojimą (Krasauskas, 2023, p. 44). Viešų konkursų organizavimo ir vykdymo ypatumai aiškinti ir plėtoti teismų

praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš bylų nagrinėjo skaidrumo principo reikalavimą konkursų organizavimo metu (Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2009 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje). Viešo konkurso sąlygos turi būti taikomos taip, kad pagal jas viešo konkurso rezultatas būtų objektyviai nuspėjamas. Tai reiškia, jog skelbiant, vykdant konkursą, išrenkant laimėtoją, turi būti paisoma skaidrumo principo. Šis principas reikalauja užtikrinti: 1) konkurso sąlygų aiškų ir suprantamą išdėstymą, jų paskelbimą ir taikymą; 2) konkurso sąlygų keitimą įstatymo ar konkurso sąlygų nustatyta tvarka; 3) vienodą požiūrį į konkurso dalyvius. Skaidrumo principo, kaip svarbios materialinės teisės nuostatos, pažeidimas gali būti pagrindas panaikinti viešo konkurso rezultatus. Tai patvirtina Korupcijos prevencijos įstatymo 3 straipsnio 1 dalis, kurioje nurodytas vienas iš korupcijos prevencijos tikslų – didinti administracinių, viešųjų ir kitų viešojo sektoriaus paslaugų teikimo kokybę. Šio įstatymo 15 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad informacija apie asmenį, siekiantį eiti pareigas viešojo sektoriaus subjekte, renkama, teikiama į pareigas asmenį skiriančiam, teikiančiam ar paskyrusiam viešojo sektoriaus subjekto vadovui ir naudojama siekiant šio įstatymo 3 straipsnyje nurodytų korupcijos tikslų ir uždavinių. Korupcijos prevencijos tikslas viešojo sektoriaus srityje yra didinti teikiamų paslaugų kokybę, o uždaviniai – kurti korupcijai atsparią aplinką; didinti antikorpacinį sąmoningumą; sistemiškai ir koordinuotai šalinti korupcijos rizikos veiksnius, mažinti korupcijos riziką; sudaryti prielaidas darniam ir veiksmingam korupcijos prevencijos subjektų sistemos veikimui; mažinti ekonomines korupcijos paskatas; užtikrinti aktyvų privataus sektoriaus subjektų ir visuomenės įsitraukimą į korupcijos prevenciją; skatinti skaidrų, sąžiningą ir atvirą administracinių, viešųjų ir kitų paslaugų teikimą. Be to, Korupcijos prevencijos įstatymo 4 straipsnio 9 punkte nurodyta, kad viešojo sektoriaus subjektai imasi korupcijos prevencijos, o privataus sektoriaus subjektai gali imtis priemonių, skirtų jų darbuotojų antikorpaciniam sąmoningumui didinti. Tai patvirtina, kad viešajame sektoriuje yra labai svarbus skaidrumas, korupcijos prevencija.

Konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo 2 punkte įtvirtinta, kad konkursą sudaro trys etapai:

- 1) konkurso paskelbimas;
- 2) dokumentų, kuriuos būtina pateikti norint dalyvauti konkurse, pateikimas ir priėmimas;
- 3) pretendentų užimti pareigybę įmonėje, įstaigoje, savivaldybių kultūros centre atrankos komisijos sudarymas ir asmenų, pageidaujančių dalyvauti konkurse, atranka.

Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad pareigybių, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, sąrašą ir konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybės socialinių fondų biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarką nustato Vyriausybė, išskyrus pareigybes, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas ir kurių sąrašą ir (ar) konkursų organizavimo ir vykdymo tvarką nustato specialūs įstatymai.

Remiantis Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašo (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1162 redakcija, 2018; Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“) 2 punktu, konkursas yra rengiamas, norint atrinkti šių sričių darbuotojus:

- 2.1 įmonės, įstaigos vadovas;
- 2.2 įmonės, įstaigos vadovo pavaduotojas;
- 2.3 įmonės, įstaigos struktūrinio padalinio vadovas;
- 2.4 įmonės, įstaigos darbuotojų, kurių pareigybei būtinas ne žemesnis kaip aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu:
 - 2.4.1. vykduantys finansų valdymą ir / ar tvarkantys buhalterinę apskaitą;
 - 2.4.2. organizuojantys ir / ar vykduantys viešuosius pirkimus;
 - 2.4.3. vykduantys viešojo administravimo funkcijas, jei tai nurodyta pareigybės aprašyme;
 - 2.4.4. vertinantys vairavimo egzaminų rezultatus;
 - 2.4.5. nustatantys neįgalumo lygį, darbingumo lygį ir / ar specialiuosius poreikius;
 - 2.4.6. vykduantys turto priežiūrą;
 - 2.4.7. personalo administratoriai;
 - 2.4.8. vidaus auditoriai;
 - 2.4.9. teisininkai;
- 2.5 kitos pareigos, jeigu jas nustato įmonės, įstaigos vadovas.

Kaip matyti, šis sąrašas nėra baigtinis, nes valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose bei viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė dirbantys vadovai gali numatyti kitas pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas. Tačiau Vyriausybės

nutarime, be sąrašo pareigybių, išskiriami atvejai, kada vis dėlto konkursas nėra rengiamas.

Vyriausybės nutarimo 3 punkte išskiriami šie atvejai:

3.1 reorganizavimo ar kitokių įmonės, įstaigos struktūrinių pertvarkymų metu:

3.1.1 darbuotojo darbo santykiai tęsiasi;

3.1.2 į sąrašo 2.3-2.4 papunkčiuose nurodytas pareigas iš kitų pareigų perkeliamas įmonės, įstaigos darbuotojas, atitinkantis tai pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus;

3.1.3 į įmonės, įstaigos vadovo pavaduotojo pareigas perkeliamas įmonės, įstaigos vadovas, atitinkantis įmonės, įstaigos vadovo pavaduotojui keliamus kvalifikacinius reikalavimus;

3.2 į sąrašo 2.3-2.4 papunkčiuose nurodytas pareigas iš sąrašo 2.1-2.4 papunkčiuose nurodytų pareigų perkeliamas tos įmonės, įstaigos darbuotojas;

3.3 projekte, kuris finansuojamas iš Europos Sąjungos struktūrinės, kitos Europos Sąjungos finansinės paramos ir tarptautinės paramos lėšų, numatyta, kad darbą atliks tos įmonės, įstaigos darbuotojas.

Vadinasi, konkursai neprivalo būti rengiami visais be išimties atvejais. Bendrai, kai įmonės, įstaigos viduje vyksta struktūriniai pertvarkymai, reorganizavimas, Europos Sąjungos finansuojami projektai, darbuotojai, atitinkantys kvalifikacinius reikalavimus, į nurodytas viešojo sektoriaus pozicijas priimami be konkurso.

Paskelbus apie organizuojamą konkursą, vyksta pretendentų dokumentų pateikimo ir priėmimo etapas. Privalomų pateikti dokumentų sąrašas įtvirtintas Konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo 8 punkte, kuriame išskirti šie iš pretendentų reikalaujami dokumentai: 1) prašymas leisti dalyvauti konkurse; 2) asmens tapatybės dokumentas, išsilavinimą, kvalifikacinius reikalavimus patvirtinantys dokumentai; 3) gyvenimo aprašymas; 4) užpildyta pretendento anketa; 5) jeigu pretenduojama į įmonės, įstaigos, savivaldybių kultūros centro vadovų pareigas – veiklos programa. Šie dokumentai, remiantis Konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo 9 punktu, teikiami per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą.

Sekantis etapas – atrankos komisijos sudarymas ir pretendentų atranka. Šis reguliavimas įtvirtintas Konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo 12-27 punktuose. Komisiją turi sudaryti ne mažiau kaip trys nešališki nariai, nesusiję su pretendентаis giminystės, santuokos ar kitais ryšiais. Konkurse be atrankos komisijos stebėtojų teisėmis gali dalyvauti darbuotojų atstovai, visuomenės atstovai. Atrankos metu vertinami pretendentų profesinė ar darbo patirtis, dalykinės savybės, kiti reikalaujami įgūdžiai, vadovavimo gebėjimai (jeigu pretenduojama į vadovaujančias pareigas),

pastarasis mokėjimas tikrinamas pateikiant praktines užduotis, jos gali būti rengiamos naudojant Viešojo valdymo agentūros rekomendacijas. Pretendentai vertinami komisijos narių skiriamais balais (nuo 1 iki 10). Konkursą laimi atranką perėjęs ir daugiausia balų surinkęs pretendentas, kuris yra priimamas į pareigas. Priėmimo į poziciją konkreti data nustatoma konkursą laimėjusio pretendento ir konkursą laimėjusį pretendentą į pareigybę priimančio subjekto susitarimu.

Remiantis Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalimi, asmuo, laimėjęs konkursą, turi teisę reikalauti, kad su juo ne vėliau kaip per dvidešimt darbo dienų būtų sudaryta darbo sutartis, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis. Vadinas, asmuo, kuris laimėjo konkursą įgyja specialiąją teisę – reikalauti, kad su juo būtų sudaryta darbo sutartis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pripažįstama, kad organizuojant viešą konkursą dėl priėmimo į darbą pagal konkurso sąlygas pripažintas laimėtojas įgauna specialią teisę – darbo sutarties sudarymas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje). Atsisakymas priimti į darbą asmenį, turintį specialiąją teisę sudaryti darbo sutartį, turi būti pagrindžiamas konkrečiais argumentais, nurodant pagrįstas priežastis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Šioje byloje teismas be kita ko konstatavo, kad delsiant priimti sprendimą dėl konkurso laimėtojo skyrimo į atitinkamas pareigas susiformuoja situacija, kai asmeniui užsitęsia netikrumo būsena, kuri veikia profesinį gyvenimą, pažeidžiama teisė į privataus gyvenimo gerbimą remiantis Europos žmogaus teisių konvencijos 8 straipsnyje įtvirtintu reguliavimu (Europos žmogaus teisių konvencija, 1953). Laimėtas konkursas asmeniui suteikia pagrįstų profesinių lūkesčių, kurie nesudarant darbo sutarties yra pažeidžiami. Konstatavus, jog asmuo, laimėjęs konkursą turi specialią teisę reikalauti sudaryti darbo sutartį, aktualu išsiaiškinti, ar tokios teisės pažeidimas sukelia teisinių padarinių. Darbo kodekso 42 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau ji neįsigaliojo ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti darbuotojui kompensaciją, kurios dydis ne mažesnis, negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu vienas mėnuo. Ir atvirkščiai, jeigu darbo sutartis buvo sudaryta, tačiau neįsigaliojo dėl darbuotojo kaltės (darbuotojui neinformavus darbdavio prieš 3 darbo dienas iki darbo pradžios), darbuotojas privalo atlyginti darbdaviui padarytą žalą, kurios dydis ne didesnis, negu darbuotojo darbo užmokestis už sulygtą darbo laikotarpį, tačiau ne ilgesnį negu dvi savaitės. Šioje Darbo kodekso normoje reguliuojama situacija, kai darbo sutartis jau yra sudaryta, tačiau dėl tam tikrų aplinkybių ji neįsigalioja, kitaip tariant, įvyksta koreliacija tarp Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalies ir Darbo kodekso 42 straipsnio 3 dalies. Kalbant apie konkurso laimėtojo specialiąją teisę sudaryti

darbo sutartį ir šios teisės neįgyvendinimą iš pirmo žvilgsnio minėtos Darbo kodekso 42 straipsnio 3 dalies nėra galimybės taikyti, nes joje kalbama jau apie sudarytą darbo sutartį, o ne apie laimėto konkurso atvejį. Tačiau teismų praktikoje šis klausimas jau buvo analizuotas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš nutarčių aiškino, ar galima laimėjus konkursą taikyti Darbo kodekso 42 straipsnio 3 dalį. Teismas konstatavo, kad Darbo kodekso 42 straipsnio 3 dalis gali būti taikoma tokiu atveju, kai yra asmuo, laimėjęs konkursą ir sudarius darbo sutartį. Teisėjų kolegija pabrėžė, kad Darbo kodekso 42 straipsnio 3 dalis reglamentuoja teisinius santykius, atsirandančius po darbo sutarties sudarymo, pasibaigus šalių ikisutartiniais santykiams. Todėl ikisutartiniai santykiai nepatenka į šios normos reguliavimo sritį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, tik tuomet, kai po laimėto konkurso sudaroma darbo sutartis, jos neįsigaliojimo atveju gali būti taikomos analizuotoje normoje įtvirtintos teisinės pasekmės.

Kalbant apie darbo sutarties sudarymą ir asmens priėmimą į darbą aktualus tam tikrų sąlygų, sulygų tarp darbo sutarties šalių nustatymas. Kaip žinia, darbo sutarties šalys kartu su darbo sutartimi gali sudaryti papildomus susitarimus (Darbo kodekso II skyriaus antrasis skirsnis). Vienas jų – susitarimas dėl išbandymo laikotarpio. Darbo kodekso 36 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog siekiant patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat ar sulygta darbas tinka darbuotojui, sudarydamos darbo sutartį darbo sutarties šalys gali sulygti dėl išbandymo. Šiame Darbo kodekso straipsnyje nedetalizuojama, ar viešajame sektoriuje galima taikyti tokį susitarimą. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš nutarčių šį klausimą nagrinėjo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Kasatorius laikėsi nuomonės, kad Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalis nenumato galimybės taikyti išbandymo laikotarpį viešojo sektoriaus sferoje. Tačiau kasacinio teismo teisėjų kolegija konstatavo, kad net ir tuo atveju, jeigu darbuotojas yra išrinktas viešo konkurso būdu, šalys, sudarydamos darbo sutartį gali sulygti dėl išbandymo laikotarpio sąlygos. Vadinasi, tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuose, darbo sutarties šalys yra laisvos sulygti dėl papildomos darbo sutarties sąlygos – išbandymo laikotarpio. Tokiai kasacinio teismo pozicijai pritartina, nes nepriklausomai nuo veiklos sektoriaus (privataus ar viešojo), darbdavys turi teisę patikrinti ar darbuotojas tinka konkrečiai pozicijai, darbuotojui taip pat naudinga įsivertinti ar darbas jam tikrai priimtinas.

Darbo kodekso 41 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtinta, kad į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas pagal Darbo kodekso 3 dalies nuostatas, asmuo gali būti priimtas pagal terminuotą darbo sutartį, iki į šias pareigas konkurso būdu bus priimtas darbuotojas, bet ne ilgiau kaip vienų metų laikotarpiui. Paminėtina, kad ir seniau galiojusio Lietuvos

Respublikos darbo kodekso 101 straipsnio 3 dalyje buvo įtvirtinta, kad į pareigas, įtrauktas į konkursinių pareigų sąrašą, konkursų nuostatuose nustatytais atvejais iki konkurso asmuo gali būti priimamas pagal terminuotą darbo sutartį, bet ne ilgesniam negu vienerių metų laikui (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Šia dalimi dabar galiojančio Darbo kodekso 41 straipsnis papildytas tik 2020 m. gegužės 21 d. (Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimo projektas, 2020). Aiškinamajame rašte toks straipsnio papildymas argumentuotas tuo, jog tai išspręs problemą, kai yra reikalingas darbuotojas į pareigybę, kuriai turi būti organizuojamas konkursas, o nuo konkurso paskelbimo iki darbuotojo priėmimo į darbą gali praeiti ne vienas mėnuo (Darbo kodekso <...> pakeitimo <...> projekto aiškinamasis raštas, 2020). Šiai Darbo kodekso pataisų iniciatoriaus minčiai pritartina, nes praktikoje gali susiklostyti tokios situacijos, kai nėra galimybės sklandžiai organizuoti konkursą ar atsiranda tam tikros kitos objektyvios priežastys, neleidžiančios per kuo trumpiausią laiką konkurso būdu surasti naują darbuotoją laisvai pozicijai užimti. Reikia pabrėžti, kad šios normos įtvirtinimas suponuoja galimybę piktnaudžiauti. Dėl to yra pasisakęs Europos Sąjungos teisingumo teismas (toliau – ESTT) viename iš priimtų sprendimų (Europos Sąjungos teisingumo teismo 2021 m. birželio 3 d. sprendimas). ESTT nusprendė, kad turi būti įtvirtinamos tam tikros priemonės, kuriomis apribojama tokių terminuotų sutarčių trukmė bei tokio veiksmo kartojimų skaičius. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 41 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta galimybė priimti darbuotoją į darbą terminuotos darbo sutarties pagrindu, nors pareigybei turi būti rengiamas konkursas pagal Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalį, lingvistiškai įvertinus normą, taikoma išimtinai tik viešajame sektoriuje.

Šioje vietoje aktualu sugrįžti į teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimą nustatant privalomą konkursinę tvarką atitinkamoms pareigoms užimti. Šios teisės veikimas gali būti susiaurinamas numatant objektyvius bei subjektyvius kriterijus (Bužinskas, 2016, p. 124). Anot autoriaus, objektyviu ribojimu laikytinas konkurso skelbimas, kvalifikacinių reikalavimų nurodymas. Subjektyviais ribojimais gali būti laikomi amžiaus, kalbos, pilietybės reikalavimai, tačiau pastarieji gali būti laikomi ne tik atitinkamais ribojimais, o diskriminacija. Konstitucijos 48 straipsnyje nurodyta asmens teisė laisvai pasirinkti darbą teisėtai apribojama, esant šių sąlygų visetui: 1) tai daroma įstatymu, 2) apribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje, 3) apribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis, jų esmė, turinys, 4) yra laikomasi konstitucinio proporcingumo principo (Konstitucinio teismo 2016 m. vasario 17 d. nutarimas). Vertinant, ar privaloma konkursų rengimo tvarka nepažeidžia pastarosios asmens teisės, būtų galima teigti, kad ji yra įtvirtinta įstatymu (Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalis), yra būtina demokratinėje

visuomenėje, nes svarbiose viešosiose pareigose turi dirbti asmenys, kurie tinkamai, skaidriai įgyvendins viešąjį interesą. Konkursų tvarkos nustatymas nepaneigia teisių ir laisvių prigimties, o proporcingumo principas išlaikomas nustatant darbuotojų kategorijų sąrašą ir išimtis, kada privalu ar ne rengti konkursą. Taigi galima daryti išvadą, kad konkursų rengimas neprieštaruoja asmens teisei laisvai pasirinkti darbą.

2.2. Reikalavimai, keliami pretendentams darbo pozicijai užimti

Reikalavimai darbo pozicijai gali būti suprantami kaip darbdavio išsikelti kriterijai, kuriuos atitinkantys asmenys gali būti įdarbinami. Darbo kodeksas nepateikia konkretaus reikalavimų sąrašo, keliamų asmenims, norintiems dirbti pagal darbo sutartį. Tačiau iš darbuotojo sąvokos, pateiktos Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalies galima išskirti šiuos bendruosius reikalavimus – asmuo, siekiantis sudaryti darbo sutartį su darbdaviu, visų pirma turi turėti darbinį teisnumą ir veiksnumą (16 metų, išskyrus įstatymuose numatytas išimtis). Taip pat, darbuotoju negali būti juridinis asmuo. Reikalavimai darbo pozicijai gali apimti kvalifikacinius reikalavimus, darbo patirties reikalavimus, užsienio kalbų mokėjimo reikalavimus, kompiuterinio raštingumo reikalavimus bei kitus reikalavimus, kurie yra nusistatomi prieš priimant darbuotoją į darbo poziciją.

Konstitucinis teismas yra suformulavęs, kad valstybė gali numatyti papildomus reikalavimus pretenduojantiems į darbo pozicijas esminėse šalies ūkio ar verslo srityse, pavyzdžiui, nacionalinis saugumas, švietimas ar pan. (Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas). Beje, Konstitucinis teismas ne vienoje byloje nagrinėjo valstybės tarnybos reguliavimo klausimus, *inter alia*, reikalavimus, keliamus valstybės tarnautojams, todėl būtų galima spręsti, kad darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis viešajame sektoriuje tokie išaiškinimai nėra taikomi, tačiau Konstitucinis teismas viename iš priimtų nutarimų yra konstatavęs, kad iš Konstitucijos kylantys reikalavimai asmenims, stojantiems į valstybės tarnybą, *mutatis mutandis* taikomi ir kitiems asmenims, gaunantiems atlyginimą iš valstybės ar savivaldybių biudžeto lėšų (Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2019 m. birželio 25 d. nutarimas). Vadinasi, ne tik valstybės tarnyboje aktualūs specifiniai reikalavimai pretendentams, o ir plačiau suvokiamame viešajame sektoriuje, kuriame pareigas atlieka ne tik valstybės tarnautojai, bet ir pagal darbo sutartis dirbantys ir gaunantys atlygį iš viešųjų lėšų. Tai reiškia, kad priklausomai nuo veiklos sektoriaus, darbdaviai gali išsikelti papildomų reikalavimų arba šie reikalavimai gali būti nustatyti teisės aktuose.

Kalbant apie reikalavimus darbo pozicijai užimti reikėtų pabrėžti, kad kaip yra konstatavęs Konstitucinis teismas, kuo aukštesnės pareigos, kuo svarbesnė veiklos sritis, tuo didesni reikalavimai keliami šias pareigas einantiems asmenims (Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas). Tačiau ši pozicija gali būti pritaikyta tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuose. Privačių įmonių steigėjai siekdami asmeninių siekių nori, kad aukštas pareigas užimantys darbuotojai būtų savo sričių profesionalai, atitinkantys aukštus kvalifikacinius, kompetencijos kriterijus. Tai aktualu ir viešame darbo sektoriuje, tačiau tai jau yra ne tik vidiniai organizacijų siekiai, bet tokie aukštesni reikalavimai yra įtvirtinti norminiuose teisės aktuose.

Pabrėžtina, kad ne tik konkursų tvarka koreliuoja su laisvės pasirinkti darbą principu. Vienoje iš kasacinio teismo nutarčių buvo konstatuota, kad tam tikrų teisėtų ir pagrįstų reikalavimų darbo pozicijai užimti įtvirtinimas nelaikomas laisvės pasirinkti darbą principo pažeidimu, todėl šis principas nelaikytinas absoliučiu (Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje).

2.2.1. Kvalifikaciniai reikalavimai privačiame ir viešame sektoriuose

Darbas gali būti kvalifikuotas ir nekvalifikuotas, tai patvirtina Darbo kodeksas. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 141 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad minimalųjį darbo užmokestį galima gauti už nekvalifikuotą darbą. Nekvalifikuotas darbas yra toks, kuriam nėra keliami jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai. Dažnu atveju, tokiose pozicijose dirbantys darbuotojai atlieka fizinį, nesudėtingą darbą, kuriam nereikia specialių įgūdžių ar kompetencijų. Nekvalifikuotų darbuotojų sąrašas nurodytas Lietuvos profesijų klasifikatoriaus svetainėje (Lietuvos profesijų klasifikatorius). Nekvalifikuotais darbuotojais laikomi valytojai, tvarkytojai, įvairūs pagalbininkai, krovikai ir pan. Vadinas, iš šių darbuotojų įdarbinimo procese nėra reikalaujama pateikti jų kvalifikaciją pagrindžiančius duomenis. Tuo tarpu darbo pozicijoms, kurioms yra keliami kvalifikaciniai reikalavimai, įdarbinimo procesas tampa kiek kitokiu, nes reikia patikrinti, ar potencialus darbuotojas atitinka konkrečius kvalifikacinius reikalavimus. Kvalifikacija, kaip nurodyta Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymo 2 straipsnio 8 dalyje (toliau – Švietimo įstatymas), yra Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 1991). Kvalifikaciniai reikalavimai įprastai nurodomi pareigybės aprašyme. Taigi, visų pirma, kad asmuo galėtų dalyvauti atrankoje, jis turi atitikti konkrečiai pozicijai keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Tačiau

viešajame ir privačiame sektoriuje kvalifikacinių reikalavimų imperatyvumas įdarbinimo procese skiriasi.

Įdomu tai, kad viešojo sektoriaus vadovai sunkiai pritraukia aukštos kvalifikacijos darbuotojus ir yra linkę pralaimėti konkurencinę kovą su privataus sektoriaus darbdaviais (Asseburg, Homberg, 2018, p. 82). Priėmimo į darbą etape privatūs darbdaviai iš esmės veikia savo nuožiūra. Darbo skelbimuose gali numatyti įvairių kvalifikacinių reikalavimų, kuriuos susiformuluoja patys darbdaviai. Nei, pavyzdžiui, Darbo kodeksas, nei Akcinių bendrovių įstatymas, nei Mažųjų bendrijų įstatymas nenustato tam tikrų kvalifikacinių reikalavimų konkrečioms darbo pozicijoms. Tačiau, tai nepaneigia galimybės šiems darbdaviams vietiniuose norminiuose teisės aktuose numatyti, kokios kvalifikacijos darbuotojai turi teisę būti įdarbintais atitinkamose pareigose. Tokiu atveju darbdavys turi laikytis nustatytos vietinės įdarbinimo tvarkos. Darbo kodekso 41 straipsnio 3 dalyje numatyti atvejai, kada privatus darbdavys savo nuožiūra rengiant konkursą gali patikrinti: kandidatui norint užimti vadovaujančias, specialisto pareigas, pozicijai reikalingi tam tikri gebėjimai, ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai. Kaip matyti, šis sąrašas nėra išsamus, tad darbdavys gali taikyti ir kitokius reikalavimus potencialiems darbuotojams. Kalbant apie vadovaujančias pareigas, paminėtina Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 2 dalis, kurioje nurodyta, kad bendrovės vadovu turi būti fizinis asmuo, tačiau bendrovės vadovu negali būti asmuo, kuris pagal teisės aktus neturi teisės eiti tokių pareigų. Vėlg, kvalifikacinių reikalavimų neįžvelgiama.

Kvalifikaciniai reikalavimai kiek kitaip įtvirtinami ir vertinami viešajame sektoriuje. Konkursų organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašo 7 punkte numatytas reikalavimas konkurso skelbime nurodyti kvalifikacinius reikalavimus pretendents patvirtina kvalifikacinių reikalavimų aktualumą šiame sektoriuje. Pavyzdžiui, iš Švietimo įstatymo 48 straipsnio 1 dalies 1-5 punktų aišku, kad mokytoju negali dirbti asmuo, kuris nėra pedagogas pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, nėra baigęs profesinio mokymo programas, įgijęs vidurinio išsilavinimo, neturintis 3 metų atitinkamos srities darbo stažo ir neišklausęs švietimo ir mokslo ministro nustatyta tvarka pedagoginių ir psichologinių žinių kurso pagal profesinio mokymo ir neformaliojo (išskyrus ikimokyklinio ugdymo ir priešmokyklinio ugdymo programas) švietimo programas. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymo Dėl reikalavimų mokytojų kvalifikacijai aprašo patvirtinimo (toliau – Reikalavimų mokytojų kvalifikacijai aprašas) 1 punktą numato, kad šis aprašas nustato kvalifikacijas, būtinas dirbti mokytoju pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, atvejus, kada asmenys laikomi turinčiais pedagogo kvalifikaciją, ir

kvalifikacijas, priskiriamas pedagogo kvalifikacijai. Taip pat nustatytos kvalifikacijos, būtinos dirbti mokytoju pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas nėra taikomos užsienio valstybių ir tarptautinių organizacijų programose įgyvendinantiems mokytojams, išskyrus lietuvių kalbos ir lietuvių kalbos ir literatūros mokytojus (Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymas Dėl reikalavimų mokytojų kvalifikacijai aprašo patvirtinimo, 2014). Vadinasi, ne visais be išimties atvejais yra taikomi minėti kvalifikaciniai reikalavimai mokytojams. Kitaip, negu Švietimo įstatyme, Mokslo ir studijų įstatymo 72 straipsnio 1 dalyje apsiribojama tik tuo, kad mokslo ir studijų institucijos nustatyti dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigybių kvalifikaciniai reikalavimai ir privalomos mokslo ir studijų institucijos tyrėjų kompetencijos šios institucijos nustatyta tvarka skelbiami viešai šios institucijos interneto svetainėje. Taigi šis įstatymas nenustato konkrečių kvalifikacinių reikalavimų, o nukreipia į kitus šaltinius.

Biudžetinių įstaigų vadovams, remiantis Biudžetinių įstaigų įstatymo 10 straipsnio 3 dalies 1 punktu, privalu turėti aukštąjį koleginių arba aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Švietimo srityje dirbantiems vadovams taip pat išskiriami atitinkami kvalifikaciniai reikalavimai. Pagal Švietimo įstatymo 59 straipsnio 2 dalį, valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos (išskyrus aukštąją mokyklą) vadovu gali būti ne žemesnį kaip magistro kvalifikacinį laipsnį arba prilygintą aukštojo mokslo kvalifikaciją, arba teisės aktų nustatyta tvarka pripažintą kaip lygiavertę užsienyje įgytą kvalifikaciją turintis asmuo. Taip pat turi būti atliktas vadovavimo valstybinei ar savivaldybės švietimo įstaigai kompetencijų vertinimas švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka. Asmuo skiriamas į švietimo įstaigos vadovo pareigas, įvertinus jo gebėjimus įgyvendinti viešam konkursui pateiktas vadovavimo švietimo įstaigai gaires ir pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Kultūros sektoriaus vadovams keliami kvalifikaciniai reikalavimai numatyti poįstatyminių reguliavimu. Antai, Lietuvos Respublikos bibliotekų įstatymo 6¹ straipsnio 3 dalyje, Lietuvos Respublikos kultūros centrų įstatymo 7 straipsnio 8 dalyje, Lietuvos Respublikos muziejų įstatymo (Lietuvos Respublikos muziejų įstatymas, 1995) (toliau – Muziejų įstatymas) 14 straipsnio 2 dalyje, Lietuvos Respublikos profesionaliojo scenos meno įstatymo 10 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad specialiuosius kvalifikacinius reikalavimus vadovams nustato kultūros ministras. Be švietimo ir kultūros sričių vadovams nustatytų kvalifikacinių reikalavimų, remiantis Lietuvos Respublikos Lietuvos radijo ir televizijos įstatymo 13 straipsnio 2 dalimi, generaliniu Lietuvos radijo ir televizijos direktoriumi gali būti skiriamas tik toks asmuo, kuris yra įgijęs aukštąjį universitetinį arba jam prilygintą

išsilavinimą, turintis magistro kvalifikacinį laipsnį arba jam prilygintą aukštojo mokslo kvalifikaciją ir 5 metų vadovaujamojo darbo patirtį.

2.2.3. Kiti reikalavimai privačiame ir viešame sektoriuose

Kaip minėta anksčiau, tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuje reikalavimų darbo pozicijai yra gana nemažai. Dažnai tai priklauso nuo veiklos sektoriaus, darbo pobūdžio, būtinų atitinkamų asmeninių pretendento savybių. Tai pagrindžia Biudžetinių įstaigų įstatymo 10 straipsnio 3 dalies 3 punkte įtvirtintas reguliavimas – biudžetinės įstaigos vadovu gali būti tik toks asmuo, kuris atitinka konkrečių biudžetinių įstaigų veiklą ar tam tikroje srityje veikiančių biudžetinių įstaigų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nustatytus specialiuosius reikalavimus arba, atsižvelgiant į biudžetinių įstaigų veiklos specifiką, biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytus profesinės patirties, kvalifikacijos užsienio kalbų mokėjimo lygio ir (ar) skaitmeninio raštingumo reikalavimus. Kaip pavyzdys, Švietimo įstatymo 48 straipsnio 8 dalies 3 punkte įtvirtinta, kad mokytojais negali dirbti asmenys, teismo sprendimu pripažinti neveiksniais ar ribotai veiksniais. Remiantis to paties straipsnio 8 dalies 4 punktu, mokytoju negali būti asmuo, kuriam teismo sprendimu apribota tėvų valdžia. Privačiame sektoriuje konkretūs reikalavimai pretendents nėra išskiriami Darbo kodekse, tačiau viešajame sektoriuje taikomi reikalavimai potencialiems darbuotojams įstatymuose įtvirtinti *expressis verbis*. Tačiau iš anksto pabrėžtina, kad specialiuosiuose įstatymuose įtvirtinti reikalavimai keliami ne tik viešojo, o ir privataus sektoriaus darbuotojams, nes kai kur išskiriamos veiklos sritys, o ne sektoriai. Toliau kiek plačiau aptariami keli pasirinkti kitokių keliamų reikalavimų pretendents pavyzdžiai, įtvirtinti norminiuose teisės aktuose.

Atitinkamos sveikatos būklės reikalavimas. Švietimo įstatymo 48 straipsnio 8 dalies 5 punkte numatyta, kad mokytoju negali dirbti asmuo, sergantis Sveikatos apsaugos ministerijos atitinkamame sąraše nurodytomis ligomis (pavyzdžiui, tuberkulioze). Žinoma, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikinimosi tvarkos patvirtinimo (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti

darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikinimosi tvarkos patvirtinimo, 1999) pateiktame sąrašė atsispindi ne tik viešasis sektorius. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintame nutarime Darbai ir veiklos sritys, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Darbai ir veiklos sritys, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, 2002) 1-5 punktuose išvardintos veiklos sritys apima maisto gamybą, sveikatos priežiūrą, vaikų švietimą, socialines paslaugas, galvijininkystės, paukštininkystės sritys, nedetalizuojant, kokiam sektoriuje taikomas reikalavimas patikrinti sveikatą.

Reikalavimas nebūti buvus SSRS valstybės saugumo komiteto kadriniu darbuotoju. Švietimo įstatymo 48 straipsnio 8 dalies 6 punkte įtvirtinta, kad mokytoju negali būti buvęs SSRS valstybės saugumo komiteto kadrinis darbuotojas, kuriam taikomi Lietuvos Respublikos įstatyme „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ nustatyti apribojimai (Lietuvos Respublikos įstatymas dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos, 1998). Šio įstatymo 2 straipsnyje nurodyta, kad buvę VSK kadriniai darbuotojai nuo šio įstatymo įsigaliojimo 10 metų negali dirbti Lietuvos Respublikoje valstybės pareigūnais arba tarnautojais valstybės valdžios ir valdymo, savivaldos, krašto apsaugos institucijose, Valstybės saugumo departamente, policijoje, prokuratūroje, teismuose, diplomatinėje tarnyboje, muitinėje, Valstybės kontrolėje ir kitose kontrolę bei priežiūrą vykdančiose valstybės institucijose, advokatais ir notariais, bankuose ir kitose kredito įstaigose, strateginiuose ūkio objektuose, saugos tarnybose (struktūrose), kitose tarnybose (struktūrose), teikiančiose detektyvų paslaugas, ryšių sistemoje, švietimo įstaigose pedagogais, auklėtojais ir šių įstaigų vadovais, taip pat negali dirbti darbo (eiti pareigų), susijusio su ginklo turėjimu.

Teisėto darbo su vaikais QR kodas reikalavimas. Vienas iš naujausių reikalavimų pretendams, norintiems dirbti su vaikais – teisėto darbo su vaikais QR kodas. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo (toliau – Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas) 30 straipsnio 6 dalyje įtvirtinta, kad asmenims, dirbantiems,

užsiimantiems savanoriška veikla, atliekantiems praktiką ar stažuojantis socialinės, kultūros, švietimo, sporto ir sveikatos priežiūros paslaugas vaikams teikiančiose įstaigose, įmonėse, organizacijose, religinėse bendruomenėse, bendrijose, verčiantis individualia veikla ar teikiant paslaugas juridiniams ar fiziniams asmenims, jeigu ši veikla turi tiesioginių ir reguliarių kontaktų su vaikais, privalu turėti Įtariamųjų, kaltinamųjų ir nuteistųjų registro duomenų pagrindu suformuotą galiojantį teisėto darbo su vaikais kodą (Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas, 1996). QR kodas, remiantis įsakymo Dėl Teisėto darbo su vaikais kodo išdavimo ir naudojimo tvarkos aprašo ir Teisėto darbo su vaikais kodo atvaizdavimo formos patvirtinimo (toliau – Teisėto darbo su vaikais kodo aprašas) 3.2. punktu, yra Informatikos ir ryšių departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Įtariamųjų, kaltinamųjų ir nuteistųjų registro duomenų pagrindu suformuotas unikalus ir nekintantis dviejų dimensijų optiškai nuskaitymas brūkšninis teisėto darbo su vaikais kodas (Informatikos ir ryšių departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos įsakymas Dėl Teisėto darbo su vaikais kodo išdavimo ir naudojimo tvarkos aprašo ir Teisėto darbo su vaikais kodo atvaizdavimo formos patvirtinimo, 2024). Svarbu pabrėžti, kad reikalavimas turėti QR kodą, leidžiantį dirbti su vaikais, keliamas ne tik specialistams, bet ir aptarnaujančiam personalui (asmenys, dirbantys valytojų, kiemsargių pareigose), remiantis Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 30 straipsnyje įtvirtintu reguliavimu. Visgi akivaizdu, jog šis reikalavimas keliamas tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose, nes Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 30 straipsnyje tai neišskiriama, detalizuojami tik atvejai, darbuotojų veiklos sritys, kurioms privalu turėti šį kodą, taip apsaugant vaikus.

Nepriekaištingos reputacijos reikalavimas. Nepriekaištinga reputacija gali būti apibūdinama kaip asmens statusas, neturintis įstatymuose nustatytą nepriekaištingą reputaciją naikinančių požymių. Darbo kodeksas nenumato šio reikalavimo, tačiau viešajame sektoriuje nepriekaištinga reputacija yra vienas dažniausių reikalavimų tiek darbuotojams, tiek institucijų vadovams. Kaip pavyzdys, Lietuvos Respublikos profesionaliojo scenos meno įstatymo (Lietuvos Respublikos profesionaliojo scenos meno įstatymas, 2004) (toliau – Profesionaliojo scenos meno įstatymas) 10 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, kad nacionalinių, valstybinių ir savivaldybių teatrų ir koncertinių įstaigų vadovai, taip pat pretenduojantys šias pareigas eiti asmenys turi būti nepriekaištingos reputacijos. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymo (Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas, 1996) (toliau – Viešųjų įstaigų įstatymas) 20 straipsnio 7 dalyje nurodyta, kad kandidatas į viešosios įstaigos, kurios savininkė ar dalininkė yra valstybė ar savivaldybė, vadovus arba tokios viešosios įstaigos vadovas turi būti nepriekaištingos reputacijos.

Lietuvos Respublikos bibliotekų įstatymo (Lietuvos Respublikos bibliotekų įstatymas, 1995) (toliau – Bibliotekų įstatymas) 6¹ straipsnio 4 dalyje numatyta, kad nacionalinės, apskričių, savivaldybių viešųjų ir valstybinės reikšmės bibliotekų vadovais gali būti tie asmenys, kurie turi nepriekaištingą reputaciją. Lietuvos Respublikos kultūros centrų įstatymo (Lietuvos Respublikos kultūros centrų įstatymas, 2004) (toliau – Kultūros centrų įstatymas) 7 straipsnio 9 dalyje nurodyta, kad Lietuvos nacionalinio kultūros centro, savivaldybių kultūros centrų vadovai, taip pat pretenduojantys šias pareigas eiti asmenys turi būti nepriekaištingos reputacijos. Nepriekaištingos reputacijos reikalavimas keliamas taip pat ir nacionalinių, valstybinių, savivaldybių muziejų vadovams (Muziejų įstatymo 14 straipsnio 7 dalis). Švietimo įstatymo 59 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos vadovu gali būti asmuo, turintis nepriekaištingą reputaciją. Lietuvos Respublikos Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos įstatymo 13 straipsnio 2 dalyje (toliau – Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos įstatymas) nurodyta, kad LRT generaliniu direktoriumi gali būti skiriamas tik nepriekaištingos reputacijos asmuo (Lietuvos Respublikos Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos įstatymas, 1996).

Remiantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo 10 straipsnio 3 dalies 2 punktu, biudžetinės įstaigos vadovu gali būti asmuo, kuris yra nepriekaištingos reputacijos. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija 2024 m. balandžio 11 d. įregistravo Biudžetinių įstaigų įstatymo pataisas, kuriomis siūloma papildyti teisės aktą 10¹ straipsniu, kuriame būtų numatyta, kad biudžetinės įstaigos darbuotojas, išskyrus kuriam netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai, turi būti nepriekaištingos reputacijos (Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo Nr. I-1113 papildymo 5¹ straipsniu įstatymas, 2024). Tačiau kaip matyti iš šiuo metu galiojančio Biudžetinių įstaigų įstatymo, šis pasiūlymas nėra realizuotas. Nepriekaištingos reputacijos reikalavimas keliamas ne tik minėtų viešojo sektoriaus institucijų vadovams, bet kitiems ten dirbantiems darbuotojams. Pavyzdžiui, Švietimo įstatymo 48 straipsnio 8 dalies 2 punkte įtvirtintas reikalavimas mokytojui būti nepriekaištingos reputacijos, antraip, toks asmuo negali dirbti mokytoju.

Vienur nepriekaištingos reputacijos kriterijus nustato specialieji įstatymai, o kitur – nukrepiama į Valstybės tarnybos įstatyme įtvirtintas nepriekaištingos reputacijos nuostatas. Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnio 2 dalyje įtvirtinti atvejai, kada asmuo nėra laikomas turinčiu nepriekaištingą reputaciją: 1) įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl labai sunkaus nusikaltimo padarymo ir nuo bausmės atlikimo nepraėjo 10 metų arba pripažintas kaltu dėl apysunkio nusikaltimo padarymo ir nuo bausmės atlikimo nepraėjo 4 metai, arba pripažintas kaltu dėl nesunkaus nusikaltimo padarymo ir nuo bausmės atlikimo nepraėjo 3 metai; 2) įstatymų nustatyta tvarka pripažintas kaltu dėl

baudžiamojo nusižengimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams padarymo ir nuo bausmės atlikimo nepraėjo 3 metai; 3) įstatymų nustatyta tvarka atleistas nuo baudžiamosios atsakomybės už labai sunkaus nusikaltimo padarymą ir nuo atleidimo nuo baudžiamosios atsakomybės dienos nepraėjo 4 metai arba atleistas nuo baudžiamosios atsakomybės už sunkaus nusikaltimo padarymą ir nuo atleidimo nuo baudžiamosios atsakomybės dienos nepraėjo 3 metai, arba buvo atleistas nuo baudžiamosios atsakomybės už apysunkio nusikaltimo padarymą ir nuo atleidimo nuo baudžiamosios atsakomybės dienos nepraėjo 2 metai ar nėra pasibaigęs laidavimo terminas, arba buvo atleistas nuo baudžiamosios atsakomybės už nesunkaus nusikaltimo ar baudžiamojo nusižengimo valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams padarymą ir nuo atleidimo nuo baudžiamosios atsakomybės dienos nepraėjo vieni metai ar nėra pasibaigęs laidavimo terminas; 4) atleistas iš valstybės tarnautojo pareigų už šiurkščius tarnybinius nusižengimus arba pripažintas padariusiu šiurkštų tarnybinių nusižengimų, už kurį turėtų būti skirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų, ir nuo atleidimo iš pareigų dienos arba nuo pripažinimo padarius šiurkštų tarnybinių nusižengimų dienos nepraėjo 3 metai; 5) atleistas iš darbo, pareigų ar yra praradęs teisę verstis tam tikra veikla už kituose įstatymuose keliamo nepriekaištingos reputacijos reikalavimo neatitikimą ar elgesio (etikos) normų pažeidimą ir nuo atleidimo nepraėjo 3 metai; 6) atleistas arba pašalintas ir skiriamų arba renkamų pareigų dėl priesaikos ar pasižadėjimo sulaužymo, pareigūno vardo pažeminimo ir nuo atleidimo arba pašalinimo iš pareigų dienos nepraėjo 3 metai; 7) yra ar buvo įstatymų nustatyta tvarka uždraustos organizacijos narys, jeigu nuo narystės pabaigos nepraėjo 3 metai. Dalis šių atvejų nustatyta Konkursų rengimo ir vykdymo tvarkos aprašo 1 priede. Be Valstybės tarnybos įstatyme išskirtų nepriekaištingos reputacijos sąlygų, kituose teisės aktuose galima aptikti papildomų atvejų, kada asmuo bus laikomas praradęs nepriekaištingą reputaciją, reikalingą užimti atitinkamas pareigas. Pavyzdžiui, Kultūros centrų įstatymo 7 straipsnio 9 dalies 2 punkte Bibliotekų įstatymo 6 straipsnio 4 dalies 2 punkte, Profesionaliojo scenos meno įstatymo 10 straipsnio 4 dalies 2 punkte, Muziejų įstatymo 14 straipsnio 7 dalies 2 punkte, nustatyta, kad asmuo neturi nepriekaištingos reputacijos, jeigu yra pripažintas šiurkščiai pažeidęs kultūros ministro tvirtinamas kultūros įstaigų darbuotojų profesinės veiklos ir etikos taisyklės ir nuo pripažinimo padarius tokį nusižengimą dienos nepraėjo 3 metai. Šiurkščiu pažeidimu pripažįstami du ir daugiau kartų per metus padaryti nusižengimai, žeminantys žmogaus orumą, diskredituojantys kultūros įstaigos reputaciją.

Kiek kitoks neatitikimo nepriekaištingos reputacijos reikalavimui sąrašas pateikiamas Švietimo įstatymo 5¹ straipsnyje: 1) asmuo yra teismas už sunkų ir (ar) labai sunkų nusikaltimą, neatsižvelgiant į tai, ar teistumas yra išnykęs, ar panaikintas, ar teistas

už kitą tyčinį nusikaltimą, – jeigu teistumas neišnykęs ar nepanaikintas, 2) asmuo buvo atleistas iš pareigų už tarnybinį nusižengimą ar iš darbo už darbo pareigų ar darbo drausmės pažeidimą ir nuo atleidimo iš pareigų ar darbo nepraėjo 3 metai, 3) asmuo piktnaudžiauja alkoholiu, psichotropinėmis, narkotinėmis ar kitomis psichiką veikiančiomis medžiagomis; 4) asmuo savo elgesiu ir (ar) veikla pažeidė švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtinto Pedagogų etikos kodekso reikalavimus ir po pažeidimo nustatymo nėra praėję vieni metai, 5) asmuo yra ar buvo įstatymų nustatyta tvarka uždraustos organizacijos narys, jeigu nuo narystės pabaigos nepraėjo 3 metai, 6) asmuo yra pripažintas šiurkščiai pažeidęs Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus ir nuo pažeidimo padarymo nepraėjo 3 metai.

Po pateiktos darbo santykių pradžios analizės viešajame ir privačiame sektoriuose galima daryti išvadą, kad privačiame sektoriuje įprastai nėra rengiami konkursai, tačiau Darbo kodeksas numato šiems darbdaviams galimybę savo iniciatyva numatyti bei organizuoti konkursinę darbuotojų atranką į tokias pozicijas, kurias patys savo pasirinkimu nusistato. Konkursai privačiame sektoriuje rengiami remiantis vietiniais norminiais aktais arba šie darbdaviai gali remtis Vyriausybės patvirtinta konkursų organizavimo bei vykdymo tvarka. Viešajame sektoriuje didžiąja dalimi konkursų tvarką reguliuoja Vyriausybė. Šiame sektoriuje galioja pakankamai griežtas, detalai aprašytas konkursinio tipo atrankos procesas. Privaloma konkurso tvarka tam tikroms pareigybėms nepažeidžia laisvės pasirinkti darbą principo. Įdarbinimo procese keliama reikalavimai viešajame bei privačiame sektoriuose skiriasi savo pobūdžiu, apimtimi. Reikalavimus privačiame sektoriuje dažniausiai nustato darbdavys savo nuožiūra. Viešajame sektoriuje reikalavimus pretendents paprastai nustato specialieji įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai. Tačiau yra tokių reikalavimų, kurie taikomi ir privačiame sektoriuje, nes specialieji teisės aktai išskiria darbuotojų kategorijas, o ne jų veiklos sektorių.

3. DARBO SĄLYGŲ YPATUMAI VIEŠAJAME IR PRIVAČIAME SEKTORIUOSE

Šioje rašto darbo dalyje aptariami darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio teisinio reguliavimo ypatumai viešajame bei privačiame sektoriuose.

3.1. Darbo ir poilsio laiko teisinis reguliavimas

Darbo laiko nustatymas yra svarbus darbo santykių šalims, nes šiuo laiku darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį (Darbo kodekso 111 straipsnio 1 dalis). Europos Sąjungos mastu reguliuojant darbo laiką aktuali Europos Sąjungos Direktyva 2003/88/EB (Europos parlamento ir tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų) (toliau – Direktyva 2003/88/EB). Šios direktyvos 2 straipsnio 1 punkte darbo laikas apibrėžiamas kaip bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

Konstitucijos 49 straipsnyje įtvirtinta kiekvieno dirbančio žmogaus teisė turėti poilsį, laisvalaikį, kasmetines mokamas atostogas. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbuotojas turi turėti teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Poilsio laikas, remiantis Darbo kodekso 112 straipsnio 1 dalimi, yra laisvas nuo darbo laikas. Direktyvoje 2003/88/EB įtvirtinti bendrieji valstybėse narėse taikomi minimalūs kasdienio, kas savaitinio, kasmetinio darbuotojų poilsio reikalavimai. Kasdienio nepertraukiamo poilsio trukmė – bent 11 valandų (3 straipsnis), savaitės poilsis turi tęstis ne trumpiau kaip 24 valandas (5 straipsnis), taip pat valstybės narės turi imtis priemonių, kad darbuotojams būtų suteikiamos bent 4 savaitinių mokamos kasmetinės atostogos (7 straipsnis).

Toliau aiškinamasi, kokiais ypatumais pasižymi darbo ir poilsio laiko teisinis reguliavimas viešajame bei privačiame sektoriuose.

3.1.1. Darbo laiko ypatumai privačiame sektoriuje

Darbo laiko institutui svarbus darbo laiko normos nustatymas. Darbo laiko norma, remiantis Darbo kodekso 112 straipsnio 1 dalimi, yra laiko trukmė, per kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų darbo sutartyje nustatytas pareigas. Darbo kodekso 112 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbo laiko

norma darbuotojui yra 40 valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos nustato sutrumpintą darbo laiko normą ar šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko. Direktyvoje 2003/88/EB nustatytas 48 valandų per savaitę darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, Darbo kodekse šis reikalavimas įgyvendinamas 114 straipsnio 1 punkte.

Darbo kodekso 112 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad Vyriausybė nustato sutrumpintas darbo laiko normas asmenims, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, ir šių darbų, profesijų ir pareigybių sąrašą, ir sutrumpintas darbo laiko normas darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje, įvertinus riziką, nustatyta, kad sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų leistinus dydžius ir techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, ir jų darbo apmokėjimo tvarką. Ši blanketinė norma nukreipia į Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 patvirtintą Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašą (toliau – Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašas) (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 534, 2017). 36 valandų darbo laiko per savaitę norma, remiantis šio aprašo 4 punktu, taikoma mokytojams, dirbantiems pagal bendrojo ugdymo, formaliojo profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, auklėtojams, dirbantiems ikimokyklinio ugdymo įstaigose, bendrojo ugdymo mokyklose, vaikų socializacijos centruose, sutrikusio vystymosi kūdikių namuose, logopedams, dėstytojams, dirbantiems aukštosiose mokyklose, koncertmeisteriams, akompaniatoriams, socialiniams pedagogams ir kitiems apraše nurodytiems specialistams. 36 valandų darbo laiko norma nustatyta ir farmacijos specialistams, kurie atitinka veiklos formą pagal Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašo 5 punkto nuostatas. Kiek didesnė, 37 valandų darbo laiko norma taikoma sveikatos priežiūros specialistams, nurodytiems analizuojamo aprašo 6 punkte. Šio aprašo 14 punkte įtvirtinta, kad darbuotojams, kuriems taikoma sutrumpinta darbo laiko norma per savaitę, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Pabrėžtina tai, jog pagal Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašo 2 punktą, šis aprašas yra taikomas visų rūšių ir ekonominės veiklos sričių, taip pat nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ar organizacijose. Iš to darytina išvada, kad, pavyzdžiui, mokytojų, logopedų, dėstytojų, dirbančių tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose, sutrumpinta darbo laiko norma per savaitę bus nustatoma pagal šį aprašą.

3.1.2. Darbo laiko ypatumai viešajame sektoriuje

Vienas iš aktualių darbo laiko reguliavimo ypatumų viešajame sektoriuje – darbo laiko režimas. Tai yra darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių (Darbo kodekso 113 straipsnio 1 dalis). Darbo kodekso 113 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos šios darbo laiko režimų rūšys: 1) nekintanti darbo dienos (pamainos) trukmė ir darbo dienų per savaitę skaičius; 2) suminė darbo laiko apskaita; 3) lankstus darbo grafikas; 4) suskaidytos darbo dienos laiko režimas; 5) individualus darbo laiko režimas.

Darbo laiko režimas valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose reglamentuojamas kiek kitaip, negu privačiame sektoriuje. Tai pagrindžia Darbo kodekso 113 straipsnio 5 dalis, kurioje numatyta, kad viešajame sektoriuje dirbančių darbuotojų darbo laiko režimą nustato Vyriausybė. Šiam reguliavimui skirtas Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas (toliau – Darbo laiko režimo nustatymo aprašas) (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 496, 2017). Šio aprašo 2 punkte įtvirtinta, kad valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatyta 40 valandų trukmės 5 darbo dienų savaitė su 2 poilsio dienomis, pirmadienį-ketvirtadienį darbo laiko trukmė 8 valandos 15 minučių, penktadienį – 7 valandos. Vadinas, tokiose darbovietėse įprastai yra nustatomas nekintantis darbo laiko režimas, remiantis Darbo kodekso 113 straipsnio 2 dalies 1 punktu. Tačiau verta pažymėti, kad šio aprašo 3 punkte numatytas tam tikras viešiesiems darbdaviams suteiktas lankstumas – įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje dėl nustatyto darbo laiko režimo gali būti įtvirtintas kitoks darbo dienos pradžios, pabaigos laikas ir kasdienė darbo laiko trukmė. Darbo laiko režimo nustatymo aprašo 4 punkte nustatyta galimybė darbdaviams atsižvelgus į tam tikras aplinkybes nustatyti kitus darbo laiko režimus. Toks reguliavimas leidžia daryti išvadą, kad viešajame sektoriuje neegzistuoja išskirtinai viena darbo laiko režimo rūšis, gali būti nustatyti ir kiti, Darbo kodekso 113 straipsnio 2 dalies 2-5 punktuose įtvirtinti darbo laiko režimai. Tuo šis Vyriausybės priimtas aprašas iš esmės nepakeičia Darbo kodekse numatyto darbo laiko režimo reguliavimo, tačiau viešajame sektoriuje dirbantiems asmenims nustatyti tikslūs darbo pradžios, pabaigos režiai.

Išskirtinė norma, skirta darbo laiko reguliavimui viešajame sektoriuje – Darbo kodekso 112 straipsnio 5 dalis. Joje numatyta, kad valstybės ir savivaldybių įstaigų, kurios išlaikomos iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, valstybės socialinių fondų biudžetų ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ir savivaldybės įmonių, viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banko darbuotojams, kurie augina vaikus iki trejų metų, nustatoma sutrumpinta trisdešimt dviejų valandų per savaitę darbo laiko norma, už nedirbtą darbo laiko normos dalį paliekant nustatytą darbo užmokestį. Tai

reiškia, kad darbuotojams, dirbantiems viešajame sektoriuje ir auginantiems vaikus iki trejų metų, yra taikoma sutrumpinta darbo laiko norma – trisdešimt dvi valandos per savaitę. Iš pirmo žvilgsnio būtų galima teigti, kad šiuo nustatymu darbuotojai yra skatinami dirbti mažiau valandų, taip didinant jų produktyvumą, gerinant savijautą (Davies, 2024, p. 356). Bet ši Darbo kodekse įtvirtinta norma kelia ne vieną klausimą. Pavyzdžiui, ar tokiu įstatymų leidėjo pasirinktu reguliavimu nėra pažeidžiamas Konstitucijos 29 straipsnis – lygiateisiškumo principas. Konstitucinėje doktrinoje šis principas aiškinamas kaip asmens teisė būti laikomam vienodu su kitais, o esminės teisės ir pareigos teisėje turi būti nustatytos vienodai (Konstitucinio teismo 2013 m. vasario 15 d. nutarimas). Tačiau šis Konstitucijoje saugomas principas Konstitucinio Teismo vertinamas nevienareikšmiškai. Konstitucinėje doktrinoje yra suformuota pozicija, kad nors ir būtina laikytis Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintos teisės, visgi, esant tam tikriems objektyviems kriterijams, asmenų kategorijoms, teisinis reguliavimas gali būti diferencijuotas ir tai nebus laikoma diskriminacija, svarbu, kad skirtingas asmenų traktavimas būtų objektyviai pateisinamas (Konstitucinio Teismo 2021 m. vasario 12 d. nutarimas). Tokiu atveju diferencijuotas reguliavimas, visų pirma, nepažeidžia Konstitucijos 29 straipsnio. Visų antra, nelaikomas diskriminacija. Analizuojant Darbo kodekso 112 straipsnio 5 dalyje numatytą reguliavimą, be konstitucinės doktrinos, aktualu pažvelgti, ko šia norma buvo siekiama. Aiškinamajame šio straipsnio dalies rašte nurodyta, kad Darbo kodekso 112 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto tikslas – nustatyti sutrumpintą 4 darbo dienų savaitę darbuotojams, anksčiau grįžtantiems iš vaiko priežiūros atostogų, tokiu būdu sudarant sąlygas darbuotojams greičiau grįžti į darbo rinką iš vaiko priežiūros atostogų. Tokiu reguliavimu, be kita ko siekta padidinti viešojo sektoriaus patrauklumą (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 112 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto, 2021). Viešojo sektoriaus patrauklumo didinimas vertintinas kaip pakankamai objektyvus kriterijus mažinti darbo laiko normą, turint omenyje darbuotojų stygių šiame sektoriuje. Tačiau šios normos įtraukimo į Darbo kodeksą priežastis – noras paskatinti darbuotojus anksčiau grįžti į darbo rinką kelia dvejonių, ar tai nėra diskriminacija privačiame sektoriuje dirbančiųjų atžvilgiu. Tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose dirba žmonės, kuriantys šeimas, besinaudojantys Darbo kodekse suteikta teise į vaiko priežiūros atostogas. Tad 4 darbo dienų darbo savaitė aktuali abiejų sektorių darbuotojams.

Tuo pat metu aktualu pažymėti, kad darbo sutarties šalys gali sulygti dėl specifinės darbo laiko normos, nepažeidžiant imperatyvių Darbo kodekso nuostatų. Vadinasi, privačiame sektoriuje susiklosčiusių darbo santykių šalys yra laisvos susitarti dėl jiems tinkamiausių darbo laiko normų, *inter alia*, 32 valandų per savaitę darbo laiko normos, kaip

tai numato Darbo kodekso 112 straipsnio 5 dalis. Vadinasi, nors Darbo kodekso 112 straipsnio 5 dalies norma, skirta viešajam sektoriui, savo esme gali būti laikoma diskriminuojančia, tačiau privačiam sektoriui Darbo kodeksas nedraudžia gerinti darbuotojų darbo sąlygų.

3.1.3. Poilsio laiko ypatumai privačiame ir viešajame sektoriuje

Bendroji minimalioji kasmetinių atostogų trukmė, nustatyta Darbo kodekso 126 straipsnio 2 dalyje – 20 darbo dienos arba 24 darbo dienos (priklausomai nuo dirbamų darbo dienų per savaitę – 5 ar 6). Tuo tarpu Darbo kodekso 138 straipsnio 1 dalyje yra išskirta iki 41 darbo dienų arba 50 darbo dienų pailgintų atostogų trukmė (priklausomai nuo dirbamų darbo dienų per savaitę – 5 ar 6). Pastarosios suteikiamos darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės. Pagal Darbo kodekso 138 straipsnio 1 dalį, Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai. Šiam reguliavimui skirtas Kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į pailgintas atostogas, sąrašas ir šių atostogų trukmės aprašas (patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496) (toliau – Pailgintų atostogų aprašas). Šiame apraše nėra detalizuota, kuriam veiklos sektoriui, viešajam ar privačiam yra taikytinas, todėl juo remiasi tiek viešieji, tiek privatieji darbdaviai. Pailgintų atostogų aprašas išskiria kai kurių darbuotojų kategorijų sąrašą, turinčių teisę gauti pailgintas atostogas, o ne jų veikimo sektorių.

Viena iš darbuotojų kategorijų, įtvirtintų Pailgintų atostogų aprašo 2 punkte – mokytojai, dirbantys pagal bendrojo ugdymo profesinio mokymo ir neformaliojo vaikų švietimo programas, švietimo įstaigų pagalbos mokiniui specialistai, kiti mokyklų, psychologinių, pedagoginių psychologinių tarnybų, vaikų globos įstaigų ir sutrikusio vystymosi kūdikių namų pedagoginiai darbuotojai, kita – mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojai pagal šio aprašo 3 punktą. Paminėtoms kategorijoms suteikiamos 40 darbo dienų arba 48 darbo dienų pailgintos atostogos (priklausomai nuo dirbamų darbo dienų per savaitę – 5 ar 6), jeigu šie darbuotojai dirba mažiau darbo dienų per savaitę arba dirba skirtingą darbo dienų skaičių per savaitę, suteikiamos 8 savaitių trukmės pailgintos atostogos. Sekanti darbuotojų kategorija, kuriai suteikiamos pailgintos atostogos pagal analizuojamo aprašo 4 punktą – profesionaliojo scenos meno įstaigų kūrybiniai darbuotojai. Šiems skiriamos 30 arba 36 darbo dienų pailgintos atostogos (priklausomai nuo dirbamų

darbo dienų per savaitę – 5 ar 6), jeigu darbuotojai dirba mažiau darbo dienų per savaitę arba dirba skirtingą darbo dienų skaičių per savaitę, suteikiamos 6 savaitinių trukmės pailgintos atostogos. Kita darbuotojų kategorija – sveikatos priežiūros specialistai (Pailgintų atostogų aprašo 5 punkto 5.1.-5.4. papunkčiai). Atitinkamiems specialistams suteikiamos 26 darbo dienų arba 31 darbo dienų, 27 darbo dienų arba 32 darbo dienų, 28 darbo dienų arba 33 darbo dienų trukmės pailgintos atostogos (priklausomai nuo dirbamų darbo dienų per savaitę – 5 ar 6). Pirmuoju atveju, jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, suteikiama 5 savaitinių ir 1 darbo dienos pailgintos atostogos, antruoju atveju suteikiama 5 savaitinių ir 2 darbo dienų pailgintos atostogos, trečiuoju atveju – 5 savaitinių ir 3 darbo dienų trukmės pailgintos atostogos. Be jau paminėtųjų, Pailgintų atostogų apraše išskiriami psichologai, farmacijos specialistai, socialinių paslaugų srities darbuotojai, pilotai instruktoriai, orlaivių vadai, pilotai, navigatoriai, pilotai bandytojai, AB „Oro navigacija“ atitinkami darbuotojai, jūrininkai, žvejybos laivų darbuotojai, valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojai ir kt., kuriems yra suteikiama teisė į apraše nurodytos trukmės pailgintas atostogas.

Darbo kodekso 138 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta darbuotojų teisė į papildomas atostogas už nepatraukiamąjį darbą pas tą patį darbdavį, už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už ypatingą darbų pobūdį. Šių atostogų suteikimo sąlygas, tvarką, trukmę nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Tam sureguliuoti skirtas Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašas (patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496) (toliau – Papildomų atostogų aprašas). Papildomų atostogų skyrimo atvejai ir jų trukmė įtvirtinta Papildomų atostogų aprašo 2 punkto 2.1.-2.3. papunkčiuose. Viena iš sąlygų gauti papildomas atostogas – 10 metų nepertraukiamas darbo stažas pas tą patį darbdavį. Už tai suteikiamos 3 darbo dienų trukmės papildomos atostogos. Po kiekvienų papildomų 5 metų darbo stažą pas tą patį darbdavį prisideda 1 darbo diena papildomų atostogų. Dirbant esant sudėtingoms darbo sąlygoms suteikiamos 1-5 darbo dienų trukmės papildomos atostogos. Už ypatingą darbų pobūdį (darbas kelionėse, lauko sąlygomis, krizės, ekstremalios situacijos metu) taip pat skiriamos atitinkamos Papildomų atostogų apraše įtvirtintos papildomos atostogos.

Po papildomų bei pailgintų atostogų suteikimo atvejų ir terminų analizės reikėtų dar kartą pažymėti, kad tiek Pailgintų atostogų aprašas, tiek Papildomų atostogų aprašas nedetalizuoja, kuriam sektoriui šis reguliavimas konkrečiai yra skirtas, tad papildomos, pailgintos atostogos suteikiamos viešajame ir privačiame sektoriuose. Šiais aprašais nustatomos darbuotojų kategorijos, o ne jų veikimo sektorius.

Darbo kodekso 126 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta galimybė darbo ar kolektyvinėse sutartyse nustatyti ilgesnės trukmės atostogas. Kalbant apie darbo sąlygas (*inter alia*, poilsio laiką) viešajame ir privačiame sektoriuose, aktualus kolektyvinių sutarčių klausimas. Remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2024 m. gegužės 28 d. pateikta informacija, Lietuvoje 70 proc. kolektyvinių sutarčių sudaroma viešajame sektoriuje (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Socialinio dialogo ir kolektyvinių sutarčių apžvalga, 2024). Iš minėto reguliavimo kylanti problema buvo nagrinėta vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių. Joje kilo ginčas tarp darbdavio bei profesinės sąjungos. Kasacinio teismo teisėjų kolegija aiškino profesinės sąjungos narių netiesioginio diskriminavimo klausimą, direktoriaus iniciatyva suteikus ilgesnę atostogų trukmę (30 dienų), palyginti su sudaryta ir įstaigoje taikoma kolektyvine sutartimi (nesiekia 30 dienų) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Kasacinis teismas konstatavo, kad šioje situacijoje neįžvelgtinas tiesioginės diskriminacijos atvejis, tačiau toks viešojo sektoriaus darbdavio veiksmas traktuotinas kaip netiesioginė diskriminacija. Šią poziciją teismas pagrindė tuo, jog įstaigos direktorius, nustatęs didesnę atostogų trukmę ne profesinės sąjungos nariams, o pastariesiems taikydamas kolektyvinę sutartį ir joje nustatytą mažesnę atostogų dienų skaičių, taip diskriminuoja darbuotojus narystės profesinėje sąjungoje pagrindu. Toks darbdavio patvirtintas reguliavimas turi neigiamą įtaką daliai darbuotojų, priklausančių profesinei sąjungai, kuriems taikoma pagal kolektyvinę sutartį sulygta atostogų trukmė.

3.2. Darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas

Viena iš Konstitucijoje įtvirtintų dirbančio asmens teisių – gauti atlygį už atliktą darbą. Kiekvienam darbuotojui Konstitucijos 48 straipsnis garantuoja teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Iš šios konstitucinės teisės darbdaviui kyla pareiga ne tik mokėti darbo užmokestį, bet pasirūpinti, kad jis būtų teisingas, t.y. atitinkantis imperatyvias teisės normas. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje taip pat išskirta kiekvieno dirbančio žmogaus teisė gauti teisingą ir tinkamą atlyginimą, užtikrinantį jam ir jo šeimai žmogaus orumo vertą gyvenimą. (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948). Darbo užmokesčio svarba pateikta Europos socialinės chartijos (pataisytoji) 1 dalies 4 punkte – visi darbuotojai turi teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį (Europos socialinė chartija (pataisytoji), 1996).

Darbo užmokesčio samprata įtvirtinta Darbo kodekso 139 straipsnio 1 dalyje. Tai yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Be kita ko, apmokėjimas už darbą, kaip jau buvo paminėta anksčiau, yra viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų (Darbo kodekso 34 straipsnio 1 dalis). Skirstant darbo santykius į viešuosius ir privačius, aktualu išsiaiškinti, kaip yra reguliuojamas darbo užmokesčio apskaičiavimas, skyrimas, kas sudaro asmens gaunamą uždarbį šiuose sektoriuose.

3.2.1. Darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas privačiame sektoriuje

Privačiame sektoriuje darbo apmokėjimo instituto reguliavimui skirtas Darbo kodekso IX skyrius. Remiantis Darbo kodekso 136 straipsnio 2 dalimi, darbuotojo darbo užmokestį sudaro: 1) bazinis (tarifinis) darbo užmokestis (valandinis atlygis arba mėnesinė alga, arba pareiginės algos pastovioji dalis); 2) papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 3) priedai už įgytą kvalifikaciją; 4) priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą; 5) premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 6) premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

Svarbus darbo užmokesčio reguliavimo aspektas – darbo apmokėjimo sistema. Pagal Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalį, ji tvirtinama kolektyvinėje sutartyje arba darbdavio iniciatyva. Pastarasis atvejis taikomas tada, kai vidutinis darbuotojų skaičius įmonėje yra 20 ir daugiau. Tačiau Darbo kodeksas nenumato draudimo net ir esant mažesniai darbuotojų skaičiui patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą įmonėje. Analizuojant šį reguliavimą, verta paminėti, kad Darbo kodekse nėra numatytas darbuotojų grupavimas, skirstymas, kuriuo remiantis mokamas darbo užmokestis. Būtų galima teigti, kad privačiame sektoriuje darbuotojai nėra diferencijuojami. Visgi, iš anksčiau minėtos Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalies aišku, kad patvirtintoje darbo apmokėjimo sistemoje nurodoma darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei jų apmokėjimo formos, dydžiai, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka. Tačiau šie dokumentai yra vidinių norminių teisės aktų sudedamoji dalis, kurie įprastai naudojami tik organizacijos viduje, reiškiasi, kad privačiame sektoriuje imperatyvaus, teisės aktuose nustatyto išsamaus darbuotojų kategorijų pagal įgytą išsilavinimą, pareigybių grupių sąrašo nėra, tad tai yra išskirtinai darbdavio teisė sudaryti jam ir jo darbuotojams patrauklią darbo apmokėjimo tvarką, laikantis Darbo kodekso nustatytų reikalavimų.

Darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalis įtvirtina vieną iš imperatyvių normų, reguliuojančių darbo užmokesčio institutą – darbuotojo darbo užmokestis per mėnesį negali būti mažesnis, negu nustatytas minimalus darbo užmokestis. Šiuo metu minimalus darbo užmokestis siekia 1038 eurus (bruto) (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl 2025 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio, 2024). Šis Darbo kodekse numatytas reguliavimas įtvirtina darbo užmokesčio „grindis“. Maksimalaus dydžio nenustatyta, todėl darbo santykių šalims palikta veikimo laisvė nusistatyti bet kokią apmokėjimą už darbą. Bet svarbu nepamiršti, kad įtvirtinant darbo užmokestį darbuotojai neturi būti diskriminuojami lyties ar kitais pagrindais (Darbo kodekso 140 straipsnio 5 dalis).

3.2.2. Darbo apmokėjimo teisinis reguliavimas viešajame sektoriuje

Teigiama, kad viešajame sektoriuje darbuotojams taikoma atlygio už darbą skyrimo tvarka yra itin griežta (Jankunaitė, 2016, p. 87). Šiam teiginiui galima pritarti, nes viešajame sektoriuje dirbantiems darbuotojams darbo užmokestis mokamas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto. Todėl yra reikalinga nustatyti išsamią tvarką, kaip naudojamos viešosios lėšos darbo atlygiui mokėti.

Viename Konstitucinio teismo nutarime buvo nagrinėtas viešajame sektoriuje dirbančių asmenų apmokėjimo už darbą teisinis reguliavimas. Šis nutarimas aktualus analizuojamos temos kontekste tuo, jog Konstitucinis teismas konstatavo įstatymo leidėjo pareigą įstatymu įtvirtinti pagrindines asmenų, kurie atlygį už darbą gauna iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų, darbo apmokėjimo sistemą, darbo užmokesčio dedamąsias. Be kita ko, Konstitucinio teismo kolegija suformulavo poziciją, kad Vyriausybės nutarimas gali atlikti tik įstatymo detalizavimo, konkretinimo funkciją, vadinasi negali visa apimtimi (be įstatymo) reguliuoti darbo apmokėjimo klausimų (Konstitucinio teismo 2015 m. rugsėjo 29 d. nutarimas). Šio Konstitucinio teismo priimto nutarimo išdava – Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (Lietuvos Respublikos Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2016) (Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, 2017). Aiškinamajame rašte pateiktame įstatymo projekto tikslu nurodyta, kad nauju reguliavimu siekta suvienodinti darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį vienodos kvalifikacijos ir sudėtingumo darbą, galimybę gauti teisingą darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų. Darbo kodekso 140 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, kad viešajame sektoriuje (iš valstybės, savivaldybių ir valstybės socialinių fondų biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų

fondų lėšų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose bei Lietuvos banke) susiformavusiems darbo santykiams skirti kiti teisės aktai. Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas taikomas ne visiems Darbo kodekso 140 straipsnio 4 dalyje paminėtiems subjektams. Tai patvirtina Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 straipsnio 2 dalies 1-9 punktuose įtvirtinti šio įstatymo netaikymo atvejai. Pavyzdžiui, šis įstatymas nėra taikomas valstybinių mokslinių tyrimų institutų, diplomatinių, konsulinių įstaigų darbuotojams, gydytojams rezidentams, atitinkamiems komisijų nariams, Valstybės kontrolės darbuotojams, Lietuvos banko tarnautojams ir kitiems įtvirtintiems subjektams.

Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnyje nustatyta, kad darbo užmokestį biudžetinėse įstaigose sudaro: 1) pareiginė alga; 2) priemokos; 3) pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; 4) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą; 5) kintamoji dalis, jeigu ji nustatyta darbo apmokėjimo sistemoje ir skiriama darbuotojui šio įstatymo ir darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka, atsižvelgiant į jo veiklos vertinimą, taip pat kitais darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais. Pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, remiantis Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalimi, siekia 1 785,4 eurus (Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymas, 2023). Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 6 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad pareiginė alga yra apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą padauginus iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Pareiginės algos koeficientai įtvirtinti Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme.

Visus biudžetinių įstaigose dirbančius darbuotojus Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 2 straipsnis skirsto į šiuos pareigybių lygius: 1) A lygis – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas. Šis lygis skiriamas į A1 (pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija) bei A2 (pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija). 2) B

lygis – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų. 3) C lygis – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija. 4) D lygis – pareigybės, kurioms netaikomi jokie išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai. Kaip matyti, pareigybių lygiai yra suklasifikuoti remiantis asmens įgyta kvalifikacija. Taigi, viešajame sektoriuje kvalifikacija svarbi ne tik priėmimo į darbą metu, bet ir nustatant darbo užmokestį. Kuo aukštesnis darbuotojo išsilavinimas, tuo aukštesnis jo pareigybės lygmuo. Taip pat, kuo aukštesnis pareigybės lygmuo, tuo didesnis pareiginės algos koeficientas, vadinasi tokie darbuotojai gauna didesnę darbo užmokestį.

Be pareigybių lygių, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 3 straipsnis nustato biudžetinių įstaigų darbuotojų pareigybių grupes: 1) biudžetinių įstaigų vadovai, jų pavaduotojai (A1, A2 lygiai); 2) struktūrinių padalinių vadovai, jų pavaduotojai, pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai (A1, A2, B lygiai); 3) specialistai (A1, A2, B lygiai); 4) kvalifikuoti darbuotojai (C lygis); 5) darbininkai (D lygis). Šiuo skirstymu pateikiama biudžetinėse įstaigose dirbančių darbuotojų hierarchija.

Vienoje iš kasacinio teismo bylų buvo nagrinėjamas biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento nustatymo klausimas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Teisėjų kolegija konstatavo, kad Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytas biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento režiai reiškia, jog minimalus koeficiento dydis naudojamas skaičiuoti individualų koeficientą, tuo tarpu koeficiento maksimumas atlieka apribojančią funkciją. Vadinasi, šiame priede nustatytas koeficiento intervalas nurodo jo minimumą ir maksimumą.

Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 2 dalyje įžvelgtinas vienas iš panašumų, siejančių privatų bei viešąjį sektorius. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, biudžetinių įstaigų darbuotojams mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka. Darbo apmokėjimo sistema viešajame sektoriuje sudaroma taip pat remiantis Darbo kodekso nuostatomis (Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalis).

Apibendrinant šioje magistro darbo dalyje išdėstyta mintis, būtų galima daryti bendrą išvadą, kad viešajame ir privačiame sektoriuose darbo sąlygų teisinio reguliavimo

ypatumai skiriasi. Darbo laiko režimo nustatymo aprašo analizė leidžia konstatuoti, kad viešajame sektoriuje neegzistuoja visiškai diferencijuotas reguliavimas nuo Darbo kodekso. Šiuo aprašu nustatomi tam tikri darbo laiko režimo aspektai, iš esmės nepakeičiantys Darbo kodekse nustatyto reglamentavimo. Vienas esminių darbo laiko nustatymo ypatumų viešajame sektoriuje – keturių darbo dienų savaitė. Šis įtvirtinimas privačiame sektoriuje dirbančių darbuotojų atžvilgiu gali būti laikomas diskriminaciniu, tačiau Darbo kodekse nėra draudimo darbdaviams nustatyti kitus darbo laiko ypatumus. Labiausiai išsiskiria darbo apmokėjimo reguliavimas, kaip viena iš darbo sąlygų, viešajame bei privačiame sektoriuje. Diferenciacija pasireiškia skirtingų teisės aktų įtvirtinimu šiam institutui reguliuoti. Darbo kodeksas yra pagrindinis teisės aktas privačiame sektoriuje, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu remiamasi viešajame sektoriuje, išskyrus tam tikras išimtis. Griežtesnis darbo apmokėjimo reguliavimas viešajame sektoriuje taikomas dėl valstybės ar savivaldybių tam skiriamų biudžeto lėšų. Tačiau tarp viešajame ir privačiame sektoriuose susiklosčiusių darbo santykių teisinio reguliavimo esti ne vienas sąlyčio taškas. Darbo ir poilsio laiko instituto analizė šiuose sektoriuose leidžia teigti, jog Sutrumpinto darbo laiko normų ir apmokėjimo tvarkos aprašo turinys taikomas tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje. Poilsio laiko analizė rodo, kad tiek Pailgintų atostogų aprašas, tiek Papildomų atostogų aprašas nedetalizuoja, kuriam sektoriui yra taikomas. Taigi papildomos, pailgintos atostogos suteikiamos nepriklausomai nuo sektoriaus, o Vyriausybės aprašai atlieka darbuotojų kategorijų įtvirtinimo funkciją.

4. DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMAS VIEŠAJAME IR PRIVAČIAME SEKTORIUOSE

Šioje rašto darbo dalyje nagrinėjami darbo santykių pasibaigimo ypatumai privačiame ir viešajame sektoriuje, analizuojamas juridinio asmens vadovo atleidimo institutas. Aptariami tik tie darbo santykių pasibaigimo pagrindai, atvejai, kurie aktualiausi nagrinėjamos temos kontekste.

4.1. Darbo sutarties pasibaigimas

Vienas iš neišvengiamų darbo santykių etapų – darbo sutarties pasibaigimas. Šiandieninėje visuomenėje daug žmonių yra priklausomi nuo darbo santykių, nes tai yra pajamų šaltinis, leidžiantis patenkinti savo poreikius, tuo pačiu tai reiškia, kad dirbantieji yra tiesiogiai priklausomi nuo tų, kurie juos įdarbina (Mačiulaitis, 2013, p. 33). Tad valstybė turi deramai reguliuoti darbo santykius, *inter alia*, jų pasibaigimo institutą, nustatant atitinkamus apribojimus, užkertančius kelią darbo santykių šalių piktnaudžiavimui bei įtvirtinti darbuotojo teisių apsaugą nuo neteisėto atleidimo iš darbo (Vainorienė, 2023, p. 170).

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašas įtvirtintas Darbo kodekso 53 straipsnio 1-7 punktuose. Kaip teigia R. Macijauskienė, darbo sutarties pasibaigimo pagrindai yra suklasifikuoti tam, kad naudojantis tam tikrais kriterijais būtų atskirti nutraukimo pagrindai (Macijauskienė, 2006, p. 72). Remiantis minėtu Darbo kodekso 53 straipsniu, darbo sutartis pasibaigia: 1) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu; 2) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva; 3) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia; 4) nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios; 5) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui; 6) kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos; 7) kitais šiame kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais pagrindais. Kaip matyti, darbo sutarties pasibaigimo sąrašas nėra baigtinis. Tačiau ne visi šie Darbo kodekse įtvirtinti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai aktualūs analizuojamos temos kontekste. Diferenciacija tarp viešojo ir privataus sektorių darbo santykių teisinio reguliavimo akivaizdžiausia darbo sutartį nutraukiant darbdavio valia (Darbo kodekso 59 straipsnis). Be šio pagrindo, specialieji įstatymai įtvirtina kitas priežastis, dėl kurių pasibaigia darbo santykiai viešajame sektoriuje. Tokią galimybę įtvirtina Darbo kodekso 53 straipsnio 7 punktą – darbo santykiai gali būti nutraukti ir kitais Darbo kodekso ar kituose įstatymuose nustatytais pagrindais.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. Darbo kodekso 59 straipsnyje numatytas vienas iš darbo sutarties pasibaigimo pagrindų – darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. Šiame straipsnyje nustatytu teisiniu reglamentavimu įtvirtinta galimybė darbdaviams, išskyrus straipsnyje išvardintus, lanksčiau nutraukti darbo sutartį, nustatyta platesnė jų diskrecija spręsti dėl darbo santykių pabaigimo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Teigiama, kad 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio Darbo kodekso 59 straipsnyje įtvirtintas darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra naujas (pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teismo 2018 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau darbo sutarties pasibaigimą darbdavio valia būtų galima tinkamiau pavadinti sąlyginai nauju pagrindu nutraukti darbo santykius. Antai, 1992 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 30 straipsnyje buvo išskirtas darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia reguliavimas (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, 1991) (toliau – Darbo sutarties įstatymas). Pagal šį straipsnį darbdavys, išskyrus valstybinę įmonę, gali nutraukti darbo sutartį savo valia, sumokėdamas darbuotojui kompensaciją, priklausomai nuo darbuotojo stažo darbovietėje (nuo 3 iki 18 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčio dydžio). Pabrėžtina, kad 2002 m. birželio 4 d. priimtame Lietuvos Respublikos darbo kodekse šio atleidimo pagrindo įstatymų leidėjas nenumatė (Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikos dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą ir individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, apžvalga, 2021, p. 24) (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002).

Darbo kodekso 59 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, kaip jau minėta anksčiau, nėra taikomas be išimčių. Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, valstybės socialinių fondų biudžetų ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, įspėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Nurodyti viešojo sektoriaus subjektai, kuriems netaikomas šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, aprašomi gana detaliai. Tuo tarpu Darbo sutarties įstatyme buvo įtvirtinta tik valstybinė įmonė kaip darbdavė, negalinti remtis šiuo darbo santykių pasibaigimo galimybe. Tokia, jau nebegaliojančiame teisės akte išskirta išimtis, palyginti su dabar galiojančiu reguliavimu, apibūdinta ganėtinai siaurai.

Viena iš praktikoje kylančių problemų, kuri aktuali analizuojamos temos kontekste taikant Darbo kodekso 59 straipsnį – darbdavio identifikavimas, t.y., kokia teisine veiklos forma veikia juridinis asmuo. Anot T. Bagdanskio, jeigu darbdavys yra pelno siekiantis

subjektas, kurio veikla nėra finansuojama iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, valstybės įsteigtų fondų, toks darbdavys gali naudotis Darbo kodekso 59 straipsnyje įtvirtintu darbo sutarties pasibaigimo pagrindu (Bagdanskis, 2021, p. 36). Teismų praktika šiuo klausimu yra ganėtinai siaura. Vilniaus apygardos teismas vienoje iš bylų analizavo Darbo kodekso 59 straipsnio taikymą (Vilniaus apygardos teismo 2018 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje). Apeliantas teigė, kad aptariamas darbo sutarties nutraukimo pagrindas negali būti taikomas, nes didžioji dalis AB „Amber Grid“ akcijų priklauso UAB „EPSO-G“, kurios 100 procentų akcijų valdo valstybė, be to, AB „Amber Grid“ veikla reguliuojama įstatymo lygiu, atsakovė įsteigta įgyvendinant Europos Sąjungos teisės aktus. Kaip pažymėjo apygardos teismas, AB „Amber Grid“ nėra juridinis asmuo, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto arba valstybės įsteigtų fondų lėšomis. Tai ne valstybės ar savivaldybės įmonė, ar kitas juridinis asmuo, kurio savininkas yra valstybė ar savivaldybė. Apelianto išvardytos aplinkybės, jog viena iš darbdavio akcininkių yra UAB „EPSO-G“, kurios akcijų savininkė valstybė, kad AB „Amber Grid“ veikla reglamentuojama įstatymu, negali būti pagrindu pripažinti, jog atsakovė yra subjektas, negalintis nutraukti darbo sutarties remiantis Darbo kodekso 59 straipsnio 1 dalimi. Apelianto darbdavys yra pelno siekiantis juridinis asmuo, kurio nefinansuoja valstybės ar savivaldybės biudžetai, valstybės įsteigtų fondų lėšos. Teismas pažymėjo, jog Darbo kodekso 59 straipsnio 1 dalyje įvardintų juridinių asmenų, kuriems neleidžiama nutraukti darbo sutarčių šiuo pagrindu, sąrašo negalima aiškinti plečiamai. Tapačios pozicijos laikytasi vėlesnėje Vilniaus apygardos teismo praktikoje (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 5 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinas, atleidžiant darbuotoją Darbo kodekso 59 straipsnio pagrindu reikia įsivertinti, kokios veiklos formos yra juridinis asmuo, iš kur gaunamos lėšos įmonei, įstaigai ar organizacijai, taip išsiaiškinant ar galima taikyti šį Darbo kodekso 59 straipsnyje įtvirtintą darbo sutarties pasibaigimo pagrindą. Jeigu nustatoma, kad juridinis asmuo (darbdavys) veikia viešajame sektoriuje, naudoti šią normą atleidimo atveju draudžiama.

Darbo sutarties nutraukimas neturint teisėto darbo su vaikais QR kodo. Kita, ne Darbo kodekse įtvirtinta darbo santykių pasibaigimo priežastis – teisėto darbo su vaikais QR kodo neturėjimas. Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 30 straipsnio 1 dalyje nurodytos nusikalstamų veikų, dėl kurių asmuo negauna QR kodo sąrašas: kaltas dėl nusikalstamų veikų žmogaus seksualinio apsisprendimo laisvei ir neliečiamumui, dėl vaiko išnaudojimo pornografijai, pelnymosi iš nepilnamečio asmens prostitucijos, nepilnamečio asmens įtraukimo į prostituciją ar disponavimo pornografinio turinio dalykais, kuriuose vaizduojamas vaikas arba asmuo pateikiamas kaip vaikas, vaiko pirkimo arba pardavimo,

taip pat dėl kitų tyčinių sunkių ar labai sunkių nusikaltimų arba dėl analogiškų veikų, nurodytų kitų valstybių baudžiamuosiuose įstatymuose, neatsižvelgiant į tai, ar teistumas yra išnykęs ar panaikintas, arba asmenims, padariusiems seksualinius nusikaltimus, bet atleistiems nuo baudžiamosios atsakomybės, taip pat padariusiems kitus tyčinius sunkius ar labai sunkius nusikaltimus, bet atleistiems nuo baudžiamosios atsakomybės pagal laidavimą arba jei kaltininkas ir nukentėjęs asmuo susitaikė, arba jei yra lengvinančių aplinkybių, arba jei asmuo aktyviai padėjo atskleisti organizuotos grupės, teroristinės grupės ar nusikalstamo susivienijimo narių padarytas nusikalstamas veikas, arba jei asmuo yra pranešėjas. Nors, kaip jau minėta anksčiau, teisėto darbo su vaikais QR kodas yra taikomas tiek valstybinėse, tiek nevalstybinėse mokymosi ir kitose įstaigose, tačiau viešasis sektorius su šio reguliavimo pasekmėmis susiduria dažniau. Pavyzdžiui, pažvelgus į statistinius duomenis, 2023-2024 metais valstybinėse bendrojo ugdymo mokyklose dirbo 25 282 pedagogai, tuo tarpu nevalstybinėse bendrojo ugdymo mokyklose apskaičiuoti 2 015 dirbantys pedagogai (Oficialiosios statistikos portalas, mokymo įstaigų, mokinių ir studentų, pedagogų skaičius). Matant tokią statistiką, natūralu, kad toks įstatyminis įtvirtinimas labiau liečia valstybinėse mokyklose dirbančius darbuotojus. Šiam reguliavimui skirta Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 30 straipsnio 6 dalis nustato, kad numatytiems asmenims teisėto darbo su vaikais QR kodas yra privalomas. Vadinasi, normoje nenustačius išimčių tokiam reguliavimui, darbo sutartis pasibaigia netekus šio QR kodo Darbo kodekso tvarka. Pagrindu atleisti darbuotoją, kuris neteko teisėto darbo su vaikais QR kodo, laikytinas Darbo kodekso 60 straipsnio 1 dalies 2 punktas. Tačiau šis įtvirtintas reguliavimas kelia dvejonių. Jeigu turime galvoje mokytojus, dirbančius viešajame sektoriuje, kaip žinia, Lietuvoje egzistuoja opi šių darbuotojų stygiaus problema. Po teisėto darbo su vaikais QR privalomo kodo įvedimo dalis mokytojų netenka darbo, taip dar didinant nacionalinio masto problemą. Gal būtų naudingiau visai Lietuvos švietimo sistemai, jeigu įstatymų leidėjas nustatytų tam tikras išimtis, kuriomis remiantis tam tikrų reikalavimų neatitinkantis darbuotojas, visgi, galėtų tęsti darbą.

Darbo sutarties nutraukimas netekus nepriekaištingos reputacijos. Nepriekaištingos reputacijos reikalavimas aktualus ne tik prieš prasidedant darbo santykiams. Tam tikroms viešojo sektoriaus pareigybėms nepriekaištinga reputacija svarbi visą darbo santykių laikotarpį. Šis reikalavimas, kaip jau minėta anksčiau, taikomas tiek viešojo sektoriaus subjektų vadovams, tiek kitiems darbuotojams. Pavyzdžiui, Muziejų įstatymo 14 straipsnio 8 dalyje, Profesionaliojo scenos meno įstatymo 10 straipsnio 5 dalyje, Bibliotekų įstatymo 6 straipsnio 5 dalyje, Kultūros centrų įstatymo 7 straipsnio 10 dalyje įtvirtintas reguliavimas, kuriuo paaiškėjus, kad šių institucijų vadovai neatitinka

nepriekaištingos reputacijos kriterijų, yra priimamas sprendimas nutraukti darbo sutartį. Kadangi LRT generaliniam direktoriui pagal Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos įstatymo 13 straipsnio 2 dalį taip pat keliamas nepriekaištingos reputacijos reikalavimas, ją praradus atsiranda galimybė atleisti iš pareigų tokį vadovą. Švietimo įstatymo 59 straipsnio 16 dalies 1 punkte įtvirtintas reguliavimas leidžia valstybės ar savivaldybės švietimo įstaigos vadovą atšaukti iš pareigų, kai šis praranda nepriekaištingą reputaciją. Mokytoju negali dirbti asmuo, kuris negali būti laikomas nepriekaištingos reputacijos (Švietimo įstatymo 48 straipsnio 8 dalies 2 punktas). Tai reiškia, kad įstatymų įtvirtintais atvejais taikomas nepriekaištingos reputacijos reikalavimas aktualus ne tik įdarbinimo procese, asmens, praradusio šį reikalavimą darbo santykiai nutraukiami.

4.2. Darbo santykių su juridinio asmens vadovu pasibaigimas

Kaip jau buvo analizuota praeitame skyriuje, darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašas, įtvirtintas Darbo kodekso 53 straipsnyje nėra baigtinis. Kitas, darbo sutarties pasibaigimo pagrindas yra įtvirtintas Darbo kodekso 104 straipsnio 1 dalyje – be šiame kodekse ar kituose įstatymuose nustatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, darbo sutartis su juridinio asmens vadovu pasibaigia atšaukus juridinio asmens vadovą įstatymuose arba steigimo dokumentuose nustatyta tvarka. Todėl, kaip teigia T. Bagdanskis, kiekvienu atveju privalu išanalizuoti juridinio asmens, iš kurio ketinama atšaukti vadovą, veiklą reglamentuojančius specialius įstatymus ir steigimo dokumentus (Bagdanskis, 2020, p. 32). Juridinio asmens vadovo atšaukimas yra juridinę reikšmę turintis faktas, kuriuo atsiranda dar vienas pagrindas darbo sutarčiai pasibaigti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje).

Privačiame sektoriuje galioja absoliuti teisė atšaukti vadovą, nepriklausomai nuo kaltės rūšies ir kitų aplinkybių. Pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad bendrovės vadovą renka, atšaukia bei atleidžia iš pareigų bendrovės valdyba. Ši teisė suteikta juridinio asmens valdytojams yra dažnai nagrinėjama teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra ne kartą konstatavęs, kad vadovo absoliuti atšaukimo iš pareigų teisė reiškia, jog atitinkami bendrovės organai, atšaukdami vadovą iš pareigų, nėra saistomi jokiais aplinkybėmis, jie turi teisę bet kada atšaukti jų pačių išrinktą administracijos vadovą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Tuo tarpu, **viešajame sektoriuje** vadovų atšaukimo iš pareigų absoliutumo institutas vertinamas nevienareikšmiškai. Kaip teigia T. Bagdanskis, norint atšaukti juridinio asmens vadovą, būtina atsižvelgti į specialiuosiuose teisės aktuose įtvirtintą reglamentavimą, nes absoliutus vadovo atšaukimas gali būti tam tikrais atvejais apribotas (Bagdanskis, 2020, p. 32). Konstitucinis teismas yra konstatavęs, kad biudžetinės, viešosios įstaigos, atsižvelgus į tokių institucijų specifiką, privalo turėti nuolat veikiančią vadovą (Konstitucinio Teismo 2018 m. balandžio 27 d. nutarimas). Tačiau kasacinio teismo praktikoje yra teigiama, kad kadangi Akcinių bendrovių įstatyme nėra numatytos jokios diferenciacijos, kam taikomas vadovo atšaukimo reguliavimas, tad atleidžiant iš pareigų viešojo juridinio asmens vadovą vadovaujamosi bendrosiomis nuostatomis (Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikos dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą ir individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, apžvalga, 2021). Tokios pačios pozicijos laikosi I. Povilaitienė, teigiant, kad tiek privataus, tiek viešojo juridinio asmens vadovo atšaukimo instituto taikymas neturi būti ribojamas (Povilaitienė, 2012, p. 193). Toliau pateikta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika taip pat nevienareikšmiška.

Vienoje iš kasacinio teismo išplėstinės teisėjų kolegijos priimtų nutarčių analizuoti biudžetinės įstaigos vadovo atleidimo ypatumai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje). Kad tai būtų galima įgyvendinti, teismas, pirmiausia, turėjo išnagrinėti specialiąsias teisės normas – tuomet vadintą Lietuvos Respublikos teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymą, dabar Profesionaliojo scenos meno įstatymą, Biudžetinių įstaigų įstatymą, poįstatyminius teisės aktus. Teismas pažymėjo, kad šiuo atveju galioja principas *lex specialis derogat lex generalis*, reiškiantis specialiojo įstatymo pirmumą bendrojo teisės akto atžvilgiu. Taigi, byloje teisės akto taikymo pirmenybę turėjo Teatrų ir koncertinių įstaigų įstatymas. Išplėstinė teisėjų kolegija, išnagrinėjusi šį specialųjį įstatymą išskyrė šias svarbias bylai aplinkybes – nacionalinių, valstybės ir savivaldybės teatrų vadovai skiriami į pareigas konkurso būdu, sudaroma terminuota darbo sutartis, kituose teatruose konkursinių pareigų sąrašą ir konkursų tvarką nustato darbdavys arba jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdami į darbuotojų atstovų nuomonę, taigi teatro vadovų skyrimo tvarka priklauso nuo to, turi teatras nacionalinio, valstybės ir savivaldybės teatro statusą ar ne. Nacionalinių, valstybės, savivaldybės teatrų steigėjai yra valstybės ir savivaldybės institucijos, jie finansuojami iš valstybės ir savivaldybių biudžetų, kai kiti teatrai turi tik įstatyme nustatytą galimybę, bet ne garantiją būti finansuojami iš valstybės ar savivaldybių biudžeto lėšų. Valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšos, skiriamos teatrų išlaikymui yra pagrindas griežtesniam vadovų skyrimo bei atleidimo reglamentavimui. Kaip pažymėjo teismas, šis reguliavimas pagrindžiamas viešųjų lėšų

panaudojimo tinkamumu, nes šių teatrų veiklos kokybė ir efektyvumas yra viešasis interesas. Aiškinant įmonės ar įstaigos vadovo atleidimo iš darbo teisinį reglamentavimą, būtina atsižvelgti ne tik į įstaigos teisinę formą, bet ir į įstaigos teisinį statusą sudarančių ypatumų visumą, bendrųjų ir specialiųjų įstatymų normas. Norint užkardyti galimybes piktnaudžiavimams valdžia, diskriminavimui, privilegijų teikimui kitiems, valstybės ar savivaldybės institucijų sprendimai dėl biudžetinės įstaigos vadovo atleidimo privalo būti aiškūs, motyvuoti, pagrįsti teisės normomis bei faktinėmis aplinkybėmis. Galiausiai teismas konstatavo, kad nacionalinių, valstybės, savivaldybės teatrų vadovų priėmimas į darbą negali būti grindžiamas fiduciarinių (pasitikėjimo) pavedimo teisinių santykių atsiradimu, o atleidimas pavedimo pasibaigimu, todėl steigėjo nepasitikėjimas vadovu negali būti pagrindu nutraukti darbo sutartį, nebent toks pagrindas ir jo konstatavimo kriterijai nustatyti įstatyme.

Praktikoje ne tik biudžetinėse įstaigose atšaukiant vadovą atsižvelgiama į viešąjį interesą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš nutarčių nagrinėjo viešosios sveikatos priežiūros įstaigos vadovo atšaukimo iš pareigų ypatumus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. rugpjūčio 3 d. nutartis civilinėje byloje). Visų pirma, kaip ir ankstesnėje analizuotoje byloje teismas aiškinosi, koks įstatymas turi viršesnę galia kitų teisės aktų aspektu. Šioje byloje teisėjų kolegija pažymėjo, kad nustatant, kokiomis įstatymo nuostatomis turi būti vadovaujama atleidžiant iš pareigų Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešosios įstaigos vadovą, turi būti atsižvelgiama į tokios įstaigos teisinio statuso ypatumus. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų įstaigų vadovų atleidimo iš darbo tvarką reglamentuoja specialusis Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, o ne bendrasis teisės aktas – Viešųjų įstaigų įstatymas. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistema yra orientuota į viešojo intereso tenkinimą – visuomenės sveikatos priežiūrą, todėl visi sprendimai, susiję su šių institucijų valdymu turi būti objektyviai pagrįsti viešuoju interesu, nesiremiant absoliučia vadovo atšaukimo doktrina, numatyta bendrajame teisės akte – Viešųjų įstaigų įstatyme. Taip pat kasacinis teismas konstatavo, kai viešosios sveikatos priežiūros įstaigos vadovas, paskirtas į šias pareigas viešo konkurso būdu, vėliau yra atšaukiamas iš pareigų, tai gali būti padaryta tik esant atšaukimo priežastims ir darbuotojui nurodžius tokio atšaukimo motyvus. Antraip, būtų pažeidžiama sveikatos priežiūros įstaigos vadovo teisė žinoti, koku pagrindu jis yra atšauktas, bei reikšti atitinkamus reikalavimus, susijusius su tokiu atšaukimu. Kitoje kasacinio teismo nagrinėtoje byloje buvo analizuojama savivaldybės viešosios sveikatos priežiūros įstaigos vadovo atšaukimo iš pareigų specifika (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje). Bylos šalis sveikatos priežiūros institucija yra specifinė viešoji įstaiga.

Sveikatos priežiūros įstaigų įstatyme nustatyta, kad Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos biudžetinių ir viešųjų įstaigų ar jų filialų ir padalinių vadovai bei šių įstaigų sveikatos priežiūros specialistai į darbą priimami ir iš darbo atleidžiami Darbo kodekso nustatyta tvarka ir pagrindais. Vadinas, negalima remtis Viešųjų įstaigų įstatyme įtvirtintu vadovo atšaukimo reguliavimu, o atleidžiant tokios specifinės viešosios įstaigos vadovą privalu nurodyti objektyvius atleidimo iš pareigų motyvus, kitaip negu privačiame sektoriuje.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo VŠĮ „Go Vilnius“ vadovo atšaukimo iš pareigų teisėtumą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje). Teisėjų kolegija, aiškindama viešosios įstaigos vadovų atleidimą, išskyrė specialiuosius subjektus – biudžetinės įstaigos (teatro) ir viešosios sveikatos priežiūros įstaigų vadovų atleidimus (atitinkamai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. rugpjūčio 3 d. nutartis civilinėje byloje) – ne visos viešosios įstaigos gali naudotis absoliučia galimybe atšaukti vadovą iš pareigų, o šioje byloje tuo buvo galima remtis atleidžiant vadovą. Tačiau, kasacinis teismas pritarė pirmosios instancijos pozicijai, kad nors savivaldybės, kaip VŠĮ „GO Vilnius“ savininkės, teisė atšaukti ieškovą iš pareigų yra absoliuti, darbo sutarties šalims susitarus dėl specialių šios teisės įgyvendinimo sąlygų – įspėjimo termino taikymo atšaukiant iš pareigų, kai nėra darbuotojo kaltės, siekiant įvertinti ieškovo atšaukimo iš pareigų procedūros teisėtumą Darbo sutarties 11 punkto nuostatų aspektu, svarbu nustatyti pasitikėjimo ieškovu praradimo pagrindus ir įvertinti, ar egzistavo ieškovo kaltė bei atsižvelgti į specialias suldytas darbo sutarties šalių sąlygas.

Apibendrinant tai, kas nagrinėta šioje rašto darbo dalyje, galima daryti išvadą, kad atleidžiant darbuotoją darbdavio valia svarbu atsižvelgti į darbdavio veikimo formą. Jeigu darbdavys yra viešasis subjektas, tokiu atveju šiuo Darbo kodekso 59 straipsnyje įtvirtintu darbo sutarties pasibaigimo pagrindu negalima remtis. Darbo santykių pasibaigimo atvejus įtvirtina ne tik Darbo kodeksas. Nepriekaištingos reputacijos praradimas ar teisėto darbo su vaikais QR kodo neturėjimas gali būti priežastimis nutraukti darbo sutartį. Pastaroji prielaida darbo santykiams baigtis taikoma tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose. Darbo kodekse, be kitų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, įtvirtintas juridinio asmens vadovo atšaukimo iš pareigų institutas. Privačiame sektoriuje vadovo atšaukimas yra absoliutus. Viešajame sektoriuje svarbu atsižvelgti į juridinio asmens veiklos specifiką. Aptarti teatro vadovo (biudžetinės įstaigos), sveikatos priežiūros įstaigos vadovo (viešoji įstaiga) atleidimo atvejų analizė atspindi būtinybę įvertinti, kokioje institucijoje vadovas vykdo savo pareigas. Jeigu viešojo sektoriaus subjekto vadovas atlieka pareigas labai

svarbiose visuomenei srityse, tokiu atveju negalioja absoliutumo principas. Kai vadovo užimamos pareigos yra ne tokioje aktualioje visuomenei srityje, tada, nors ir viešajame sektoriuje, tačiau vadovas gali būti atleidžiamas iš pareigų remiantis absoliutumu.

IŠVADOS

1. Darbo santykiai yra darbo sutarties, darbo funkcijos, subordinacijos, atlygintinumo požymius turintis darbdavio ir darbuotojo susitarimas. Privačiame sektoriuje darbdaviu yra privatus juridinis asmuo, veikiantis privačių interesų tenkinimo pagrindu. Šiame sektoriuje susiklostantys darbo santykiai iš esmės reguliuojami remiantis Darbo kodekso normomis. Viešajame sektoriuje paprastai veikia viešieji juridiniai asmenys, tačiau asociacijų pavyzdys rodo, kad nors jos ir yra laikomos viešaisiais juridiniais asmenimis, tačiau Darbo kodekso, poįstatyminių normų apimtyje nepatenka į viešajame sektoriuje susiklosčiusių darbo santykių reguliavimo sritį. Neegzistuoja vienas ir išsamus viešąjį sektorių sudarančių juridinių asmenų sąrašas. Viešojo sektoriaus subjektų pagrindinis tikslas – viešojo intereso, visuomenės gerovės užtikrinimas. Dėl to viešajame sektoriuje susiklostę darbo santykiai yra išskiriami ir reglamentuojami kiek kitaip, negu privačiame sektoriuje. Viešojo sektoriaus darbo santykiai reguliuojami Darbo kodeksu, specialiaisiais įstatymais, poįstatyminiais teisės aktais bei kitais aktualiais konkrečioms sritims šaltiniais.
2. Darbo santykių pradžios etapas viešajame ir privačiame sektoriuose reguliuojamas skirtingai. Konkursų rengimo reguliavimas yra viena akivaizdžiausių diferenciacijos apraiškų teisiniame darbo santykių viešajame ir privačiame sektoriuose. Privačiame sektoriuje darbuotojų atranka vyksta pagal Darbo kodeksą bei darbdavio priimtus vietinius norminius teisės aktus. Privalomo konkursų rengimo šiame sektoriuje nėra, tačiau Darbo kodeksas numato šiems darbdaviams galimybę savo iniciatyva bei tvarka organizuoti konkursinę darbuotojų atranką. Privatūs darbdaviai gali remtis Vyriausybės patvirtinta konkursų organizavimo bei vykdymo tvarka. Viešajame sektoriuje konkursų tvarką reguliuoja Konkursų organizavimo bei vykdymo tvarkos aprašas, kuriame išskiriami konkurso paskelbimo, organizavimo bei vykdymo etapai, tokia tvarka yra privaloma nustatytoms pareigybėms.

Atrankos procese viešasis ir privatus sektorius gali taikyti išbandymo laikotarpį, šiuose sektoriuose konkursus laimėję asmenys turi Darbo kodekso įtvirtintą teisę reikalauti, kad būtų sudaryta darbo sutartis. Terminuotos darbo sutarties, iki įvyks konkursas, viešajame sektoriuje taikyti nėra galima, remiantis Darbo kodekso lingvistiniu vertinimu.

Įdarbinimo procese keliama įvairaus pobūdžio reikalavimai viešajame bei privačiame sektoriuose skiriasi. Kvalifikacinius reikalavimus privatūs darbdaviai nustato savo nuožiūra, pretendentes į viešąjį sektorių galioja imperatyvūs, teisės aktuose įtvirtinti reikalavimai kvalifikacijai. Kiti reikalavimai, pavyzdžiui, sveikatos būklės, teisėto darbo su vaikais QR kodas, taikomi tiek privataus sektoriaus, tiek viešojo sektoriaus darbuotojams. Nepriekaištingos reputacijos reikalavimas, galiojantis atitinkamais atvejais viešajame sektoriuje, išskiria jį nuo privataus sektoriaus.

3. Viešajame ir privačiame sektoriuose darbo sąlygų teisinio reguliavimas skiriasi. Pagrindinis viešojo sektoriaus išskirtinumas darbo laiko reguliavimo srityje – sutrumpinta trisdešimt dviejų valandų darbo savaitė. Toks įtvirtinimas nelaikomas diskriminuojančiu privataus sektoriaus darbuotojus, nes šių darbuotojų darbdaviai gali savo iniciatyva nustatyti tą pačią darbo laiko normą per savaitę vietiniuose norminiuose teisės aktuose. Diferenciacija akivaizdžiausiai pasireiškia darbo apmokėjimo srityje. Viešajame bei privačiame sektoriuose tam reguliuoti įtvirtinti skirtingi teisės aktai. Darbo kodeksas yra pagrindinis teisės aktas privačiame sektoriuje, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Darbo kodeksu remiamasi viešajame sektoriuje, išskyrus tam tikras išimtis. Griežtesnis darbo apmokėjimo reguliavimas viešajame sektoriuje taikomas dėl valstybės ar savivaldybių tam skiriamų biudžeto lėšų.

Viešojo bei privataus sektorių darbo sąlygų analizė parodė, kad egzistuoja ne vienas teisinio darbo santykių reguliavimo panašumas. Darbo laiko režimo nustatymo aprašo analizė leidžia konstatuoti, kad viešajame sektoriuje neįžvelgiamas visiškai diferencijuotas reglamentavimas nuo Darbo kodekso. Šiuo aprašu nustatomi tam tikri darbo laiko režimo aspektai, iš esmės nepakeičiantys Darbo kodekse nustatyto reglamentavimo. Sutrumpinto darbo laiko apraše įtvirtintos normos taikomos tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje. Papildomos, pailgintos atostogos suteikiamos nepriklausomai nuo sektoriaus, o Vyriausybės patvirtinti aprašai įtvirtina darbuotojų kategorijas, kurioms taikomos šis reguliavimas.

4. Darbo santykių pasibaigimas viešajame bei privačiame sektoriuose skiriasi. Visi darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, įtvirtinti Darbo kodekse, taikomi privačiame sektoriuje. Viešasis sektorius gali remtis ne visais numatytais pagrindais. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia negali būti taikomas šiame sektoriuje. Tam konstatuoti būtina įvertinti, kam priklauso darbdavio institucija. Darbo kodeksas nenustato išsamaus darbo sutarties nutraukimo atvejų sąrašo. Darbuotojai gali būti

atleidžiami neturint teisėto darbo su vaikais QR kodo, neatitinkant sveikatos reikalavimams ir esant kitoms įstatymuose patvirtintoms aplinkybėms. Tačiau šie atleidimo pagrindai gali būti taikomi tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose. Darbo santykių pasibaigimas praradus nepriekaištingą reputaciją aktualus išskirtinai viešajame sektoriuje. Nepriekaištingos reputacijos praradimo sąlygos nustatomos skirtinguose įstatymuose, poįstatyminiuose teisės aktuose. Vadovo atšaukimo reguliavimas viešajame bei privačiame sektoriuose taip pat skiriasi. Privačiame sektoriuje vadovo atšaukimas yra absoliutus, viešajame sektoriuje egzistuoja skirtingas šio instituto aiškinimas. Vienu atveju laikomasi pozicijos, kad viešojo sektoriaus institucijos vadovas turi būti atšaukiamas nesiremiant absoliutumo principu, kitu – teigiama, kad šio sektoriaus vadovus galima atšaukti iš pareigų visiškai taip pat, kaip tai daroma privačiame sektoriuje. Tiek viešajame sektoriuje, tiek privačiame atleidžiant vadovą svarbu atsižvelgti į darbo sutartyje sulgytas papildomas ar kitokias nuostatas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

NORMINIAI TEISĖS AKTAI

Tarptautiniai teisės aktai

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948). *Valstybės žinios*, 2006, 68-2467;
2. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950). *Valstybės žinios*, 1995, 40-987;
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 122 Dėl užimtumo politikos (1964). *Valstybės žinios*, 2004, 36-1181;
4. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.

Europos Sąjungos teisės aktai

5. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. lapkričio 4 d. direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OL L 299, p. 381.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

6. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014;
7. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 153-0;
8. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 240-0;
9. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 246-0;
10. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 102-2049;
11. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 55-1049;
12. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas (1995). *Valstybės žinios*, 104-2322;
13. Lietuvos Respublikos bibliotekų įstatymas (1995). *Valstybės žinios*, 51-1245;
14. Lietuvos Respublikos muziejų įstatymas (1995). *Valstybės žinios*, 53-1292;
15. Lietuvos Respublikos Lietuvos nacionalinio radijo ir televizijos įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 102-2319;

16. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 66-1572;
17. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 33-807;
18. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 68-1633;
19. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos (1998). *Valstybės žinios*, 65-1877;
20. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 60-1945;
21. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 66-2130;
22. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262;
23. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 64-1914;
24. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569;
25. Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 57-2297;
26. Lietuvos Respublikos individualių įmonių įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 112-4991;
27. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 25-745;
28. Lietuvos Respublikos kultūros centrų įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 120-4435;
29. Lietuvos Respublikos profesionaliojo scenos meno įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 96-3523;
30. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas (2006). *Valstybės žinios*, 17-589;
31. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas (2007). *Valstybės žinios*, 77-3046;
32. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (2009). *Valstybės žinios*, 54-2140;
33. Lietuvos Respublikos mažųjų bendrijų įstatymas (2012). *Valstybės žinios*, 83-4333;
34. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216;
35. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016). TAR, 23709;
36. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18852;

37. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 21, 26, 41, 52, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 72, 75, 83, 89, 93, 95, 104, 110, 112, 117, 127, 128, 135, 137, 140, 141, 144, 147, 172, 185, 188, 192, 193, 194, 198, 224, 225, 228 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 72-1 straipsniu įstatymas (2020). TAR, 12135;
38. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (2017). TAR, 1764;
39. Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymas (2023). TAR, 11589;
40. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo Nr. I-1113 papildymo 5¹ straipsniu įstatymas (2024).

Vyriausybės nutarimai

41. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimas Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo, darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, pasitikrinusiems ir (ar) periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamąja liga, dėl kurios yra paskelbta valstybės lygio ekstremalioji situacija ir (ar) karantinas, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikinimosi tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 41-1294;
42. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 16 d. nutarimas Nr. 1145 „Darbai ir veiklos sritys, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto pasitikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis“. *Valstybės žinios*, 41-1294;
43. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. TAR, 10853;
44. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. rugpjūčio 28 d. nutarimas Nr. 709 „Dėl 2025 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“. TAR, 15083.

Ministrų, institucijų vadovų įsakymai

45. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2014 m. rugpjūčio 29 d. įsakymas Nr. V-774 „Dėl reikalavimų mokytojų kvalifikacijai aprašo patvirtinimo“. TAR, 11394;
46. Informatikos ir ryšių departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2024 m. lapkričio 5 d. įsakymas Nr. 5V-123 „Dėl Teisėto darbo su vaikais kodo išdavimo ir naudojimo tvarkos aprašo ir Teisėto darbo su vaikais kodo atvaizdavimo formos patvirtinimo“. TAR, 19224.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Knygos:

47. Bozeman, B. (1987). All Organizations Are Public. London: Jossey-Bass;
48. Dambrauskienė, G. (2008). Darbo teisinių santykių sistema. Iš: Bagdanskis, T. et al. (2008). *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 42-56;
49. Leat, M. (2008). Employee Relations. Edinburgh: Edinburgh Business School, Heriot-Watt University;
50. Pivoras, S., Civinskas, R., Buckienė, E. (2014). Valstybės tarnybos sistemos tobulinimas Lietuvoje: pasirinkimai, požiūriai, sandėriai. Vytauto Didžiojo universitetas: Versus Aureus;
51. Raadschelders, J. C. N., Toonen, T. A. J., Van der Meer, F. M. (2015). The Civil Service in the 21st Century. Comparative Perspectives. Great Britain: Antony Rowe Ltd, Chippenham and Eastbourne;
52. Schein, E.H. (1988). Organizational Psychology (3 rd Edition). Prentice Hall: Englewood Cliffs;
53. Tiažkijus, V. (2005). Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia.

Monografijos:

54. Bagdanskis, T. (2020). Ginčų su juridinio asmens vadovu problematika Lietuvoje. Iš: Mačernytė-Panomariovienė, I. et al. (2020). *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 19-39;

55. Bužinskas, G. (2016). Laisvė pasirinkti darbą. Iš: Bagdanskis, T. et al. (2016). *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 109-131;
56. Krasauskas, R. (2023). Viešojo sektoriaus naujovės. Iš: Mačernytė-Panomariovienė, I. (2023). *Besikeičiantys darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 39-67;
57. Pakalniškis, V., Tikniūtė, A. (2010). Juridinio asmens instituto raidos bruožai šiuolaikinėje Lietuvos privatinėje teisėje. Iš: Mesonis, G. (red.) (2010). *Regnum est. 1990 m. Kovo 11-osios Nepriklausomybės Aktui – 20*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 575-593;
58. Puškorius, S. (2002). Viešasis administravimas kuriant informacinę visuomenę. Iš: Puškorius, S. (red.) (2002). *Viešojo sektoriaus institucijų administravimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 10-67;
59. Vainorienė, A. (2023). Atleidimo iš darbo apsauga. Iš: Mačernytė-Panomariovienė, I. et al. (2023). *Besikeičiantys darbo santykiai ir jų reguliavimas Lietuvoje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 169-239.

Straipsniai mokslo žurnaluose:

60. Bagdanskis, T. (2021). Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. *Teisė*, 139-1274;
61. Bingham, C. (2016). *Employment Relations Fairness & Trust in the Workplace*. London: SAGE Publications Ltd;
62. Boyne, G.A. (2002). Public and Private Management: What's the Difference? *Journal of Management Studies*, 0022-2380;
63. Dambrauskienė, G. (2002). Civilinės teisės bendrieji klausimai. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 7–16;
64. Jankunaitė, L. (2016). Darbo užmokesčio, pelno siekiančiose ir viešojo sektoriaus subjektuose prikaitymo ir apskaitos palyginimas. Iš: *VU EF studentų mokslinės draugijos konferencija: straipsnių rinkinys*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 83-91;
65. Macijauskienė, R. (2006). Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 1392-6195;
66. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2005). Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų taikymas. *Jurisprudencija*, 5–12;

67. Mikalionienė, L. (2011). Uždarosios akcinės bendrovės akcininkų sutarties teisinė kvalifikacija. Teisės problemos, 1392-1592;
68. Morkevičius, V. (2013). Viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų vertinimai: Europos socialinio tyrimo duomenų analizė. Viešojo politika ir administravimas, 2029-2872;
69. Stonys, A. (2012). Viešojo ir privatinė teisė: pamatinės klasifikacijos problemos. Teisė, 1392-1274.

Elektroniniai šaltiniai:

70. Asseburg, J., Homberg, F. (2018). Public Service Motivation or Sector Rewards? Two Studies on the Determinants of Sector Attraction. DOI <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X18778334>;
71. Budd, J.W., Bhawe, D. (2010). The Employment Relationship. Iš: Wilkinson, A. J. etc. (2010). *Sage Handbook of Human Resource Management*. SAGE Publications Ltd, 51-70;
72. Davies, A.C.L. (2024). Working Time. Iš: Davidov, G. et al (2024). *The Oxford Handbook of the Law of Work*. Oxford Academic, 349-362, DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780192870360.013.29>.

Disertacijos:

73. Mačiulaitis, V. (2013). *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Mykolo Romerio universitetas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas;
74. Povilaitienė, I. (2012). *Darbo sutartis ir kitos teisinės darbo panaudojimo formos*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Kaunas: Lietuvos akademinė bibliotekų tinklas LABT.

Travaux préparatoires

75. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Lietuvos Respublikos Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2016;

76. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 112 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto, 2021;
77. Darbo kodekso <...> pakeitimo ir kodekso papildymo 71 (1) straipsniu įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2020;
78. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimo projektas XIII-2944, 2020.

TEISMŲ PRAKTIKA

Užsienio teismų praktika

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai:

79. Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario [ESTT], Nr. C-726/19, [2021-06-03]. ECLI:EU:C:2021:439.

Nacionalinė teismų praktika

Konstitucinio teismo jurisprudencija:

80. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. kovo 4 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 23-666;
81. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 181-6708;
82. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2013 m. vasario 15 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 19-938;
83. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2015 m. rugsėjo 29 d. nutarimas. TAR, 1;
84. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. vasario 17 d. nutarimas. TAR, 2985;
85. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. balandžio 27 d. nutarimas. TAR, 6782;
86. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2019 m. birželio 25 d. nutarimas. TAR, 10150;
87. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. vasario 12 d. nutarimas. TAR, 2775.

Bendrosios kompetencijos teismų praktika:

88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-760/2001;
89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-457/2005;
90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-387/2006;
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-420/2008;
92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-308/2008;
93. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2009 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-83/2009;
94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-114/2011;
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. liepos 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-401/2013;
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-663/2013;
97. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-284/2014;
98. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. rugpjūčio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326-684/2017;
99. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3k-3-463-969/2017;
100. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-258-313/2018;
101. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-477-248/2018;
102. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-199-701/2020;
103. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-348-403/2020;

104. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-179-1075/2021;
105. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-159-701/2021;
106. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-227-684/2021;
107. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2023 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-109-684/2023;
108. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2024 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-238-943/2024;
109. Vilniaus apygardos teismo 2018 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1674-910/2018;
110. Vilniaus apygardos teismo 2019 m. balandžio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1379-852/2019.

Teismų praktikos apžvalgos:

111. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2021 m. gruodžio 8 d. Praktikos dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties pasibaigimą ir individualių darbo ginčų dėl teisės nagrinėjimą, apžvalga. Teismų praktika Nr. 55.

KITI ŠALTINIAI

112. Oficialiosios statistikos portalas, mokymo įstaigų, mokinių ir studentų, pedagogų skaičius (žiūrėta 2025-03-31). [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=b331cbcd-c8ae-4560-b695-f7380924efcc#/>;
113. Lietuvos profesijų klasifikatorius. Tarptautinio standartinio profesijų klasifikatoriaus ISCO-08 nacionalinė versija. [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.profesijuklasifikatorius.lt/>;
114. Employment Relationship. Online training series International and EU Labour Standards Background paper (2020). Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/resource/background-paper-2>;

115. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija (2020). Viešojo sektoriaus veiklos ataskaita 2016-2019 m. Vilnius. Prieiga per internetą: [https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/Veiklos%20ataskaitos/Vie%C5%A1ojo%20sektoriaus%20ataskaita_galutin%C4%97%20\(002\).pdf](https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/Veiklos%20ataskaitos/Vie%C5%A1ojo%20sektoriaus%20ataskaita_galutin%C4%97%20(002).pdf);
116. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2024 m. gegužės 28 d. Socialinio dialogo ir kolektyvinių sutarčių apžvalga. Prieiga per internetą: https://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2024/05/Socialinio-dialogo-ir-kolektyviniu-sutarciau-apzvalga_20240528.pdf;
117. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Viešųjų paslaugų sąrašas (2022, sąrašo atnaujinimo data: 2025 m. kovo 1 d.). [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://vrm.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/viesasis-administravimas/viesosios-paslaugos/>.

SANTRAUKA

Darbo santykių teisinio reguliavimo diferenciacija: viešasis ir privatus sektorius

Ugnė Vilkaitė

Magistro darbe nagrinėjamas darbo santykių teisinio reguliavimo diferencijavimas viešajame ir privačiame sektoriuose. Analizuojami ne tik darbo santykių pradžios, darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo santykių pabaigos institutai, bet ir darbo santykių samprata viešajame, privačiame sektoriuose. Šiame darbe siekiama pateikti diferenciacijos apraiškas teisiniame viešojo ir privataus darbo santykių įtvirtinime, neaplenkiant reguliavimo pranašumų. Magistro darbo tema atskleidžiama aiškinantis įvairių norminių teisės aktų turinį, mokslinės literatūros aktualias idėjas bei kituose šaltiniuose pateiktą aktualią informaciją. Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos analizė parodo praktinius, probleminius šios temos aspektus, paaiškina egzistuojantį teisinį darbo santykių reguliavimą sektoriuose.

Darbo santykių pradžios institutas viešajame bei privačiame sektoriuose gvildenamas pasirinkus analizuoti konkursų vykdymo ir organizavimo reguliavimą bei reikalavimus pretendents. Darbo santykių sąlygų ypatybės viešame, privačiame sektoriuose nagrinėjamos remiantis darbo, poilsio laiko, darbo užmokesčio institutais. Darbo santykių pabaigos etapas magistro darbo temoje nurodytų sektorių apimtyje aptariamas naudojant Darbo kodeksą, kituose įstatymuose įtvirtintus darbo sutarties nutraukimo pagrindus bei juridinio asmens vadovo atleidimo specifiką. Šių magistro darbe pasirinktų institutų analizė leidžia nustatyti bei išsiaiškinti diferenciacijos egzistavimą, to priežastis, pagrįstumą.

SUMMARY

Differentiation of Legal Regulation of Labour Relations: Public and Private Sector

Ugnė Vilkaitė

The master's thesis focuses on the differentiation of the legal regulation of employment relations in the public and private sectors. It analyses not only the institutes of commencement of the employment relationship, working and rest time, remuneration, and termination of the employment relationship, but also the concept of employment relationships in the public and private sectors. The aim of this work is to present the manifestations of differentiation in the legal framework of public-private employment relations, without neglecting the advantages of regulation. The topic of the master's thesis is revealed by examining the content of the various normative legal acts, the relevant ideas of the scientific literature and the relevant information contained in other sources. The analysis of the case law of the Constitutional Court and the Supreme Court of Lithuania shows the practical and problematic aspects of the topic and explains the existing legal regulation of labour relations in sectors.

The institute of commencement of employment relations in the public and private sectors is analysed by choosing to analyse the regulation of the conduct and organisation of competitions and the requirements for applicants. The specific features of the conditions of employment in the public and private sectors are examined in the context of the institutions of work, rest time and pay. The end of the employment relationship in the sectors covered by the master's thesis is discussed using the grounds for termination of the employment contract and the specifics of dismissal of a head of a legal entity, as laid down in the Labour Code and other laws. The analysis of these institutes chosen in the master's thesis allows to identify and clarify the existence of differentiation, the reasons for it, and the justification for it.