

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Privatinės teisės katedra**

Augustės Norkevičiūtės

V kurso, darbo teisės

studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Darbo teisės normų taikymo valstybės tarnybos santykiams teorija ir praktika**

Vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius, 2016

## **Turinys**

ĮVADAS .....	3
1. Darbo teisė ir valstybės tarnyba teisės normų santykio aspektu.....	6
2. Valstybės tarnautojų socialinės garantijos.....	12
2.1. Darbo užmokestis.....	14
2.2. Valstybės tarnautojo atostogos .....	21
2.3. Atleidimas iš tarnybos .....	27
2.3.1. Socialinių garantijų ypatumai, priklausomai nuo valstybės tarnybos santykių pasibaigimo pagrindo .....	27
2.3.2. Gražinimas į pareigas .....	39
3. Valstybės tarnautojų teisinė atsakomybė.....	42
3.1. Materialinė atsakomybė .....	43
3.2. Tarnybinė atsakomybė .....	53
IŠVADOS .....	61
SANTRAUKA .....	64
SUMMARY .....	65
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	66

## Ivadas

Anot Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – Konstitucinis Teismas), valstybės tarnyba yra valstybės tarnautojų profesinė veikla, susijusi su viešojo intereso garantavimu. Tai, kad valstybės tarnybos paskirtis – garantuoti viešąjį interesą valstybės ir savivaldybių institucijoms vykdant viešąjį administravimą ir teikiant viešąsias paslaugas, o ne privačius šia veikla užsiimančių darbuotojų interesus, lemia valstybės tarnautojų, kaip korpuso, ypatingą formavimo tvarką, jų teisinio statuso specifiką, taip pat jų ypatingą atsakomybę visuomenei už jiems pavestų funkcijų vykdymą.<sup>1</sup> Toks Konstitucinio Teismo išaiškinimas suponuoja poreikį analizuoti, kiek valstybės tarnautojų profesinė veikla gali būti suvokiama darbo teisės rėmuose, ir, be abejo, kiek joje *per se* esantis viešasis interesas nulemia specifinį šio instituto teisinį reglamentavimą. Tokiai analizei būtinas valstybės tarnautojo teisinio statuso atskleidimas. Galiausiai, siekiant atskleisti, kokia apimtimi ir kokiose srityse valstybės tarnyboje yra taikomos darbo teisės normos, tikslinga analizuoti atskirus institutus, būtent – valstybės tarnautojų socialines garantijas, atsakomybę bei atleidimą iš tarnybos.

*Tyrimo aktualumas, originalumas.* Temos aktualumą visų pirma suponuoja valstybės tarnybos instituto *per se* egzistuojanti sąsaja su darbo teisės veikimo sritimi. Antra, viešasis interesas, kaip vienas iš valstybės tarnybos elementų, lemia poreikį kalbėti apie santykį su administracinės teisės šaka. Tokia situacija kelia nemažai diskusijų teisės mokslo atstovų gretose – vieni jų teigia, kad valstybės tarnybos santykiai yra sudėtinė darbo teisinių santykių dalis, specifinė tiek pat, kiek yra specifinės atskiros profesijos, o štai kiti linkę valstybės tarnybą priartinti prie konstitucinės ir administracinės teisės. Be kita ko, pastaruoju metu yra teigiančių, jog poreikis liberalizuoti valstybės tarnybos santykius, tokiu būdu suteikiant jiems lankstumo ir aiškumo, yra akivaizdus. *Darbo originalumas* pasireiškia tuo, kad doktrinoje didesnis dėmesys skirtas darbo teisės ir valstybės tarnybos santykių panašumų ir skirtumų analizei, valstybės tarnautojo teisinio statuso specifikai, daugiau remtasi fundamentaliais Konstitucinio Teismo išaiškinimais. Šis darbas savo ruožtu labiau orientuotas į siekį išsiaiškinti, kokia apimti ir kokiais argumentais remdamasis Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, nagrinėdamas valstybės tarnautojų ginčus, taiko darbo teisės normas.

*Tyrimo objektas* – Šio tyrimo objektas yra darbo teisės normos, taikomos valstybės tarnybos teisiniams santykiams. Objektas bus atskleistas analizuojant aktualią teismų

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. Bylos Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03.

praktiką bei pateikiant kai kurias teisės mokslo atstovų pozicijas. Atkreiptinas dėmesys jog darbe bus laikomasi valstybės tarnautojo siaurąja prasme sąvokos. Tai yra, valstybės tarnautoju laikomas asmuo, užimantis tam tikras pareigas valstybės administracinėje sistemoje, taip pat institucijų tarnautojai, įgyvendinantys jų funkcijas ir uždavinius įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytais formomis bei metodais. Taip pat pažymėtina, jog darbe bus apžvelgiama tiek karjeros, tiek statutinių valstybės tarnautojų teisinė padėtis.

*Tyrimo tikslas.* Tyrimu siekiama išnagrinėjus aktualius teisės aktus bei teismų praktiką, nustatyti, kokiose srityse darbo teisės normos valstybės tarnybos santykiams yra taikomos, o kuriose – ne, išsiaiškinti to priežastis, pateikti vertinimus.

*Tyrimo uždaviniai.* Tyrimui iškelti šie uždaviniai: 1) Apibendrintai apžvelgti darbo teisę ir valstybės tarnybą teisės normų santykio aspektu; 2) Išanalizuoti valstybės tarnautojams taikomas socialines garantijas; 3) Apžvelgti esminius valstybės tarnautojams taikomos materialinės ir tarnybinės atsakomybės aspektus; 4) Pateikti tyrimo išvadas.

*Tyrimo metodai.* Darbe remiamasi *loginiu ir sisteminės analizės* metodais, kurie leidžia aiškinti teisės normų, įtvirtintų tiek tame pačiame teisės akte, tiek skirtinguose, tarpusavio santykį, taip pat apibendrinant teismų praktiką. *Lingvistinės analizės* metodas taikytas siekiant išanalizuoti teisės normų turinį, išsiaiškinti aktualias teisės aktuose pateikiamas sąvokas. Siekiant palyginti valstybės taranuotojo ir darbuotojo statusą, remiamasi *lyginamuoju* metodu. *Teleologinis* metodas aktualus aiškinantis, kokie buvo įstatymų leidėjo ketinimai nustatant esamą teisinį reglamentavimą.

*Svarbiausi šaltiniai.* Darbe didele apimtimi remiamasi Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (toliau – LVAT) išaiškinimais. Taip pat didelis dėmesys skirtas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymui (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas)<sup>2</sup> bei Lietuvos Respublikos darbo kodeksui<sup>3</sup> (toliau – Darbo kodeksas). Analizuojant probleminius darbo temos aspektus, pasitelkiama teisės mokslo doktrina, pateikiamos kai kurių teisės mokslo atstovų pozicijos.

*Tyrimo struktūra.* Tyrimą sudaro trys struktūrinės dalys. Pirmoji tyrimo dalis orientuota į darbo teisės ir valstybės tarnybos santykį, valstybės tarnautojo statuso išskirtinumą, antroje dalyje tiriamos valstybės tarnautojų socialinės garantijos, lyginant jas su darbuotojams suteiktomis socialinėmis garantijomis, o trečiojoje tyrimo dalyje analizuojami valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės aspektai darbo teisės normų

---

<sup>2</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>3</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569 (su pakeitimais ir papildymais).

taikymo kontekste bei tarnybinės valstybės tarnautojų atsakomybės specifika. Šių tyrimo dalių pagrindų pateikiamos išvados.

## 1. Darbo teisė ir valstybės tarnyba teisės normų santykio aspektu

Darbo teisės reguliavimo dalykas – visuomeniniai darbo santykiai ir santykiai, glaudžiai susiję su tiesioginiais darbo santykiais, arba dar vadinamais išvestiniais iš darbo santykių.<sup>4</sup> Kalbant apie darbo teisės metodą, išskirtini šie esminiai bruožai: darbo teisės normų kūrimo ypatybės; darbo kolektyvo ir jų atstovų dalyvavimas kuriant darbo teisės normas; ypatinga darbo teisinių santykių subjektų padėtis, jų lygybė ir kartu priklausomybė nuo įmonėje nustatytos vidaus darbo tvarkos; centralizuoto (valstybinio) reguliavimo derinimas su lokaliu reguliavimu.<sup>5</sup> Galiausiai, darbo teisė pasižymi savo sistema, kurią galima suskirstyti į bendrąją dalį, kolektyvinius darbo santykius bei individualius darbo santykius. Be kita ko, atkreiptinas dėmesys, jog darbo teisė yra specifinė ir funkcijų aspektu. Apsauginė (socialinė) darbo teisės funkcija yra laikoma svarbiausia. Ši funkcija orientuota ne tik į darbuotojų saugą darbe, darbdavio savivalės ribojimą, bet ir žmogaus teisių užtikrinimą darbo procese. Taip pat darbo teisė atlieka ekonominę (gamybinę) funkciją, įgyvendinamą priimant darbo teisės normas, kurios skatina racionalų darbo išteklių naudojimą, našų darbą, gamybinės demokratijos plėtojimą ir kt.<sup>6</sup> Galiausiai, G. Dambrauskienės nuomone darbo teisiniais santykiams yra būdingi šie bruožai: atsiranda ir egzistuoja darbo procese darbo sutarties pagrindu; pavaldumas darbdaviui, atlygintino pobūdžio, darbuotojas atlieka darbo funkciją apibrėžtą darbo sutartimi; tęstinio pobūdžio; sudėtingas teisinis santykis; pasibaigia darbuotoją atleidus iš darbo įstatymų nustatytais pagrindais ir tvarka.<sup>7</sup>

Šio skyriaus kontekste aktualu atsakyti į klausimą, ar valstybės tarnyba yra sudėtinė darbo teisės dalis, ar visgi tai yra specifinis institutas, kurio priskyrimas kuriai nors teisės šakai svarstytinas. Visų pirma, egzistuoja mokslinė diskusija, prie kurios teisės priskirti valstybės tarnautojų darbo santykius reglamentuojančias teisės normas. To priežastis ne kas kita, kaip akivaizdus valstybės tarnybos teisinių santykių kompleksiskumas. Pirma, tai neabejotinai yra administracinių santykių sritis, kiek ji yra susijusi su valstybės valdymo aparatu. Antra, tai yra ir konstitucinės teisės dalis, nes būtent valstybės tarnybos

<sup>4</sup> BAGDANSKIS, T., DAMBRAUSKIENĖ, G. et.al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 13.

<sup>5</sup> BAGDANSKIS, T., DAMBRAUSKIENĖ, G. et.al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 26.

<sup>6</sup> NEKROŠIUS, I., BUŽINSKAS, G. et. al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 22.

<sup>7</sup> BAGDANSKIS, T., DAMBRAUSKIENĖ, G. et.al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 22.

teisinais metodais yra įgyvendinamas konstitucinis valdžių padalijimo principas. Trečia, netgi galima teigti, jog tai tam tikra prasme yra ne teisė, o viešojo administravimo mokslas, vadybos sritis. Ketvirta, teisės prasme, tai ir socialiniai bei darbo santykiai valstybės aparato institucijose. Be kita ko, diskusijos egzistavimą ir jos sudėtingumą lemia dar ir sąvokų gausa – *valstybės tarnyba*, *viešoji tarnyba* ir *valstybinė tarnyba*. Vis tik Konstitucinis Teismas šiek tiek palengvino situaciją, konstatuodamas, kad sąvoka *valstybinė tarnyba* apima sąvokas *valstybės tarnyba* ir *viešoji tarnyba*. Taigi, Konstitucinis Teismas iš esmės pasakė, kad visos šios trys sąvokos yra sinonimai.<sup>8</sup>

Anot V. Tiažkijaus, valstybės tarnyba iš tiesų yra kompleksinis teisės institutas, kuriam priklauso konstitucinės, administracinės ir, be jokios abejonės, darbo teisės normos. Valstybė atlieka darbdavio vaidmenį ir yra atsakinga už veiksmingos, profesionalios ir nešališkos valstybės tarnybos užtikrinimą. Valstybė taip pat turi konstitucinę pareigą užtikrinti viešąjį valstybės valdymą, nes juk valstybės tarnautojai yra ne tik valstybės darbuotojai, bet ir viešojo valdymo vykdytojai. Tai reiškia, jog jie turi garantuoti, kad kasdieniame viešojo administravimo darbe būtų realiai įdiegti konstitucinės ir administracinės teisės principai.<sup>9</sup> Taigi, galima teigti, kad valstybės tarnybos santykiai negali apsiriboti vien darbo teisės taikymu, ir juo labiau – vien administracinės ar konstitucinės teisės taikymu.

Pažymėtina, kad valstybės tarnyba *per se* yra susijusi su viešojo intereso gynimu ir viešojo administravimo funkcijų įgyvendinimu. Valstybės tarnautojams taikomas Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas<sup>10</sup>, kurio pagrindu privaloma deklaruoti galimus interesų konfliktus, o jeigu jie kyla, privalu nusišalinti nuo konkretaus klausimo nagrinėjimo ir sprendimo priėmimo. Taigi, vienas iš valstybės tarnybą specifikuojančių ir nuo darbo teisės skiriančių požymių yra viešojo intereso buvimas.

Kita vertus, V. A. Vaičiailio<sup>11</sup> nuomone, valstybės tarnybos teisinio instituto įstatyminis išskyrimas valstybės teisinėje sistemoje nėra objektyviai būtinas, o tokio teisinio instituto sukūrimas turi ne tik teigiamų, bet ir neigiamų bruožų. Autorius pabrėžia, kad valstybės tarnybos teisinių santykių skirtumas nuo darbo teisinių santykių yra tas, kad pirmieji yra

---

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. Bylos Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03.

<sup>9</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, nr. 1 (49), p. 46.

<sup>10</sup> Valstybės žinios, 1997, Nr. 67-1659.

<sup>11</sup> VAIČAITIS, Vaidotas V. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai, turintys darbo teisinių santykių elementų? *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos Viešojo administravimo institutas, 2008, p. 47.

viešosios teisės reguliavimo objektas, nes valstybės tarnautojo darbdaviu plačiąja prasme yra laikoma pati valstybė, o darbo teisė labiau siejama su privatiniais teisiniais santykiais. Taigi, remiantis šia koncepcija, priimant į darbą paprastai sudaromos darbo sutartys, o priėmimo į valstybės tarnybą teisinis pagrindas – individualus administracinis aktas. Taigi, valstybės tarnybos paskirtis – teikti viešąsias paslaugas gyventojams – įpareigoja visuomenę kelti valstybės tarnautojams didesnius reikalavimus.<sup>12</sup> Taigi, išskirtini dar du ypatingi valstybės tarnybos požymiai – pirma, ypatingas priėmimo į tarnybą pagrindas – individualus administracinis teisės aktas, ir antra, tam tikras valstybės tarnautojo įsipareigojimas visuomenei.

Anot N. Glebovės, valstybės tarnybos santykiai yra teisiniai santykiai, griežtai reglamentuoti teisės aktuose, turintys savų ypatumų, kurie skiriasi nuo darbo teisinių santykių ir kuriems keliami didesni reikalavimai. Taigi, valstybės tarnybą galima apibrėžti kaip teisinius santykius, atsirandančius, pasikeičiančius, pasibaigiančius valdant žmogiškuosius išteklius, ir kaip valstybės tarnautojų profesinės veiklos teisinius santykius. Tiek žmogiškųjų išteklių valstybės tarnyboje valdymo teisiniai santykiai, tiek valstybės tarnautojų profesinės veiklos, vykdant viešąjį administravimą, teisiniai santykiai yra neatsiejami nuo viešojo valdymo santykių, todėl valstybės tarnyboje susiklostantys teisiniai santykiai laikomi administraciniais teisiniais santykiais, kuriems yra būdingi kai kurie darbo teisinių santykių, civilinių teisinių santykių požymiai.<sup>13</sup>

N. Glebovė<sup>14</sup> išskiria šešis aspektus, skiriančius valstybės tarnautoją nuo darbuotojo, dirbančio darbo sutarties pagrindu. Pirma, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbo santykius reglamentuoja Darbo kodeksas, o valstybės tarnautojų teises ir pareigas iš esmės apibrėžia Valstybės tarnybos įstatymas ir kiti susiję įstatymai. Tačiau, pasak cituojamos autorės, nors valstybės tarnybos santykiai ir yra reguliuojami specialiaisiais įstatymais, galima teigti, jog kokybiniu požiūriu tarnybos santykiai yra labai panašūs į darbo teisinius santykius. Antra, darbuotojai su darbdaviu sudaro darbo sutartį, kurioje nustatomos šio sąlygos: darbovietė, darbo funkcija, darbo apmokėjimo tvarka. Valstybės tarnautojai į tarnybą priimami individualiu administraciniu teisės aktu, visos sąlygos yra numatytos įstatymo ir dėl jų nesiderama. Taip pat yra nustatyti tam tikri tinkamumo eiti valstybės tarnautojo pareigas kriterijai, keliami griežtesni reikalavimai. Trečia, valstybės

---

<sup>12</sup> VAIČAITIS, Vaidotas V. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai, turintys darbo teisinių santykių elementų? Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje. Vilnius: Lietuvos Viešojo administravimo institutas, 2008, p. 47.

<sup>13</sup> GLEBOVĖ, Neringa. Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai. *Teisė*, 2010, nr. 76, p. 137 – 138.

<sup>14</sup> *Ibid*, p. 142 – 144.



tarnautojas, kitaip nei darbuotojas, turi vykdyti viešojo administravimo veiklą. Ketvirta, valstybės tarnautojo darbo užmokestis mokamas iš valstybės biudžeto arba savivaldybių biudžetu, o darbuotojams mokama iš jo darbdavio turimų finansinių lėšų. Penkta, valstybės tarnautoją nuo darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį skiria teisių ir pareigų santykis. Valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai numato kur kas daugiau pareigų (apribojimų) valstybės tarnautojams, negu Darbo kodeksas darbuotojams. Tai nulemia valstybės tarnautojo kaip darbuotojo prigimtis ir tikslas – užtikrinti viešąjį interesą, kuris turi būti aukščiau nei privatūs interesai. Šešta, valstybės tarnautojams būdinga jiems taikomų socialinių garantijų specifika. Paprastai jos yra didesnės, negu darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį.

Traktuojant plačiai, tiek darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, tiek valstybės tarnautojas, yra dirbantieji asmenys. Iš esmės, valstybės tarnautojas turi tas pačias teises ir pareigas kaip ir darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, kurios modifikuojamos specialiais teisės aktais, atsižvelgiant į valstybės tarnautojo vykdomos viešojo administravimo veiklos specifiką ir su ja susijusius tikslus. Be kita ko, nepaisant kylančių mokslinių diskusijų, kuriai teisės šakai priskirti valstybės tarnybos teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas, faktinė padėtis yra pakankamai aiški – Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnis nustato, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas. Vis dėlto, pritartina V. Tiažkijaus<sup>15</sup> nuomonei, kad negalima nubrėžti griežtos valstybės tarnautojų teisinių santykių reguliavimo Darbo kodeksu ir Valstybės tarnybos įstatymu ribos. Taip yra todėl, kad dalis tarnybos santykių lieka už Valstybės tarnybos įstatymo reguliavimo ribų ir tada reikia taikyti darbo įstatymus. Minėta įstatymo 5 straipsnio norma atrodytų paprasta, tačiau iš tiesų sukelia nemažai problemų. Iškyla klausimas, kada valstybės tarnautojams yra taikomas Darbo kodeksas, kur ta riba, kai galima nustatyti, kad šis klausimas nėra sureguliuotas Valstybės tarnybos įstatymu. Įdomi V. Tiažkijaus išvalga, jog tai, kad tam tikrų normų nėra Valstybės tarnybos įstatyme, gali reikšti ne tik tai, kad tuo atveju reikia vadovautis darbo įstatymais – galbūt įstatymų leidėjas sąmoningai neįtvirtino tam tikrų nuostatų, norėdamas nustatyti, kad jos tiesiog nėra taikomos valstybės tarnautojams.

---

<sup>15</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, nr. 1 (49), p. 52.

Analizuojant valstybės tarnautojų teisinį statusą, aktualus Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas<sup>16</sup>, kuriame buvo pasakyta, jog valstybės tarnyba plačiuoju požiūriu – tai „darbinė veikla“ ir ji susijusi ne tik su viešuoju administravimu, bet ir su viešųjų paslaugų teikimu. Šiame nutarime, be kita ko, konstatuota, kad valstybės tarnautojai yra ypatinga socialinė grupė, kurios specifika lemia valstybės tarnybos paskirtis ir visuomeninis reikšmingumas. Taip pat Konstitucinis teismas 2007 m. kovo 20 d. nutarime<sup>17</sup> konstatavo, kad valstybės tarnybos teisiniai santykiai susiklosto tarp valstybės tarnautojo ir valstybės, kuri atlieka darbdavio vaidmenį, ir yra netapatūs teisiniams santykiams, kurie susiklosto sutartiniuose darbo santykiuose. 2007 m. rugpjūčio 13 d. nutarimas<sup>18</sup> svarbus tuo, kad jame dar kartą pabrėžtas valstybės tarnybos teisinių santykių specifiskumas – valstybės tarnybos santykiai savo prigimtimi ir turiniu skiriasi nuo darbo santykių, nes jų paskirtis - garantuoti viešąjį interesą, o tai pateisina valstybės tarnybos teisinio statuso specifika, palyginti su teisiniais santykiais asmenų, dirbančių pagal darbo sutartį.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, galima daryti išvadą, kad darbo teisės ir valstybės tarnybos santykis geriausiai atsiskleidžia per tai, jog tiek valstybės tarnautojai, tiek darbuotojai, dirbantys darbo sutarties pagrindu yra asmenys, kurie neišvengiamai savo veiklą traktuoja kaip pragyvenimo šaltinį, tai yra, siekia sau ekonominės gerovės, jie yra silpnesnioji teisinio santykio šalis ir jiems būtinos tam tikros įstatyminiu lygiu nustatytos garantijos. Tačiau, negalima paneigti fakto, kad valstybės tarnyboje, kitaip nei darbo teisėje, administracinis teisinio reguliavimo metodas yra ryškus. Vis dėlto akivaizdu, kad kai kurie valstybės tarnybos institutai, pavyzdžiui, atostogos, materialinė atsakomybė, savo esme atkartoja bendrąsias darbo sąlygas. J. Usonis<sup>19</sup> teigia, kad atskiri valstybės tarnybos institutai, kurie savo esme yra tapatūs darbo teisei, bet specialiai reguliuoja tuos santykius valstybės tarnyboje, gali būti vertinamas kaip diferencijuotas reglamentavimas. Tokią nuomonę minėtas autorius grindžia tuo, jog reguliavimo tikslas yra dirbantis žmogus ir jo interesų apsauga. Tuomet ir valstybės tarnybą galima išskirti kaip specialiu įstatymu

---

<sup>16</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. 2004, byla Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03.

<sup>17</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl minimaliosios mėnesinės algos ir minimaliojo valandinio atlygio“. 2007, byla Nr. 32/06-49/06-57/06-58/06-59/06-60/06-61/06-62/06-65/06-66/06-67/06.

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. rugpjūčio 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. vasario 27 d. nutarimo Nr. 222 „Dėl kandidato į vyriausybės atstovus“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 9 straipsniui“, 2007, byla Nr. 33/04.

reguliuojamą, tačiau gimininguose institutuose panašią į darbo teisę sritį.<sup>20</sup> Autorės nuomone, ši pozicija atrodo logiška, todėl būtent šios pozicijos kontekste darbe vertinamas darbo teisės normų taikymas valstybės tarnybos santykiams.

---

<sup>20</sup> USONIS, Justinas. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40 (32), p. 89.

## 2. Valstybės tarnautojų socialinės garantijos

Visų pirma, atkreiptinas dėmesys, kad nei nacionaliniai, nei tarptautiniai teisės aktai nepateikia tiesioginio socialinių garantijų apibrėžimo. Manytina, kad neatsitiktinai. Europos socialinė chartija<sup>21</sup> įtvirtina svarbiausias žmogaus socialines teises, tokias kaip teisė į darbą, teisė į tinkamas darbo sąlygas, teisė į teisingą atlyginimą, dirbančių moterų teisė į motinystės apsaugą, teisė į būstą, teisė į socialinę paramą ir medicinos pagalbą, *etc.* Vieningo ir konkretaus socialinių garantijų apibrėžimo egzistavimas yra ne tik nebūtinai, bet ir, ko gero, neįmanomas, nes socialinių garantijų veikimo sfera yra labai plati. Šio darbo prasme yra aktualios tos garantijos, kurios veikia būtent valstybės tarnybos ir darbo teisinių santykių srityje.

Kalbant apie socialinių garantijų sampratą, būtina atsižvelgti ir į konstitucinį reglamentavimą. Štai Konstitucijos 48 straipsnis nustato, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. 52 straipsnis taip pat nustato, kad valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Taigi, galima teigti, jog socialinės garantijos užima svarbią vietą žmogaus prigimtinių teisių ir laisvių kontekste.

Kyla klausimas, ar sąvokos *socialinė garantija* ir *teisė* galėtų būti vartojamos kaip sinonimai, nes iš pirmo žvilgsnio atrodytų, jog tiek socialinės garantijos, tiek teisės savo esme visų pirma pasižymi tuo, kad abi jos kažką suteikia individui – elgesio modelio pasirinkimo laisvę, apsaugą, *etc.* J. Palidauškaitė šias sąvokas sutapatina.<sup>22</sup> Tai yra: „valstybės tarnautojo *teisė* į darbo užmokestį, atostogas, mokymąsi“. Manytina, kad sinonimiškas šių sąvokų vartojimas nėra ydingas, nes abi šios sąvokos gali būti priskiriamos vienai kategorijai – abi jos, kaip minėta, suteikia individui tam tikrą teisių apimtį. Europos socialinė chartija ir Konstitucija taip pat sutapatina šias sąvokas.

Taigi, socialinės garantijos bendriausia prasme gali būti suvokiamos kaip socialinės teisės arba atvirkščiai. T. Birmontienės nuomone, socialinės garantijos gali būti interpretuojamos skirtingai – kaip valstybės išipareigojimai visuomenei ir kaip asmens (individo) teisės, o pati socialinių garantijų sąvoka vartojama skirtingoms teisių, kurios

---

<sup>21</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 49-1704.

<sup>22</sup> PALIDAUŠKAITĖ, Jolanta. Valstybės tarnautojų pareigos ir teisės Estijoje, Latvijoje ir Lietuvoje. *Viešoji politika ir administravimas*, 2006, nr. 16, p. 16-26.

žymi socialinę gerovę, kategorijoms atspindėti.<sup>23</sup> Plačiaja prasme socialinės garantijos gali būti apibrėžiamos kaip teisiniai ir administraciniai mechanizmai, kurie apibrėžia specifines teises ir pareigas, susijusias su tomis teisėmis, ir kurie valstybės pagalba užtikrina šių pareigų įvykdymą. Siauresne prasme socialinių garantijų terminas naudojamas kaip sinonimas socialinės apsaugos garantijoms, kurios, remiantis ES statistikos apibūdinimu, apima piniginių išmokų ir socialinių paslaugų teikimą asmenims dėl tokių socialinių rizikų kaip liga, negalia, nedarbas, senatvė, našlystė, vaikų auginimas, skurdas.<sup>24</sup>

Šio darbo prasme detalesnis socialinių garantijų sąvokos ir sampratos tyrimas, atrodytų, nėra prasmingas. Aktualu, kaip suvokiamos socialinės garantijos būtent valstybės tarnybos teisinių santykių kontekste. Lietuvos administracinės teisės vadovelyje<sup>25</sup> teigiama, kad valstybės tarnautojų socialinės garantijos – ne privilegijos. Jų funkcija – užtikrinti, kad valstybės tarnautojas būtų tinkamai motyvuotas sąžiningai ir tiksliai atlikti jam pavestas tarnybos pareigas, kita vertus, - saugoti valstybės tarnybos stabilumą, maksimaliai užkirsti kelią valstybės lėšomis parengtų kvalifikuotų kadro nutekėjimui į privačias struktūras.<sup>26</sup> Manytina, kad tokia pozicija pernelyg vienpusiška ir paneigia socialinių garantijų esmę bei prigimtį. Visų pirma, autorės nuomone, socialinės garantijos turėtų būti suvokiamos kaip tarnaujančios apsauginei funkcijai. Tai ypač atsiskleidžia darbo teisėje, kur darbuotojas yra traktuojamas kaip silpnesnioji teisinių santykių šalis, taigi valstybės laiduojama apsauga įgyja itin didelę reikšmę. Kadangi jau darbe ne kartą minėtas valstybės tarnybos ir darbo teisės ryšys, tai ir šiuo atveju ne išimtis valstybės tarnautojo socialinė padėtis, tai yra, jo buvimas silpnesniąja šalimi santykiyje su valstybe kaip darbdaviu.

Kalbant apie valstybės tarnautojams suteikiamas socialines garantijas, visų pirma atkreiptinas dėmesys, kad, lyginant su socialinėmis garantijomis, suteikiamomis darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, joms būdinga (tiek kiekiui, tiek turiniui) tam tikra specifika. Manytina, kad šią specifiką lemia būtent teisių ir pareigų santykis. Kaip jau minėta, dėl viešojo intereso, valstybės tarnybose yra gerokai daugiau pareigų (apribojimų), negu darbo teisiniuose santykiuose. Būtent griežtesnis valstybės

---

<sup>23</sup> BIRMONTIENĖ, Toma. Social rights in the jurisprudence of the Constitutional Court of Lithuania. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 9 (111), p. 8.

<sup>24</sup> ŽALIMIENĖ, Laimutė, LAZUTKA, Romas et. al. Mokslininkų socialinės garantijos: projektas. Švietimo ir mokslo ministerija, Lietuvos valstybinis mokslo ir studijų fondas. Prieiga per internetą: <[https://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/moksl\\_soc\\_garantijos.pdf](https://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/moksl_soc_garantijos.pdf)> [žiūrėta 2016-03-13].

<sup>25</sup> BAKAVECKAS, A., DZIEGORAITIS A. et al. Lietuvos administracinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005, p. 429.

<sup>26</sup> *Ibid.*

tarnautojo teisinio statuso reglamentavimas suponuoja didesnės apimties socialines garantijas, ypač statutiniam valstybės tarnautojams, kurių darbas dažnai susijęs su didesne rizika, pavojumi sveikatai ar net gyvybei. Vis dėlto, negalima teigti, jog visais atvejais minėtos socialinės garantijos yra didesnės apimties, priešingai – galima teigti, kad kai kurios jų yra kur kas mažesnės apimties. Pavyzdžiui, Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalis įtvirtina teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybą. Tai ne kas kita, kaip kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą. Nepaisant to, jau minėta valstybės tarnyboje susiklostančių teisinių santykių specifika lemia, kad asmenims, kurie siekia užimti valstybės tarnautojo pareigas, yra keliami kur kas didesni reikalavimai. Tai reiškia, kad teisė dirbti valstybės tarnyboje yra ribojama. Vis dėlto manytina, kad toks ribojimas yra pagrįstas objektyviais kriterijais ir tai nepažeidžia asmens teisės pasirinkti norimą darbą ar profesiją.<sup>27</sup> Kitas pavyzdys – Valstybės tarnybos įstatymo 16<sup>1</sup> straipsnyje įtvirtinta valstybės tarnautojo teisė dirbti kitą darbą. Yra nuomonių, jog tokie ribojimai galimai yra neproporcingi.<sup>28</sup>

Toliau šiame skyriuje bus plačiau aptariamos valstybės tarnautojams taikomos socialinės garantijos, susijusios su darbo užmokesčiu, atostogomis ir atleidimu iš tarnybos. Šios socialinės garantijos pasirinktos būtent dėl galimybės plačiau vertinti darbo teisės normų taikymo/netaikymo praktiką. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad valstybės tarnautojams įstatymai suteikia išskirtinę socialinę garantiją – valstybės tarnautojo statuso atkūrimą. Šis institutas reglamentuojamas specialiu teisės aktu – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl valstybės tarnautojo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam valstybės tarnautojui taisyklių patvirtinimo“<sup>29</sup>. Tai yra specifinė, tik valstybės tarnybai būdinga socialinė garantija, ir atspindi būtent valstybės tarnautojo statuso išskirtinumą. Čia darbo teisės normos netaikomos, o atitiktis Darbo kodekse nėra. Būtent dėl šių priežasčių ši socialinė garantija nėra naudinga šio darbo tyrimo objektui, todėl plačiau aptariama nebus.

### **2.1. Darbo užmokestis**

Tiek darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, tiek valstybės tarnautojams visų pirma yra aktuali Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis. Būtent ji įtvirtina teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Jau cituotame 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime Konstitucinis teismas aiškino minėtą Konstitucijos normą valstybės tarnybos teisinių santykių kontekste

<sup>27</sup> PETRYLAITĖ, Daiva, PETRYLAITĖ, Vida. Socialinės garantijos. Kas pranašesnis: valstybės tarnyba ar privatus sektorius?. *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos Viešojo administravimo institutas, 2008, p. 70.

<sup>28</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, nr. 1 (49), p. 71.

<sup>29</sup> Valstybės žinios, 2012, Nr. 112-5676.

ir priėjo išvados, jog asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas pagal teisės aktus priklausantis darbo užmokestis, taip pat – kad jis būtų sumokėtas laiku. Pagal Konstituciją, negali susiklostyti tokia teisinė situacija, kad valstybės tarnautojui, kuris atliko pavestą darbą, nebūtų mokama, būtų mokama ne nustatytu laiku arba mokama mažiau negu priklauso pagal galiojančius teisės aktus. Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 2 punktas bei įstatymo VI skyrius įgyvendina šią konstitucinę valstybės tarnautojo teisę.<sup>30</sup> Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog valstybės tarnautojo darbo užmokestis nėra laikomas socialine garantija *per se*, tačiau jis svarbus ir kitų jam suteikiamų socialinių garantijų kontekste, pavyzdžiui, išmokant kompensacijas ar išeitines išmokas (Valstybės tarnybos įstatymo 41 str.).

N. Glebovės nuomone, teisingo apmokėjimo už darbą principas, kuris, beje, yra ir tarptautinės darbo teisės principas, valstybės tarnybos darbo užmokesčio srityje apima šiuos kriterijus: pareiginę algą, kuri garantuotų tarnautojui ir jo šeimai normalų gyvenimo lygį, padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas tarnybos sąlygas, vyrų ir moterų vienodą atlyginimą už lygiaverčių pareigų (funkcijų) atlikimą, teisę laiku gauti darbo užmokestį, teisę į informavimą apie naujai įtvirtinamas darbo apmokėjimo sąlygas, tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimo iš pareigų laiką bei atsiskaitymą iš darbo užmokesčio ribojimą.<sup>31</sup>

Pažymėtina, kad ginčai dėl valstybės tarnautojų teisių, *inter alia* ginčai, susiję su darbo užmokesčiu, patenka į Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos<sup>32</sup> 6 straipsnio 1 dalies taikymo sritį. Štai byloje *Vilho Eskelinen v. Suomija*<sup>33</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismas pateikė poziciją, kad tam, kad ginčai dėl valstybės tarnybos teisinių santykių nepatektų į minėto straipsnio taikymo sritį, turi būti išpildytos 2 sąlygos. Pirma, valstybė iš savo nacionalinės teisės turi būti aiškiai pašalinusi valstybės tarnautojo teisę kreiptis į teismą ir, antra, pašalinimas turi būti pagrįstas objektyviomis priežastimis – tai yra, valstybės interesais.

---

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. 2004, byla Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03.

<sup>31</sup> GLEBOVĖ, Neringa. Karjeros valstybės tarnautojo garantijos: daktaro disertacija. Vilniaus universitetas, 2012. Prieiga per internetą: <[http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D\\_20121001\\_092651-40970/DS.005.0.01.ETD](http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20121001_092651-40970/DS.005.0.01.ETD)> [žiūrėta 2016-02-11] p. 78-79.

<sup>32</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

<sup>33</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. balandžio 19 d. sprendimas byloje *Vilho Eskelinen and Others v. Finland*, nr. 63235/00.

Būtina atsižvelgti į tai, jog valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose nėra pateikta darbo užmokesčio sąvoka. V. Gerikienės nuomone, bene teisingiausiai darbo užmokestis yra apibrėžtas Darbo kodekso 186 straipsnyje<sup>34</sup>. Galima teigti, kad darbo teisėje darbo užmokesčiu yra laikomas atlyginimas darbuotojui už jo atliktas darbo funkcijas, kurios nustatytos darbo sutartyje. Manytina, kad tokia samprata tinka ir kalbant apie valstybės tarnautojų darbo užmokestį, nepamirštant fakto, jog šiuo atveju darbdaviu yra laikoma valstybė, o darbo funkcijos nustatomos valstybės tarnautojų pareigybių aprašymuose.

Atkreiptinas dėmesys, kad LVAT praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimo I dalyje<sup>35</sup> pažymėta, jog apžvelgiamu laikotarpiu ginčai dėl valstybės tarnautojui neišmokėto darbo užmokesčio sudarė didžiąją dalį visų LVAT išnagrinėtų tarnybinių ginčų. Tokią situaciją nulėmė Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas<sup>36</sup>, kuriame valstybės tarnautojų darbo užmokesčio ribojimas buvo pripažintas prieštaraujančiu Konstitucijai. Dėl vadovavimosi netinkamomis valstybės tarnautojų darbo užmokesčio skaičiavimo taisyklėmis, valstybės tarnautojams buvo nesumokėta dalis darbo užmokesčio, dėl kurio priteisimo jie kėlė ginčus administraciniuose teismuose. Šiuo aspektu paminėtina LVAT išplėstinės teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis<sup>37</sup>. Šioje byloje pareiškėjas 2004 m. lapkričio 2 d. kreipėsi į teismą, prašydamas priteisti iš policijos komisariato 2 409,88 Lt neišmokėto darbo užmokesčio ir delspinigius iki darbo užmokesčio išmokėjimo dienos, tai yra pareiškėjas reikalavo priteisti 2003 m. ir 2004 m. sausio – liepos mėnesiais jam nesumokėtą darbo užmokesčio dalį, susidariusią atsakovui pritaikius darbo užmokesčio skaičiavimo koeficientą. Pareiškėjas rėmėsi Vidaus tarnybos statuto 58 straipsnio 1 dalimi, nurodė, kad su atleidžiamu iš vidaus tarnybos pareigūnu turi būti visiškai atsiskaityta jo atleidimo dieną. Pareiškėjas atleistas 2004 m. birželio 21 d., tačiau iki kreipimosi į teismą dienos jam nebuvo grąžintas priklausantis darbo užmokestis. Kauno apygardos teismas sprendimą tenkino iš dalies – priteisė pareiškėjui 2 409,88 Lt sumą. Atsakovas apeliaciniu skundu prašė priimti naują sprendimą – pareiškėjo skundą dėl neišmokėto darbo užmokesčio

---

<sup>34</sup> GERIKIENĖ, Valerija, BLAŽIENĖ, Inga. Valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, nr. 4(118), p. 299-320.

<sup>35</sup>Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis).

<sup>36</sup>Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2009 m. gruodžio 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnio 2 dalies (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. 2009, byla Nr. 14/07-17/08-25/08-39/08.

<sup>37</sup>Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>444</sup>-638/2005.



atmesti. LVAT išplėstinė teisėjų kolegiją atsakovo apeliacinį skundą atmetė. Pirmiausia kolegija nurodė, kad Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo<sup>38</sup> (toliau darbe – ABTI) 33 straipsnio 1 dalyje nustatyti terminai, per kuriuos administraciniuose teismuose turi būti ginčijami administraciniai aktai, veiksmai arba neveikimas, ir nereglamentuojamas terminas, per kurį turi būti pareiškiamas valstybės tarnautojo reikalavimas dėl negauto darbo užmokesčio priteisimo. Tokio termino nenustato ir Valstybės tarnybos įstatymas. Darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalyje nustatytas bendrasis trejų metų ieškinio senaties terminas Darbo kodekso reglamentuojamiems santykiams, jeigu Darbo kodeksas ir kiti įstatymai atskiriems reikalavimams nenumato trumpesnių ieškinio senaties terminų. Darbo kodekse kitokio senaties termino reikalavimams dėl negauto darbo užmokesčio priteisimo nenustatyta, todėl Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnio pagrindu Darbo kodekso 27 straipsnio 2 dalis taikytina ir pareikštiems valstybės tarnautojo reikalavimams. Byloje, be kita ko, taip pat konstatuota, kad atsakovo atsisakymas mokėti valstybės tarnautojui Valstybės tarnybos įstatyme nustatyto dydžio užmokestį negali būti pripažintas teisėtu. Tarnybos teisiniai santykiai pagal savo pobūdį ir teisinę prigimtį yra dvišaliai, pagal juos valstybės tarnautojas yra įpareigotas tinkamai atlikti įstatyme ir pareigybių aprašyme nurodytas funkcijas, o darbdavys privalo mokėti darbo užmokestį ir teikti kitas įstatymuose numatytas socialines garantijas. Teismas taip pat pažymėjo, kad nors ir atsakovo įsakymai, kuriuose nustatyti konkretūs darbo užmokesčio indeksavimo koeficientai, yra nenuginčyti, o terminas jiems skųsti yra praleistas, tai nepanaikina teisės reikalauti priteisti darbo užmokestį, nes tokią galimybę nustato įstatymai, o Darbo kodekse numatytas trejų metų ieškinio senaties terminas. Atkreiptinas dėmesys, kad šioje byloje teismas didele apimtimi rėmėsi būtent darbo teisės normomis, taip pat pasisakė, kurios jų netaikytinos valstybės tarnybos santykiams. Kolegija nurodė, kad darbo apmokėjimas yra specifinė darbo sąlygų rūšis. Remiantis Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalimi, keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Darbo teisėje darbo užmokestis yra nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimo pagrindu, kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalis). Nors su valstybės tarnautojais darbo sutartys nėra sudaromos (Valstybės tarnybos įstatymo 10 straipsnio 5 dalis), o jų darbo užmokestis yra nustatytas įstatymų ir kitų teisės aktų (Valstybės tarnybos įstatymo 23 – 26 straipsniai), tačiau niekur nėra numatyta teisė institucijos (įstaigos) vadovui priimti vidaus administravimo aktus ir susitarimo su valstybės tarnautoju pagrindu mažinti

---

<sup>38</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308.

įstatymuose nustatytą darbo užmokestį. Dėl to darbo apmokėjimo sąlygų keitimą reglamentuojanti Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis valstybės tarnybos santykiams netaikytina. Tai, autorės nuomone, svarbus išaiškinimas, reiškiantis, kad kitaip nei darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, darbo užmokesčio mokėjimo srityje, valstybės tarnautojui nėra taikomas dispozityvumo principas šia apimtimi, nes Valstybės tarnybos įstatymas imperatyviai nustato darbo užmokesčio dydį, kuris negali būti keičiamas nei darbdavio (įtaigos, institucijos ar organizacijos), nei šalių susitarimu. Tačiau, kaip parodė teismo išaiškinimas, valstybės tarnautojui neišmokėto darbo užmokesčio bylose turi būti remiamasi Darbo kodekso nustatytu trejų metų ieškinio senaties terminu. Aprašytoje byloje suformuotos teisės aiškinimo taisyklės buvo aktualios ir vystomos vėlesnėse administracinėse bylose, kuriose buvo keliami ginčai dėl negauto darbo užmokesčio.

Atkreiptinas dėmesys, kad Valstybės tarnybos įstatymo 23 straipsnis nustato, jog valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro šie elementai: pareiginė alga, priedai, priemokos ir apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą. Šiuo aspektu atkreiptinas dėmesys į bylą, kurioje kilo ginčas dėl darbo apmokėjimo statutiniam valstybės tarnautojui už darbą nakties metu, švenčių bei poilsio dienomis ir viršvalandinį darbą. Teisėjų kolegija nurodė, kad pagal Vidaus tarnybos statuto 38 straipsnio 1 dalį, pareigūnams tokios priemokos mokamos Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka. Atitinkamai, Valstybės tarnybos įstatymo 26<sup>1</sup> straipsnio 3 dalis nustato, kad už nakties ir viršvalandinį darbą mokama ne mažiau kaip pusantro valstybės tarnautojo pareiginės algos su jam nustatytais priedais dydžio, tačiau šis įstatymas nenumato, koks darbas yra laikomas darbu naktį. Todėl turi būti vadovaujama Darbo kodekso nuostatomis. Darbo kodekso 154 straipsnis nustato, kad nakties laikas yra kalendorinis laikas nuo 22 iki 6 valandos. Teismas konstatavo, jog atsižvelgiant į tai, kad nei Valstybės tarnybos įstatymas, nei Vidaus tarnybos statutas nenumato, kas yra darbas nakties metu, darbo nakties metu sąvoka ir priemokos už jį dydis negali būti nustatomas ir aiškinamas kitaip, negu tai nustatyta Darbo kodekse.<sup>39</sup>

Taip pat paminėtinas LVAT 2004 m. spalio 11 d. sprendimas administracinėje byloje. Jame Lietuvos policijos generalinio komisaro 2003 m. liepos 25 d. įsakymu Nr. V-431 patvirtintų Priemokų mokėjimo statutiniams valstybės tarnautojams policijos įstaigose taisyklių 2.2 punkte išdėstytos nuostatos, kad darbas nakties metu – tai naktinis darbas, jeigu tris darbo valandas tenka dirbti naktį, pripažintos prieštaraujančiomis Darbo

---

<sup>39</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. birželio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>822</sup>-84/2012.

kodekso 154 straipsnio 2 daliai. Kolegija pasisakė, kad joks poįstatyminis teisės aktas negali apriboti Valstybės tarnybos statuto 38 straipsnio 1 dalies 1 punkto, kuriame numatyta pareigūno teisė gauti, o atsakovo pareiga mokėti priemokas už darbą nakties metu, taikymo. Todėl atsakovas, nemokėdamas pareiškėjui už darbą nakties metu, liko skolingas, ir ši skola, neatsižvelgiant į atsakovo kalbę, turi būti pareiškėjo naudai priteista.<sup>40</sup>

Svarbi LVAT pozicija taip pat išreikšta byloje, kurioje nagrinėti statutinių pareigūnų darbo laiko reglamentavimo klausimai. Čia konstatuota, kad Vidaus tarnybos statutu pareigūnų darbo laikas yra specialiai reglamentuotas ir nėra nuorodos į Darbo kodekso XIII skyrių („Darbo laikas“). Iš to akivaizdu, kad įstatymu leidėjas siekė specialiai reglamentuoti šią sritį. Be to, pareigūnų darbo ir poilsio režimas turi itin didelę specifiką lyginant su darbuotojais, dirbančiais darbo sutarties pagrindu. Todėl Vidaus tarnybos statusas įtvirtina kompensavimo principą tam tikromis socialinėmis garantijomis (priedai, priemokos, specialia tvarka skaičiuojamas darbo stažas, speciali sveikatos priežiūra, kompensacijos, pareigūnų valstybinė pensija, aprūpinimas maistu, gyvenamosiomis patalpomis ir kt.). Taigi, pareigūnų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, mechaniskas sulyginimas nėra galimas. Toliau kolegija dėstė poziciją, kad Vidaus tarnybos statute nėra nustatyta, jog apskaičiuojant pareigūnų darbo laiko normas per ilgesnį laikotarpį turi būti taikoma suminė darbo laiko apskaita, nustatyta Darbo kodekse. Todėl pareiškėjo reikalavimas plečiamai aiškinti Vidaus tarnybos statuto 29 straipsnį ir taikyti Darbo kodekso 149 straipsnį nėra teisiškai pagrįstas ir negali būti tenkinamas.<sup>41</sup>

Apibendrinat darbo teisės normų taikymo galimybes valstybės tarnautojų darbo užmokesčio srityje, darytina išvada, kad absoliutus darbo teisės normų taikymas šioje srityje nėra galimas. Taip yra todėl, kad tiek Valstybės tarnybos įstatymas, tiek Vidaus tarnybos statusas detalčiai ir imperatyviai nustato darbo užmokesčio tvarką. Valstybės tarnybos santykiuose negali būti taikoma Darbo kodekso 120 str. 3 d. norma, reglamentuojanti darbo sąlygų keitimą. Valstybės tarnautojui užmokestis negali būti mažinamas, net ir esant jo sutikimui. To paaiškinimas paprastas – valstybės tarnautojų darbo užmokesčio dydis yra nustatytas įstatymu, o tai negali būti keičiama jokiais šalių susitarimais. Be kita ko, Darbo kodekso nėra aktualios ir tais atvejais, kuomet konkrečius klausimus reglamentuoja valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai. Pavyzdžiui,

---

<sup>40</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. spalio 11 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A<sup>8</sup>-9/2004.

<sup>41</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. birželio 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>575</sup>-2063/2008.

Vidaus tarnybos statute pareigūnų darbo laikas yra specialiai reglamentuotas. Minėtas aktas yra *lex specialis*, todėl bendrųjų darbo įstatymų taikymas nėra galimas. Tačiau Darbo kodeksas turi būti taikomas konkrečiais atvejais, pavyzdžiui, kuomet reikia taikyti ieškinio senaties terminus ir kai susiduriama su sąvokų aiškinimo poreikiu, pavyzdžiui, atsakant į klausimą, kas yra laikoma darbu naktį. Pastebėtina, kad valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reguliavimas yra imperatyvesnis, negu darbuotojų, dirbančių darbo sutarties pagrindu. Tokią situaciją visų pirma lemia tai, jog valstybės tarnautojams darbo užmokestis yra mokamas iš valstybės ar savivaldybės biudžetų, todėl svarstyti apie susitarimo galimybes, kaip esti darbo teiseje, kur užmokestis mokamas iš privačių finansinių lėšų, atrodytų, nėra prasmės. Be to, autorės nuomone, griežtesnis įstatyminis reglamentavimas sudaro prielaidą teigti, jog valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sritis yra kur kas tikslesnė negu darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį. Tai galima laikyti teigiamu dalyku. Taip pat tokią situaciją pateisina tai, jog valstybės tarnybos paskirtis yra ne tik tenkinti valstybės tarnautojo materialinius interesus, o visų pirma užtikrinti valstybės interesus. Valstybės tarnautojo pareigybė yra tarsi visos valstybės tarnybos pirminis organizavimo elementas, smulkiausia „statybinė medžiaga“, todėl minėta pareigybė negali būti suvokiama kaip pelninga vieta. Yra nuomonių, jog valstybės teikiamas aprūpinimas savo tarnautojams veikia kaip pareigybės padarinys, o ne tikslas.<sup>42</sup>

Nepaisant to, kaip suvokiamas valstybės tarnautojo darbo užmokestis – kaip padarinys ar kaip tikslas – akivaizdu, jog valstybės tarnybos santykiams, kaip ir darbo teisiniams santykiams yra būdingas atlygintinumas. Be to, neįmanoma paneigti fakto, kad konstitucinė asmens teisė į teisingą apmokėjimą už darbą yra ne tik darbuotojų, dirbančių darbo sutarties pagrindu, bet ir valstybės tarnautojų teisė. Vis tik kalbant apie konkrečių darbo teisės normų taikymą, svarbu suvokti, jog tai nėra įmanoma visais atvejais. Tai paaiškinama tuo, jog darbo teiseje darbo užmokestis yra aptariamas darbo sutartyje, o valstybės tarnyboje tai reglamentuojama įstatymu, be kita ko, skiriasi darbo užmokesčio dydžio nustatymo pagrindai bei nustatyta specifinė valstybės tarnautojo darbo užmokesčio struktūra ir ribos. Tokius ypatumus sąlygoja jau minėtas valstybės tarnautojo darbo užmokesčio šaltinis – valstybės biudžetas.

Taigi, remiantis aukščiau pateiktais teismų praktikos pavyzdžiais, darytina išvada, kad valstybės tarnautojų darbo užmokesčio srityje darbo teisės normos taikomos maža apimtimi. Konkrečiau tariant, Darbo kodeksu iš esmės teismai remiasi tik tada, kada

---

<sup>42</sup> BAKAVECKAS, A., DZIEGORAITIS A. et al. Lietuvos administracinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005, p. 377.

susiduriama su poreikiu taikyti ieškinio senaties terminą ar aiškinti konkrečias sąvokas (pavyzdžiui, „darbas naktį“). Tai paaiškinama tuo, jog darbo užmokesčio klausimus detaliai reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, todėl nėra poreikio daugiau remtis Darbo kodeksu. Juolab, absoliutus rėmimasis Darbo kodeksu nebūtų įmanomas, nes valstybės tarnautojo darbo užmokestis yra mokamas iš valstybės biudžeto, taigi, reikalauja specialaus reglamentavimo, kurį ir pateikia Valstybės tarnybos įstatymas. Iškilus poreikiui aiškinti vieną ar kitą sąvoką, kuri nėra detalizuota valstybės tarnybos teisės aktais, Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnis be jokių kliūčių leidžia remtis darbo teisės normomis. Toks teisinis reglamentavimas nelaikytinas sudėtingu ar ydingu, nes teismai ir kituose teisiniuose santykiuose, sprendami vienokias ar kitokias bylas remiasi tarpšakiniais principais. Vis tik pastebėtina, kad bendras darbo užmokesčio, tai yra, atlygintinumo, principas išlieka toks pat, kaip ir darbo teiseje. Teismai, nagrinėdami bylas dažnai remiasi Europos socialine chartija, kuri įtvirtina darbuotojo teisę į teisingą darbo užmokestį, taip pat Konstitucija, neretai remiasi ir Konstitucinio teismo nutarimais, kuriuose pateikiami su teise į teisingą apmokėjimą už darbą susiję išaiškinimai.

## **2.2. Valstybės tarnautojo atostogos**

Konstitucijos 49 straipsnis *expressis verbis* įtvirtina kiekvieno dirbančio asmens teisę į poilsį, laisvalaikį bei kasmetines atostogas. Pritartina P. Čiočio nuomonei, kad atostogų paskirtis yra įvairi, tačiau visi dirbantieji, nepriklausomai nuo darbo vietos, įmonės teisinės formos ir nuosavybės rūšies turi konstitucinę teisę į atostogas.<sup>43</sup> Remiantis Valstybės tarnybos įstatymu, valstybės tarnautojams yra garantuojamos šių rūšių atostogos: kasmetinės, papildomos, nemokamos, atostogos kvalifikacijai kelti, atostogos dėl dalyvavimo Europos Sąjungos, tarptautinės organizacijos finansuojamuose paramos teikimo arba Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo ir paramos demokratijai projektuose ir perkėlimo į kitas pareigas atostogos.

Valstybės tarnybos įstatymo 36 straipsnis numato, kad valstybės tarnautojai turi teisę į 28 kalendorinių dienų kasmetines minimalias atostogas. 35 dienų – jei asmuo vienas augina vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat jei pats tarnautojas yra pripažintas neįgaliu. Valstybės tarnautojui, kuris turi didesnę kaip penkerių metų tarnybos stažą, už kiekvienų paskesnių trejų metų stažą suteikiamos 3 papildomos kalendorinės dienos kasmetinių atostogų, tačiau bendra atostogų trukmė negali viršyti 42 kalendorinių dienų skaičiaus.

---

<sup>43</sup> ČIOČYS, P. Teisės pagrindai: Mokomoji knyga. Vilnius: Kolpingo kolegijos „Interverslas“ leidybos centras, 1999, p. 221.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimo II dalyje<sup>44</sup> pastebima, jog dažniausiai kylantys ginčai, nagrinėti administraciniuose teismuose, yra tiesiogiai susiję su tarnybos stažo, turinčio reikšmės kasmetinių atostogų trukmei, skaičiavimu. Ginčai, kylantys betarpiškai dėl atostogų suteikimo ar nesuteikimo, jų apmokėjimo, pakankamai reti.

LVAT buvo nagrinėtas atvejis, kuomet pareiškėja prašė priteisti, be kita ko, kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas už priverstinės pravaikštos laikotarpį. LVAT teigė, kad tokia kompensacija nepriteistina. Apeliacinės instancijos teismo teisėjų kolegija nurodė, kad pareiškėjos pažeista teisė į darbą buvo apginta Darbo kodekso nustatytais priemonėmis – priteisiant išaitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką bei nustatant, kad pareiškėja atleista iš pareigų teismo sprendimu nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos. LVAT nurodė kad papildomų sąlygų, ginant asmens pažeistas teises tokiais atvejais, Darbo kodeksas nenumato, todėl teigti, kad asmuo per priverstinės pravaikštos laiką įgyja teisę į kasmetines atostogas, nėra teisinio pagrindo.<sup>45</sup>

Ilgesnės trukmės kasmetinių atostogų suteikimas taip pat gali būti lemiamas ir tam tikrų tarnybos ypatumų. Pavyzdžiui, Tarnybos Kalėjimų departamente statute<sup>46</sup> nustatyta, kad pareigūnams, dirbantiems laisvės atėmimo vietų gydymo įstaigose, kuriose laikomi asmenys, sergantys infekcinėmis ligomis, kasmetinių atostogų trukmė pailginama 10 kalendorinių dienų. LVAT yra nurodęs, jog toks pailginimas yra numatytas kaip socialinė garantija atitinkamiems pareigūnams, kurių darbas susijęs su tam tikromis ypatingomis tarnybos sąlygomis (padidėjusiu pavojumi sveikatai ir gyvybei<sup>47</sup>. LVAT taip pat konstatavo, kad lingvistinis tokių nuostatų aiškinimo metodas suponuoja, kad kompensavimo principas negali būti siejamas vien su konkrečios pareigybės įtvirtinimu konkrečiuose vidaus tvarką reglamentuojančiuose teisės aktuose. Būtina vertinti visus įrodymus, susijusius su pareigūnų vykdomomis funkcijomis. LVAT taip pat atkreipė dėmesį, kad toks aiškinimas iš esmės atitinka ir panašius teisinius santykius reglamentuojančių Darbo kodekso straipsnių nuostatas, kuriose atostogų suteikimas siejamas būtent su faktinėmis darbo sąlygomis, o ne su formaliais darbo funkcijų atlikimo kriterijais.

---

<sup>44</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas, II dalis.

<sup>45</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gruodžio 24 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-1524/2009.

<sup>46</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 39-1088.

<sup>47</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. kovo 13 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>756</sup>-320/2008.

LVAT taip pat nagrinėjo klausimą dėl nepanaudotų kasmetinių atostogų. Pareiškėjas, iš profesinės karo tarnybos atleistas ir į atsargą išleistas karys, iškelė ginčą dėl to, kad atleidžiant iš tarnybos jam buvo išmokėta kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, o ne suteiktos nurodytos atostogos (nukeliant atleidimo datą). LVAT sutiko su pirmosios instancijos teismo materialinės teisės normų aiškinimu, o tuo pačiu ir išvada, kad nepanaudotos kasmetinės atostogos pagrįstai suteiktos piniginės kompensacijos išmokėjimo būdu. Pirmoji instancija, atsižvelgusi, kad Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatyme<sup>48</sup> (toliau darbe - KASOKTĮ) neregamentuota, kokia tvarka turi būti sprendžiamas tokio pobūdžio ginčas, taip pat į tai, kad šis klausimas nėra reglamentuotas ir kituose specialiuose įstatymuose, padarė išvadą, kad būtina taikyti Darbo kodekso nuostatas. Savo ruožtu, Darbo kodeksas numato du alternatyvius būdus: asmens pageidavimu suteikti jam priklausančias kasmetines atostogas nukeliant atleidimo datą arba išmokėti piniginę kompensaciją. Nei Darbo kodeksas, nei kiti įstatymai nenumato, kokia forma turėtų būti išreikštas asmens pageidavimas suteikti jam priklausančias atostogas. Todėl teismas sprendė, kad jis paprastai turėtų būti išreiškiamas raštu, bet kokiu atveju, toks pageidavimas turėtų būti išreikštas aiškiai. LVAT taip pat papildė šį aiškinimą, pasakydamas, kad minėtos Darbo kodekso nuostatos taikomos tik tuo atveju, kai darbo santykiai dar nėra pasibaigę. Šiuo atveju, karys buvo atleistas išleidžiant jį į atsargą pagal KASOKTĮ, todėl nėra pagrindo teigti, kad asmuo vis dar turėjo pasirinkimo teisę šių nuostatų taikymo atžvilgiu<sup>49</sup>.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad nuo 2015 m. gruodžio 1 d. Darbo kodekse įsigaliojo nuostata, kad atleidžiant darbuotoją iš darbo (išskyrus atvejus, kai atleidžiama dėl jo paties kaltės), nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą, bet ne daugiau kaip už trejų darbo metų nepanaudotas kasmetines atostogas, jeigu darbuotojas faktiškai galėjo jomis pasinaudoti ir kolektyvine sutartyje nenustatyta kitaip. Tokiu atveju atleidimo iš darbo diena yra laikoma kita diena, einanti po kasmetinių atostogų pabaigos dienos (175 straipsnis). Prieš tai galiojusi šio straipsnio redakcija nenumatė trejų darbo metų ribos. Taigi, aktualus klausimas, kas nutinka, jei valstybės tarnautojas, turi, tarkime, už penkerius darbo metus nepanaudotų atostogų. Valstybinės darbo inspekcijos konsultacijoje teigiama, kad štai jei darbuotojui jo atleidimo dieną pagal teisės aktus priklauso 28 kalendorinių dienų minimalios kasmetinės atostogos, po 2015 m. gruodžio 1 d. kompensacija jam turėtų būti skaičiuojama ne

---

<sup>48</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. 49-1325.

<sup>49</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. spalio 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>143</sup>-982/2009.

daugiau kaip už 84 kalendorines dienas kasmetinių atostogų t. y. 28x3), jei darbuotojas faktiškai galėjo jomis pasinaudoti ir kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip, t. y. darbuotojai, turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų daugiau kaip už 3 darbo metus, turi teisę jas išnaudoti iki 2015 m. gruodžio 1 d. Tiek darbdavys privalo, tiek darbuotojas turi būti suinteresuotas panaudoti kasmetines atostogas. Šis ribojimas mokėti pinigines kompensacijas už nepanaudotas kasmetines atostogas ne daugiau kaip už trejus metus nustatomas siekiant labiau motyvuoti darbuotojus panaudoti atostogas ir įgyvendinti kasmetinių atostogų tikslą – darbuotojui pailsėti ir susigrąžinti darbingumui. Atkreiptinas dėmesys, kad nuo 2015 m. gruodžio 1 d. pasikeičia reglamentavimas dėl atleidimo datos nukėlimo darbuotojo pageidavimu suteikiant nepanaudotas kasmetines atostogas ir dėl pinigines kompensacijos už nepanaudotas atostogas mokėjimo nutraukiant darbo santykius, o ne dėl teisės pasinaudoti sukauptomis neišnaudotomis kasmetinėmis atostogomis. Pažymėtina, kad darbdavys yra įpareigotas kasmetines atostogas darbuotojui suteikti už kiekvienus darbo metus tais pačiais darbo metais. Kaip ir minėta, tokia atostogų suteikimo tvarka siekiama išvengti atostogų perkėlimo į kitus metus, nes šiuo perkėlimu iškreipiama kasmetinių atostogų, kaip laiko, skirto darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, prasmė. Tačiau galimos situacijos, kai darbuotojas dėl objektyvių priežasčių negali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, t. y. dėl darbuotojo ligos ir pan., dėl to neturi būti apribota darbuotojo teisė naudotis kasmetinėmis atostogomis. Todėl po 2015 m. gruodžio 1 d. nepanaikinama darbuotojo teisė pasinaudoti visomis sukauptomis atostogomis, minėti apribojimai taikomi tik nutraukiant darbo sutartį ir nukeliant atleidimo datą dėl kasmetinių atostogų arba išmokant kompensaciją už nepanaudotas atostogas.<sup>50</sup>

Taigi, atsakymas į aukščiau pateiktą klausimą būtų toks: jei atleidžiamas valstybės tarnautojas turi už penkerius darbo metus nepanaudotų kasmetinių atostogų, kompensacija jam gali būti išmokama tik už paskutinius trejus darbo metus. Analogiškai, kaip ir darbuotojo atveju, likusios atostogos turėtų būti išnaudotos dar iki 2015 m. gruodžio 1 d.

Kalbant apie nėštumo ir gimdymo atostogas, kaip vieną iš tikslinių atostogų rūšių, pažymėtina, kad ši teisė yra konstitucinė dirbančios moters teisių apsaugos garantija. LVAT, spręsdamas klausimą dėl pareigūnės teisės į nėštumo ir gimdymo atostogas jos nušalinimo nuo pareigų laikotarpiu, atsižvelgdamas į tai, kad Vidaus tarnybos statutas

---

<sup>50</sup> Valstybinės darbo inspekcijos darbo teisės konsultacijų ciklas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/PdfUploads/KonsultacijuCiklas11.pdf>>. Žiūrėta [2016-03-13].



teisės į nėštumo ir gimdymo atostogas realizavimo sąlygų išsamiai nereglamentuoja, vadovaudamasis Valstybės tarnybos įstatymo 35 straipsnio 2 dalimi, rėmėsi Darbo kodekso nuostatomis. Teismas taip pat šioje byloje pažymėjo, kad Valstybės tarnybos statutas nenustato taisyklės, jog nušalinta nuo tarnybos pareigūnė netenka teisės į motinystės atostogas, tokios normos nėra ir kituose teisės aktuose ir sprendė, kad pareiškėjos reikalavimas suteikti jai nėštumo ir gimdymo atostogas yra pagrįstas.<sup>51</sup>

Taip pat atkreiptinas dėmesys į karių atostogų, skirtų vaikui prižiūrėti, teisinio reglamentavimo specifiką. LVAT nagrinėjo ginčą dėl sprendimo profesinės karo tarnybos karį išleisti atostogų vaikui prižiūrėti iki kol baigsis profesinės karo tarnybos sutartis, nors jis prašė suteikti atostogas vaikui prižiūrėti iki vaikai sueis treji metai (t.y. atostogos buvo suteiktos iki 2012 m. rugpjūčio 10 d., nors buvo prašyta suteikti iki 2014 m. spalio 12 d.). LVAT, atsižvelgdamas į Konstitucinio Teismo jurisprudenciją dėl galimybės teisės aktais diferencijuotai reguliuoti santykius, susijusius su civilinių valstybės institucijų ir karinių bei sukarintų valstybės institucijų veikla, pažymėjo, jog pagal KASOKTĮ, išskyrus įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytus atvejus, darbo ir valstybės tarnybos santykius reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai kariams netaikomi. Teisėjų kolegija šiuo konkrečiu atveju taip pat nurodė, kad KASOKTĮ suteikia kariui teisę gauti vaiko priežiūros atostogas iki vaikai sueis treji metai tik tuo atveju, jei profesinės karo tarnybos sutartis baigiasi ne anksčiau kaip po trejų metų. Likus trumpesniajam terminui, atitinkamai suteikiamos trumpesnės atostogos.<sup>52</sup>

Taip pat LVAT nagrinėtas ginčas dėl Darbo kodekso 214 straipsnio 1 dalies taikymo. Atsakovas atsisakė suteikti pareiškėjui Darbo kodekso 214 straipsnio 1 dalyje nustatytą lengvatą – vieną papildomą poilsio dieną per mėnesį. Darbo kodekso 214 straipsnio 1 dalis įtvirtina, jog, be kita ko, darbuotojams, auginantiems du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Pirmosios instancijos teismas sprendė, kad pareiškėjas, su sutuoktine šeimoje augindamas du dvylikos metų neturinčius vaikus, iš kurių vienas yra pareiškėjo ir jo sutuoktinės vaikas, o kitas – pareiškėjo sutuoktinės vaikas iš ankstesnės santuokos, neturi teisės pasinaudoti nurodyta lengvata. LVAT teisėjų kolegija, nesutikdama su tokia pozicija, išaiškino, kad Darbo kodekso 214 straipsnio pavadinimas nurodo, jog šiame straipsnyje

---

<sup>51</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. birželio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>62</sup>-1207/2007.

<sup>52</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. balandžio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>146</sup>-561/2013.

aptariama papildoma lengvata suteikiama „asmenims, auginantiems vaikus“. Aptariamos teisės normos 1 dalies dispozicijoje vartojama darbuotojo (ne tėvo, tėvio, globėjo ar kita) sąvoka, nurodant, kad būtent „darbuotojams, auginantiems du vaikus iki dvylikos metų“ yra suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį. Papildomų kriterijų – tokių kaip biologinio ar teisinio ryšio tarp vaiko ir jį auginančio asmens (darbuotojo) – aptariamoje nuostatoje įstatymų leidėjas neįtvirtino. Pagal Darbo kodekso 15 straipsnį, darbuotojas yra fizinis asmuo, pagal šio kodekso 13 straipsnį turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Todėl negalima teigti, jog darbuotojas, kurio šeimoje auga vaikas (vaikai), kurio šis darbuotojas nėra įsivaikinęs (paskirtas jo globėju ar rūpintoju), neturi teisės pasinaudoti Darbo kodekso 214 straipsnio 1 dalyje numatyta lengvata. Sprendžiant, ar pareiškėjas turi teisę pasinaudoti aptariama lengvata, atsižvelgiama į susidariusią faktinę situaciją, o būtent į tai, kad pareiškėjas ir jo sutuoktinės šeimoje faktiškai auga du vaikai iki dvylikos metų. Taigi, LVAT teisėjų kolegija neturėjo pagrindo teigti, jog pareiškėjas neatitiko Darbo kodekso 214 straipsnio 1 dalyje nustatytos sąlygos.<sup>53</sup>

Valstybėms tarnautojams, kaip ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, yra suteikiama teisė į mokymosi atostogas. LVAT konstatuota, kad pagal Tarnybos Kalėdinių departamente statutą ir Valstybės tarnybos įstatymo 35 straipsnio 2 dalį, mokymosi atostogų suteikimo ir apmokėjimo sąlygos bei tvarka reglamentuojama pagal Darbo kodeksą. Byloje nustatė, kad pareiškėja aukštojoje mokykloje mokosi savo iniciatyva, prašydama išleisti mokymosi atostogų, atsakovo neprašė spręsti šių atostogų apmokėjimo klausimo, o atsakovas, išleisdamas minėtų atostogų, aiškiai išreiškė valią, kad išleidžia pareiškėją nemokamų atostogų, buvo padaryta išvada, kad pagrindo tenkinti pareiškėjos prašymą apmokėti mokymosi atostogas nėra.<sup>54</sup>

Atostogos dėl dalyvavimo Europos Sąjungos, tarptautinės organizacijos finansuojamuose paramos teikimo arba Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo ir paramos demokratijai projektuose atostogos ir perkėlimo į kitas pareigas atostogos yra specifinės valstybės tarnautojams suteikiamų atostogų rūšys, todėl joms darbo teisės normos netaikomos. Dėl šios priežasties minėtos rūšys plačiau aptariamos nebus.

Taigi, pastebėtina, kad valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai iš esmės nustato tik valstybės tarnautojų teisę į atostogas, taip pat numato jų trukmę bei rūšis. Jų suteikimo

---

<sup>53</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. kovo 13 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A<sup>452</sup>-756/2015.

<sup>54</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. kovo 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-1256/2012.

klausimai plačiau nėra reglamentuoti. Remiantis tuo, kas išdėstyta, darytina išvada, kad tarnybiniuose ginčiuose, susijusiuose su atostogomis, LVAT taiko valstybės tarnybą reglamentuojančiais teisės aktus tik materialinės teisės klausimais, o procedūriniais klausimais yra taikomos Darbo kodekso nuostatos. Taigi, kaip ir darbo užmokesčio atveju, Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnis, esant poreikiui suteikia galimybę taikyti darbo teisės normas. Tokia situacija vėlgi, nelaikytina komplikuota. Įstatymų leidėjo pozicija Valstybės tarnybos įstatyme numatyti tik materialinės teisės normas atrodo logiška, nes skirtumų taikant procedūrinės atostogų suteikimo teisės normas tiek darbuotojams, tiek valstybės tarnautojams, iš esmės nėra.

### **2.3. Atleidimas iš tarnybos**

Kuomet darbuotojas atleidžiamas, itin didelę reikšmę jo atžvilgiu įgauna jam priklausančios socialinės garantijos. Valstybės tarnautojas, kaip ir darbuotojas, taip pat tokiais atvejais patiria neigiamus išgyvenimus ir nuostolius. Kaip žinia, Darbo kodekso IV skirsnis reglamentuoja darbo sutarties pasibaigimą, o valstybės tarnautojų atleidimo klausimams skirtas IX Valstybės tarnybos įstatymo skyrius.

Dabar galiojanti Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 1 dalies redakcija numato 21 atleidimo iš pareigų pagrindą. Kalbant apie darbo santykius, pabrėžtina, kad darbo sutartis yra pagrindinė teisinė asmens teisės į darbą įgyvendinimo forma. Todėl socialinė ir ekonominė darbo sutarties reikšmė labai didelė. Būtent dėl šios priežasties įstatymas darbo sutarties pasibaigimą reglamentuoja ypač griežtai. Tai bene detaliausiai reglamentuojamas darbo teisės klausimas.<sup>55</sup> Nors su valstybės tarnautojais darbo sutartys ir nesudaromos, socialinės atleidimo reikšmės tai nekeičia. Valstybės tarnautojas, kaip ir darbuotojas, yra ženkliai silpnesnė šalis negu darbdavys, todėl ypač aktualios tampa įstatymų suteikiamos socialinės garantijos, kurios įstatymų leidėjo įtvirtintos siekiant apriboti darbdavio savivalę.

#### **2.3.1. Socialinių garantijų ypatumai, priklausomai nuo valstybės tarnybos santykių pasibaigimo pagrindo**

**Išaitinės kompensacijos.** Išaitinė išmoka yra garantinė išmoka, orientuota į tai, kad darbuotojams, netekusiems darbo ne dėl nuo jų priklausančių priežasčių tam tikrą laiką tarpą būtų garantuojamos minimalios lėšos, skirtos elementariam pragyvenimui. Valstybės tarnybos įstatymo 41 straipsnis nustato išaitinių kompensacijų mokėjimo atleidžiamiesiems valstybės tarnautojams atvejus ir dydžius. D. Petrylaitės ir V. Petrylaitės nuomone, įvertinus šias išaitinės išmokos mokėjimo nuostatas Darbo kodekso atitinkamų

---

<sup>55</sup> TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS, G. Darbo teisė, Vilnius: Justitia, 1999, p. 70.

nuostatų šviesoje, galima teigti, kad Valstybės tarnybos įstatymas, kaip ir Darbo kodeksas, skiria keletą išeitinės kompensacijos mokėjimo principų. Pirma, valstybės tarnautojo pareigybės panaikinimas gali būti prilygintas atleidimui iš darbo darbdavio iniciatyva (Darbo kodekso 129 straipsnis). Šiuo atveju išeitinės išmokos dydis tiesiogiai priklauso nuo turimo valstybės tarnybos stažo. Nors išeitinių išmokų dydžių kategorijos nustatymas šiek tiek skiriasi nuo Darbo kodekso 140 straipsnyje įtvirtintų dydžių, tačiau pastebėtina, kad didžiausia galima išeitinė išmoka – 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio – pagal abu teisės aktus gali būti skiriama asmenims, išstarnavusiems ar išdirbusiems daugiau kaip 20 metų. Antra, pagal Valstybės tarnybos įstatymą galima skirti tik tuos atvejus, kurie prilyginti Darbo kodekso numatytiems – kai darbo sutartis nutraukiama dėl svarbių priežasčių ar nesant darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalis). Šiuo atveju nustatoma fiksuota išeitinė išmoka.<sup>56</sup>

Vis dėlto, D. Petrylaitė ir V. Petrylaitė pastebi, kad Valstybės tarnybos įstatymas nesuteikia teisės gauti išeitinės išmokos tam tikrais atvejais, kuriems galima rasti atleidimo iš darbo atitikmenį Darbo kodekse, ir kuriais Darbo kodeksas užtikrina vienokią ar kitokią išeitinę išmoką. Pavyzdžiui, Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnis numato, kad valstybės tarnautojas yra atleidžiamas iš tarnybos, jei praranda Lietuvos Respublikos pilietybę, arba jei valstybės tarnautojas atleidžiamas pagal vertinimo komisijos siūlymą atleisti jį iš pareigų, arba kai karjeros valstybės tarnautojas, įvertinus jo tarnybinę veiklą nepatenkinamai, nesutinka būti perkeltas į žemesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas. Šie atleidimo iš valstybės tarnybos pagrindai reiškia, kad valstybės tarnautojas turi būti atleidžiamas tada, kai nebeatitinka bendrųjų ar specialiųjų reikalavimų jo pareigybei arba jo kompetencija ar įgūdžiai nebepakankami valstybės tarnautojo veiklai atlikti. Taigi, visi šie atvejai gali būti prilyginami Darbo kodekso nuostatom, kurios reglamentuoja darbuotojų atleidimą iš darbo, kuomet šių kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, elgesys darbe neatitinka dirbamo darbo pobūdžio. Pastebėtina, kad tokiais atvejais darbuotojas turi būti atleidžiamas pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, vadinasi, jam priklauso išeitinė išmoka, atsižvelgiant į darbo stažą. Tuo tarpu Valstybės tarnybos įstatymas nustato, kad atitinkamai atleidžiami valstybės tarnautojai teisės į išmoką neturi. Pritartina cituojamų autorių nuomonei, kad toks reglamentavimas galėtų būti vertinamas kaip per daug griežtas, nes juk atsakomybė už jau priimto tarnautojo netinkamą

---

<sup>56</sup> PETRYLAITĖ, Daiva, PETRYLAITĖ, Vida. Socialinės garantijos. Kas pranašesnis: valstybės tarnyba ar privatus sektorius?. *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos Viešojo administravimo institutas, 2008, p. 69.

kvalifikaciją ar nepatenkinamą veiklą tenka ne tik pačiam valstybės tarnautojui, bet ir jį į tarnybą priėmusiam asmeniui.<sup>57</sup>

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad remiantis Darbo kodekso 140 straipsniu, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje. Tuo tarpu karjeros valstybės tarnautojas ne tik kad negauna jam priklausančios išeitinės išmokos jo atleidimo iš pareigų dieną, bet ir praranda tam tikrą jos dalį, jei per 6 mėnesius nuo atleidimo iš tarnybos dienos įsidarbina bet kuriame juridiniame asmenyje, išlaikomame biudžeto, neatsižvelgiant į tai, ar jis įgyja karjeros valstybės tarnautojo, ar darbuotojo statusą. Suprantant valstybės siekį taupyti finansus, vis tik manytina, kad toks reguliavimas turi demotyvacinį - diskriminacinį atspalvį.<sup>58</sup>

Taip pat aktualūs keli pavyzdžiai iš LVAT praktikos, susiję su išeitinėmis kompensacijomis. Pastebima, kad ginčai dėl išeitinių išmokų, atleidžiant karjeros valstybės tarnautojos iš pareigų, yra pakankamai reti. Daugiau kilo ginčų, susijusių su išeitinių kompensacijų vidaus tarnybos sistemos pareigūnams mokėjimu ir jos dydžiu, iš esmės keltų nepertraukiamo tarnybos stažo tinkamo apskaičiavimo aspektu.<sup>59</sup>

LVAT, aiškindamas nepertraukiamos tarnybos stažo institutą, yra nurodęs, kad Vidaus tarnybos statuto 37 straipsnio 1 dalis reglamentuoja vidaus tarnybos stažą; pagal šio straipsnio 1 dalyje nustatytą vidaus tarnybos stažą pareigūnui nustatoma kasmetinių atostogų trukmė, suteikiama galimybė įgyti kvalifikacinę kategoriją bei nustatomas priedo už vidaus tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis (Vidaus tarnybos statuto 37 straipsnio 2 ir 3 dalys). LVAT pažymėjo, kad Vidaus tarnybos statuto 37 straipsnyje nėra numatyta, kad pagal vidaus tarnybos stažą gali būti padidinama Vidaus tarnybos statuto 57 straipsnyje numatyta išeitinė kompensacija, todėl, atsižvelgdamas į šį teisinį reguliavimą, padarė išvadą, kad vidaus tarnybos stažas negali būti prilyginamas Vidaus tarnybos statuto 57 straipsnio 2 dalyje įtvirtintam nepertraukiamam tarnybos stažui.<sup>60</sup>

Aiškindamas sąvoką „nepertraukiamai ištarnavusiems“, LVAT pažymėjo, kad žodžių junginys pareigūnų ištarnavimas suponuoja situaciją, kai turintis pareigūno statusą asmuo

---

<sup>57</sup> PETRYLAITĖ, Daiva, PETRYLAITĖ, Vida. Socialinės garantijos. Kas pranašesnis: valstybės tarnyba ar privatus sektorius?. *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos Viešojo administravimo institutas, 2008, p. 70.

<sup>58</sup> *Ibid*, p. 70.

<sup>59</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (II dalis).

<sup>60</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gruodžio 23 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A<sup>442</sup>-1542/2009.

tarnauja (dirba) vidaus tarnyboje. Todėl, sprendžiant klausimą, ar asmuo, pretenduojantis gauti Vidaus tarnybos statuto 57 straipsnio 2 dalyje numatytą išaitinę kompensaciją, turi tam tikrą šios kompensacijos dydį nulemiantį ištarnavimo laiką, būtina išaiškinti ar tuo laiku jis turėjo pareigūno statusą Vidaus tarnybos statuto taikymo prasme.<sup>61</sup>

LVAT konstatavo, kad iš teisės aktų, reglamentuojančių vidaus tarnybos pareigūnų teisinius santykius – Vidaus tarnybos statuto ir Valstybės tarnybos įstatymo – matyti, kad juose nėra įtvirtintų taisyklių, kurios nustatytų nepertraukiamojo stažo skaičiavimo sąlygas ir tvarką, kas lemia, kad šiems teisiniams santykiams gali būti taikomi darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai. Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatyta, kad nepertraukiamasis darbo stažas – tai laikas, dirbtas vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje arba keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu darbo pertrauka neviršija nustatytų terminų. Remdamasi išdėstytu, LVAT teisėjų kolegija pripažino, kad laikotarpis, kai pareiškėjas buvo nutraukęs tarnybos santykius su atsakovu, Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalies 4 punkto taikymo prasme, nenutraukė nepertraukiamojo stažo, o nepertraukiamojo stažo laikotarpiai, kuriuos pareiškėjas ištarnavo iki minėto tarnybos santykių nutraukimo ir po jų atkūrimo, turi būti susumuojami. Taigi, pareiškėjo reikalavimas išmokėti keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išaitinę kompensaciją buvo tenkintas.<sup>62</sup>

Taip pat pažymėtina, jog iš valstybės tarnautojui teismo priteistos vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką sumos, pripažinus valstybės tarnautojo atleidimą neteisėtu ir grąžinus jį į tarnybą, turi būti išskaičiuota išaitinė išmoka, išmokėta valstybės tarnautoją atleidžiant iš tarnybos. LVAT nurodė, kad Valstybės tarnybos įstatymas vėlgi nenustato konkrečių teisinių pasekmių, kai valstybės tarnautojo atleidimas pripažįstamas neteisėtu. Todėl turi būti taikomas Darbo kodekso 300 straipsnis. Šio straipsnio 3 dalis numato, kad jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia jam vidutinį darbo užmokesį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos arba darbo užmokesčio skirtumą

---

<sup>61</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. spalio 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>146</sup>-2846/2012.

<sup>62</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gegužės 4 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-571/2009.

už šį laikotarpį, jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje.<sup>63</sup> Taigi, apibendrinant tai, kas išdėstyta, pažymėtina, kad nors ir išėtinės kompensacijos valstybės tarnautojams mokėjimo srityje yra taikomos Valstybės tarnybos įstatymo, o ne Darbo kodekso normos, jų mokėjimo pagrindai ir tvarka yra itin giminingi Darbo kodekse nustatytiems. Toks giminingumas savo ruožtu vis dėl to nulemia kai kurių Darbo kodeksų normų taikymą. Pavyzdžiui, aiškinant sąvoką „nepertraukiamas darbo stažas“ arba siekiant nustatyti teisinius padarinius, kilusius tai atvejais, kai valstybės tarnautojo atleidimas pripažįstamas neteisėtu.

**Įspėjimas.** Su šia socialine garantija glaudžiai susijęs jau šiek tiek aptartas atleidimo pagrindas – pareigybės panaikinimas. Kalbant apie šią socialinę garantiją, taip pat svarbu atsižvelgti į Darbo kodekso nustatytą reglamentavimą. Štai Darbo kodekso 129 straipsnyje įtvirtinta darbdavio teisė atleisti darbuotoją nesant jo kaltės. 130 straipsnis įpareigoja darbdavį tokiu atveju įspėti darbuotoją pasirašytinai prieš du mėnesius, o esant tam tikroms aplinkybėms – prieš keturis mėnesius. Karjeros valstybės tarnautojas turi būti įspėtas apie atleidimą, jei naikinama jo pareigybė. Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 1 dalies 9 punktas numato tokį atleidimo pagrindą, o su tuo susijusias garantijas reglamentuoja įstatymo 43 straipsnis. Čia, kaip ir Darbo kodekse, numatyti dviejų ir keturių mėnesių įspėjimo terminai. Taip pat, remiantis Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 7 dalimi ir 43 straipsnio 1 dalimi, galima teigti, kad iš esmės nėra karjeros valstybės tarnautoja ar karjeros valstybės tarnautojas, kuris augina vaiką (vaikus) iki 3 metų, negali būti apskritai atleisti iš pareigų dėl pareigybės panaikinimo, išskyrus atvejį, kai valstybės ar savivaldybės institucija yra likviduojama. Tokios pat garantijos šioms grupėms asmenų yra suteikiamos ir pagal Darbo kodeksą.

Pastebėtina, kad praktikoje yra kilę ginčų dėl įspėjimo terminų naikinant pareigybę. LVAT yra pažymėjęs, kad pranešimo apie pareigybės panaikinimą terminai įstatymo leidėjo yra nustatyti tam, kad karjeros valstybės tarnautojas žinotų, jog jo pareigybė artimiausiu metu bus panaikinta, o šiuo terminu užtikrinamos valstybės tarnautojo teisės, socialinės ir kitos garantijos, teisės ir teisėti interesai.<sup>64</sup> LVAT buvo nagrinėjamas klausimas, ar valstybės tarnautojas apie pareigybės panaikinimą nebuvo įspėtas per vėlai. Teismas konstatavo, kad Valstybės tarnybos įstatyme nenumatyta darbdavio pareiga pakartotinai specialiu pranešimu informuoti apie naikinamą pareigybę, jei pareigybės

---

<sup>63</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. spalio 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>146</sup>-2846/2012.

<sup>64</sup> Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų praktikos apibendrinimas. Administracinių teismų praktika Nr.9, p. 91.

naikinimo data perkeliama vėlesniam laikui. Toks datos perkėlimas savaime asmens teisių ir teisėtų interesų nepažeidžia, todėl LVAT sprendė, kad yra pakankama informuoti tarnautoją apie priimtą sprendimą nukelti pareigybės panaikinimo datą.<sup>65</sup>

pareiškėja ginčijo Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymą, kuriuo ji buvo atleista iš Ministerijos Europos Sąjungos paramos administravimo skyriaus vedėjo pareigų dėl valstybės tarnautojo pareigybės panaikinimo. Pareiškėja taip pat kėlė klausimą dėl jau minėtos Valstybės tarnybos 43 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos socialinės garantijos. Teisėjų kolegija šioje byloje akcentavo, kad valstybės tarnautojui apie pareigybės panaikinimą turi būti pranešta raštu ne vėliau kaip prieš 2 mėnesius iki pareigybės panaikinimo. Neįgaliajam, nėščiai moteriai (kai valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga likviduojama), moteriai ir (ar) vyrui, auginantiesiems vaikus (vaiką) iki 14 metų, asmeniui, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, apie pareigybės panaikinimą turi būti pranešta raštu prieš 4 mėnesius.<sup>66</sup>

Vėlesnėje LVAT praktikoje ypač akcentuojama valstybės tarnautojo teisė dalyvauti pareigybės panaikinimo procese ir ji siejama su socialinės garantijos – įspėjimo termino – realiu veikimu. Pareiškėjas ginčijo Būsto ir urbanistinės plėtros agentūros direktoriaus įsakymą, kuriuo jis buvo atleistas iš Agentūros Teritorijų planavimo ir stebėsenos skyriaus vedėjo pareigų dėl šios įstaigos likvidavimo. Pareiškėjas kėlė klausimą dėl Valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos socialinės garantijos (prievolės atleidžiamam valstybės tarnautojui pasiūlyti to paties lygio arba žemesnės kategorijos pareigas) taikymo jo atžvilgiu. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad aiškinant bei taikant minėtą Valstybės tarnybos įstatymo normą, LVAT praktikoje laikomasi nuostatos, kad nurodyta teisės norma yra skirta karjeros valstybės tarnautojui, kurio užimama pareigybė yra naikinama, tai yra, situacijai, kai valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų procedūra dar nesibaigė, todėl ji turi būti aiškinama kaip atitinkama garantija tarnautojui tęsti tarnybą toje pačioje institucijoje. Teisėjų kolegija pažymi, kad ši norma iš esmės skiriasi nuo to paties straipsnio 2 dalies, kuri yra adresuota buvusiam karjeros valstybės tarnautojui, kuris buvo atleistas iš pareigų dėl pareigybės naikinimo, ir yra skirta nustatyti atitinkamas garantijas šiai kategorijai priklausantiems asmenims. Atsižvelgiant į 43 straipsnio 1 dalies normos garantinį pobūdį, darytina išvada, kad tuo atveju, kai dėl tam tikrų priežasčių yra numatomas atitinkamos pareigybės panaikinimas ir su tuo sietinas

---

<sup>65</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. kovo 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>525</sup>-309/2008.

<sup>66</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. balandžio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>641</sup>-552/2015.



karjeros valstybės tarnautojo atleidimas iš valstybės tarnybos, šis valstybės tarnautojas turi teisę dalyvauti jo užimamos pareigybės panaikinimo procedūroje ta prasme, kad turi teisę pretenduoti į kitas to paties lygio ir kategorijos pareigas bei (jo sutikimu) užimti žemesnės kategorijos pareigas. LVAT akcentuoja, kad tokia valstybės tarnautojo teisė yra suponuojama atitinkama darbdavio (institucijos (įstaigos), su kuria valstybės tarnautoją sieja tarnybos santykiai) pareiga užtikrinti šios teisės realizavimą. Tai reiškia, kad numatydamą atitinkamos pareigybės panaikinimą, atitinkama institucija (įstaiga) per laiko tarpą nuo pranešimo valstybės tarnautojui apie jo užimamos pareigybės numatomą panaikinimą įteikimo dienos iki šiame pranešime nurodytos panaikinimo datos privalo suteikti šiam valstybės tarnautojui visą (išsamią) informaciją apie esamas laisvas pareigas, taip pat pareigas, kurias numatoma įsteigti vykdant su tokiu pareigybės panaikinimu sietiną struktūrinį ar kitokį atitinkamos institucijos (arba jos padalinio) reorganizavimą. Šios bylos atveju pareiškėjo atleidimas buvo susijęs su institucijos, kurioje jis ėjo tarnybos pareigas, likvidavimu, todėl, atitinkamai, pareiškėjui negalėjo būti suteikta garantija tarnybą tęsti toje pačioje likviduojamoje institucijoje.<sup>67</sup>

**Draudimas atleisti valstybės tarnautoją laikinojo nedarbingumo ar atostogų metu.**

Valstybės tarnybos įstatymo analizė leidžia teigti, jog toks draudimas nėra absoliutus. Esant nurodytoms priežastims, valstybės tarnautojas gali būti atleistas esant vienai iš 8 aplinkybių: 1) tarnautojas atsistatydina savo noru; 2) panaikinama pareigybė; 3) dėl laikinojo nedarbingumo valstybės tarnautojas nedirba ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų iš eilės arba ilgiau negu 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių; 4) jam sueina 65 metai arba atitinkamai baigiasi tarnybos pratęsimo terminas; 5) paaiškėja, kad stojant į tarnybą, buvo pateikti suklastoti dokumentai, nuslėpti ar pateikti tikrovės neatitinkantys duomenys; 6) įstatymų nustatyta tvarka priimamas sprendimas, kad dėl neįgalumo ar darbingumo netekimo valstybės tarnautojas toliau nebegali eiti pareigų; 7) valstybės tarnautojas netenka specialios teisės, susijusios su jo tiesioginių pareigų atlikimu; 8) įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo paskirta bausmė už sunkų ar labai sunkų nusikaltimą, nusikalstamą veiką valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikalstamą veiką arba bausmė, dėl kurios valstybės tarnautojas negali eiti savo pareigų.

Taigi, išvardintos aplinkybės leidžia nepaisyti draudimo atleisti valstybės tarnautoją laikinojo nedarbingumo ar atostogų metu. Kitokia situacija yra darbo santykiuose. Darbo

---

<sup>67</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>552</sup>-2338/2014.

kodeksas numato reikalavimą pratęsti išpėjimo terminą darbuotojo ligos ar atostogų laikui arba laikotarpiui nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kuomet ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją.

Taip pat pareigybės naikinimo atveju, svarbu tai, ar tikrai yra realus pareigybės panaikinimas, ar tai tik vidiniai struktūriniai pertvarkymai, kurie iš esmės nelemia pareigybės išnykimo. LVAT pažymėjo, kad sprendžiant pareigybės panaikinimo klausimą būtina nustatyti, ar naikamos pareigybės pagrindinės funkcijos ir paskirtis išlieka toliau arba jų realiai atsisakoma ir ši pareigybė tampa nebereikalinga. Teismas vienoje byloje nustatė, kad atsakovo struktūrinis padalinys realiai egzistavo jam einant šios agentūros vadovo pareigas ir liko po ginčijamo pareigybės panaikinimo. Vertindamas šią faktinę bylos aplinkybę LVAT konstatavo, kad ši pareigybė yra išlikusi, t. y. nėra panaikinta. Vertindamas šiuos agentūros pakeitimus, Teismas daro išvadą, kad tai yra agentūros struktūrinis pertvarkymas, kuris savaime nelemia nei pačios agentūros funkcijų pakeitimo, nei (atitinkamai) jos vadovo pagrindinės funkcijos tinkamai organizuoti visos agentūros darbą pakeitimo. Pažymėtina, kad agentūros skyriaus vedėjo pareigybės paskirtis ir veiklos sritys, nurodyti atsakovo ankstesniame pareigybės aprašyme, iš esmės yra tokie patys kaip ir naujame pareigybės aprašyme. Be to, pažymėtina, kad pagal naują pareigybės aprašymą šios pareigybės kategorija yra 13, t. y. aukštesnė negu pareiškęjas turėjo prieš tai, t. y. 12 kategorija. Teismo manymu, toks pareigybės kategorijos padidinimas nėra traktuojamas kaip naujos pareigybės steigimas.<sup>68</sup>

Dėl pareigybės panaikinimo realumo, LVAT taip pat yra pasisakęs, kad teismai tokiose bylose negali apsiriboti vien formaliu fakto nustatymu, kad buvo priimtas administracinis aktas dėl pareigybės panaikinimo, tačiau turi išnagrinėti struktūrinius pertvarkymus tuo aspektu, kuris atskleidžia, ar tas panaikinimas yra realus (šiuo tikslu teismas palygina panaikintų ir įsteigtų padalinių funkcijas; panaikintų ir įsteigtų pareigybių sąrašus; panaikintų ir įsteigtų pareigybių aprašymus, atkreipdamas dėmesį į pareigybių aprašymuose nustatytus specialiuosius reikalavimus; analizuoti funkcijų perskirstymą tarp padalinių ir pareigybių).<sup>69</sup>

Atkreiptinas dėmesys į vėlesnę teismų praktiką, kur pastebima itin išgryninta LVAT pozicija, kad tam tikros institucijos vidinės organizacinės struktūros projektavimas. Atsižvelgiant į nustatytą teisinį reguliavimą, yra viešojo administravimo subjekto steigėjo

---

<sup>68</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. vasario 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>143</sup>-247/2010.

<sup>69</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. birželio 7 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A<sup>662</sup>-670/2013.

arba viešojo administravimo subjekto vadovo diskrecijos teisė, kuri naudojama siekiant efektyviai įgyvendinti institucijai priskirtas funkcijas.<sup>70</sup> Be kita ko, iš esmės analogišką praktiką yra suformavęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) nagrinėtose darbo ginčų bylose. LAT yra pasisakęs, kad teismas, nagrinėjantis bylą dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, neįgalintas vertinti darbovietės struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo, bet yra įgalintas tirti ir nustatyti, ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu, ar jie yra realūs, ar nėra fiktyvūs, turintys tikslą tik pagrįsti darbo sutarties nutraukimą su konkrečiu darbuotoju.<sup>71</sup>

Taigi, nusprendus, ar egzistavo realus pareigybės panaikinimo faktas, aktuali dar viena socialinė garantija - galimybė pereiti į to paties lygio arba, tarnautojui sutinkant, į žemesnės kategorijos pareigas.

LVAT pasisakydamas dėl pareigų siūlymo atleidžiamam karjeros valstybės tarnautojui pasisakė, kad Įstatymo 43 straipsnio 1 dalis kaip karjeros valstybės tarnautojo, kurio pareigybė naikinama, garantiją numato tik paskyrimą į kitas to paties lygio ir kategorijos ar žemesnės kategorijos (valstybės tarnautojo sutikimu) karjeros valstybės tarnautojo pareigas. Todėl pareigybių, užimamų pagal darbo sutartį, pareiškėjai atsakovas neprivalėjo siūlyti. Taigi, atmetini pareiškėjos teiginiai, kad atsakovas jai turėjo siūlyti ne tik laisvą pareigybę valstybės tarnyboje, bet ir laisvą darbo vietą pagal darbo sutartį.<sup>72</sup> Taip pat LVAT pasisakė, kad tuo atveju, kai dėl tam tikrų priežasčių yra numatomas atitinkamos pareigybės panaikinimas ir su tuo sietinas karjeros valstybės tarnautojo atleidimas iš valstybės tarnybos, šis valstybės tarnautojas turi teisę dalyvauti jo užimamos pareigybės panaikinimo procedūroje ta prasme, kad turi teisę pretenduoti į kitas to paties lygio ir kategorijos pareigas bei (jo sutikimu) užimti žemesnės kategorijos pareigas. Kolegija pažymėjo, kad tokia valstybės tarnautojo teisė yra suponuojama atitinkama darbdavio (šiuo atveju atsakovo) pareiga užtikrinti šios teisės realizavimą. Tai reiškia, kad, numatydamas atitinkamos pareigybės panaikinimą, darbdavys (atsakovas) per laiko tarpą nuo pranešimo valstybės tarnautojui apie jo užimamos pareigybės numatomą panaikinimą įteikimo dienos iki šiame pranešime nurodytos pareigybės panaikinimo datos privalo suteikti šiam valstybės tarnautojui visą (išsamią) informaciją apie esamas laisvas pareigas, taip pat pareigas, kurias numatoma įsteigti vykdant su tokiu pareigybės

---

<sup>70</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>552</sup>-2338/2014.

<sup>71</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. birželio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>62</sup>-1207/2007.

<sup>72</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>662</sup>-3380/2011.

panaikinimu sietiną struktūrinį arba kitokį atitinkamos institucijos (arba jos padalinio) reorganizavimą. Išvardintos faktinės bylos aplinkybės leidžia daryti vienareikšmišką išvadą, kad pareiškėjos dalyvavimas jos užimamos pareigybės panaikinimo procese atsakovo buvo visiškai eliminuotas, t. y. šiame procese pareiškėja objektyviai neturėjo galimybės nei pretenduoti į naujai steigiamas savivaldybės Kontrolės ir audito tarnybos (šioje tarnyboje įsteigtų skyrių) pareigybes, nei pateikti savo argumentus dėl tokio pretendavimo. Aukščiau aptartos Valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnio 1 dalies taikymo prasme tuo buvo pažeistas šioje teisės normoje įtvirtintas teisėtų lūkesčių principas. ABTĮ taikymo prasme tai yra pagrindas pripažinti, kad tokiu būdu buvo pažeista pagrindinė procedūra – taisyklės, turėjusios užtikrinti objektyvų visų aplinkybių įvertinimą bei administracinio sprendimo pagrįstumą. O tai yra pakankamas pagrindas panaikinti pareiškėjos skundžiamą atsakovo įsakymą dėl jos atleidimo iš valstybės tarnybos.<sup>73</sup>

Dėl galimybės valstybės tarnautojui (jam sutinkant) pereiti į žemesnės kategorijos pareigas, atkreiptinas dėmesys, kad ši garantija nėra absoliuti. LVAT yra pažymėjęs, kad ši garantija gali būti taikoma tik tuomet, kai tarnautojo dalykinės savybės atitinka tos pareigybės aprašyme nurodytus specialiuosius reikalavimus, nes, priešingu atveju, gali būti neįgyvendinti ar netinkamai įgyvendinti tie ypatingi valstybės tarnybos tikslai ir uždaviniai, kurių įgyvendinimas yra priskirtas šioms pareigybėms.<sup>74</sup>

Taigi, atleidžiant valstybės tarnautoją pareigybės naikinimo pagrindu, egzistuoja dvi socialinės garantijos – išpėjimas apie pareigybės naikinimą ir darbdavio pareiga esant galimybei perkelti valstybės tarnautoją į kitas to paties lygio pareigas, o jei tokių nėra ir valstybės tarnautojas sutinka – į žemesnės kategorijos pareigas. Tai iš esmės sutampa su socialinėmis garantijomis, kurias suteikia Darbo kodeksas atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Taip pat, iš teismų praktikos matyti, kad yra kilę ginčų, kuomet buvo svarstoma, ar egzistavo realus pareigybės panaikinimas, ar tai tebuvo vidiniai struktūriniai pertvarkymai, kurie negali būti siejami su Valstybės tarnybos įstatymo nustatytu atleidimo pagrindu – pareigybės naikinimu. Tai iš esmės taip pat gali būti siejama su Darbo kodekso 130 straipsnio dalyje nustatytais kriterijais.

**Pirmenybės teisė būti paliktam tarnyboje.** Ši socialinė garantija Valstybės tarnybos įstatyme nėra minima. Tačiau atsižvelgiant į 5 šio įstatymo straipsnį, neišvengiamai kyla

---

<sup>73</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. birželio 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>143</sup>-1371/2011.

<sup>74</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. vasario 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>143</sup>-421/2012.

būtinybė remtis Darbo kodekso 135 straipsniu. Būtent šis straipsnis įtvirtina pirmenybės teisę būti paliktiems darbe darbuotojams, kuomet dėl tam tikrų priežasčių yra mažinamas darbuotojų skaičius. Savo praktikoje LVAT nurodė, kad atleidžiant tarnautoją pareigybės panaikinimo pagrindu, Darbo kodekso suteikiama pirmenybės teisė nėra absoliuti. Sprendžiant klausimą dėl pirmumo teisės užimti laisvą pareigybę, kai ją užimti pretenduoja keletas tarnautojų, taikytinos Darbo kodekso 135 straipsnio nuostatos, kurios suteikia prioritetą aukštesnei kvalifikacijai. Tik tada, kai pretendentų kvalifikacija yra vienoda, atsižvelgiama į kitas Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies nurodytas aplinkybes.<sup>75</sup>

Be kita ko, valstybės tarnautojai įspėjimo laikotarpiu taip pat, kaip ir darbuotojai, turi socialinę garantiją, užtikrinančią laisvą nuo darbo laiką naujo darbo paieškoms. Taip pat su valstybės tarnautoju turi būti visiškai atsiskaitoma jo atleidimo iš tarnybos dieną, išskyrus išėtinės išmokos mokėjimą, jei ji turi būti mokama ir įstatymai nenumato jos išmokėjimo paskutinę tarnybos dieną

Taip pat valstybės tarnautojai turi teisę gauti visas atleidimo iš pareigų dieną priklausančias išmokas. Tai Valstybės tarnybos įstatyme nereglamentuota. LVAT yra ne kartą nurodęs, kad ginant statutinio valstybės tarnautojo teisę gauti vidutinį darbo užmokestį už uždelsimą visiškai atsiskaityti atleidimo iš tarnybos dieną, turi būti taikoma Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis.<sup>76</sup>

Manytina, kad taip pat aktualu plačiau aptarti socialiai jautrioms grupėms priskirtinų asmenų atleidimą iš valstybės tarnybos. Neščių moterų ir tėvų, auginančių vaiką (vaikus) iki 3 metų apsauga yra analogiška Darbo kodekso nustatytajai ir perkelta į Valstybės tarnybos įstatymą. Dėl priklausymo minėtoms socialiai jautrioms grupėms, valstybės tarnautojai negali būti atleidžiami šiais pagrindais: 1) jei per nustatytą terminą neįgyja einamoms pareigoms būtino išsilavinimo; 2) kai panaikinama pareigybė (išskyrus atvejus, kuomet įstaiga ar institucija likviduojama); 3) kai yra vertinimo komisijos siūlymas atleisti valstybės tarnautoją iš pareigų; 4) kai teismo sprendimu į pareigas grąžinamas jas anksčiau ėjęs asmuo ar paaiškėja, kad priimant valstybės tarnautoją į pareigas buvo pažeisti Valstybės tarnybos įstatymo reikalavimai; 5) kai paskirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų; 6) dėl laikinojo nedarbingumo valstybės tarnautojas nedirba ilgiau

---

<sup>75</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. lapkričio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-3720/2011.

<sup>76</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. spalio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>662</sup>-1078/2009; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>662</sup>-877/2010.

kaip 120 kalendorinių dienų iš eilės arba ilgiau kaip 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių.

Taigi, pirma, valstybės tarnautojams teisės aktai suteikia socialinę garantiją – išeitinę išmoką. Pateikta analizė leidžia teigti, jog lyginant su darbuotojais, valstybės tarnautojai atsiduria blogesnėje padėtyje išeitinių kompensacijų mokėjimo klausimais. Pavyzdžiui, atleidžiant valstybės tarnautoją kai kuriais minėtais pagrindais, kurie iš esmės gali būti prilyginti Darbo kodekse nustatytiems, valstybės tarnautojai, priešingai nei darbuotojai netenka teisės į išeitinę išmoką. Nors ir suvokiamas valstybės siekis taupyti, visgi pritartina nuomonei, kad tokia įstatymų leidėjo pozicija turi diskriminacinį atspalvį, juo labiau, ji atrodo nelogiška. Be kita ko, pastebėta, jog sprendžiant ginčus dėl išeitinių kompensacijų, LVAT rėmėsi Darbo kodekso nuostatomis, nurodančiomis nepertraukiamo tarnybos stažo apskaičiavimo taisykles. Kitais atvejais teismas remiasi Valstybės tarnybos įstatymu, kiek jame tai reglamentuota. Antra, aptarus kitą socialinę garantiją – įspėjimą, pastebėta, kad taikomi analogiški terminai, kaip ir darbo teisėje. Trečia, nagrinėjant socialinę garantiją – draudimą atleisti valstybės tarnautoją laikinojo nedarbingumo metu – pastebėta, kad esant tam tikroms aplinkybėms vis tik leidžia nepaisyti šio draudimo, priešingai nei nustatyta Darbo kodekse. Pastarasis numato reikalavimą pratęsti įspėjimo terminą darbuotojo ligos ar atostogų laikui arba laikotarpiui nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kuomet ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją. Ketvirta, socialinė garantija – valstybės tarnautojo galimybė pereiti į to paties lygio arba, esant tarnautojo sutikimui, į žemesnes pareigas – iš esmės sutampa su Darbo kodekso nustatytais garantijomis, siekiant išsaugoti darbo santykius, kuomet nėra darbuotojo kaltės. Penkta, socialinė garantija – pirmenybės teisė būti paliktam tarnyboje – yra Darbo kodekso 135 straipsnio atitikmuo. Šio straipsnio kriterijais yra remiamasi, kuomet sprendžiama, kuris iš kelių pretenduojančių kandidatų turi pirmumo teisę užimti pareigybę. Šešta, valstybės tarnautojams, kaip ir darbuotojams, teisės aktai numato socialinę garantiją, užtikrinančią laisvą nuo darbo laiką naujo darbo paieškoms. Septinta, valstybės tarnautojai, kaip ir darbuotojai, jų atleidimo dieną turi teisę gauti visas jiems priklausančias išmokas. Tokios normos Valstybės tarnybos įstatyme nėra, todėl pastebėta, jog LVAT remiasi būtent Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalimi. Aštunta, kalbant apie nėščiąjų ir tėvų, auginančių vaiką (vaikus) iki trejų metų yra analogiška Darbo kodekso nustatytajam ir perkelta į Valstybės tarnybos įstatymą.

### 2.3.2. Grąžinimas į pareigas

Iš administracinių teismų praktikos matyti, kad pripažinus valstybės tarnautojo atleidimą neteisėtu, buvo taikoma Darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalis. Pagal šią normą, jei teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia Darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinę pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šios normos taikymo kontekste, analizuodama delspinigių priteisimo klausimą, LVAT teisėjų kolegija konstatavo, kad delspinigiai, kaip ir palūkanos, nepriteisiami tuo atveju, kai valstybės tarnautojui (darbuotojui) priteisiamas vidutinis darbo užmokestis už priverstinę pravaikštą. Taip pat LVAT pasisakyta, kad jei su tarnautoju nebuvo atsiskaityta jo atleidimo dieną, priteisiamas vidutinis darbo užmokestis už uždelstą atsiskaityti laiką, o ne delspinigiai – tokia pati tvarka taikoma ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį.<sup>77</sup>

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad Valstybės tarnybos įstatymas nenumato teisinių pasekmių, kuomet valstybės tarnautojo atleidimas pripažįstamas neteisėtu. Dėl šios priežasties, sistemiškai su Valstybės tarnybos įstatymu turi būti taikomas Darbo kodekso 300 straipsnis. LVAT nurodė, kad siekiant maksimaliai apsaugoti tarnautojo (darbuotojo), neteisėtai atleisto iš darbo, interesus, įstatymas nustato papildomas garantijas. Jei teismas nustato neteisėto atleidimo faktą, tai kiekvienu atveju privaloma išspręsti padarinių klausimą, priteisti įstatymo garantuojamas išmokas, nepaisant to, ar pareiškėjas yra pareiškęs tokį prašymą. Jei tarnautojas (darbuotojas) grąžinamas į pirmesnę darbą, jam priteisiamas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinę pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Jei tarnautojas negali būti grąžintas į ankstesnę darbą dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių, arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, jam priteisiama Darbo kodekse nustatyto dydžio išėtinė išmoka ir vidutinis darbo užmokestis už priverstinę pravaikštos laiką nuo atleidimo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Teismai, parinkdami vieną iš šių teisių gynimo būdų, turi argumentuotai pagrįsti savo

---

<sup>77</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. balandžio 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>858</sup>-290/2012.

pasirinkimą ir siekti, kad priimtu sprendimu būtų užtikrinta tarnautojo teisių apsauga ir įvykdytas socialinis teisingumas.<sup>78</sup>

Taip pat LVAT yra pažymėjęs, kad kalbant apie minėtų alternatyvų pasirinkimą, svarbi ir paties tarnautojo pozicija, tai yra, jo argumentuotas noras arba nenoras tęsti tarnybos santykius pas darbdavį<sup>79</sup>.

LVAT taip pat pasisako, kad tokia kompensacija atlieka socialinę funkciją, saugo valstybės tarnautojus nuo pajamų netekimo ir prevenciškai veikia darbdavius, kad jie neteisėtai nesinaudotų atleidimo institutu. LVAT ne kartą yra nurodęs, kad grąžinimas į pirmesnę darbą visų pirma reiškia, kad teismas, nustatęs atleidimo neteisėtumą, pašalina šį pažeidimą ir atkuria nutrauktus iki tol tarp šalių egzistavusius darbo (tarnybos) santykius. Teismo sprendimo pagrindu vėl ima galioti anksčiau šalių sudaryta ir darbdavio neteisėtai nutraukta darbo sutartis. Tik taip gali būti aiškinama įstatymo formuluotė „teismas grąžina jį į pirmesnę darbą“. Taigi, teismas negali modifikuoti, keisti šalių sudarytą darbo sutartį, juolab nėra teisinio pagrindo grąžinti tarnautoją į pareigas, dėl kurių šalys apskritai nebuvo sudariusios darbo sutarties. Tarnautojo grąžinimas į pareigas, kurių jis niekada nėjo, yra netinkamas minėto instituto taikymo pavyzdys. Teismas, atsižvelgdamas į Darbo kodekso bei Valstybės tarnybos nuostatas, turi grąžinti pareiškėją į pirmiau eitas pareigas arba lygiavertes karjeros valstybės tarnautojo pareigas<sup>80</sup>.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad vadovaujantis nuo 2013 m. sausio 1 d. galiojančia Darbo kodekso 300 straipsnio 3 dalies redakcija, jei asmuo buvo atleistas be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas jį grąžina į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos arba darbo užmokesčio skirtumą už šį laikotarpį, jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje.

Taip pat byloje LVAT konstatavo, kad valstybės tarnautojas atleistas iš tarnybos pažeidžiant jo pirmumo teisę likti tarnyboje, jis gali būti grąžintas į pareigas, nepaisant aplinkybės, kad jos yra užimtos.<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. gegužės 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>520</sup>-3147/2012.

<sup>79</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. balandžio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>146</sup>-561/2013.

<sup>80</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. gegužės 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>520</sup>-3147/2012.

<sup>81</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. birželio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>822</sup>-84/2012.



Taigi, analizuojant socialinę garantiją – grąžinimą į pareigas – pastebėta, kad LVAT visais atvejais taiko Darbo kodekso normas. Tai paaiškinama tuo, jog Valstybės tarnybos įstatyme tokių nuostatų tiesiog nėra, o jų taikymo poreikis tokiais atvejais iškyla. Taigi, teismas, remdamasis Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsniu, taiko darbo teisės normas. Be kita ko, valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai nenumato ir teisinių pasekmių, kylančių tais atvejais, kai valstybės tarnautojo atleidimas pripažįstamas neteisėtu. Taigi, darytina išvada, kad šiuo atveju Valstybės tarnybos įstatymo reglamentavimas yra nulinis. Vis tik vargu, ar galima tai laikyti teisinio reguliavimo trūkumu, nes Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnis nedaro jokių kliūčių taikyti aktualias darbo teisės normas.

### 3. Valstybės tarnautojų teisinė atsakomybė

Teisinės atsakomybės esmė ir paskirtis yra valstybinės prievartos naudojimas tam tikroms teisinėms vertybėms, teisinei tvarkai saugoti ir ginti, teisės nuostatomis užtikrinti. Teisinė atsakomybė – veiksminga priemonė, padedanti užtikrinti visuomenėje teisėtą elgesį, ryžtingai, efektyviai užkirsti kelią teisės pažeidimams.<sup>82</sup> Valstybės tarnautojams yra būdingos šios atsakomybės rūšys: tarnybinė, materialinė, administracinė ir baudžiamoji. Atskirai reikia paminėti ir valstybės tarnautojų etinę atsakomybę, nes valstybės tarnautojui pažeidus tarnybinę etiką, jam nepaisius viešųjų interesų prioriteto, tam įgaliotų institucijų (pavyzdžiui, Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos) priimti atitinkami sprendimai nebūtinai turi būti dubliuojami su tarnybine nuobauda, tačiau gali turėti įtakos ir vertinant asmens tarnybos eigą, darant karjerą ir panašiai.<sup>83</sup>

Svarbu pažymėti, kad teisinė valstybės tarnautojų atsakomybė yra kitokia, tai yra, griežtesnio pobūdžio, lyginant su kitiems subjektams taikoma teisine atsakomybe. Šį teiginį galima pagrįsti 2004 m. gruodžio 13 d. Konstitucinio Teismo nutarimu. Jame buvo pasakyta, jog pagal Konstituciją valstybės tarnyba – tai tarnyba Lietuvos valstybei ir pilietinei Tautai, todėl valstybės tarnyba turi būti lojali Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai. Ji turi būti organizuota taip, kad valstybės ir savivaldybių institucijose sprendimus vykdant viešąjį administravimą ir teikiant viešąsias paslaugas priimtų tik lojalūs Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai žmonės. Taip pat šiame nutarime Konstitucinis Teismas konstatavo, kad valstybės tarnautojai turi būti nešališkais ir neutraliais politinio proceso dalyvių atžvilgiu, teisingais, vengti viešųjų ir privačių interesų konflikto, nepasiduoti neteisėtam spaudimui ar neteisėtiems reikalavimams, nesavivaliauti, nepiktnaudžiauti tarnyba, laikytis profesinės etikos reikalavimų, saugoti savo reputaciją ir institucijos, kurioje dirba, autoritetą. Valstybės tarnautojų priimami sprendimai turi būti skaidrūs, o motyvai aiškūs. Valstybės tarnybos teikiamos galimybės negali būti naudojamos asmeniniam pasipelnymui ar politinei veiklai.<sup>84</sup> Vieša demokratinė valstybės tarnautojų veiklos ir priimamų sprendimų kontrolė yra svarbi visuomenės pasitikėjimo valstybe ir jos teise sąlyga. Šiame nutarime paminėti aspektai leidžia teigti, jog iš tiesų, kalbant apie valstybės tarnautojų teisinę atsakomybę, privalu suvokti jos savitumą, kitaip tariant, griežtumą, nulemtą būtent ypatingų valstybės

---

<sup>82</sup> ŠEDBARAS, Stasys. Valstybės tarnautojų teisinė atsakomybė ir jos ribos. *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos Viešojo administravimo institutas, 2008, p. 159.

<sup>83</sup> *Ibid*, p. 160.

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. 2004, byla Nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03.

tarnautojams priskirtų pareigų ir funkcijų vykdymo, jų statuso. Toliau bus aptariamoms dvi valstybės tarnautojams taikomos atsakomybės rūšys – materialinė ir tarnybinė.

### 3.1. Materialinė atsakomybė

Materialinės atsakomybės institutas darbo teisėje užima svarbią vietą. Visų pirma, šis institutas reguliuoja darbo santykių subjektų patirtos ar padarytos žalos atlyginimo klausimus. Be kita ko, teisės normos, reglamentuojančios materialinę atsakomybę darbo teisėje padeda apsaugoti ne tik žalą patyrusį, bet ir žalą padariusi asmenį. Taigi, galima teigti, jog šis institutas užtikrina tam tikrą pusiausvyrą tarp darbo santykių šalių, sprendžiant žalos atlyginimo klausimus.

Materialinė atsakomybė – tai valstybinės prievartos rūšis, kuri taikoma už darbo teisės pažeidimus ir turi apsaugos teisinio santykio formą siekiant, kad teisės pažeidėjas atlygintų nukentėjusiai šaliai padarytą žalą darbo teisės normų nustatyto dydžiu ir tvarka.<sup>85</sup> T. Bagdanskis materialinę atsakomybę apibrėžia kaip turtinę prievolę, atsirandančią, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus neatlikdamas savo pareigų ar atlikdamas jas netinkamai, turinčią kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį ir taikomą, siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba darbo įstatymų nustatyto dydžiu ir būtų užtikrinama darbo santykių subjektų interesų pusiausvyrą.<sup>86</sup> Taip pat išsakoma pozicija, kad materialinė atsakomybė yra savarankiška atsakomybės rūšis darbo teisėje. Tokia išvada darytina atsižvelgiant į šiuos veiksnius: a) esant darbo santykiams darbdavio ekonominė pozicija stipresnė, todėl darbo įstatymai šiek tiek riboja darbdavio valią reikalauti atlyginti darbuotojo padarytą žalą; b) darbdavys pats organizuoja darbą, todėl turi prisiimti tam tikrą rizikos dalį ir nepalankius padarinius, atsirandančius dėl darbo organizavimo; c) darbdavys yra turto savininkas ir, pagal bendrąją taisyklę, jam turi tekti atsitiktinės turto žūties ar sugedimo rizika.<sup>87</sup> Galiausiai, kadangi nuostoliai padaromi dėl darbo įstatymų ar kitų norminių aktų (darbo saugos taisyklių) pažeidimo, manoma, kad materialinė atsakomybė yra darbo teisės dalykas.<sup>88</sup> Be kita ko, materialinė atsakomybė turi tam tikrų panašumų ir su civiline atsakomybe. Vis tik materialinė atsakomybė darbo teisėje nuo civilinės atsakomybės skiriasi savo subjektais, žalos atsiradimo teisiniu pagrindu, jos nustatymo metodika ir dydžiu, kaltumo prezumpcija,

<sup>85</sup> BUBILAITYTĖ, Beata. Darbdavio atsakomybė už darbuotojui padarytą žalą. *Teisė*, 2008, nr. 67, p. 164.

<sup>86</sup> BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 70.

<sup>87</sup> TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS, G. Darbo teisė, Vilnius: Justitia, 1999, p. 147.

<sup>88</sup> NEKRAŠAS, Vytautas. Materialinės atsakomybės subjektai. *Teisė*, 1999, nr. 33 (1), p. 16.

žalos atlyginimo tvarka ir terminais, normų, reglamentuojančių materialinę atsakomybę bei imperatyviniu pobūdžiu.<sup>89</sup>

Kalbant apie valstybės tarnautojų materialinę atsakomybę, Valstybės tarnybos įstatyme šiam institutui skirti tik du straipsniai. 28 įstatymo straipsnis nurodo, kad be tarnybinės atsakomybės, yra taikoma ir materialinė atsakomybė. Pastaroji kyla tuomet, kai valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai padaryta materialinė žala. 32 straipsnis nustato, kad valstybės tarnautojas turi atlyginti savo neteisėta kalta veika valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai padarytą tiesioginę materialinę žalą. Taip pat numatyta, kad žala atlyginama, jei asmuo ją padarė atlikdamas vidaus administravimo veiklą, tačiau atlygintinos žalos dydis negali viršyti šešių vidutinių valstybės tarnautojų darbo užmokesčių, išskyrus teisės aktų numatytus atvejus, kuomet privaloma atlyginti visą žalą. Žalą valstybės tarnautojas gali atlyginti savo noru, o kitu atveju žalos atlyginimas gali būti išskaitomas iš jo darbo užmokesčio, neviršijant vidutinio darbo užmokesčio. Taip pat yra nustatyta taisyklė, kad išieškoma suma negali viršyti 20 procentų valstybės tarnautojui priklausančio per mėnesį mokėti darbo užmokesčio.

Anot S. Šedbaro, materialinės atsakomybės taikymas valstybės tarnautojams priklauso nuo jos rūšies ir visų pirma pagal žalos atlyginimo mastą skirstytina į ribotą ir visišką. Paprastai valstybės tarnautojams taikoma ribotoji materialinė atsakomybė.<sup>90</sup> Taip pat minėtas autorius, pagal tai, kokioje administravimo srityje arba kokio subjekto žala padaryta, valstybės tarnautojams taikoma materialinę atsakomybę skirsto į šias rūšis: a) žala, padaryta atliekant vidaus administravimą; b) žala, padaryta atliekanti viešąjį administravimą; c) žala, padaryta kolegialios institucijos; c) žala, atsiradusi dėl ikiteisminio tyrimo, prokuratūros ar teismo pareigūnų ar teisėjų tyčinių veiksmų.<sup>91</sup> Visiška materialinė atsakomybė taikoma tais atvejais, kai žala padaroma tyčia arba net esant baudžiamosios veikos požymių, taip pat kai žala padaroma neatliekant tarnybinių funkcijų.<sup>92</sup>

Jau minėto Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio 1 dalies analizė leidžia teigti, jog jame numatytos tik kai kurios materialinės atsakomybės sąlygos. Tai yra neteisėta kalta veika, taigi, neteisėta veika ir kaltė, taip pat žalos padarymo faktas. Taip pat galima teigti,

---

<sup>89</sup> MACIJAUŠKIENĖ, Rasa. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2002, nr. 25 (17), p. 87.

<sup>90</sup> ŠEDBARAS, Stasys. Valstybės tarnautojų teisinė atsakomybė ir jos ribos. *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos Viešojo administravimo institutas, 2008, p. 163.

<sup>91</sup> *Ibid*, p. 164.

<sup>92</sup> *Ibid*, p. 166.

kad turi būti susiklostę valstybės tarnybos teisiniai santykiai, nes kalbama būtent apie valstybės tarnautojo padarytą žalą. Minėto straipsnio 2 dalis dar nurodo žalos padarymą atliekant vidaus administravimo veiklą. Vidaus tarnybos statuto straipsnio 2 dalis nustato, kad už vidaus reikalų įstaigai padarytą žalą pareigūnai traukiami materialinės atsakomybės. LVAT išplėstinė teisėjų kolegija, pasisakydama dėl statutinio valstybės tarnautojo padarytos žalos atlyginimui taikytinos teisės, nurodė, kad remiantis Vidaus tarnybos statuto 2 straipsnio 2 dalimi, pareigūnų tarnybos santykius reguliuoja minėtas statutas, vidaus reikalų įstaigų veiklą reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai. Kolegija pažymėjo, kad materialinės atsakomybės sąlygos, pagrindai ir tvarka statute ir kituose vidaus reikalų įstaigų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose nereguluoti, todėl Valstybės tarnybos įstatymas turi būti taikomas be išlygų, kiek jis reguliuoja materialinės atsakomybės sąlygas.<sup>93</sup> Šioje byloje išplėstinė teisėjų kolegija taip pat nurodė, jog remiantis Valstybės tarnybos įstatymu, valstybės tarnautojas turi atlyginti visa žalą, jei ją padarė atlikdamas vidaus administravimo veiklą, tačiau atlygintinos žalos dydis negali viršyti šešių vidutinių darbo užmokesčių. Kas yra vidaus administravimas, apibrėžiama ABTĮ - tai administravimo veikla, kuria užtikrinamas valstybės ar vietos savivaldos konkrečios institucijos, įstaigos, tarnybos ar organizacijos funkcionavimas, kad ji galėtų tinkamai vykdyti priskirtus viešojo administravimo ar kitos valstybinės veiklos uždavinius. Šios bylos atveju, valstybės sienos apsaugos pareigūnas, vykdamas iš sargybos vykdymo vietos į užkardą, apgadino tarnybinį automobilį. Kolegija nurodė, jog pareigūnai, atliekantys valstybės sienos apsaugos funkciją ir šiems tikslams naudojantys valstybės turtą, nėra asmenys, atliekantys vidaus administravimo veiklą. Kolegija, nurodžiusi, jog šiuo atveju nėra Darbo kodekse numatytų sąlygų visiškai žalos atlyginimui, sprendė, kad taikytina bendroji Darbo kodekse nustatyta taisyklė, jog atlygintinos žalos dydis negali viršyti darbuotojo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio.

Analogiškai, ne kaip vidaus administravimo veikla materialinės atsakomybės taikymo aspektu LVAT praktikoje buvo traktuoti šie veiksmai: statutinio valstybės tarnautojo, atlikusio tarnybą pasienio kontrolės punkte, sprendimas atsisakyti leisti asmeniui atvykti į

---

<sup>93</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. liepos 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>415</sup>-35/2007.

Lietuvos Respubliką kertant valstybės sieną,<sup>94</sup> statutinio valstybės tarnautojo – ugniagesio gelbėtojo – veiksmai, vairuojant specialios paskirties automobilį vykstant į gaisro vietą.<sup>95</sup>

Savo ruožtu, kaip vidaus administravimo veiklą atliekantys ir patenkantys į Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio 2 dalies taikymo sritį, buvo kvalifikuoti šie valstybės tarnautojų veiksmai: valstybės tarnautojos – personalo skyriaus vyriausiosios specialistės – veiksmai, atliekant pareigybės funkcijas, susijusias su įsakymų dėl pareigūnų atleidimo iš vidaus tarnybos projektų rengimu, netinkamai taikant teisės aktus išėjinių kompensacijų skaičiavimo srityje.<sup>96</sup>

LVAT, vertindamas Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio 1 ir 2 dalių bei Darbo kodekso nuostatų atribojimo klausimą, yra nurodęs, kad Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio 2 dalyje numatytas žalos atlyginimo teisinis reguliavimas taikytinas tik tais atvejais, kai reikalaujama žalos atlyginimo iš specialių subjektų – valstybės tarnautojų, padariusių žalą jiems atliekant vidaus administravimo veiklą. Taigi Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio 2 dalis taikytina tik asmenims, kurių veikla užtikrinamas valstybės ar vietos savivaldos konkrečios institucijos, įstaigos, tarnybos ar organizacijos funkcionavimas. Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio 1 dalyje nenustatytos atlygintinos žalos ribos, todėl būtent šia apimtimi taikytinas Darbo kodeksas, kurio 254 straipsnyje numatyta, jog darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio, išskyrus atvejus, nustatytus šio Kodekso 255 straipsnyje. Taigi, siekiant patraukti valstybės tarnautoją materialinę atsakomybę, būtina įvertinti funkcijų, kurias atlikdamas valstybės tarnautojas padarė atitinkamą žalą, sritį – ar tai veikla vidaus administravimo srityje, ar ne, kadangi tai lemia, ar jo atžvilgiu taikytina Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio 1 ar 2 dalis, ir, atitinkamai, ar valstybės tarnautojo materialinė atsakomybė ribojama trijų ar šešių (VTĮ 32 str. 2 d.) jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžiu.<sup>97</sup>

Darbo kodekso 246 straipsnis numato, kad materialinei atsakomybei kilti yra būtinas šių sąlygų visetas: a) padaroma žala; b) žala padaroma neteisėta veika; c) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo; d) yra pažeidėjo kaltė; e) pažeidėjas ir

---

<sup>94</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 25 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>261</sup>-1531/2010.

<sup>95</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. sausio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>756</sup>-232/2011.

<sup>96</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. birželio 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>143</sup>-1371/2011.

<sup>97</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. vasario 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>38</sup>-662/2015.

nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais; f) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla. Taigi, Valstybės tarnybos įstatyme visiškai neužsimenama apie priežastinio ryšio sąlygą ir tik netiesiogiai kalbama apie šalių buvimą valstybės tarnybos santykiuose bei žalos atsiradimo ryšį su valstybės tarnybos veikla. Taip pat vienoje iš bylų LVAT buvo pasakyta, kad nagrinėjant materialinės atsakomybės sąlygas valstybės tarnybos srityje, kyla būtinybė taikyti Darbo kodekso nuostatas.<sup>98</sup> Toliau bus nagrinėjami valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės klausimai pagal atskiras šiai atsakomybei kilti būtinas sąlygas.

**Žala.** Darbo teisėje žala materialinės atsakomybės prasme yra suvokiama kaip būtina sąlyga. Ji turi būti reali ir kilti būtent atliekant darbo pareigas. Žala turi atsirasti dėl to, kad buvo neatliekamos ar netinkamai atliekamos darbo įstatymuose, darbo sutartyje ar kitose taisyklėse nustatytos darbo pareigos ar kiti veiksmai, susiję su darbu.<sup>99</sup> Taip pat svarbu pažymėti, kad žala, kuri yra padaryta veiksmais, nesusijusiais su darbo funkcijų atlikimu, turtinė atsakomybė atsiranda pagal kitų teisės šakų normas. Pavyzdžiui, kiltų civilinė atsakomybė tokiu atveju, jei darbuotojas savo asmeniniams poreikiams naudotų darbdaviui priklausančias priemones. Taigi, matyti, jog nustatinėjant žalos sąlygą materialinėje atsakomybėje, itin svarbu kad ji būtų susijusi su darbinių funkcijų atlikimu, netinkamu atlikimu ar neatlikimu, taip pat ji turi būti tiesioginė ir reali. LVAT pažymėjo, kad Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio 1 dalis, mininti tiesioginę materialinę žalą, reiškia, kad gali būti atlyginti tik tie valstybės (savivaldybės) institucijos patirti nuostoliai (žala), kurių nebūtų buvę, jei valstybės tarnautojas nebūtų elgęsis neteisėtai. Pavyzdžiui, šioje byloje institucija patirtą žalą grindė tuo, jog valstybės tarnautojai buvo išmokėta važiavimo į tarnybos vietą ir atgal išlaidų kompensacija, tačiau vėliau nustatyta, kad tarnautoja tarnybiniame prašyme nurodė objektyvios tikrovės neatitinkančius duomenis – neteisingai nurodė gyvenamosios vietos adresą. Teismas pažymėjo, kad tokio pobūdžio kompensacijos, numatytos Vidaus tarnybos statute, todėl esant tokioms išlaidoms, jų kompensavimas laikomas pagrįstu ir negali būti priskirtas nuostoliams (materialinei žalai).<sup>100</sup> Taigi, būtina nustatyti aplinkybę, ar minėtos važiavimo išlaidos buvo realiai patirtos, ir tik nenustačius šios aplinkybės, būtų galima konstatuoti, kad kompensacija buvo išmokėta nepagrįstai, tai yra, Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio prasme, buvo patirta tiesioginė materialinė žala. LVAT sutiko su pirmosios instancijos teismo

<sup>98</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. birželio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-2120/2011.

<sup>99</sup> Administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų praktikos apibendrinimas. Administracinių teismų praktika Nr.9, p. 86.

<sup>100</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. spalio 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>11</sup>-920/2007.

išvada, kad valstybės tarnautoja realiai patyrė minėtas išlaidas ir kad važiavimo išlaidų dydis nustatytas teisingai – pagal byloje nustatytas faktines aplinkybes, paaiškėjo, kad prašyme buvo nurodytas tik neteisingas namo numeris, tačiau tai neturėjo jokios įtakos nuvažiuotų kilometrų per mėnesį nuo gyvenamosios vietos iki tarnybos vietos ir atgal, nes namai yra toje pačioje vietoje. Kad valstybės tarnautojas nepadarė realios materialinės žalos, buvo pripažinta ir byloje, kurioje valstybės tarnautojas skundė institucijos sprendimą išskaityti iš jo darbo užmokesčio institucijai padarytą materialinę žalą. Byloje nustatyta, kad valstybės tarnautojas registruotų siuntų sąrašė nurodytą korespondenciją siuntė neturėdamas atsakingo asmens raštiško pavedimo, tai yra, pažeisdamas institucijoje nustatytas procedūrinės taisyklės. Dėl šių aplinkybių LVAT nurodė, kad institucija neįrodė, jog minėta korespondencija buvo siunčiama ne jos interesais, o valstybės tarnautojas siekė asmeninės naudos. Todėl akivaizdu, kad nėra pagrindo kalbėti apie materialinę atsakomybę.<sup>101</sup>

**Neteisėta veika.** Taigi, žala turi būti padaroma neteisėta veika. Teisės literatūroje ši sąlyga apibūdinama kaip asmens elgesys, kuriuo pažeidžiamos norminiuose teisės aktuose nustatytos taisyklės. Neteisėtai veikai yra būdinga tai, kad ja pažeidžiama ne tik teisės norma, bet ir nukentėjusiojo subjektinė teisė (jam padaroma žala).<sup>102</sup> Taip pat neteisėta veika gali pasireikšti tiek veikimu, tiek neveikimu.<sup>103</sup> Štai vienoje byloje neteisėtais pareigūno veiksmais pareiškėjas Pakrančių apsaugos rinktinė laikė netinkamą katerio eksploatavimą. Teismas laikė, kad pareiškėjas neįrodė neteisėtų veiksmų fakto, t.y., nepateikė duomenų, kad apgadinimai kateriui buvo padaryti būtent dėl eksploatacijos taisyklių pažeidimo, to nepatvirtino ir specialisto išvada.<sup>104</sup> Taigi, materialinė atsakomybė pareigūnui nebuvo taikyta.

**Priežastinis ryšys.** Tai yra objektyviai egzistuojanti kategorija, kuri išreiškia sąsają ir priklausomybę tarp neteisėtų veiksmų (neveikimo) ir atsiradusios žalos.<sup>105</sup> Tam, kad kiltų materialinė atsakomybė, priežastinis ryšys turi būti tiesioginis. Štai jau minėtoje byloje<sup>106</sup> paryškėjas teigė, kad egzistuoja priežastinis ryšys tarp netinkamo katerio eksploatavimo,

---

<sup>101</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. gruodžio 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>62</sup>-3689/2011.

<sup>102</sup> BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 82.

<sup>103</sup> NEKROŠIUS, I., BUŽINSKAS, G. et. al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 350.

<sup>104</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. birželio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-2120/2011.

<sup>105</sup> BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 352.

<sup>106</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. birželio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-2120/2011.



tai yra, neteisėtų veiksmų, ir žalos – kateris buvo apgadintas. Teismas konstatavo, kad vieninteliai neteisėti atsakovo veiksmai – netinkamas laivo žurnalų pildymas – negali būti pripažįstami esantys priežastiniame ryšyje su kilusia žala, katerio apgadinimu.

**Kaltė.** LVAT nurodė, kad valstybės tarnautojų atsakomybės srityje netaikytina Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.248 straipsnyje įtvirtinta kaltės prezumpcija. Susiklostę teisiniai santykiai dėl valstybės tarnautojo materialinės atsakomybės pagal Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio nuostatas, nurodančias, kad valstybės tarnautojais atlygina tik kaltais veiksmais padarytą žalą, savo esme yra artimesni darbo teisei, negu civilinei teisei, o pagal darbo teisės principus, materialinės atsakomybės sąlygas turi įrodyti darbdavys, nes darbuotojo kaltės prezumpcija įstatymuose nenumatyta<sup>107</sup>. Taigi, kyla būtinybė trumpai apžvelgti, kas laikoma darbuotojo kalte materialinės atsakomybės instituto prasme darbo teisėje. Pritartina T. Bagdanskio nuomonei, kad šiuo atveju kaltė turi būti suprantama objektyviai, t.y. kaip žalą padariusio asmens elgesio išorinis vertinimas pagal objektyvius elgesio standartus. Ar asmuo kaltas, ar ne, turi būti nustatoma taikant jo elgesiui protingo, apdairaus, rūpestingo žmogaus elgesio standartą. Taigi, sprendžiant materialinės atsakomybės klausimą, teisiškai yra reikšmingas būtent asmens elgesio atitikimas objektyviems elgesio standartams.<sup>108</sup> Taip pat pažymėtina, kad kaltę turi įrodyti darbdavys, o ją vertinant, svarbu atsižvelgti į eilę kriterijų, pavyzdžiui, asmens amžių, išsimokslinimą, patirtį, šalių tarpusavio santykių pobūdį, asmens pareigas ir kita. Būtinybė įrodyti kaltę buvo akcentuota jau minėtoje byloje, kurioje pareiškėjas, prašydamas priteisti iš pareigūno materialinę žalą, ją kildino iš atsakovo veiksmų netinkamai eksploatuojant katerį, dėl ko kateris buvo apgadintas. Teismas pažymėjo, jog be bendro pobūdžio teiginių, kad atsakovas netinkamai eksploatavo katerį, nebuvo konkretizuota, kaip būtent pasireiškė netinkamas eksploatavimas, kokie eksploatavimo taisyklių punktai buvo pažeisti ir panašiai. Pažymėjęs, jog byloje apklaustas specialistas taip pat nepatvirtino pareiškėjo teiginių, o jokių papildomų duomenų dėl netinkamo eksploatavimo byloje nenustatyta, teismas sprendė, kad pareiškėjas neįrodė atsakovo neteisėtų veiksmų bei kaltės dėl materialinės žalos atsiradimo, o teiginiai dėl kaltės ir neteisėtų veiksmų grindžiami tik prielaidomis.<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. lapkričio 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>63</sup>-2899/2011.

<sup>108</sup> BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 214.

<sup>109</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. birželio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-2120/2011.

Taigi, žala, neteisėta veika, priežastinis ryšys ir kaltė yra laikomos bendrosiomis turtinei atsakomybei atsirasti būtinos sąlygos. Darbo teisėje pažeidėjo ir nukentėjusiosios šalies pažeidimo metu buvimas susijusiais darbo santykiais ir žalos atsiradimo ryšys su darbo veikla laikomos specialiosiomis sąlygomis, kurios yra būtinos materialinei atsakomybei pagal darbo teisę kilti. Analogiškai galima teigti, kad valstybės tarnybos santykiuose, pažeidėjo (valstybės tarnautojo) ir nukentėjusiosios šalies (valstybės ar savivaldybės institucijos, įstaigos ar organizacijos) buvimas susijusiais pažeidimo metu valstybės tarnybos santykiais ir žalos atsiradimo ryšys su valstybės tarnybos funkcijų vykdymu taip pat yra specialiosios sąlygos, būtinos kilti materialinei atsakomybei valstybės tarnybos srityje. Kaip jau minėta, darbe laikomasi pozicijos, kad materialinė atsakomybė savo esme yra darbo teisės institutas. Specialioji teisėjų kolegija ginčams dėl teismingumo tarp bendrosios kompetencijos ir administracinio teismo spręsti konstatavo, kad valstybės tarnautojo materialinės atsakomybės institutas yra valstybės tarnybą reguliuojančios teisės dalis, o valstybės tarnautojo materialinės atsakomybės santykiai priskirtini valstybės tarnybos santykių kategorijai. Ginčai pagal atitinkamų valstybės institucijų reikalavimus valstybės tarnautojams dėl valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės, vadovaujantis Administracinių bylų teisenos įstatymo 15 straipsnio 1 dalies 5 punktu, nagrinėtini administraciniame teisme. Toks teismo išaiškinimas vis tik nesikerta su anksčiau išdėstyta pozicija, nes visi tarnybiniai ginčai yra nagrinėjami administraciniuose teismuose, kur, esant reikalui, yra taikomos darbo teisės normos ir remiamasi darbo teisės institutų prigimtimi.<sup>110</sup>

Be kita ko, pažymėtina, kad valstybės tarnautojui yra paliekama galimybė žalą atlyginti savo noru, tokiu būdu išvengiant išskaitymų iš darbo užmokesčio. Žala gali būti atlyginama tiek pinigais, tiek natūra (nuperkant naują daiktą ir panašiai). Tačiau savanoriškas žalos atlyginimas galimas tik nesibaigus Valstybės tarnybos įstatymo 32 straipsnio 4 dalyje nustatytam vieno mėnesio terminui. LVAT yra išaiškinęs, kad minėtame straipsnyje nustatytas vieno mėnesio terminas yra naikinamasis, kuriuo nepasinaudojus, žalos atlyginimas neteisimine tvarka nebegalimas<sup>111</sup>. Atitinkamai, jei valstybės tarnautojas savo noru žalos neatlygino, žalos atlyginimas gali būti tą valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens sprendimu išskaitomas iš darbo užmokesčio, neviršijant vidutinio darbo užmokesčio. Sprendimas dėl žalos atlyginimo priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo žalos paaiškėjimo dienos, o neatlyginta žalos dalis

---

<sup>110</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. rugsėjo 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. T-XX-61/08.

<sup>111</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. balandžio 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>146</sup>-208/2010.

išieškoma pareiškus ieškinį teisme. Taip pat valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės srityje aktuali ir Darbo kodekso 257 straipsnio 5 dalies nuostata. Pagal ją, atlygintinos žalos dydis gali būti mažinamas, atsižvelgiant į aplinkybes, lėmusias žalos atsiradimą, taip pat atsakovo turtinę padėtį. Štai vienoje iš bylų teismas nesumažino atlygintinos žalos dydžio, nes pareiškėjo pateikti dokumentai neatspindėjo realios turtinės padėties, nei pirmosios, nei apeliacinės instancijos teismui metinės gyventojų turto deklaracijos, kurios galėtų patvirtinti jo sunkią turtinę padėtį, nebuvo pateiktos.<sup>112</sup>

Atkreiptinas dėmesys, jog 2013 m. sausio 2 d. Valstybės tarnybos departamentas parengė rekomendaciją dėl valstybės tarnautojų materialinę atsakomybę reglamentuojančių teisės aktų nuostatų taikymo.<sup>113</sup> Ji buvo rengiama atsižvelgiant į tai, jog valstybės tarnautojų sukelta materialinė žala ne visuomet atlyginama operatyviai ir veiksmingai, vadovaujantis teisingumo ir asmeninės atsakomybės principais, o praktikoje iškyla nemažai valstybės tarnautojų materialinę atsakomybę reglamentuojančių nuostatų taikymo problemų.

Rekomendacijoje dėstoma pozicija, kad materialinė žala valstybės ar savivaldybės institucijai, įstaigai ar organizacijai gali būti padaryta ir nesant tarnybinio nusižengimo požymių. Tačiau, bet kuriuo atveju žala laikytina civiline teisine kategorija.

Kalbant apie visos žalos atlyginimą ir visiškos materialinės atsakomybės sutarčių sudarymą, rekomendacijoje teigiama, kad taikytini Darbo kodekso 255 ir 256 straipsniai. 255 straipsnis nustato, kokiais atvejais turi būti atlyginama visa padaryta žala, o 256 straipsnyje nustatyta, kokiais atvejais gali būti sudaromos visiškos materialinės atsakomybės sutartys. LVAT taip pat buvo pasisakyta dėl su tarnautojais sudarytos visiškos materialinės atsakomybės sutarties. Teismas nurodė, kad sutartis ne visiškai atitinka Darbo kodekso reikalavimus, nes pareiškėjo darbas nėra tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, pirkimu, išdavimu, gabenimu. Dingusi radijo stotis buvo skirta naudotis tarnyboje, tačiau ji nebuvo perduota naudotis pareiškėjui. Šia stotimi naudojosi visi nuovados tyrėjai, todėl visiškos materialinės atsakomybės sutartis galėjo būti sudaryta su darbuotojų grupe, o ne su vienu pareiškėju.<sup>114</sup>

Pastebėtina, kad keblumų sukelia tai, jog valstybės tarnautojų materialinė atsakomybė realizuojama kompleksiskai taikant tiek darbo, tiek administracinės, tiek civilinės teisės

---

<sup>112</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. kovo 25 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>756</sup>-432/2011.

<sup>113</sup> Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos *Rekomendacija dėl valstybės tarnautojų materialinę atsakomybę reglamentuojančių teisės aktų nuostatų taikymo*. [interaktyvus]. Žiūrėta [2016-02-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.vtd.lt/index.php?-710493686>>. Žiūrėta [2016-02-11].

<sup>114</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>39</sup>-2038/2008.

normas. Tai, atrodytų, valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės institutą daro sudėtingu, daugialypiu. Tačiau V. Kosmačaitės ir V. Jurgaičio nuomone, teisiniai santykiai, susiklostantys taikant valstybės tarnautojui materialinę atsakomybę, savo teisine prigimtimi vis dėl to yra artimesni darbo nei civilinei teisei. Toks taikymas yra suponuotas Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnio ir Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.1. straipsnio 3 dalies įtvirtinto norminio reglamentavimo, o pastarųjų šakų taikymo ribos priklauso nuo konkrečios materialinės atsakomybės rūšies bei konkrečios tarnautojo materialinės atsakomybės bylos faktinių aplinkybių.<sup>115</sup>

Kalbant apie darbo teisės normų taikymą, darytina išvada, kad Valstybės tarnybos įstatymas atkartoja tik dalį Darbo kodekso nuostatų. Galima svarstyti, jog tokiu būdu įstatymų leidėjas siekia nustatyti baigtinį valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės reglamentavimą, nes, priešingu atveju, nebūtų tikslinga perkelti konkrečias Darbo kodekso normas, kurios ir taip valstybės tarnybos teisiniams santykiams gali būti taikomos remiantis Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsniu. Be kita ko, pritartina nuomonei, kad Valstybės tarnybos įstatyme turėtų būti išskiriamos tik tos materialinės ar procedūrinės valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės teisės normos, kurios atspindėtų realų poreikį nustatyti išskirtinį šio instituto teisinį reguliavimą, lyginant jį su analogiškų teisinių santykių reguliavimu, nustatytu Darbo kodekse.<sup>116</sup>

Taigi, apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad valstybės tarnautojų materialinė atsakomybė yra savarankiška teisinės atsakomybės rūšis. Kaip minėta aukščiau cituotoje Valstybės tarnybos departamento rekomendacijoje, valstybės tarnautojų materialinė atsakomybė yra neretai susijusi ir su tarnybine atsakomybe. Todėl dažniausiai tais atvejais, kai valstybės tarnautojui taikoma materialinė atsakomybė, tuo pačiu pagrindu taikoma ir tarnybinė. Tai yra, ta pati neteisėta kalta veika gali suponuoti ir tarnybinį nusižengimą, o tarnybinių pareigų neatlikimas ar netinkamas jų atlikimas gali būti ir materialinės žalos atsiradimo pagrindas. Vis dėl to, galimi atvejai, kuomet taikant valstybės tarnautojui materialinę atsakomybę, negalima pritaikyti tarnybinės, nes nėra išpildyti pastarosios atsiradimo būtinieji požymiai. Manytina, kad valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės negalima visiškai sutapatinti su darbo teiseje taikoma materialine atsakomybe. Tai pagrindžiama tuo, jog Valstybės tarnybos įstatyme, kaip jau minėta, atkartotos tik kai kurios Darbo kodekso nuostatos, reglamentuojančios

---

<sup>115</sup> KOSMAČAITĖ, Violeta, JURGAITIS, Vidmantas. Material liability of public servants in Lithuania: theory and practice. *Jurisprudencija*, 2013, nr. 20(2), p. 624.

<sup>116</sup> *Ibid.*

materialinę atsakomybę. Tai galimai rodo įstatymų leidėjo siekį specifikuoti valstybės tarnautojų materialinę atsakomybę, Valstybės tarnybos įstatyme nurodant tik kai kurias materialinės atsakomybės normas. Priešingu atveju, toks nurodymas neturėtų prasmės, nes Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnis suteikia galimybę remtis kitais teisės aktais valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose. Vis dėl to, pateikta teismų praktika suponuoja, kad LVAT, nagrinėdamas tarnybinius ginčus, susijusius su valstybės tarnautojų materialinę atsakomybę didele apimtimi remiasi Darbo kodeksu, ypač, kai yra analizuojamos materialinės atsakomybės sąlygos. Tokia situacija galėtų būti paaiškinama tuo, jog darbo teisėje (tiek teisės aktuose, tiek teisės mokslo literatūroje) materialinės atsakomybės sąlygoms skirta daug dėmesio, jos yra detaliai išanalizuotos bei detalizuotos, kai tuo tarpu Valstybės tarnybos įstatymas pateikia ganėtinai lakonišką materialinės atsakomybės reglamentavimą, o teisės mokslininkų literatūra šioje srityje taip pat nepasižymi gausa.

Taigi, manytina, kad materialinės atsakomybės srityje darbo teisės normų taikymas yra tik dalinis, tai yra, jos taikomos dažniausiai tik tuomet, kai kyla poreikis detalizuoti būtent materialinės atsakomybės sąlygas. Pagrindinės normos, reglamentuojančios materialinės atsakomybės taikymą, yra išdėstytos Valstybės tarnybos įstatyme, ir, nors jos ir beveik atkartoja Darbo kodekse nustatytąsias, klaidinga būtų teigti, kad tai yra darbo teisės normos. Vis dėl to, autorė laikosi pozicijos, kad dabartinis valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės reglamentavimas nėra visiškai tikslus, kartais – klaidinantis. Jei įstatymų leidėjas, atkartodamas Valstybės tarnybos įstatyme tam tikras materialinės atsakomybės normas, esančias ir Darbo kodekse, turėjo siekti tokiu būdu specifikuoti valstybės tarnautojų atsakomybę, atrodytų logiška tuo pačiu plačiau aptarti ir jos kilimo sąlygas. Nes juk esminis valstybės tarnautojo materialinės atsakomybės požymis, skiriantis ją nuo darbuotojo materialinės atsakomybės, yra tai, jog pirmoji kyla valstybės tarnybos teisinių santykių pagrindu. Toks teisinis pagrindas, manytina, suponuoja gausybę ypatumų ir materialinės atsakomybės sąlygų atžvilgiu, atsižvelgiant į tai, kad valstybės tarnautoją su valstybe (kaip darbdaviu) sieja ypatingas ryšys, *inter alia* egzistuoja ir ryšys su visuomene, galiausiai – valstybės turtas, kurio netinkamas naudojimas ar sugadinimas, neabejotinai yra ir viešasis interesas.

### **3.2. Tarnybinė atsakomybė**

Jau pati sąvoka *tarnybinė atsakomybė* suponuoja šios atsakomybės rūšies priklausymą išimtinai valstybės tarnybos teisinių santykių sričiai. Todėl, visų pirma, pravartu šią sąvoką nagrinėti Valstybės tarnybos įstatymo kontekste.

Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad valstybės tarnyba yra grindžiama įstatymų viršenybės, teisėtumo, lygiateisiškumo, lojalumo, politinio neutralumo, skaidrumo, atsakomybės už priimtus sprendimus, karjeros ir tarnybinio bendradarbiavimo principais. 2 šio straipsnio dalis įtvirtina svarbiausius valstybės tarnautojų etikos veiklos principus: pagarba žmogui ir valstybei, teisingumas, nesavanaudiškumas, padorumas, nešališkumas, atsakomybė, viešumas, pavyzdingumas. Taip pat šio įstatymo 15 straipsnis įtvirtina valstybės tarnautojų pareigas: 1) laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, įstatymų ir kitų teisės aktų; 2) būti lojalūs Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai; 3) gerbti žmogaus teises ir laisves, tarnauti visuomenės interesams; 4) tinkamai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir laiku atlikti pavedamas užduotis; 5) laikytis šiame Įstatyme, kituose teisės aktuose nustatytų valstybės tarnautojų veiklos etikos principų ir taisyklių, vengti viešųjų ir privačių interesų konflikto, teisės aktų nustatyta tvarka deklaruoti privačius interesus, nepiktnaudžiauti tarnyba; 6) laikytis valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vidaus tvarkos taisyklių; 7) teisės aktų nustatyta tvarka teikti informaciją apie savo tarnybą; 8) mokytis šio Įstatymo nustatyta tvarka; 9) nesinaudoti ir neleisti naudotis tarnybine ar su tarnyba susijusia informacija kitaip, negu nustato įstatymai ar kiti teisės aktai; 10) nesinaudoti valstybės ar savivaldybių nuosavybe ne tarnybinei veiklai; 11) nedalyvauti šio Įstatymo 17 straipsnyje nurodytoje su valstybės tarnautojo pareigomis nesuderinamoje veikloje ir nenaudoti tarnybos (darbo) laiko kitiems tikslams, išskyrus kitą darbą, dirbamą turint valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens leidimą šio Įstatymo 161 straipsnyje nustatyta tvarka, jei tai netrukdytų valstybės tarnautojui tinkamai atlikti jo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, taip pat savivaldybės tarybos nario ir profesinės sąjungos atstovo pareigų atlikimą.

Manytina, kad su šiais principais yra glaudžiai susijusi tarnybinės atsakomybės prigimtis. Be to, neatsitiktinai aukščiau paminėtos ir valstybės tarnautojo pareigos, nes tarnybinis nusižengimas, remiantis Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 12 dalimi, yra ne kas kita, kaip tarnybinių pareigų neatlikimas ar netinkamas atlikimas dėl valstybės tarnautojo kaltės. Taip pat labai svarbios nuostatos dėl tarnybinės atsakomybės taikymo buvo pateiktos 2007 m. spalio 26 d. nutartyje administracinėje byloje *F.Š. v. Klaipėdos apskrities valstybinė mokesčių inspekcija*.<sup>117</sup> Teismas nurodė, kad sąvoka „tarnybinis nusižengimas“ *per se* suponuoja, kad nusižengimas, už kurį valstybės tarnautojas gali būti patrauktas tarnybinėn atsakomybėn, turėtų būti susijęs su jo tarnyba, o priešingas

---

<sup>117</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. spalio 26 d. nutartis administracinėje byloje *F.Š. v. Klaipėdos apskrities valstybinė mokesčių inspekcija*.

aiškinimas iškreiptų šios definicijos prasmę. Valstybės tarnybos įstatyme nėra jokios nuostatos, kuri *expressis verbis* būtų nurodyta, kad tarnybiniu nusižengimu gali būti laikomas ir valstybės tarnautojo elgesys, nesusijęs su tarnyba, tai yra, jo elgesys už valstybės tarnautojo tarnybinių pareigų ir funkcijų atlikimo sferos ribų. Negalima daryti išvados, kad valstybės tarnautojas gali būti laikomas padariusiu tarnybinių nusižengimą jei atitinkamos teisės, etikos ar moralės normoms nusižengiama elgesiu, nesusijusiu su valstybės tarnyba. Visos abejonės dėl tarnybinės atsakomybės taikymo vertintinos atsakomybės traukiamo asmens naudai.<sup>118</sup> Toks išaiškinimas, atrodytų, reiškia tai, jog pažeidimai būtinai turėtų būti padaromi darbo metu. Vis tik valstybės tarnautojams yra taikomos tarnybinės nuobaudos padarius tam tikrus pažeidimus ir ne darbo metu. Pavyzdžiui, pareigūnas laisvu nuo darbo laiku, būdamas neblaivus sukelia eismo įvykį, kurio metu yra sužalojamas žmogus. Akivaizdu, kad toks pareigūno elgesys diskredituoja visus valstybės tarnautojo principus ir panaikina bet kokį visuomenės pasitikėjimą juo, taigi toks pažeidimas neabejotinai yra tarnybinės atsakomybės pagrindas.

LVAT konstatuota, kad tarnybinės atsakomybės tikslas – tiek tarnybinių pažeidimų prevencija, tiek pažeidėjo nubaudimas už netinkamą tarnybos funkcijų atlikimą. Tarnybinė atsakomybė – sudėtinė Lietuvos valstybės tarnybos dalis, kuri tiesiogiai daro įtaką valstybės tarnybos žmogiškiesiems ištekliams, gerina jos įvaizdį visuomenėje bei didina žmonių pasitikėjimą ja, sudaro sąlygas išvengti klaidų ir sukurti profesionalią valstybės tarnybos aplinką.<sup>119</sup> Taigi matome, kad teismas laikosi pozicijos, jog tarnybinė atsakomybė negali būti suvokiama tik vien kaip atliekanti baudimo funkciją. Ji taip pat yra orientuota į tai, kad būtų formuojamas teigiamas visuomenės požiūris į valstybės tarnautojus. Tai reiškia, kad valstybės tarnautojai, koku nors būdu pažeidę jiems teisės aktų numatytas pareigas, privalo atsakyti teisės aktų nustatyta tvarka. Kuo ilgesnis pareigų sąrašas ir kuo platesnis jų turinys, tuo griežtesnė atsakomybė, o darbe jau minėta, kad teisės aktai valstybės tarnautojams numato daugiau pareigų lyginant su tuo, kiek jų numatyta asmenims, dirbantiems darbo sutarties pagrindu.

Valstybė, kaip visos visuomenės organizacija, turi priedermę imtis teisėtų ir veiksmingų priemonių, užkertančių kelią valstybės tarnautojų pažeidimams. Tarnybinės nuobaudos skyrimas yra pirmiausia teisinės atsakomybės taikymas. Teisinės atsakomybės

---

<sup>118</sup> *Ibid.*

<sup>119</sup> LVAT 2013 m. sausio 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>520</sup>-2635/2013, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. birželio 21 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A<sup>520</sup>-971/2013.

neišvengiamumo principas reikalauja, kad negali būti išvengiama atsakomybės už padarytą pažeidimą.<sup>120</sup>

Pagrindas tarnybinei atsakomybei kilti *inter alia* tarnybinėms nuobaudoms skirti yra tarnybinis nusižengimas. Kiekvienu konkrečiu atveju, sprendžiant klausimą dėl paskirtos tarnybinės nuobaudos teisėtumo ir pagrįstumo, turi būti nustatyta, ar yra tarnybinio nusižengimo sudėtis – pažeidimo padarymo faktas, jį padaręs valstybės tarnautojas, valstybės tarnautojo kaltė, atitinkamais atvejais – pasekmės bei priežastinis ryšys tarp veikos ir pasekmių. Atkreiptinas dėmesys, kad kartais tarnybinis pažeidimas laikomas padarytu ir neatsiradus neigiamoms pasekmėms. Vis dėlto atsiradę padariniai yra svarbūs individualizuojant tarnybinę nuobaudą.

Apžvelgta teismų praktika leidžia teigti, kad dėl tarnybinių nusižengimų gali kilti įvairios neigiamos pasekmės, pavyzdžiui, sukeliamas neigiamas poveikis bendram įstaigos darbui, valstybės tarnybos reputacijai<sup>121</sup>, žala institucijos prestižui, geram vardui, kyla būtinumas skubiai priimti sprendimus dėl neatvykusio į darbą tarnautojo pavadavimo, jo darbų perdavimo<sup>122</sup>.

Taigi, tarnybinis nusižengimas yra viena iš teisės pažeidimų rūšių, todėl jam būdingi visi teisės pažeidimo elementai – objektas, subjektas, objektyvioji pusė ir subjektyvioji pusė. Objektu laikoma nustatyta valstybės tarnybos tvarka. Objektyvioji pusė – valstybės tarnautojo netinkamas elgesys. Subjektyvioji pusė – valstybės tarnautojo, neatlikusio ar netinkamai atlikusio pareigas, kaltė, kuri gali pasireikšti tiek tyčios, tiek neatsargumo forma<sup>123</sup>.

Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnis nustato, kad už tarnybinius nusižengimus valstybės tarnautojui gali būti skiriama viena iš šių tarnybinių nuobaudų: pastaba; papeikimas; griežtas papeikimas; atleidimas iš pareigų. Atleidimas iš pareigų, remiantis minėto straipsnio 4 dalimi, gali būti taikomas tik tada, kuomet tarnybinis nusižengimas yra šiurkštus. LVAT yra nurodęs, jog 4 dalies esmė draudimas skirti atleidimą iš valstybės tarnybos, nesant šioje normoje nustatytų sąlygų. Ši norma neįpareigoja visais atvejais atleisti iš valstybės tarnybos, kai tarnautojas padaro šiurkštų nusižengimą, o tik

---

<sup>120</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. liepos 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>552</sup>-2748/2012.

<sup>121</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. birželio 22 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>492</sup>-2489/2011.

<sup>122</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. kovo 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>492</sup>-279/2013.

<sup>123</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. sausio 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>520</sup>-2635/2012.



suteikia tokią galimybę. Pagal 5 šio straipsnio dalį, šurkštus nusižengimas yra toks, kuriuo šurkščiai pažeidžiamos valstybės tarnybos bei kitų valstybės tarnautojo veiklą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šurkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo etikos veiklos principams. Atitinkamai, Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 6 dalis apibrėžia, kas yra laikoma šurkščiu pažeidimu. LVAT nurodė, kad šis sąrašas nėra baigtinis.<sup>124</sup>

Dėl nusižengimo pripažinimo šurkščiu paminėtina byla, kurios atveju pareiškėja buvo atleista už tai, kad neturėdama darbdavio leidimo, nepaisydama atsakovo įsakymų, kuriais buvo atsisakyta suteikti leidimą dirbti kitą darbą, vis dėlto jį dirbo. Pažeidimas buvo pripažintas šurkščiu, nulėmusiu tarnybos santykių nutraukimą. Taigi, šiuo atveju buvo aktualus ir Valstybės tarnybos įstatymo 16<sup>1</sup> straipsnis, reglamentuojantis, kokia tvarka tarnautojas galėtų dirbti kitą darbą. Taip pat kolegija pažymėjo, kad buvo nesilaikyta ir Valstybės tarnybos įstatymo 15 straipsnio, kuris įpareigoja laikytis Konstitucijos, įstatymų *inter alia* Valstybės tarnybos įstatymo. Taigi, buvo padaryta prielaida, kad jei tarnautojas akivaizdžiai ignoruoja Valstybės tarnybos įstatymo nustatytas kompetencijos ribas, teises bei pareigas, tai tikėtina, kad toks tarnautojas ir ateityje nesilaikys teisės aktų, taip sukeldamas abejones dėl konstitucinės nuostatos, įpareigojančios valstybės įstaigas tarnauti žmonėms, vykdymo. Taigi, kolegija pripažino, kad ne kiekvienas teisei bei moralei priešingas tarnautojo veiksmas lemia pažeidimo pripažinimą šurkščiu, įgalinančiu darbdavį atsisakyti jo paslaugų. Tačiau, kai tai yra daroma esant aiškiam tarnautojo elgesio reglamentavimui ir jo sąmoningai nepaisoma, kai tai trunka pakankamai ilgą laiką, kai nėra laukiama, kol bus išspręsti ginčai dėl atsisakymo leisti dirbti kitą darbą – toks pažeidimas *expressis verbis* atitinka Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 6 dalies 10 punkto nuostatą.<sup>125</sup> Be to, pažymėtina, kad atleidimas iš pareigų yra pati griežčiausia nuobauda tarnybinėje atsakomybėje. Tam, kad būtų galima taikyti šią nuobaudą, turi būti tenkinami visi Valstybės tarnybos įstatymo 29 straipsnio 4 dalies kriterijai – asmuo jau buvo padaręs šurkštų tarnybinį nusižengimą arba jam per paskutinius 12 mėnesių jau buvo taikyta tarnybinė nuobauda – griežtas papeikimas. Taigi, darytina išvada, jog ši norma savaime nereiškia, jog visais atvejais, kuomet valstybės tarnautojas padaro šurkštų tarnybinį nusižengimą, jis turi būti atleidžiamas.

---

<sup>124</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. kovo 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>63</sup>-875/2011.

<sup>125</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. vasario 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>556</sup>-231/2009.

Taip pat atkreiptinas dėmesys ir į tarnybinės atsakomybės ir valstybės tarnautojo teisės reikšti savo nuomonę, teisės kritikuoti santykį. Teisė turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti, teisė kritikuoti valstybės įstaigų ar pareigūnų darbą bei draudimas persekioti už kritiką yra žmogaus laisvės, kurias garantuoja Konstitucija. LVAT praktikoje pasisakyta, kad valstybės tarnautojams šios laisvės nėra absoliučios – jos gali būti ribojamos įstatymu.<sup>126</sup> Būtent minėtų laisvių ribojimai yra susiję su Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnyje nurodytais principais. Tai reiškia, kad netinkamas disponavimas šiomis laisvėmis gali lemti esminių valstybės tarnybos principų pažeidimą, o toks pažeidimas bus pagrindas tarnybinei atsakomybei kilti. Be kita ko, tarnybinės atsakomybės pagrindu gali būti ir Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo pažeidimas. Viešųjų interesų viršenybei užtikrinti asmenys, dirbantys valstybinėje tarnyboje, remiantis 3 įstatymo straipsniu, privalo: 1) nešališkai, sąžiningai ir tinkamai atlikti tarnybines pareigas; 2) teisės aktų nustatyta tvarka ir priemonėmis vengti interesų konflikto ir elgtis taip, kad nekiltų abejonių, jog toks konfliktas yra; 3) nesinaudoti pareigomis asmeninei naudai gauti; 4) priimdami sprendimus, vadovautis įstatymais ir visų asmenų lygybės principu; 5) nesinaudoti viešai neskelbiama tarnybine informacija ne tarnybinei veiklai; 6) nesinaudoti ir neleisti naudotis jokia valstybės ar savivaldybių valdomu turtu ne tarnybinei veiklai. Būtent šių pareigų pažeidimas reikštų tarnybinio nusižengimo padarymą, nustatčius visus aukščiau minėtus tarnybinio nusižengimo sudėties elementus.

Be kita ko, pastebėtina, kad tarnybinių nuobaudų skyrimo procedūra yra detalai reglamentuota. G. Kuncevičius ir V. Kosmačaitė tarnybinės atsakomybės taikymo procesą skirsto į tam tikras procesines stadijas: 1) tarnybinės bylos iškėlimas; 2) tarnybinio patikrinimo (tyrimo atlikimas); 3) tarnybinio nusižengimo bylos nagrinėjimas ir nuobaudos paskyrimas (nepaskyrimas); 4) paskirtos tarnybinės nuobaudos apskundimas; 5) tarnybinės nuobaudos išnykimas. Šių stadijų privalu nuosekliai laikytis, nes kiekviena jų kryptingai orientuota į galutinį tikslą – tarnybinės atsakomybės instituto efektyvumo pritaikymą.<sup>127</sup> Taigi, matome, kad tarnybinės atsakomybės taikymas yra gana ilgas ir sudėtingas procesas, kurio metu būtina laikytis įstatymo nustatytų reikalavimų. Šios procedūros reglamentavimui yra skirtas specialus teisės aktas – Lietuvos

---

<sup>126</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. vasario 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-2561/2011.

<sup>127</sup>, p. 1447.

Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių“. <sup>128</sup>

Taip pat labai svarbu, jog įrodinėjant tarnybinio nusižengimo padarymo faktą ir valstybės tarnautojo kaltę būtina užtikrinti, kad įrodymai yra gauti teisėtais būdais, nepažeidžiant žmogaus teisių. Duomenys, surinkti ar panaudoti neteisėtai, taip pat pažeidžiant žmogaus teises, administracijų bylų teisenoje yra neleistini, procesinės reikšmės neturi ir jais teismo sprendimas negali būti grindžiamas. <sup>129</sup>

Apibendrinant, pritartina S. Šedbaro <sup>130</sup> nuomonei, jog tarnybinė atsakomybė yra teisinės atsakomybės rūšis, labai artima tiek drausminei, tiek administracinei atsakomybei. Tiek administracinės, tiek tarnybinės atsakomybės pagrindai yra nustatyti viešosios teisės normų. Tačiau administracinė atsakomybė taikoma už išoriškai pasireiškiančius valstybinio valdymo srities teisės pažeidimus, o tarnybinė – už valstybės tarnautojų netinkamą savo pareigų atlikimą, aplaidumą, nustatytų tarnybos pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą ir panašiai. Taip pat pažymėtina, kad administracinę atsakomybę taiko valdžios įgaliojimus turinčios institucijos (pareigūnai), joms nusižengęs asmuo nėra kaip nors pavaldus ar atskaitingas. Tarnybinės nuobaudas skiria įstaigos vadovas. Kalbant apie poveikio priemones, S. Šedbaras taip pat pastebi, kad 2002 m. balandžio 23 d. iš esmės pakeitus galiojusį Valstybės tarnybos įstatymą, jame nebeliko ekonominio pobūdžio sankcijų valstybės tarnautojams, todėl šiuo aspektu didelių skirtumų nuo drausminės atsakomybės nebeliko <sup>131</sup>. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad administracinė atsakomybė yra taikoma kiekvienam fiziniam asmeniui, o štai tarnybinė – asmeniui, valstybės tarnautojui, kuris turi ypatingą lojalumo ryšį su valstybe. Be kita ko, taikant tarnybinę atsakomybę, visos su tuo susijusios procedūros yra vidinės.

Taigi, galima teigti, kad tam tikra prasme tarnybinė atsakomybė gali būti suvokiama kaip drausminės atsakomybės darbo teisėje atitikmuo. Vis dėlto absoliutus šių institutų sugretinimas objektyviai neįmanomas. Tarnybinė atsakomybė „išeina“ už darbo teisės ribų. Autorės nuomone, tarnybinė atsakomybė, nors ir savo esme yra artima drausminei, labiausiai specifikuoja valstybės tarnybos santykius ir šioje srityje matomi itin ryškūs skirtumai lyginant su darbo teisiniais santykiais. Tokia nuomonė visų pirma susidarė dėl to, kad tarnybinės atsakomybės institutas yra glaudžiai susijęs su pagrindiniais valstybės

<sup>128</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 65-2665.

<sup>129</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. lapkričio 9 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>3</sup>-750-2004.

<sup>130</sup> ŠEDBARAS, S. Administracinė atsakomybė: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005, p. 76-77.

<sup>131</sup> *Ibid.*

tarnybos ir valstybės tarnautojų veiklos etikos principais, taip pat su valstybės tarnautojų pareigomis *inter alia* su valstybės tarnautojų teisiniu statusu.



## Išvados

1. Nepaisant administracinio metodo veikimo valstybės tarnautojo teisinio statuso srityje, kai kurie institutai savo esme yra analogiški darbo teisėje egzistuojantiems. Taigi, valstybės tarnybą galima suvokti kaip specialiu įstatymu reglamentuojamą, tačiau gimininguose institutuose panašią į darbo teisę sritį. Darbo teisės ir valstybės tarnybos santykis gali būti apibūdinamas kaip visumos ir dalies santykis, kuomet darbo teisė yra visuma, nustatanti bendras normas, o valstybės tarnyba – darbo teisės dalis, pasižyminti tam tikra specifika.
2. Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje išplėtota darbo užmokesčio (teisingo apmokėjimo už darbą) samprata valstybės tarnybos srityje yra analogiška kaip ir darbo teisinių santykių sferoje. Tačiau, pabrėžtina, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis yra reglamentuotas griežčiau – Valstybės tarnybos įstatymas nustato jo galimų dydžių koeficientus. To priežastis yra ta, kad valstybės tarnautojams darbo užmokestis yra mokamas iš valstybės biudžeto, taigi valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai gana tiksliai reguliuoja darbo užmokesčio klausimus. Taigi, tokia situacija lemia, kad šioje sferoje darbo teisės normos LVAT praktikoje yra taikomos maža apimtimi, dažniausiai tik esant poreikiui aiškinti tam tikras sąvokas. Galima teigti, kad šioje srityje toks darbo teisės normų taikymas valstybės tarnybos teisiniams santykiams paaiškinamas taisykle *lex specialis derogat legi generali*.
3. Nagrinėjant valstybės tarnautojų teisę į atostogas ir aktualią teismų praktiką, pastebėta, kad valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai iš esmės nustato tik valstybės tarnautojų teisę į atostogas, tačiau jų suteikimo tvarkos ir panašių procedūrinių klausimų nereglamentuoja. Dėl šios priežasties, LVAT, nagrinėdamas valstybės tarnautojų ginčus dėl atostogų, remiasi Darbo kodekso nuostatomis. Tokio taikymo pagrindas yra būtent Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnis. Atsižvelgiant į tai, kad esminių skirtumų tarp valstybės tarnautojų ir darbuotojų atostogų nėra, darytina išvada, kad įstatymų leidėjo pozicija Valstybės tarnybos įstatyme numatyti tik materialinės teisės normas, o procedūriniais klausimais nukreipti į Darbo kodeksą, atrodo logiška.
4. Socialinių garantijų, taikomų atleidžiant valstybės tarnautojus, srityje pastebėti šie du esminiai dalykai: pirma, valstybės tarnautojai, esant tam tikriems atleidimo pagrindams, kurie gali būti prilyginti Darbo kodekse nustatytiems, neturi teisės į išėtinę kompensaciją. Antra, tiek Darbo kodeksas, tiek Valstybės tarnybos įstatymas nustato socialinę garantiją – draudimą atleisti asmenį laikinojo nedarbingumo metu,

tačiau pastarasis teisės aktais kai kuriais atvejais leidžia šio draudimo nepaisyti. Tai turi diskriminacinį atspalvį, o klausimas, kodėl šiais dviem paminėtais atvejais įstatymų leidėjas nepaliko galimybės taikyti įstatymo analogijos, lieka neatsakytas. Be kita ko, socialinės garantijos – gražinimo į pareigas – valstybės tarnybos teisės aktai visiškai nereglamentuoja. Todėl LVAT, remdamasis minėtu Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsniu, sprendamas su tuo susijusius ginčus, taiko Darbo kodekso normas. Galima daryti išvadą, kad tokia įstatymų leidėjo pozicija (nereglamentuoti šio klausimo specialiai Valstybės tarnybos įstatyme) galėtų būti grindžiama tuo, jog teisiniai padariniai, pripažinus tiek valstybės tarnautojo, tiek darbuotojo atleidimą neteisėtu, neturi skirtis.

5. Valstybės tarnautojų materialinės atsakomybės srityje darbo teisės normų taikymas yra dalinis, jos taikomos dažniausiai tuomet, kai kyla poreikis detalizuoti materialinės atsakomybės sąlygas, o normos, reglamentuojančios kitus su materialine atsakomybe susijusius klausimus, yra nustatytos Valstybės tarnybos įstatyme. Manytina, kad valstybės tarnautojų materialinė atsakomybė dėl tam tikrų ypatumų yra savarankiška ir tuo pačiu specifinė teisinės atsakomybės rūšis, todėl visi su ja susiję klausimai turėtų būti specialiai reglamentuojami Valstybės tarnybos įstatyme. Kalbant apie tarnybinę atsakomybę, pastebėtina, kad ji gali būti suvokiama kaip drausminės atsakomybės darbo teisėje atitikmuo, tačiau šioje srityje darbo teisės normos netaikomos. Tai paaiškinama valstybės tarnautojų etikos veiklos principų egzistavimu, ypatingų valstybės tarnautojams priskirtų funkcijų vykdymu ir lojalumo ryšiais su valstybe pagrįstu valstybės tarnautojo teisiniu statusu.

## Santrauka

Darbe nagrinėjant aktualią Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktiką bei analizuojant teisės mokslo atstovų nuomones, prieita išvados, kad valstybės tarnybos santykiai gali būti suvokiami kaip darbo teisės dalis, nors, reikia pripažinti, specifinė ir turinti tam tikrų ypatumų lyginant su darbo teise.

Tyrime analizuotos valstybės tarnautojų socialinės garantijos. Pirma, pastebėta, kad darbo užmokesčio srityje daugiau yra taikomi valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai, kaip *lex specialis*, o ne darbo teisės normos. Antra, kalbant apie atostogas, prieita išvados, kad materialinę teisę į atostogas numato valstybės tarnybos teisės aktai, o procedūrinius klausimams yra taikomas Darbo kodeksas. Trečia, socialinių garantijų, taikant atleidžiant valstybės tarnautojos, srityje pastebėti šie dalykai: valstybės tarnautojai, atleidžiami esant tam tikriems pagrindams, kurie iš esmės yra analogiški Darbo kodekse nustatytiesiems, neturi teisės į išeitinę kompensaciją bei tai, kad tiek Darbo kodeksas, tiek Valstybės tarnybos įstatymas nustato draudimą atleisti asmenį laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, tačiau pastarasis teisės aktas kai kuriais atvejais leidžia šio draudimo nepaisyti.

Klausimas, kodėl šiuo atveju įstatymų leidėjas valstybės tarnautojams numatė griežtesnę, net galima sakyti diskriminacinę, tvarką, lieka neatsakytas. Taip pat tyrimas atskleidė, kad socialinė garantija – gražinimas į pareigas – valstybės tarnybos teisės aktuose yra visiškai nereglamentuota, todėl LVAT tokio pobūdžio ginčiuose taiko būtent darbo teisės normas.

Kalbant apie materialinę atsakomybę, prieita išvados, kad šioje srityje darbo teisės normų taikymas yra dalinis. Vis tik, autorės nuomone, valstybės tarnautojo materialinė atsakomybė yra savarankiška ir kartu specifinė teisinės atsakomybės rūšis, todėl visi su ja susiję klausimai turėtų būti reglamentuojami Valstybės tarnybos įstatyme. O štai tarnybinė atsakomybė gali būti suvokiama kaip drausminės atsakomybės atitikmuo, tačiau darbo teisės normos šiems klausimams netaikomos dėl tyrime aptarto ypatingo valstybės tarnautojo teisinio statuso.



## **The theory and practice of application of Labor law for Civil service**

### **Summary**

The analysis of practice of the Supreme Administrative Court of Lithuania (SACL) and academic literature has shown that Civil service can be considered as a part (with its particularity, of course) of Labor law.

The research also includes the analysis of civil servants social guarantees. Firstly, in the scope of salary the SACL mostly applies special Civil service acts. Secondly, The Act of Civil Service regulates material rules of holidays and does not contain any procedural rules. Thirdly, the author has come up to conclusion that regulation seems to be discriminating regarding some issues of fired civil servants. Moreover, The Act of Civil Service does not contain any ruling regarding another social guarantee – return to position. For this reason SACL applies Labor Code.

The last part of the research consists of the analysis of material liability and specific liability of civil servants. It can be said that the application of Labor law for the scope of material liability is partial because this type of legal liability is not only separate, but also specific comparing with material liability of employees. For this reason The Act of Civil Service should regulate all issues concerning the material liability of civil servants. Liability of civil servants can be compared with liability of employees. However, due to specific legal status of civil servants, the application of Labor law is impossible in this scope.

## Literatūros sąrašas

### 1. Teisės aktai:

- 1) 1992 m. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
- 2) 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987;
- 3) 1996 m. Europos socialinė chartija. Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
- 4) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
- 5) Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 13-308;
- 6) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130;
- 7) Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927;
- 8) Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statutas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 39-1088;
- 9) Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 49-1325;
- 10) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 186-6924;
- 11) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl valstybės tarnautojo statuso atkūrimo ir pareigų siūlymo buvusiam valstybės tarnautojui taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2012, Nr. 112-5676.

### 2. Specialioji literatūra:

#### 2.1. Monografijos, vadovėliai ir pan. leidiniai:

- 1) BAGDANSKIS, T., DAMBRAUSKIENĖ, G. et.al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008;
- 2) NEKROŠIUS, I., BUŽINSKAS, G. et. al. Darbo teisė: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;

- 3) TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS, G. Darbo teisė, Vilnius: Justitia, 1999;
- 4) BAKAVECKAS, A., DZIEGORAITIS A. et al. Lietuvos administracinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005;
- 5) ŠEDBARAS, S. Administracinė atsakomybė: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2005;
- 6) ČIOČYS, P. Teisės pagrindai: Mokomoji knyga. Vilnius: Kolpingo kolegijos „Interverslas“ leidybos centras, 1999.
- 7) BAGDANSKIS, T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje: monografija. Vilnius: Registrų centras, 2008;
- 8) ANDRIUŠKEVIČŪTĖ, J., CARDONA, F. et al. Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje: kolektyvinė monografija. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas.

## **2.2. Straipsniai iš spausdintinių monografijų (knygų ir daigiatomių leidinių, rinkinių):**

- 1) VAIČAITIS, Vaidotas V. Valstybės tarnybos santykiai: administraciniai santykiai, turintys darbo teisinių santykių elementų? *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos Viešojo administravimo institutas, 2008, p. 43-51;
- 2) PETRYLAITĖ, Daiva, PETRYLAITĖ, Vida. Socialinės garantijos. Kas pranašesnis: valstybės tarnyba ar privatus sektorius?. *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos Viešojo administravimo institutas, 2008, p. 62-72;
- 3) ŠEDBARAS, Stasys. Valstybės tarnautojų teisinė atsakomybė ir jos ribos. *Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje*. Vilnius: Lietuvos Viešojo administravimo institutas, 2008, p.159-170;

## **2.3. Straipsniai periodiniuose leidiniuose:**

- 1) BUBILAITYTĖ, Beata. Darbdavio atsakomybė už darbuotojui padarytą žalą. *Teisė*, 2008, nr. 67, p. 164-168;
- 2) NEKRAŠAS, Vytautas. Materialinės atsakomybės subjektai. *Teisė*, 1999, nr, 33 (1), p. 16-25;

- 3) GLEBOVĖ, Neringa. Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai. *Teisė*, 2010, nr. 76, p. 130-148;
- 4) MACIJAUSKIENĖ, Rasa. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2002, nr. 25 (17), p. 81-88;
- 5) BIRMONTIENĖ, Toma. Social rights in the jurisprudence of the Constitutional Court of Lithuania. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 9 (111), p. 7-19;
- 6) USONIS, Justinas. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40 (32), p. 85-91;
- 7) GERIKIENĖ, Valerija, BLAŽIENĖ, Inga. Valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, nr. 4(118), p. 299-320;
- 8) KUNCEVIČIUS, Gytis, KOSMAČAITĖ, Violeta. Kai kurie tarnybinės atsakomybės probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2012, nr. 19 (4), p. 1439-1457;
- 9) KOSMAČAITĖ, Violeta, JURGAITIS, Vidmantas. Material liability of public servants in Lithuania: theory and practice. *Jurisprudencija*, 2013, nr. 20(2), p. 611-625;
- 10) PALIDAUSKAITĖ, Jolanta. Valstybės tarnautojų pareigos ir teisės Estijoje, Latvijoje ir Lietuvoje. *Viešoji politika ir administravimas*, 2006, nr. 16, p. 16-26;
- 11) TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, nr. 1 (49);

#### **2.4. Kiti specialiosios literatūros šaltiniai:**

- 1) GLEBOVĖ, Neringa. Karjeros valstybės tarnautojo garantijos: daktaro disertacija. Vilniaus universitetas, 2012. Prieiga per internetą: <[http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D\\_20121001\\_092651-40970/DS.005.0.01.ETD](http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20121001_092651-40970/DS.005.0.01.ETD)> [žiūrėta 2016-02-11];
- 2) ŽALIMIENĖ, Laimutė, LAZUTKA, Romas et. al. Mokslininkų socialinės garantijos: projektas. Švietimo ir mokslo ministerija, Lietuvos valstybinis mokslo ir studijų fondas. Prieiga per internetą: <[https://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/moksl\\_soc\\_garantijos.pdf](https://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/moksl_soc_garantijos.pdf)> [žiūrėta 2016-03-13].

### **3. Teismų praktika:**

### **3.1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai:**

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas „Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams“. 2004, bylos nr. 51/01-26/02-19/03-22/03-26/03-27/03;
- 2) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas „Dėl minimaliosios mėnesinės algos ir minimaliojo valandinio atlygio“. 2007, bylos Nr. 32/06-49/06-57/06-58/06-59/06-60/06-61/06-62/06-65/06-66/06-67/06;
- 3) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. rugpjūčio 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. vasario 27 d. nutarimo Nr. 222 „Dėl kandidato į vyriausybės atstovus“ atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos korupcijos prevencijos įstatymo 9 straipsniui“, 2007, bylos Nr. 33/04.

### **3.2. Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika:**

- 1) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. balandžio 19 d. sprendimas byloje *Vilho Eskelinen and Others v. Finland*, nr. 63235/00.

### **3.3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:**

- 1) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-204/2007.

### **3.4. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika:**

- 1) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I ir II dalys);
- 2) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. spalio 11 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A<sup>8</sup>-9/2004;
- 3) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. lapkričio 9 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>3</sup>-750/2004;
- 4) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>44</sup>-638/2005;
- 5) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. birželio 15 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>62</sup>-1207/2007;
- 6) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. liepos 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>415</sup>-35/2007;

- 7) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. spalio 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>11</sup>-920/2007;
- 8) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. spalio 26 d. nutartis administracinėje byloje *F. Š. v. Klaipėdos apskrities valstybinė mokesčių inspekcija*;
- 9) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. kovo 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>525</sup>-309/2008;
- 10) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. kovo 13 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>756</sup>-320/2008;
- 11) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. birželio 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>575</sup>-2063/2008;
- 12) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. rugsejo 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. T-XX-61/08
- 13) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. gruodžio 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>39</sup>-2038/2008;
- 14) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. vasario 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>556</sup>-231/2009;
- 15) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gegužės 4 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-571/2009;
- 16) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. spalio 8 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>662</sup>-1078/2009;
- 17) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. spalio 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>143</sup>-982/2009;
- 18) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gruodžio 23 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A<sup>442</sup>-1542/2009;
- 19) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. gruodžio 24 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-1524/2009;
- 20) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. vasario 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>143</sup>-247/2010;
- 21) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. birželio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>662</sup>-877/2010;
- 22) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. balandžio 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>146</sup>-208/2010;
- 23) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. lapkričio 25 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>261</sup>-1531/2010;

- 24) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. sausio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>756</sup>-232/2011;
- 25) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. vasario 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-2561/2011;
- 26) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. kovo 25 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>756</sup>-432/2011;
- 27) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. kovo 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>63</sup>-875/2011;
- 28) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. birželio 7 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>143</sup>-1371/2011;
- 29) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. birželio 22 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>492</sup>-2489/2011;
- 30) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. birželio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-2120/2011;
- 31) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>662</sup>-3380/2011;
- 32) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. lapkričio 3 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>63</sup>-2899/2011;
- 33) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. lapkričio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-3720/2011;
- 34) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. gruodžio 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>62</sup>-3689/2011;
- 35) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. vasario 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>143</sup>-421/2012;
- 36) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. kovo 5 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>438</sup>-1256/2012;
- 37) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. balandžio 18 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>858</sup>-290/2012;
- 38) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. gegužės 23 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>520</sup>-3147/2012;
- 39) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. birželio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>822</sup>-84/2012;
- 40) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. liepos 2 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>143</sup>-2018/2012;

- 41) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. spalio 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>146</sup>-2846/2012;
- 42) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. sausio 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>520</sup>-2635/2013;
- 43) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. kovo 14 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>492</sup>-279/2013;
- 44) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. balandžio 10 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>146</sup>-561/2013;
- 45) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. birželio 7 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A<sup>662</sup>-670/2013;
- 46) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. birželio 21 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A<sup>520</sup>-971/2013;
- 47) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2014 m. spalio 27 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>552</sup>-2338/2014;
- 48) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. vasario 17 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>38</sup>-662/2015;
- 49) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. kovo 13 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A<sup>452</sup>-756/2015;
- 50) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. balandžio 21 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A<sup>641</sup>-552/2015.

#### **4. Elektroniniai dokumentai:**

- 1) Valstybinės darbo inspekcijos darbo teisės konsultacijų ciklas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/PdfUploads/KonsultacijuCiklas11.pdf>>. Žiūrėta [2016-03-13];
- 2) Valstybės tarnybos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos *Rekomendacija dėl valstybės tarnautojų materialinę atsakomybę reglamentuojančių teisės aktų nuostatų taikymo*. [interaktyvus]. Žiūrėta [2016-02-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.vtd.lt/index.php?-710493686>>. Žiūrėta [2016-02-11].