

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

VILMA IVANAUSKIENĖ

PRIĖMIMO IR ATLEIDIMO REGLAMENTAVIMAS PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS
DARBO KODEKSĄ IR TARNYBINIUS STATUTUS

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas
doc. dr. J.Usonis

Vilnius, 2011

TURINYS

ĮVADAS	3
1. TEISINIAI DARBO SANTYKIAI IR STATUTINĖ TARNYBA	5
2. PRIĖMIMO Į DARBĄ REGLAMENTAVIMAS PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO ĮSTATYMĄ IR TARNYBINIUS STATUTUS	16
2.1. Darbo sutarties sudarymas.....	16
2.2. Priėmimas į statutinę tarnybą	24
3. TEISINIŲ DARBO SANTYKIŲ IR STATUTINIŲ PASIBAIGIMO PAGRINDAI	37
3.1. Priklausomai nuo šalių valios	38
3.2. Nepriklausomai nuo šalių valios	46
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	55
SANTRAUKA	57
SUMMARY	58
ANOTATION	59
LITERATŪROS SĄRAŠAS	60

IVADAS

Temos aktualumas ir problema. Šiandien jau niekas neabejoja, kaip svarbu priimti tinkamus, puikiai dalyką išmanančius, turinčius reikiamų įgūdžių darbuotojus bei tarnautojus, galinčius prisidėti prie įstaigos, įmonės, organizacijos augimo, sėkmingo strateginių tikslų siekimo. Mokėjimas atsirinkti tinkamus žmones į atitinkamas pareigybes – ypač svarbus įstaigos, įmonės, organizacijos sėkmingai veiklai. Tai leidžia sutaupyti lėšų ir laiko, skirtų vis naujų darbuotojų ir tarnautojų paieškai bei jų mokymams. Tad, be abejonės, žmogaus įdarbinimas – sprendimas, kuriam priimti reikia kruopštaus pasirengimo ir profesionalių įgūdžių. Tai ypač aktualu tapo šiuo metu taip vadinamuoju krizės laikotarpiu, kai šalyje yra aukštas nedarbo lygis, kai beveik kiekvienas neturintis darbo net nesusimąstydamas sutiktų dirbti bet kokį jam pasiūlytą darbą neatsižvelgdamas į savo sugebėjimus bei galimybes.

Pats priėmimo į darbą bei atleidimo iš jo momentas yra svarbus ne tik darbdaviui, bet ir asmeniui pretenduojančiam dirbti tam tikrą darbą. Ne visi iš mūsų žino, kad priėmimas į statutinę tarnybą skiriasi nuo priėmimo į darbą pagal darbo sutartį, kad asmenims priimamiems į statutinę tarnybą keliami žymiai didesni reikalavimai bei taikomi didesni apribojimai nei asmenims, ketinantiems įsidarbinti pagal darbo sutartis, kad skiriasi net atleidimo iš darbo tvarka. Be to, ne kiekvienas priimamas ar atleidžiamas asmuo žino, kokie teisės aktai reglamentuoja teisinius darbo santykius bei darbo santykius, susiklostančius statutinėje tarnyboje. Galbūt dėl tos priežasties nesugeba išsireikalauti, kiek įmanoma geresnių darbo sąlygų, nežino kaip tinkamai ginti savo teises, kai yra atleidžiamas iš darbo ne savo paties noru. Ypač geras teisės aktų, reglamentuojančių teisinius darbo santykius, žinojimas yra svarbus šiuo, taip vadinamuoju krizės laikotarpiu, kai darbdaviai norėdami atleisti darbuotojus iš darbo ir ne visada turėdami tam teisinį pagrindą stengiasi darbuotoją priversti išeiti iš darbo savo paties prašymu. Tai padaryti sutinkantys asmenys ne visada susimąsto, kokias teises pasekmes jam sukels atleidimas iš darbo savo paties prašymu ar atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva. Kadangi priėmimas į darbą bei atleidimas iš jo yra aktuali tema šiuo metu ne tik asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, bet ir asmenims, dirbantiems statutinėje tarnyboje, todėl magistro baigiamajam darbui ir buvo pasirinkta tema „Priėmimo ir atleidimo reglamentavimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą ir tarnybinius statutus“.

Darbo objektas. Šio magistro baigiamojo darbo tyrimo objektas yra vienos iš pagrindinių žmogaus teisių, įtvirtintų Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje, t.y. teisės į darbą įgyvendinimas pagal Lietuvos Respublikos darbo įstatymą ir tarnybinius statutus.

Darbo dalykas – teisės aktai, reglamentuojantys asmenų priėmimą bei atleidimą.

Darbo tikslas – išanalizuoti priėmimo ir atleidimo reglamentavimą pagal Lietuvos Respublikos darbo įstatymą ir tarnybinius statutus.

Darbo uždaviniai:

- Atskleisti, kuo yra panašūs ir kuo skiriasi teisiniai darbo santykiai nuo santykių, susiklostančių statutinėje tarnyboje;
- Išanalizuoti priėmimo į darbą reglamentavimą pagal Lietuvos Respublikos darbo įstatymą ir tarnybinius statutus, nustatyti panašumus ir skirtumus;
- Išanalizuoti atleidimo iš darbo pasibaigimo pagrindus bei jų ypatumus pagal Lietuvos Respublikos darbo įstatymą ir tarnybinius statutus, nustatyti panašumus bei skirtumus;
- Atskleisti, kodėl statutinių tarnautojų priėmimą bei atleidimą reglamentuoja tarnybiniai statutai bei kodėl statutiniams tarnautojams yra taikomi griežtesnės priėmimo bei atleidimo sąlygos.

Darbo metodai. Darbe iškeltam tikslui pasiekti ir numatytiems uždaviniams įgyvendinti naudojami šie teoriniai ir empiriniai tyrimo metodai: lyginimo, apibendrinimo, logikos. Lyginimo metodas leis išanalizuoti Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir tarnybinuose statutuose reglamentuotą priėmimo bei atleidimo tvarką, taip pat leis išanalizuoti asmenims, priimamiems į darbą pagal darbo sutartis, ir asmenims, priimamiems į statutinę tarnybą, keliamus reikalavimus, apribojimus. Apibendrinimo bei logikos metodų naudojimas leis padaryti apibendrinimus, išvadas bei tezes, padedančias aiškiau suvokti nagrinėjamą temą.

Darbo šaltiniai. Darbas parašytas remiantis teisine literatūra, moksliniais straipsniais, teismų praktika, Lietuvos Respublikos įstatymais bei poįstatyminiais aktais, reglamentuojančiais priėmimo bei atleidimo pagrindus. Pagrindiniai teisės aktai, reglamentuojantys priėmimą bei atleidimą nagrinėjama tema yra šie: Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas, Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas, Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas, Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas, Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas, Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, trys dėstomosios dalys, išvados ir pasiūlymai, naudotos literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalba, anotacija anglų kalba.

1. TEISINIAI DARBO SANTYKIAI IR STATUTINĖ TARNYBA

Sąvoka „darbas“ nėra teisinė – tai socialinė – ekonominė kategorija, apibūdinama kaip tam tikru metu atliekama reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla¹. Darbas yra ne tik fizinių, bet ir intelektinių žmogaus gebėjimų panaudojimas, pasireiškiantis įvairiausiomis formomis. Todėl darbas dar gali būti apibūdinamas kaip tikslinga fizinė bei protinė žmogaus veikla², kurios metu panaudojami fiziniai, biologiniai ir intelektiniai žmogaus gebėjimai.

Teisę į darbą, kurios turinį sudaro – teisė į darbo laisvę, teisė laisvai disponuoti savo gebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją, teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą, teisė į socialinę apsaugą nedarbo atveju³, garantuoja tarptautinės bei nacionalinės teisės aktai. Teisė į darbą garantuojama kiekvienam žmogui. Kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turėti tinkamas ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje⁴, Europos socialinės chartijos 1 straipsnio 2 dalyje⁵. Teisė laisvai pasirinkti darbą reiškia, kad asmenys darbą renkasi savarankiškai ir laisvai pagal savo profesinį pasirengimą, sugebėjimus ir polinkius.

Su Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostata, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą yra susijusi ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 33 straipsnio 1 dalies nuostata, kad piliečiai turi teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą⁶. Pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją asmuo, siekiantis įgyvendinti savo konstitucinę teisę į darbą, turi teisę laisvai apsispręsti, ar rinktis darbą privačioje srityje arba privatų verslą, ar siekti būti priimtam į valstybės tarnybą. Žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą įtvirtinta įvairiose teisės normose, pradedant įdarbinimo santykiais, darbo sutarties sudarymu ir baigiant jos nutraukimu. Tačiau šis principas nėra absoliutus. Žmogus nėra užtikrinamas, kad jis gaus konkretų pageidaujamą darbą. Siekiant gauti konkretų pageidaujamą darbą būtina atitikti ir keliamus reikalavimus – turėti atitinkamą išsilavinimą, kvalifikaciją, darbo stažą ir pan. Šių reikalavimų kėlimas nėra laikomas neteisėtu laisvės pasirinkti darbą ribojimu. Pažymėtina, kad apie reikalavimų kėlimą priimant į valstybės tarnybą asmenis yra pasisakęs ir

¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P.40.

² Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. <http://www.lki.lt/dlkz/>. Prisijungimo laikas. 2011-01-05.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000. P.424.

⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

⁵ Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas⁷. Teismas konstatavo, kad piliečių teisė lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą nėra absoliuti. Valstybė negali įsipareigoti ir neįsipareigoja kiekvieno asmens priimti dirbti valstybinėje tarnyboje. Valstybės tarnyba turi būti kvalifikuota, turi sugebėti atlikti jai keliamus uždavinius. Norintieji tapti valstybės tarnautojais, pareigūnais paprastai privalo turėti atitinkamą išsilavinimą, profesinę patirtį, kai kurias asmens savybes. Be to, kuo aukštesnės pareigos, kuo svarbesnė veiklos sritis, tuo didesni reikalavimai keliami šias pareigas einantiems asmenims. Tačiau pažymėtina, kad asmens laisvė pasirinkti darbą ar verslą negali būti varžoma dėl lyties ir seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimos padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ar visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Sudarydamas teises prielaidas įgyvendinti teisę laisvai pasirinkti darbą, verslą, stoti į tarnybą, įstatymų leidėjas turi įgaliojimus, atsižvelgdamas į darbo pobūdį, nustatyti teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo sąlygas. Tai darydamas jis turi laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintų teisės normų. Valstybė įgyvendindama savo įsipareigojimus piliečiams turi teisę nustatyti papildomus, specialius reikalavimus stojantiesiems į darbą svarbiausiose ūkio ir verslo srityse. Profesinės kompetencijos reikalavimai žmogaus teisei laisvai pasirinkti darbą ar verslą neprieštaruja.

Valstybė žmogaus teisę į darbą užtikrina sudarydama ekonomines, socialines ir teises laisvai pasirenkamo užimtumo prielaidas, t.y. pripažįsta lygiavertėmis ir visuomeniškai naudingomis visas užimtumo formas (darbą namų ūkyje, savarankišką darbą turint verslo liudijimą, darbą ūkyje, darbo sutarties ar kitokios sutarties pagrindu ir pan.). Lietuvoje žmonės dirba privačiose įstaigose, įmonėse, organizacijose arba valstybės bei savivaldybės institucijose. Per valstybės ir savivaldybių institucijas, šių institucijų pareigūnų, tarnautojų darbu yra

⁷ 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 įstatymo 9 straipsniui“// Valstybės žinios. 2007, Nr. 90-3580.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ (2002 m. birželio 24 d., 2002 m. rugpjūčio 29 d., 2003 m. birželio 3 d., 2003 m. lapkričio 25 d., 2005 m. spalio 28 d. redakcijos) patvirtintos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d. redakcija) 1 daliai, dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006 m. birželio 28 d. redakcija) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) 1 daliai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. gruodžio 12 d. redakcijos) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2007 m. birželio 7 d. redakcija) 1 daliai“// Valstybės žinios. 2008, Nr.10-350

įgyvendinamas valstybinis valdymas. Darbas valstybės bei savivaldybės institucijose yra laikomas darbu valstybės tarnyboje. Valstybės tarnybos dalimi yra ir statutinė tarnyba.

Sąvoka „valstybės tarnyba“ teisinėje literatūroje pateikiama plačiąja ir siaurąja prasme. Visų pirma, taip yra dėl to, kad atskira grupė teisiųjų santykių yra reguliuojama specialiaisiais įstatymais, statutais, o visų antra, tam įtakos turi ir tai, kokie asmenys laikomi valstybės tarnautojais. Plačiąja prasme valstybės tarnyba suprantama kaip visų valstybės tarnautojų veikla jiems vykdant pavestas funkcijas⁸ arba kaip darbas valstybės įstaigoje, už kurį atsiskaitoma iš valstybės biudžeto, t.y. nuo atstovaujamosios iki vykdomosios valdžios, nuo tarnavimo kariuomenėje iki komunalinių paslaugų teikimo⁹. Siaurąja prasme valstybės tarnyba – asmenų veikla, kuria tiesiogiai įgyvendinama valstybės, jos aparato ar atitinkamos institucijos uždaviniai ir funkcijos valstybės valdymo srityje¹⁰. Įstatymas valstybės tarnybą apibrėžia kaip teisiųjų santykių, atsirandančių įgijus valstybės tarnautojo statusą, jam pasikeitus ar jį praradus, taip pat atsirandančių dėl valstybės tarnautojo viešojo administravimo veiklos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką ar užtikrinant jos įgyvendinimo koordinavimą, koordinuojant tam tikros valstybės valdymo srities įstaigų veiklą, valdant, paskirstant finansinius išteklius ir kontroliuojant jų panaudojimą, atliekant auditą, priimant ir įgyvendinant teisės aktus, valstybės ir savivaldybių institucijų ar įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengiant ar koordinuojant teisės aktų, sutarčių ar programų projektus ir teikiant dėl jų išvadas, valdant personalą arba turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu, visumą¹¹.

Pagal veiklos ypatumus išskiriamos dvi valstybės institucijų ir įstaigų grupės:

- valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos;
- statutinės valstybės institucijos ir įstaigos¹².

Valstybės ar savivaldybių institucijų ir įstaigų funkciją įgyvendina jose dirbantys arba tarnaujantys asmenys – valstybės tarnautojai. Statutinės valstybės institucijos ir įstaigos funkcijas įgyvendina – statutiniai valstybės tarnautojai. Be valstybės tarnautojų, statutinių valstybės tarnautojų dar yra skiriami ir politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojai¹³. Statutinių valstybės tarnautojų išskyrimas siejamas su įstatymų leidėjo siekimu įvardyti tokią valstybės tarnautojų grupę, išskiriant ją valstybės tarnyboje kaip valstybės tarnautojus, turinčius platesnius valstybinius valdingus įgaliojimus, ir kurių tarnyba susijusi su valstybės institucija, kurioje jie

⁸ Laurinavičius A. Statutinių valstybės tarnybų pareigūnų karjeros ypatumai//Jurisprudencija. 2002. 35(27).

⁹ Laurinavičius A. Tarnybinė teisė: Statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas. Vilnius: Lietuvos Teisės Universitetas, 2003. P.65.

¹⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P.126.

¹¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

¹² Laurinavičius A. Tarnybinė teisė: Statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas. Vilnius: Lietuvos Teisės Universitetas, 2003. P.99.

¹³ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

tarnauja, arba tik su jų turimu specialiu statusu (rangu)¹⁴. Esminis skirtumas tarp statutinių ir nestatutinių valstybės tarnybų – skiriasi valdžios funkcijos realizavimo principai, tikslai, metodai. Be to, statutinės tarnybos skirtos įgyvendinti valstybės jėgos funkciją. Joms tenka naudotis suteiktais specialiaisiais įgaliojimais, kita vertus, jos yra valstybės valdymo pasiektos kokybės rodiklis. Tai viena iš aplinkybių, kuri suponuoja būtinybę statutinių tarnybų administravimą reglamentuoti atitinkamų tarnybų statutais.

Statutinę valstybės tarnybą šiuo metu sudaro:

- Policijos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos ir joms pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai;
- Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos ir joms pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai;
- Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos ir joms pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai;
- Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos ir joms pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai;
- Vadovybės apsaugos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos ir joms pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai;
- Viešojo saugumo tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos ir joms pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai;
- Muitinės įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai;
- Specialiųjų tyrimų tarnybos statutiniai valstybės tarnautojai;
- Valstybės saugumo departamento ir jam pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai;
- Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos ir jam pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai;
- Civilinės krašto apsaugos tarnybos statutiniai valstybės tarnautojai.

Iki 2003 m. gegužės 01 d. statutinei valstybės tarnybai priklausė ir prokuratūra, kurios veiklos principus, priėmimo bei atleidimo tvarką, socialines garantijas bei kitus su tarnyba prokuratūroje susijusius klausimus reglamentavo Tarnybos Lietuvos Respublikos prokuratūroje statusas. 2003 m. gegužės 01 d. įsigaliojus naujai Prokuratūros įstatymo redakcijai prokuratūra tapo ne statutine įstaiga. Priėmimo į prokuratūrą bei atleidimo iš jos pagrindus, tvarką bei kitus su tarnyba prokuratūroje susijusius klausimus reglamentuoja Prokuratūros įstatymas. Valstybės tarnybos įstatymas prokurorams netaikomas.

¹⁴ Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos komentaras. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P. 13.

Valstybės tarnybos departamento prie Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministerijos duomenimis daugiausia statutinių valstybės tarnautojų dirba įstaigose pavaldžiose Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministerijai. 2011 m. kovo 01 d. Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministerijai pavaldžiose įstaigose dirbę statistiniai valstybės tarnautojai sudarė 78,51 % visų statutinių valstybės tarnautojų arba net 36,98 % visų valstybės tarnautojų. 2011 m. kovo 01 d. statistiniai valstybės tarnautojai sudarė 47,1 % visų valstybės tarnautojų. Tačiau lyginant su 2008 m. gruodžio 31 d. dirbusių statutinių valstybės tarnautojų skaičiumi, matyti, kad statutinių valstybės tarnautojų sumažėjo 2,42 %.¹⁵

Teisiniai darbo santykiai bendriausiu požiūriu yra įvairūs santykiai, atsirandantys darbo procese, ir su jais susiję santykiai (kolektyviniai darbo teisiniai santykiai, santykiai, atsirandantys įdarbinant, apsauginiai teisiniai santykiai ir pan.). Siaurąja prasme – tai santykiai, kurie atsiranda pagal darbo sutartį ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygta pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę. Teisinius darbo santykius reguliuoja darbo teisės normos. Tuo tarpu statistinės tarnybos santykius reguliuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas bei atitinkamų statutų normos. Dėl tos statistiniai tarnybos santykiai priskiriami viešosios teisės reguliavimo sričiai. Tai yra esminis skirtumas valstybės tarnybos bei statistinės tarnybos santykių nuo teisinių darbo santykių.

Teisiniai darbo santykiai nuo valstybės tarnybos bei statistinės tarnybos santykių skiriasi ir tuo, kad teisinius darbo santykius reguliuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įvairūs darbo įstatymai bei poįstatyminiai teisės aktai, o valstybės tarnybos santykius – Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Statutinių valstybės tarnautojų veiklą, priėmimą į tarnybą bei atleidimą iš jos, darbo ir socialines garantijas nustato statutai. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas statistiniams valstybės tarnautojams taikomas tik tiek, kiek jų statuso nereglamentuoja statutai ar Diplomatinių tarnybos įstatymas, išskyrus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nustatytą darbo apmokėjimo tvarką¹⁶. Kiti teisės aktai darbo santykius statistinėje tarnyboje reglamentuoja taip pat tik tiek, kiek to nereglamentuoja specialūs įstatymai ir statutai. Priimti Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą buvo būtina dėl nestabilios padėties valstybės tarnyboje, didelės tarnautojų kaitos, mažo visuomenės pasitikėjimo bei vieningo valstybės tarnybos teisinio reguliavimo nebuvimo, taip pat siekiant

15. Valstybės tarnautojų ir kitų darbuotojų patvirtintų ir užimtų pareigybių skaičiaus pokytis per 2011 m. vasario mėn. <http://www.vtd.lt/index.php?306545122>. Prisijungimo laikas. 2011-04-02.

¹⁶ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

užtikrinti valstybės funkcijų vykdymą, garantuoti viešąjį interesą. Todėl 1999 m. liepos 08 d. ir buvo priimtas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.

Teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių diferencijuotas teisinis reguliavimas grindžiamas ir tuo, kad statutinio valstybės tarnautojo darbdaviu plačiaja prasme yra valstybė. Tuo tarpu darbo teisė istoriškai siejama su privatiniais darbo santykiais¹⁷, kur vienas iš teisinių darbo santykių subjektu visada yra žmogus, darbo teisėje vadinamas darbuotoju, o kitas teisinių darbo santykių subjektu visada yra darbdavys – fizinis arba juridinis asmuo. Darbuotoju laikomas fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą¹⁸, statutiniu valstybės tarnautoju – valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja įstatymo patvirtintas statutas arba Diplomatines tarnybos įstatymas, nustatantys specialias priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas, ir (ar) turintis viešojo administravimo įgaliojimus jam nepavaldžių asmenų atžvilgiu¹⁹. Tačiau anot E.Misiūno, toks statutinio valstybės tarnautojo apibūdinimas yra netikslus²⁰. Ir vis dėl to reikia pasakyti, kad statutinių valstybės tarnautojų apibrėžimas siejamas su jų tarnybos reglamentavimu ir turimais įgaliojimais, o darbo santykių specifika lemia tai, jog šie santykiai yra pagrįsti subordinacijos principais. Statutiniai valstybės tarnautojai iš darbuotojų bei kitų valstybės tarnautojų išsiskiria tuo, kad jų veiklą reglamentuoja specialūs įstatymai bei statutai, kurie nustato ir statutinėje valstybės tarnyboje dirbančių asmenų teisinio statuso elementus. Statutinių valstybės tarnautojų statusas nuo kitų skiriasi ir tuo, kad jie teisės aktų dažnai priskiriami prie pareigūnų ir turi teisę taikyti valdingus įgaliojimus bei kitas poveikio priemones jiems nepavaldžių asmenų atžvilgiu. Jau minėjome, kad asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbdaviu gali būti tiek juridinis²¹, tiek fizinis asmuo. Darbdaviu kaip juridinis asmuo gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio. Darbdaviu taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo, tačiau tik teisnus ir veiksnus. Darbdaviu fizinis asmuo tampa tuomet, kai su kitu fiziniu asmeniu sudaro darbo sutartį. Statutinių valstybės tarnautojų darbdaviu yra valstybė, pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2 str. 14 d. – valstybės institucija ar įstaiga. Įstaigos vadovai, kurie priima į pareigas ir atleidžia iš jų statutinius

¹⁷ Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008. P.47.

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

²⁰ Misiūnas E. Policijos pareigūnų teisinis statusas: daktaro dis. soc. Mokslai: teisė (01, S)/Mykolo Romerio Universitetas. Vilnius. 2010. P.19.

²¹ Juridinis asmuo yra savo pavadinimą turinti įmonė, įstaiga ar organizacija, kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas.// Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

valstybės tarnautojus, negali būti laikomi darbdaviais darbo teisės prasme. Statutinės valstybės institucijos vadovas taip pat yra statutinis valstybės tarnautojas. Statutinės tarnybos santykiai susiklosto tarp statutinio valstybės tarnautojo ir statutinės valstybės institucijos, o ne tarp statutinio valstybės tarnautojo ir statutinės valstybės institucijos vadovo. Valstybė, atlikdama darbdavio vaidmenį, yra atsakinga už veiksmingos, profesionalios ir nešališkos statutinės tarnybos užtikrinimą. Šiai pareigai atlikti reikia specialaus valstybei dirbančių asmenų darbo santykių reguliavimo, apimančio tokius aspektus – priėmimas į tarnybą, apribojimai ir reikalavimai norintiems tapti statutiniais valstybės tarnautojais, darbo užmokesčio reguliavimas. Statutiniai valstybės tarnautojai, kitaip nei darbuotojai, kurių vienintelė pareiga vykdyti darbo sutartį, turi užtikrinti statutinės valstybės tarnybos tęstinumą bei sugebėti dirbti ir vykdyti politinę valią kitos, pasikeitusios, iš rinkėjų gavusios mandatą veikti valdžios. Todėl statutinės tarnybos santykių, kitaip nei darbo santykių, reguliavimas negali apsiriboti darbuotojų ir darbdavių darbo santykių nustatymu.

Teisiniuose darbo santykiuose tiek darbuotojas, tiek darbdavys turi tam tikras teises ir pareigas, kurias įgyvendina iki tol, kol yra darbo teisinis santykis ir galioja darbo sutartis, kurios pagrindu tas teisinis santykis atsirado. Statutinėje tarnyboje dirbantis statutinis valstybės tarnautojas taip pat turi tam tikras teises ir pareigas. Statutinės tarnybos teisiniai santykiai prasideda asmenims įgijus statutinio valstybės tarnautojo statusą. Statuso įgijimas siejamas su asmens priėmimu į statutinę tarnybą. Tik tuomet asmuo ir valstybė įgyja abipuses teises ir pareigas. Atitinkamai šių teisių ir pareigų turinys kinta keičiantis statutinio valstybės tarnautojo statusui ir išnyksta jį praradus. Darbuotojo bei darbdavio teisės ir pareigos, kurių vykdymas lemia teisinių darbo santykių pastovumą bei saugumą, įtvirtintos skirtinguose Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsniuose, tuo tarpu statutinio valstybės tarnautojo teisės ir pareigos įtvirtintos statutuose arba atskiruose tų tarnybų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose.

Kalbant apie teisinių darbo santykių bei statutinių tarnybos santykių skirtumus negalime nepaminti ir išskirtinių statutinio valstybės tarnautojo statuso elemento – socialinių garantijų. Statutiniams valstybės tarnautojams įstatymų leidėjas sąmoningai numato didesnes socialines ir kitas garantijas nei kitiems valstybės tarnautojams ar asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis. Didesnes socialines ir kitas garantijas statutiniams valstybės tarnautojams sąlygoja tarnybos veiklos ypatumai, atliekamos funkcijos bei taikomi apribojimai. Statutinių valstybės tarnautojų kasmetinės atostogos paprastai yra ilgesnės nei asmenų, dirbančių pagal darbo sutartį. Be to, statutiniai valstybės tarnautojai privalomai draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu ir privalomuoju sveikatos draudimu. Asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, kasmetinių atostogų suteikiamos 28 kalendorinės dienos (LR DK 166 str. 1 d.). Tam tikros kategorijos

darbuotojai pretenduoja ir į ilgesnės trukmės kasmetines atostogas – 35 dienų²², 58 dienų²³. Kasmetinių papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Tuo tarpu visiems statutiniams valstybės tarnautojams priklausomai nuo turimo darbo stažo kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos nuo 30 kalendorinių dienų iki 45 kalendorinių dienų. Pavyzdžiui, minimalios 30 kalendorinių dienų kasmetinės atostogos suteikiamos Valstybės saugumo departamente ir jam pavaldžiose įstaigose, Kalėjimų departamente arba jam pavaldžiose įstaigose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Vidaus tarnyboje ir Civilinėje krašto apsaugos tarnyboje dirbantiems statutiniams valstybės tarnautojams. Minimalios 30 kalendorinių dienų kasmetinės atostogos suteikiamos tiems statutiniams valstybės tarnautojams, kurie neturi dešimties metų darbo stažo. Turintiems daugiau nei 10 metų darbo stažą suteikiamos 35 kalendorinių dienų kasmetinės atostogos, turintiems daugiau nei 15 metų darbo stažą suteikiamos 40 kalendorinių dienų kasmetinės atostogos, o turintiems daugiau nei 20 metų darbo stažą suteikiamos 45 kalendorinių dienų kasmetinės atostogos. Pažymėtina ir tai, kad į vidaus tarnyboje²⁴, Kalėjimų departamente ir jam pavaldžiose įstaigose²⁵ dirbančių statutinių valstybės tarnautojų darbo stažą įskaitomas ir mokymosi vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigose, aukštosiose, specialiosiose vidurinėse, aukštesniosiose Lietuvos Respublikos policijos (vidaus reikalų), saugumo bei karo mokyklose laikas. Į vidaus tarnybos stažą taip pat įskaitoma pusė mokymosi kitose aukštosiose švietimo įstaigose laiko, jeigu jas baigęs asmenys yra priimti į vidaus tarnybą per tris mėnesius, pailginant šį laikotarpį ligos, nėštumo ir gimdymo bei tėvystės atostogų, taip pat būtinosios tarnybos kariuomenėje ar dalyvavimo kariniuose mokymuose, ar vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigos įvadinio mokymo kursų trukme. Tuo tarpu pagal darbo sutartis dirbantiems asmenims į darbo stažą tai nėra įskaičiuojama. Taip yra dėl to, kad pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 str. 2 d. darbo stažas – tai laikas, per kurį asmuo turėjo Lietuvos Respublikos darbo kodekso reglamentuojamus darbo santykius, taip pat kiti laikotarpiai, kurie pagal norminius teisės aktus ar kolektyvines sutartis gali būti įskaičiuojami į darbo stažą, su kuriuo darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys sieja tam tikras darbo teises ar papildomas garantijas bei lengvatas.

²² Kasmetinės minimaliosios trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogos suteikiamos: 1) darbuotojams iki aštuoniolikos metų; 2) darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; 3) neįgaliesiems; 4) kitiems įstatymų nustatytiems asmenims.// Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

²³ Pailgintos iki penkiasdešimt aštuonių kalendorinių dienų kasmetinės atostogos suteikiamos kai kurių kategorijų darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa bei profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės. Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato jame konkrečių pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.// Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

²⁴ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-1927.

²⁵ Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 39-1088.

Nors statutiniai valstybės tarnautojai turi didesnes socialines ir kitas garantijas, tačiau asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, turi daugiau galimybių ginti savo ekonominius ir socialinius interesus, kadangi jie turi galimybę įgyvendinti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnyje įtvirtintą teisę streikuoti. Tuo tarpu statutiniams valstybės tarnautojams streikuoti draudžiama. Teisės aktais ribojamas ir statutinių valstybės tarnautojų dalyvavimas politinėje veikloje. Pavyzdžiui, valstybės saugumo departamente, specialiųjų tyrimų tarnyboje dirbantiems statutiniams valstybės tarnautojams draudžiama būti politinių partijų, politinių organizacijų nariais, rėmėjais ar dalyvauti jų veikloje, taip pat dalyvauti bet kokioje kitoje politinėje veikloje²⁶. Į Kalėjų departamentą ar jam pavaldžią įstaigą priimtas statutinis valstybės tarnautojas pradėdamas tarnybą turi nutraukti narystę politinėje partijoje²⁷. Statutiniams valstybės tarnautojams dirbantiems Lietuvos Respublikos munitinėje draudžiama tik darbo metu dalyvauti politinėje veikloje²⁸.

Teisiniai darbo santykiai nuo statutinių tarnybos santykių skiriasi ir tuo, kad statutinio valstybės tarnautojo teisė dirbti kitą darbą yra gana griežtai reguliuojama palyginti su darbuotojų teise. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 114 str. 2 d. tiesiogiai įtvirtina darbuotojo teisę eiti antraeiles pareigas arba dirbti darbus kitoje darbovietėje, jeigu to nedraudžia įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai. Privačiame sektoriuje dirbantiems asmenims įstatymai nenustato kokių nors apribojimų dėl darbo pasirinkimo, išskyrus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 str. 5 d. įtvirtintą reikalavimą, kad darbuotojų, dirbančių ne vienoje darbovietėje arba vienoje darbovietėje, bet pagal dvi ar daugiau darbo sutarčių, darbo dienos trukmė negali būti ilgesnė kaip dvylika valandų. Tuo tarpu statutiniams valstybės tarnautojams arba iš viso draudžiama dirbti kiti darbą arba tas kitas darbas neturi sukelti viešųjų ir privačių interesų konflikto valstybės tarnyboje; negali sudaryti prielaidų valstybės tarnybą panaudoti asmeniniams interesams tenkinti; negali diskredituoti valstybės tarnybos autoriteto; neturi kliudyti asmeniui, einančiam pareigas valstybės tarnyboje, tinkamai atlikti jo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas; neturi būti dirbamas tose įmonėse, įstaigose, organizacijose, kurių atžvilgiu valstybės tarnautojas turi valdingų įgaliojimų arba kontroliuoja, prižiūri jų veiklą arba priima kokius nors kitus sprendimus dėl tos įmonės, įstaigos ar organizacijos; kai yra kitų aplinkybių, dėl kurių munitinės pareigūnas

²⁶ Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3101, Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 38-1656.

²⁷ Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 39-1088.

²⁸ Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos munitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 94-2917.

negali dirbti kito darbo ir už tą darbą gauti atlyginimo²⁹. Tačiau statutiniai valstybės tarnautojai turi teisę dalyvauti tarptautinėse misijose, gauti už tai atlygį.

Visi draudimai bei apribojimai, susiję su teisę į kitą darbą, yra įtvirtinti statutuose. Be to, statutinis valstybės tarnautojas norėdamas dirbti kitą darbą privalo gauti jį į pareigas priėmusio asmens leidimą dirbti kitą darbą. Sprendimas dėl leidimo valstybės tarnautojui dirbti kitą darbą galioja tik vienus kalendorinius metus nuo sprendimo priėmimo dienos. Aiškinantis dėl reikalavimo valstybės tarnautojui turėti leidimą norint dirbti kitą darbą svarbu pažymėti dar vieną momentą. Reikalavimo gauti leidimą kitam darbui turi būti laikomasi nepaisant, ar statutinis valstybės tarnautojas kitur dirba įprastu darbo laiku, ar ne darbo laiku, kadangi atsirasti aplinkybėms, į kurias atsižvelgiama sprendžiant, ar išduoti valstybės tarnautojui leidimą dirbti kitą nėra svarbus paros laikas.

Nors teisiniai darbo santykiai kaip jau minėjome iš esmės skiriasi nuo statutinių tarnybos santykių, tačiau negalime neįžvelgti ir tam tikrų panašumų. Statutinių valstybės tarnautojų veikla plačiuoju požiūriu vis tiek yra darbas. Todėl tiek statutų, tiek darbo įstatymų reguliuojami santykiai bendruoju požiūriu yra darbo santykiai. Be to, viena tiek teisinių darbo santykių, tiek statutinių tarnybos santykių šalių yra žmogus, atsižvelgiant į teisinį priėmimo į darbą pagrindą (ar pagal darbo sutartį, ar pagal tam tikros įgaliotos institucijos arba tam tikro įgalioto asmens sprendimą) vadinamas darbuotoju arba statutiniu valstybės tarnautoju. Kadangi statutinių valstybės tarnautojų veikla plačiuoju požiūriu vis tiek yra darbas, todėl jų darbo teisinių santykių klausimai, tiek kiek nereikalauja tarnybos specifiškumas, turėtų būti sprendžiami analogiškai kaip ir kitų darbuotojų. Kadangi statutai savo detalumu negali prilygti Lietuvos Respublikos darbo kodeksui ar kitiems darbo ir socialinės apsaugos teisės aktams, todėl neretai nagrinėjant konkrečias su statutine tarnyba susijusias bylas būtent darbo įstatymai užpildo statutinės tarnybos teisinio reguliavimo spragas. Tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodeksas statutiniams valstybės tarnautojams gali būti taikomas tik tuo atveju, jeigu tam tikros teisės yra nustatytos tarnybos veiklą reglamentuojančiame statute³⁰. Tai, kad šiuo metu atskirų statutinių tarnybų principus, priėmimo į tarnybą bei atleidimo iš jos sąlygas ir tvarką, jų tarnybos eigą, tarnautojų skatinimą bei atsakomybę, socialines garantijas ir kitus jų statuso bei tarnybos ypatumus reglamentuoja atskiri statutai vertintina nevienareikšmiškai. Konkrečios statutinės tarnybos veiklos principų, priėmimo į tarnybą bei atleidimo iš jos sąlygų ir tvarkos, tarnybos eigos, tarnautojų skatinimo bei atsakomybės įtvirtinimas konkrečiame statute esant teisiniam ginčui nepalieka galimybės interpretuoti teisės aktų, tačiau tarnybinių statutų gausa ir jose

²⁹ Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008. P. 64-65.

³⁰ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2008 m. lapkričio 07 d. nutartis administracinėje byloje T.U. v. Kelmės rajono policijos komisariatas, Nr. A¹⁴⁶-1834/2008.

įtvirtintos skirtingos teisės normos, reglamentuojančios priėmimo į tarnybą, atleidimo iš jos, socialinių garantijų klausimus rodo tai, kad tarp atskirų statutinių institucijų galimai yra nepagrįsta konkurencija bei kad statutinių institucijų veiklos teisinis reguliavimas yra painus. Lietuvos Respublikos Vyriausybė yra atkreipusi dėmesį į tai, kad yra būtina išgryninti statutinių tarnybų funkcijas, panaikinant nepagrįstą konkurenciją tarp atskirų tarnybų, įvesti vieningą užmokesčio, socialinių ir kitų garantijų reguliavimą³¹. Tai padaryti būtų galima priėmus Statutinės valstybės tarnybos įstatymą. Būtent šis įstatymas turėtų aiškiau nustatyti statutinių valstybės tarnautojų pareigas, teises, socialines garantijas, darbo užmokestį.

Taigi, teisiniai darbo santykiai skiriasi nuo statutinių tarnybos santykių. Skirtingą teisinį šių santykių reglamentavimą sąlygojo siekis užtikrinti statutinės valstybės tarnybos atvirumą ir skaidrumą, neutralumą, efektyvumą, rezultatyvumą, patikimumą ir teisinį tikrumą. Be to, statutuose kitaip nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse nagrinėjami priėmimo bei atleidimo pagrindai, socialinės garantijos, apribojimai.

³¹ Darbo grupė rengs Statutinės valstybės tarnybos įstatymo koncepciją. 2010 m. birželio 21 d. BNS ir lrytas.lt inf. <http://m.lrytas.lt/-12771277491276086201-darbo-grup%C4%97-rengs-statutin%C4%97s-valstyb%C4%97s-tarnybos-%C4%AFstatymo-koncepcij%C4%85.htm> Prisijungimo laikas: 2011-02-02.

2. PRIĖMIMO Į DARBĄ REGLAMENTAVIMAS PAGAL LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO ĮSTATYMĄ IR TARNYBINIUS STATUTUS

Priėmimas į darbą – tai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio priimant į darbą. Priėmimas į darbą apima priėmimo į darbą (pvz. konkurso) prielaidas, sąlygas, ribojimus, garantijas, darbo santykių įforminimą. Darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą įgyvendinimo forma³², kurios pagrindu atsiranda teisiniai darbo santykiai. Kiti teisiniai darbo santykiai atsiranda iš sudėtingos juridinių faktų sudėties – konkurso, renkamų pareigų, kvalifikacinių egzaminų. Atsižvelgiant į tai, kokia yra priėmimo į darbą forma ir kokiais teisės aktais remiantis yra priimama į darbą, tai tokie teisiniai santykiai ir sukuriami. Taigi, priimant į darbą gali būti sukurti teisiniai darbo santykiai, valstybės tarnybos santykiai ar statutiniai valstybės tarnybos santykiai. Kadangi priėmimo į darbą reglamentavimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą ir tarnybinius statutus skiriasi, todėl šioje darbo dalyje aptarsime pagrindinės teisės į darbą įgyvendinimo formos – darbo sutarties sudarymo ypatumus bei asmenų priėmimą į darbą pagal tarnybinius statutus.

2.1. Darbo sutarties sudarymas

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu³³. Kitaip darbo sutartis gali būti dar suprantama kaip juridinis faktas, dėl kurio atsiranda teisiniai darbo santykiai³⁴. Taigi, darbo sutartimi apibrėžiama darbuotojo darbo vieta ir veiklos rūšis, nustatoma, kad darbo sąlygas užtikrina darbdavys bei nurodoma, jog darbuotojas paklus darbdavio nustatytai darbo tvarkai. Nuo darbo sutarties sudarymo momento darbo sutarties šalys įgauna atitinkamai darbdavio ir darbuotojo statusą, o tarp jų pagal šią sutartį atsirandantiems teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai.

Darbdavys į darbą priimti ir darbo sutartį gali sudaryti ne su jaunesniais kaip 16 metų asmenimis. Atskirais atvejais įstatymai gali numatyti išimtis. Be to, darbdavys priimdamas į

³² Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. P. 125.

³³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

³⁴ Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. Kaunas: Smaltija, 2003. P. 22.

darbą asmenis turi atsižvelgti ir į tai, kad įstatyme³⁵ yra numatytos išimtys, t.y. yra nurodytas darbų sąrašas, kuriems dirbti darbdavys negali priimti jaunesnių nei 18 metų asmenų. Darbo sutarties šalys pasirašydamos darbo sutartį susikuria tam tikras teises ir pareigas. Darbuotojo ir darbdavio susitarimu sukurtos teisės ir pareigos sudaro darbo sutarties turinį. Darbo sutarties turinys gali būti suprantamas kaip darbuotojo, siekiančio didesnių, ir darbdavio siūlomų minimalių darbo garantijų derybų pasiektas rezultatas³⁶ arba kaip sutarties šalių sulygtos darbo sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas³⁷. Darbo sutarties šalys, sudariusios sutartį, įsipareigoja keistis disponuojamais ištekliais (kaštais): darbo jėga ir darbo užmokesčiu. Statutinėje valstybės tarnyboje personalo ir administracijos tarpusavio santykių reguliatoriumi darbo sutartys būti negali. Visų pirma dėl to, kaip jau minėjome pirmojoje darbo dalyje, kad tą pačią administraciją sudaro statutiniai valstybės tarnautojai, kurių darbdavys yra valstybė. Visų antra, statutinėje tarnyboje santykiai tvarkomi ne sutartiniais, o pavaldumo pagrindais. Tai reiškia, kad stodamas į statutinę tarnybą asmuo negali reikalauti jokių išankstinių sąlygų, susijusių su jo darbo pobūdžiu, darbo apmokėjimu ir pan. Šios sąlygos nustatomos įsteigiant ir nustatyta tvarka patvirtinant atitinkamą pareigybę, t.y. gerokai anksčiau, negu pradėdama kandidatų joms užimti atranka. Taip įvykdoma viena iš viešojo administravimo personalo kvalifikacijos sąlygų – beasmeniškumas³⁸ bei užtikrinamas priėmimo į statutinę valstybės tarnybą skaidrumas.

Darbo įstatymais nustatyta bendroji darbo sutarties sudarymo tvarka ir jos sudarymo ypatumai su kai kurių kategorijų darbuotojais. Sudarydamos darbo sutartį šalys įgyvendina konstitucines teises ir laisves bei tam tikras garantijas. Nors yra laikoma, kad tiek darbdavys, tiek darbuotojas yra lygūs sudarant darbo sutartį, tačiau nedarbo atveju darbdavys tampa stipresne sutarties šalimi. Būtent jis nustato darbuotojui atlygį, darbo sąlygas. Nedarbo atveju asmuo džiaugiasi gavęs darbą, todėl pakankamai dažnai sutinka su darbdavio primetamomis darbo sutarties sąlygomis: atlyginimu, darbo valandų skaičiumi ir kitomis sąlygomis.

Darbo sutartis sudaroma raštu pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą pavyzdinę formą. Kad darbo sutartis būtų sudaryta pagal pavyzdinę formą reikalauja Lietuvos

³⁵ Asmenys iki aštuoniolikos metų negali būti skiriami dirbti: 1) darbo, kuris fiziškai ir psichologiškai per sunkus; 2) darbo, kuriame naudojamos toksinės, kancerogeninės, mutageninės ar kitos sveikatą veikiančios medžiagos; 3) darbo, kur galimas jonizuojančiosios radiacijos poveikis, kitų sveikatai kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksmių poveikis; 4) darbo, kur yra didesnė nelaimingų atsitikimų ar susirgimų profesinėmis ligomis tikimybė, taip pat darbo, kurio dėl nepakankamo atsargumo jausmo ar patirties asmuo saugiai dirbti gali nesugebėti.// Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

³⁶ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė – Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P.37.

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

³⁸ Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos komentaras. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P. 64.

Respublikos darbo kodekso 99 str. 2d. nuostatos. Teisės aktais įtvirtintos tikslios ir nedviprasmiškos darbo sutarties formos taikymas darbuotojui garantuoja apibrėžtumą darbo santykiuose, užtikrina teisinių darbo santykių egzistavimą, darbuotojo teisių gynimą. Teisinių darbo santykių egzistavimo užtikrinimas, darbuotojo teisių gynimas yra labai svarbus asmenims dirbantiems pagal darbo sutartis privačiose įstaigose, įmonėse, organizacijose, kadangi čia priešingai nei statutinėje tarnyboje ar apskritai valstybės tarnyboje yra pastebimas didesnis darbuotojų teisių pažeidimas, darbo įstatymų nesilaikymas. Tam, kad kiekviena teisinių darbo santykių šalis esant būtinumui galėtų tinkamai atstovauti savo interesus ir kad nekiltų įvairių nesusipratimų darbo sutartis sudaroma dviem egzemplioriais. Darbo sutartį su darbuotoju pasirašo darbdavys arba jo įgaliotas asmuo. Vienas pasirašytas egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui. Ne vėliau kaip prieš darbo pradžią kartu su antruoju darbo sutarties egzemplioriumi darbdavys įteikia darbuotojui šio tapatybę patvirtinantį dokumentą – darbo pažymėjimą. Darbo sutartis jos sudarymo dieną registruojama darbo sutarčių registravimo žurnale. Tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo, samdantis tris ir mažiau darbuotojų darbo sutarčių registravimo žurnalo vesti neprivaloma. Už tinkamą darbo sutarties sudarymą ir priėmimo į darbą tvarkos laikymąsi atsako darbdavys. Darbuotojas neatsako, nes jis negali kontroliuoti darbdavio veiksmų. Įsakymai, kurių pagrindu į statutinę tarnybą priimami asmenys taip pat yra registruojami žurnaluose. Su įsakymu dėl asmens priėmimo į tarnybą yra supažindinamas ne tik priimamas asmuo, bet ir institucijos, į kurią asmuo priimamas kolektyvas. Už tinkamą įsakymo surašymą yra atsakingas jį pasirašęs asmuo.

Darbo sutartis laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitaria dėl sutarties sąlygų – darbuotojo darbovietės, darbo funkcijų, darbo apmokėjimo sąlygų bei kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Statutinėje tarnyboje nėra deramasi dėl darbovietės, darbo funkcijų, darbo apmokėjimo sąlygų bei kitų darbo sąlygų. Asmuo pretenduojantis į statutinę tarnybą žino iš anksto kokias bus darbovietė, darbo funkcijos. Darbo funkcijas apibrėžia statusas arba įstatymas, reglamentuojantis tos tarnybos veiklą. Be to, teisės aktuose (atitinkamos tarnybos statute ar įstatyme) yra konkrečiai nurodyta kokias teisės ir pareigas asmuo turi eidamas pareigas toje tarnyboje. Tuo tarpu darbuotojo priimamo pagal darbo sutartį teisės ir pareigos yra nurodytos darbo sutartyje.

Darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų aptarimas darbo sutartyje laikomas būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis. Būtinausias darbo sutarties sąlygas darbdavys gali keisti tik esant raštiškam darbuotojo sutikimui. Tuo tarpu kitas darbo sutarties sąlygas darbdavys turi teisę pakeisti ir be darbuotojo sutikimo. Šalims dėl jų nesusitarus laikoma, jog darbo sutartis nesudaryta. Darbo sutartyje turi būti konkrečiai nurodyta darbovietė – įmonė, įstaiga ar organizacija ar jų struktūrinis padalinys. Tai yra būtina padaryti dėl to, kad aiškiai būtų

apibrėžtas darbdavys. Aptariant darbo funkcijas nurodoma specialybė, kvalifikacija, profesija ar pareigos. Darbo funkcijos nustatymas yra labai svarbi darbo sutarties sąlyga, nes darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi. Tuo tarpu darbas, apibrėžtas darbo sutarties šalių susitarimu, gali būti atliekamas tik paties darbuotojo. Pastarasis neturi teisės kam nors kitam pavesti atlikti tą darbą. Darbuotojo sudarant sutartį įsipareigojimas dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas reiškia, jog jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o darbo sutarties galiojimo metu vykdyti tam tikrą darbo funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Darbo sutartyje taip pat turi būti aptartos ir darbo apmokėjimo sąlygos (atlyginimas), nurodant sutartą darbo užmokestį, valandinį tarifinį atlygį, mėnesinę algą, galimas priemokas, priedus. Darbo sutarties sąlyga dėl darbo apmokėjimo nustato ne formalius darbo sutarties formos reikalavimus, o susitarimo esmę. Teisė gauti įstatymų ir kitų teisės aktų nustatytą darbo užmokestį įgyvendina Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. 1d. įtvirtintą teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Ši konstitucinė nuostata suponuoja tai, kad žmogus turi gauti teisingą atlyginimą už darbą, kuris dirbančiajam ir jos šeimos nariams garantuotų normalų gyvenimo lygį. Asmuo, priimamas į darbą pagal darbo sutartį turi ne tik teisę, bet ir realią galimybę derėtis su darbdaviu dėl atlyginimo dydžio. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. Asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokestis neretai būna orientuotas ir į darbo rezultatus – darbo kiekį ir kokybę, kas motyvuoja darbuotoją siekti geresnių darbo rezultatų. Tuo tarpu darbo užmokestis statutinėje valstybės tarnyboje nėra susitarimo reikalas, į statutinę tarnybą priimamas asmuo derėtis dėl darbo užmokesčio neturi tokios galimybės. Darbo užmokestis statutiniams valstybės tarnautojams griežtai yra reglamentuotas ir nustatytas teisės aktais. Statutiniams valstybės tarnautojams nustatyta darbo užmokesčio sistema yra formalizuota, susieta su kategorijų, kvalifikacinių klasių sistema, priklauso nuo statutinio valstybės tarnautojo užimamos pareigybės charakteristikų ir kvalifikacijos lygmens, o ne nuo pasiektų rezultatų. Statutinio valstybės tarnautojo darbo užmokestį sudaro pareiginė alga (pagrindinis atlyginimas), priedai ir priemokos (papildomi uždarbiai). Darbo užmokesčio struktūroje vienintelis nekintantis dydis yra pareiginė alga, priklausanti nuo atliekamų pareigų turinio ir asmens padėties, kurią jis užima pareigų bei pareigybės kategorijos. Tuo tarpu visas kitas (priedai ir priemokos) statutinio valstybės tarnautojo darbo užmokestis paprastai yra kintantis dydis ir priklauso nuo daugelio kriterijų: stažo, darbo sąlygų ir pan. Siekiant skaidresnio ir teisingesnio statutinių valstybės tarnautojų veiklos vertinimo, tarnybos efektyvumo ir rezultatyvumo darbo užmokestį reiktų sieti su darbo rezultatais. Pažymėtina tai, kad asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokestis ir jo mokėjimo sąlygos gali būti keičiamos tik esant šalių susitarimui, išskyrus atvejus, nurodytus

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 120 str. 3d. Tuo tarpu statutiniams valstybės tarnautojams darbo užmokestis keičiamas įstatymu, šalių susitarimo taisyklė čia negalioja, t.y. darbo užmokestis keičiamas vienašališkai.

Darbuotojas ir darbdavys sutarę dėl kitų darbo sutarties sąlygų gali tuo atveju jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia. Šios sąlygos yra vienodai privalomos darbo sutarties šalims kaip ir būtinios. Darbo sutartimi draudžiama nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginus su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis. Tais atvejais, kai darbo sutarties sąlygos prieštarauja Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, įstatymams, kitiems norminiams teisės aktams, kolektyvinei sutarčiai, tai taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekso, įstatymų, kitų norminių teisės aktų arba kolektyvinės sutarties nuostatos. Šalys taip pat negali nustatyti ir tokių sąlygų, kurios prieštarautų imperatyviosioms Lietuvos Respublikos darbo kodekso, įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatomis. Tačiau sutartyje nedraudžiama nustatyti, kad nutraukus darbo sutartį darbuotojo prašymu be svarbios priežasties, darbuotojas prisiima išsipareigojimą atlyginti darbdaviui per paskutinius vienerius darbo metus jo turėtas išlaidas (kvalifikacijos kėlimo, mokymo, ir pan.).

Sudarydamas darbo sutartį darbdavys privalo supažindinti priimamą asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Tinkamai informuoti darbuotoją apie jo būsimo darbo sąlygas yra labai svarbu. Tai yra būtina dėl to, kad asmuo, ketinantis įsidarbinti priimtą tinkamą sprendimą. Statutinėje valstybės tarnyboje priimti į tarnybą asmenys taip pat yra supažindinami su darbo tvarkos taisyklėmis, darbuotojų saugos reikalavimais bei kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą.

Pasirašęs darbo sutartį darbuotojas įsitraukia į kolektyvą, kurį sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu. Įsitraukęs į kolektyvą kaip darbuotojas asmuo privalo vykdyti vietinius norminius teisės aktus ir laikytis darbo drausmės, darbuotojų saugos bei sveikatos reikalavimų. Darbdavys sudarydamas sutartį išsipareigoja darbuotojui suteikti sutartą darbą, užtikrinti jam normalias darbo sąlygas. Sudarius darbo sutartį darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą dieną po darbo sutarties sudarymo, jeigu šalys nesusitarė kitaip. Vadinasi šalys gali susitarti, kad darbuotojas pradės dirbti ir netrukus po sutarties pasirašymo arba po tam tikro laikotarpio, t.y. po savaitės, dviejų ar mėnesio. Statutinėje valstybės tarnyboje asmuo pradeda dirbti nuo konkrečiai sutartos datos. Įsakymo išleidimas dėl priėmimo į tarnybą dar nereiškia, kad asmuo privalo pradėti dirbti sekančią dieną. Įsakyme konkrečiai būna nurodyta nuo kurios dienos asmuo priimamas į statutinę tarnybą.

Kaip jau minėjome be būtinųjų sąlygų, darbo sutarties šalys gali sulygti ir dėl kitų sąlygų, vadinamų papildomomis. Jos neprivalomos tuo atžvilgiu, kad šalys dėl jų gali tartis arba ne, bet būdamos sutartos, jos tampa abiem šalims privalomos. Kaip populiariausią iš papildomų sąlygų nustatoma darbo sutartyje galime paminėti išbandymą. Nuo šios sąlygos priklauso ne darbo sutarties galiojimas, bet tik paprastesnė darbo sutarties nutraukimo tvarka. Taigi, išbandymas yra tam tikras terminas, šalių susitarimu nustatomas sudarant darbo sutartį, per kurią darbdavys gali patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, o darbuotojas – ar darbas ir jo sąlygos tinka jam³⁹. Tai reiškia, kad galimos dvi išbandymo rūšys: darbdavio ar darbuotojo iniciatyva. Darbo sutartis sudaroma šalių valia. Tik sutarties šalys gali spręsti, ar darbas yra priimtinas (kai išbandymas nustatytas darbuotojo prašymu) arba ar darbuotojas sugeba tinkamai atlikti jam pavestą darbą (kai išbandymas nustatomas darbdavio iniciatyva). Paprastai darbo sutartyje nenurodoma, kurios darbo sutarties šalies iniciatyva yra nustatytas išbandymo terminas. Tik nurodomas išbandymo terminas, bet ne tai, kieno iniciatyva ir kurios šalies naudai išbandymo terminas nustatytas. Dėl to, jeigu darbo sutartyje lieka neaparta, kurios šalies iniciatyva išbandymas nustatytas, pripažintina, kad šalys sulygo dėl abiejų išbandymo rūšių⁴⁰. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro autorius teigia, kad jam neteko matyti tokių darbo sutarčių, kuriose būtų aptarta kieno iniciatyva ir kurios šalies naudai išbandymo terminas nustatytas⁴¹. Išbandymas gali būti nustatytas tiek priimant dirbti į pagrindinę darbovietę, tiek ir į antraeiles pareigas, tiek sudarant terminuotąsias, tiek neterminuotąsias darbo sutartis. Darbo įstatymai nenumato apribojimų apsisprendžiant dėl išbandymo paties darbuotojo pageidavimu, tačiau darbdavio iniciatyva patikrinti ar darbuotojas tinka sulygtam darbui yra ribojama.

Išbandymo terminas, statutuose įvardijamas kaip bandomasis laikotarpis gali būti nustatomas ir asmenims, priimamiems į Specialiųjų tyrimų tarnybą, Valstybės saugumo departamentą ir jam pavaldžias įstaigas, Kalėjų departamentą ir jam pavaldžias įstaigas. Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statute bandomasis laikotarpis įvardijamas kaip stažuotė⁴², t.y. nurodoma, kad priimtam į pareigas muitinės pareigūnui (išskyrus Muitinės departamento generalinį direktorių, jo pavaduotojus, muitinės įstaigų vadovus ir jų pavaduotojus) nustatoma stažuotė. Stažuotę sudaro įvadinis mokymas ir stažuotės vadovo prižiūrimas praktinis darbas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas pareigas. Lietuvos

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 71.

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje T.Ž. v. UAB „CMA CGM Lietuva“, Nr. 3K-3-318/2008.

⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 72.

⁴² Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 94-2917.

Respublikos Vidaus tarnybos statute ir Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statute apie išbandymo laikotarpį nekalbama.

Asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai, išskyrus įstatymų nustatytus atvejais – šeši mėnesiai⁴³. Tai reiškia, kad, jeigu specialiajame įstatyme nenustatytas ilgesnis negu trijų mėnesių išbandymo terminas, tai darbdaviui draudžiama darbo sutartyje nustatyti ilgesnį terminą. Tačiau pažymėtina, kad konkretų terminą nustato darbo sutarties šalys – darbuotojas ir darbdavys. Šalys gali nustatyti ir savaitės, ir mėnesio terminą. Į išbandymo terminą neįskaitomas laikas, per kurį darbuotojas nebuvo darbe. Dėl kokių priežasčių darbuotojas nebuvo darbe nėra svarbu. Taigi, darbuotojo nebuvimas darbe sustabdo išbandymo termino eigą. Toks darbuotojo nebuvimo darbe padarinys taikytinas neatsižvelgiant į tai, kaip apibrėžtas išbandymo terminas (pasibaigimo laiko tarpu ar kalendorine data). Atsižvelgiant į išbandymo tikslus, darbo sutarties šalių lygiateisiškumo principą, teisingumo ir protingumo kriterijus laikytina, kad darbuotojui sugrįžus į darbą išbandymo terminas tęsiasi tol, kol darbuotojo bendras faktiškai dirbtas kalendorinis laikotarpis prilygs laikotarpiui, atitinkančiam kalendoriniais mėnesiais ar dienomis skaičiuojamą sulygutą išbandymo terminą. Išbandymo laikotarpiu darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai.

Asmenims, priimamiems į statutinę tarnybą, bandomasis laikotarpis gali būti nustatytas iki 6 mėnesių. Į tarnybą Kalėjų departamente ir jam pavaldžiose įstaigose priimamiems asmenims statutu yra nustatytas ir minimalus išbandymo terminas – 1 mėnuo. Į tarnybą Lietuvos Respublikos muitinėje priimamiems asmenims stažuotė (bandomasis laikotarpis) gali trukti nuo vieno iki aštuonių mėnesių. Atostogų ir laikinojo nedarbingumo laikas į bandomąjį laikotarpį neįskaitomas. Kalėjų departamente ir jam pavaldžiose įstaigose į bandomąjį laikotarpį neįskaitomas ir įvadinis mokymas. Į Specialiųjų tyrimų tarnybą, Valstybės saugumo departamentą ir jam pavaldžias įstaigas Respublikos Prezidento skiriamiems tarnybos pareigūnams bandomasis laikotarpis nenustatomas. Priimant į tarnybą Kalėjų departamente ir jam pavaldžias įstaigas bandomasis laikotarpis nėra nustatomas tik teisingumo ministro skiriamiems pareigūnams. Jeigu bandomuoju laikotarpiu asmuo neatleidžiamas iš pareigų, laikoma, kad jo tarnyba įvertinta teigiamai. Jeigu į pareigas paskyręs pareigūną vadovas pripažįsta, kad išbandymo rezultatai yra nepatenkinami, pareigūnas iki išbandymo termino pabaigos gali būti atleistas iš tarnybos vadovaujantis statute įtvirtintomis normomis. Atleisti pareigūną iš tarnybos bandomuoju laikotarpiu galima ir nepasibaigus išbandymo terminui.

Teisiniuose darbo santykiuose pasibaigus išbandymo terminui darbuotojo išbandymo rezultatus vertina darbdavys. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra nurodyta kaip darbdavys

⁴³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

turi nuspręsti ar darbuotojas išlaikė išbandymą, todėl kiekvienu konkrečiu atveju darbdavys susipažinęs su darbuotojo pasiektais darbo rezultatais, su informacija kaip darbuotojui sekėsi atlikti jam pavestą darbą, pats turi nuspręsti ar šis darbuotojas jam tinka. Darbdavys pripažinęs, kad išbandymo rezultatai jo netenkina, darbuotoją turi teisę atleisti iš darbo. Atleisti iš darbo darbuotoją darbdavys gali iki išbandymo termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris dienas.

Darbuotojas, manantis, kad yra įvertintas neobjektyviai ir dėl to nepagrįstai atleistas iš darbo, turi teisę kreiptis į teismą. Teismo proceso metu darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo, t. y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ir asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant sutartį. Neigiamą išbandymo rezultatą darbdavys gali įrodinėti visomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje nustatytomis įrodinėjimo priemonėmis. Tačiau nagrinėdamas tokias bylas teismas negali spręsti tų klausimų, kurie pagal įstatymą ir darbo teisinių santykių sutartinį pobūdį yra darbdavio prerogatyva, t. y. teismas negali pripažinti, kad darbuotojas tinka pavestam darbui. Teismo pareiga nagrinėjant tokias bylas – patikrinti, ar darbdavys tikrai turėjo pakankamą pagrindą pripažinti, kad darbuotojas neišlaikė išbandymo⁴⁴. Tuo atveju, kai išbandymas buvo nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, išbandymo rezultatų įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios. Jokie darbuotojo valios apribojimai įstatymais nenumatyti. Darbuotojas per išbandymo laikotarpį sutartį gali nutraukti apie tai raštu darbdavį įspėjęs prieš tris dienas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad yra ydinga ir neatitinkanti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 105 straipsnio 1 dalyje nustatyto teisinio reglamentavimo praktika, kai rašytinėje darbo sutartyje nenurodoma, kieno iniciatyva nustatomas išbandymas. Jeigu darbo sutartyje nustatytas tik išbandymo terminas, tai vien ši aplinkybė išbandymo sąlygos nedaro negaliojančios ir nereiškia, kad dėl išbandymo sąlygos iš viso nesusitarta. Tačiau, neįrašęs darbo sutartyje išbandymo tikslo, darbdavys neatlieka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99 str. 3 d. jam nustatytos pareigos tinkamai informinti darbo sutartį, nes nenurodo visų esminių išbandymo susitarimo elementų⁴⁵. Dėl to darbdavys turi prisiimti dėl tokios pareigos neįvykdymo atsirandančią riziką. Tokiu atveju, kilus ginčui dėl nustatyto išbandymo tikslo (išbandymo iniciatoriaus), ši darbo sutarties sąlyga aiškintina darbuotojo naudai (t. y. išbandymas nustatytas darbuotojui pageidaujant patikrinti, ar darbas jam tinka), jeigu darbdavys neįrodo priešingai.

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje nutartis D. Laurinavičiūtė–Paulauskienė. v. UAB „Wellman“, Nr. 3K-3-1012/2000.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A.S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008.

Darbdavys negali nustatyti išbandymo termino asmenims iki 18 metų, pareigoms konkurso arba rinkimų būdu, taip pat išlaikius kvalifikacinius egzaminus pareigoms eiti, darbdavių susitarimu perkėlus dirbti į kitą darbovietę ir kitais įstatymų numatytais atvejais (LR DK 105 str. 3d.). Darbuotojams, perkeltiems dirbti į kitą darbą toje pačioje įmonėje, arba pasikeitus jos savininkui, pavadinimui, ją padalijus, prijungus prie kitos, reorganizavus, išbandymas negali būti nustatomas, nes šiais atvejais darbo santykiai tęsiasi ir darbuotojai naujai į darbą nepriimami.

Darbdavys su priimamu į darbą asmeniu gali sudaryti neterminuotą ar terminuotą darbo sutartį, papildomam darbui darbo sutartį, antraeilį pareigų darbo sutartį, darbo sutartį su namudininkais, patarnavimo sutartį⁴⁶. Be šių pagrindinių darbo sutarčių rūšių darbdavys gali sudaryti ir kitokio pobūdžio sutartis.

2.2. Priėmimas į statutinę tarnybą

Priėmimas į statutinę tarnybą yra viena iš labiausiai specifinių statutinės tarnybos santykių reguliavimo sferų, besiskirianti nuo teisinių darbo santykių reguliavimo. Priėmimo į statutinę tarnybą išskirtinumą lemia tai, kad priėmimas į statutinę tarnybą yra pilnai reglamentuotas statutais, o ne darbo įstatymais. Statutuose konkrečiai išdėstyta priėmimo tvarka bei visi reikalavimai asmenims, priimamiems į statutinę tarnybą. Tuo tarpu asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, priėmimą į darbą reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuriame nėra įvardijami darbuotojui keliami reikalavimai, išskyrus amžių, t.y. darbdavys atsižvelgdamas į darbo funkcijas, pareigas ar profesiją savo paties nuožiūra, nepažeisdamas galiojančių teisės aktų, turi teisę pats priimam asmeniui nustatyti reikalavimus. Tai, kad statuteose konkrečiai įvardijami visi reikalavimai asmenims, priimamiems į statutinę tarnybą, vertintina teigiamai. Visų pirma, dėl to, kad asmuo, ketinantis stoti į statutinę tarnybą iš anksto žino, kokie reikalavimai yra keliami ir pats gali įvertinti savo galimybes būti priimtam į statutinę tarnybą. Visų antra, esant aiškiai apibrėžtiems griežtiems reikalavimams į statutinę valstybės tarnybą iš esmės atrenkami patys tinkamiausi asmenys, nors pasitaiko ir išimčių. Visų trečia, užtikrinamas tarnybos atvirumas, skaidrumas, patikimumas, teisinis tikrumas.

Stojantiems į statutinę tarnybą yra numatyti ne tik ypatingi specifiniai reikalavimai, bet ir specifinė priėmimo tvarka. Statutiniams valstybės tarnautojams priešingai nei kitiems valstybės tarnautojams ar asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, griežtesni reikalavimai taikomi ne tik priimant į pareigas, bet ir jas einant. Reikalavimai taikomi priimant į statutinę tarnybą skirstomi į bendruosius ir specialiuosius. Bendrieji reikalavimai – tai tokie reikalavimai,

⁴⁶ Darbo teisė. Red. D.Petrylaitė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 215-236.

kurie taikomi priimant į visas statutinės tarnybos pareigas. Specialieji reikalavimai – tai tokie reikalavimai, kurie taikomi tik priimant į atitinkamą statutinę tarnybą.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas⁴⁷ yra pasisakęs, kad piliečiui, stojančiam į statutinę tarnybą, ne tik gali, bet ir turi būti keliami tam tikri bendrieji bei specialieji reikalavimai. Minėti reikalavimai turi būti aiškūs ir bendri visiems, kurie siekia atitinkamų pareigų statutinėje tarnyboje. Stojančiajam į statutinę tarnybą jie turi būti žinomi iš anksto. Jie turi būti apibrėžti teisės aktais, laikantis Konstitucijos. Prie stojimo į statutinę tarnybą bendrųjų reikalavimų Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas išskiria lojalumą Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai, Konstitucijos ir teisės sistemos pagrindų (įskaitant žmogaus teisių ir laisvių katalogą) išmanymą, gerą valstybinės kalbos mokėjimą, konflikto tarp siekiamų pareigų ir privačiųjų interesų nebuvimą (arba tokio konflikto pašalinimą iki asmeniui pradėdant eiti pareigas, kurių jis siekia). Taip pat gali būti nustatyti bendrieji reikalavimai, susiję su stojančiojo asmeninėmis savybėmis, reputacija, išsilavinimu ir kt. Taip pat gali būti nustatytos ir konstituciškai pagrįstos bendrosios sąlygos, dėl kurių asmeniui neleidžiama stoti į statutinę tarnybą. Prie stojimo į statutinę tarnybą specialiųjų reikalavimų išskiriama profesinės kompetencijos, patirties, kalbų mokėjimo ir specialių žinių ar įgūdžių reikalavimai. Taip pat reikalavimai, susiję su stojančiojo reputacija, asmeninėmis savybėmis. Priimant į tam tikras pareigas gali būti nustatomos labai įvairios specialiosios sąlygos, pavyzdžiui, susijusios su asmens sveikata, fizinėmis galimybėmis, ryšiais su kitais asmenimis ir kt. Visi nustatyti specialieji stojimo į tarnybą reikalavimai turi būti konstituciškai pateisinami. Taigi, priimamas į statutinę tarnybą asmuo turi atitikti šiuos bendruosius reikalavimus:

- turėti Lietuvos Respublikos pilietybę;
- mokėti valstybinę (lietuvių) kalbą;
- būti nepriekaištingos reputacijos;
- turėti būtiną išsilavinimą, atitinkamoms pareigoms eiti;
- atitikti teisės aktais nustatytas amžiaus ribas;

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ (2002 m. birželio 24 d., 2002 m. rugpjūčio 29 d., 2003 m. birželio 3 d., 2003 m. lapkričio 25 d., 2005 m. spalio 28 d. redakcijos) patvirtintos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d. redakcija) 1 daliai, dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006 m. birželio 28 d. redakcija) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) 1 daliai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. gruodžio 12 d. redakcijos) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2007 m. birželio 7 d. redakcija) 1 daliai“// Valstybės žinios. 2008, Nr.10-350.

- būti atlikęs privalomąją pradinę karo tarnybą arba nustatyta tvarka atleistas nuo jos.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas dar 1998 m. lapkričio 11 d. nutarime⁴⁸ konstatavo, kad „valstybės institucijose turi dirbti tik lojalūs tai valstybei asmenys, kurių ištikimybė jai ir patikimumas nekelia jokių abejonių“. Vienas iš lojalumo, patikimumo reikalavimo užtikrinimo garantų – asmens susisiejimas su valstybe ypatingais pilietybės ryšiais. Todėl į visas statutinės tarnybos įstaigas kaip statutiniai valstybės tarnautojai gali būti priimami tik asmenys turintys Lietuvos Respublikos pilietybę. Šis reikalavimas yra įtvirtintas visuose priėmimo į statutinę tarnybą tvarką reglamentuojančiuose statutuose. Pilietybės reikalavimas statutiniams valstybės tarnautojams siejamas su Lietuvos Respublikos interesų apsaugos, jos galios ir autoriteto stiprinimo bei ištikimybės valstybei būtinumu. Valstybės ir piliečio teisinį ryšį laiduoja lygiareikšmės, tarpusavyje susijusios teisės ir pareigos, garantuojančios valstybės interesus, prisidėti prie jos galios ir autoriteto stiprinimo Lietuvos Respublikos įstatymais nustatoma tik piliečiams⁴⁹. Asmenims, priimamiems į statutinę tarnybą, reikalavimą būti Lietuvos Respublikos piliečiu įstatymų leidėjas sieja su lojalumu valstybei. Europos žmogaus teisių teismas byloje Sidabras ir Džiautas prieš Lietuvą⁵⁰ priminė, jog darbuotojo lojalumo valstybei reikalavimas yra būdinga sąlyga, norint būti priimtam į valdžios institucijas, atsakingas už bendrojo intereso apsaugą, tačiau įsidarbinant privačiose įmonėse toks reikalavimas nėra įprastas. Nors privataus sektoriaus dalyvių ekonominė veikla yra neabejotinai svarbi ir taip jie padeda valstybei funkcionuoti, tačiau jie nėra suverenios valdžios subjektai. Todėl asmenims, priimamiems dirbti pagal darbo sutartis, reikalavimas turėti Lietuvos Respublikos pilietybę nėra keliamas. Dirbti pagal darbo sutartis gali būti priimami ir užsienio piliečiai bei asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai. Tai, kad asmenims, priimamiems į darbą pagal darbo sutartis, nėra būtina turėti Lietuvos Respublikos pilietybę vertintina nevienareikšmiškai. Visų pirma, įdarbinimas užsienio piliečių Lietuvoje kelia konkurenciją, kuri skatina darbuotojų mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą, tinkamą pareigų, funkcijų atlikimą, t.y. užtikrina didesnę atliekamo darbo kokybę. Visų antra, kitų šalių piliečiai neretai sutikdami dirbti už mažesnę atlygį nei Lietuvos Respublikos pilietis tampa patrauklesni

⁴⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymų 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// Valstybės žinios. 1998, Nr.100-2791.

⁴⁹ Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos komentaras. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P. 44

⁵⁰ Europos Žmogaus Teisių Teismas. Sprendimas byloje Sidabras ir Džiautas prieš Lietuvą. Pareiškimų Nr. 55480/00 ir 59330/00.), <http://www.teismai.lt/lt/tarptautiniu-teisminiu-instituciju-sprendimai/ezt-sprendimai/>. Prisijungimo laikas: 2011-02-02.

darbdaviams ir užima dalį darbo rinkos. Tokiu būdu Lietuvos Respublikos piliečiams mažėja galimybė įsidarbinti arba jie yra priversti dirbti už mažesnę atlygį.

Asmenys, pretenduojantys dirbti statutinėje tarnyboje, turi mokėti valstybinę (lietuvių) kalbą. Lietuvių kalbos nemokantys asmenys į statutinę tarnybą nepriimami. Valstybinės kalbos mokėjimas privalomas todėl, kad Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės institucijos ir įstaigos oficialiai tarpusavyje bei su piliečiais bendrauja valstybine (lietuvių) kalba. Tuo tarpu pagal darbo sutartis priimamiems asmenims nėra privaloma mokėti lietuvių kalbą. Pažymėtina, kad kaip tik Lietuvos Respublikos darbo kodekso 96 str. 1d. 1p. yra nurodyta, kad draudžiama atsisakyti priimti į darbą asmenį dėl kalbos.

Į statutinę tarnybą asmenys priimami tik sulaukę atitinkamos tarnybos statute nustatytos amžiaus ribos. Į vidaus tarnybą, į Specialiųjų tyrimų tarnybą, į tarnybą Kalėjimų departamente ir jam pavaldžiose įstaigose bei į civilinę krašto apsaugos tarnybą gali būti priimami ne jaunesni kaip 18 metų amžiaus asmenys. Tuo tarpu į tarnybą Lietuvos Respublikos muitinėje gali būti priimami asmenys ne jaunesni nei 21 metų amžiaus, į Valstybės saugumo departamentą ir jam pavaldžias įstaigas gali būti priimami asmenys ne jaunesni kaip 20 metų. Pažymėtina ir tai, kad asmenims stojantiems į statutinę tarnybą yra nustatyta ir amžiaus riba, kurios sulaukęs asmuo negali būti priimtas į statutinę tarnybą. Asmenys, stojantys į statutinę tarnybą, kurios veiklą reglamentuoja, priėmimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas turi būti ne vyresni nei 30 metų. Asmuo, turintis aukštąjį universitetinį arba aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turi būti ne vyresnis nei 35 metų. Išimtiniais atvejais Vidaus reikalų įstaigos vadovas, atsižvelgdamas į vidaus reikalų įstaigų poreikius ir gavęs vidaus reikalų ministro sutikimą, turi teisę priimti į vidaus tarnybą asmenis, kurių amžius viršija nustatytą maksimalią amžiaus ribą. Į tarnybą Lietuvos Respublikos muitinėje gali būti priimti asmenys ne vyresni nei 65 metų amžiaus. Į muitinės mobilios grupės pareigūno, muitinės posto pareigūno ir muitinės pareigūno, atliekančio operatyvinę veiklą ir (arba) ikiteisminį tyrimą, pareigas gali būti priimami asmenys ne vyresni nei 62 metų ir 6 mėnesių. Į Specialiųjų tyrimų tarnybą, Valstybės saugumo departamentą ir jam pavaldžias įstaigas, civilinę krašto apsaugos tarnybą, Kalėjimų departamentą ir jam pavaldžias įstaigas ketinantiems įsidarbinti asmenims statutai nenustato amžiaus ribos, kurios sulaukus asmuo negali būti priimamas į statutinę tarnybą. Tai reiškia, kad į šias tarnybas asmenys priimami iki sueina LR darbo kodekse nustatytas senatvės pensijos amžius – 62 metai 6 mėnesiai.

Taigi matome, kad teisę į darbą asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, įgyja anksčiau nei asmenys, ketinantys stoti į statutinę tarnybą. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas minimalus įdarbinimo amžius nustatomas siekiant apsaugoti jaunos iki 18 metų asmenis, o statutuose nustatytas įdarbinimo amžius vyresniems nei 18 metų asmenims, nurodant 20 metų,

21 metų amžiaus ribas grindžiamas reikalavimais turėti atitinkamą išsilavinimą, kvalifikaciją ir darbo stažą. Tai, kad jaunesniems nei 18 metų asmenims suteikiama galimybė įsidarbinti privačiame sektoriuje ir gauti atlygį vertinama dvejopai. Visų pirma, jaunesnių nei 18 metų asmenų pareiga yra mokytis, įgyti išsilavinimą, specialybę, o ne dirbti. Dėl darbo gali nukentėti mokslas. Visų antra, neretai darbas ir gaunamas atlygis už darbą yra galimybė asmeniui, neturinčiam 18 metų, tęsti mokslus. Be to, nesimokantiems ir neturintiems 18 metų asmenims darbas yra bene vienintelė užimtumo forma.

Į statutinę tarnybą priimami asmenys turi būti nepriekaištingos reputacijos. Šis reikalavimas nėra kokybiškai naujas, kadangi nepriekaištingos reputacijos turinį paprastai sudaro visi draudimai nustatyti į valstybės tarnautojo pareigas pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą priimamiems asmenims⁵¹. Teisės aktais nepriekaištingos reputacijos sąvoka nėra apibrėžta, tačiau laikytina, kad asmuo nėra nepriekaištingos reputacijos ir į tarnybą negali būti priimtas, jeigu buvo pripažintas kaltu dėl sunkaus ar labai sunkaus nusikaltimo, nusikalstamos veikos valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos padarymo ir turintis neišnykusį ar nepanaikintą teistumą, nuteistas už neatsargų nusikaltimą arba baudžiamąjį nusižengimą ir teistumas neišnykęs arba nepanaikintas; teisę eiti valstybės tarnautojo pareigas yra atėmęs teismas; anksčiau dirbo statutiniu valstybės tarnautoju, teisėju, notaru, prokuroru, advokatu ar krašto apsaugos sistemoje ir buvo atleistas atitinkamai už pareigūno vardo pažeminimą, teisėjo vardą žeminantį poelgį, notarų profesinės etikos ir tarnybinius nusižengimus, prokuroro vardo pažeminimą, advokato profesinės etikos bei profesinės veiklos pažeidimus ar kario vardą arba krašto apsaugos sistemos institucijas žeminančius teisės pažeidimus; buvo atleistas iš valstybės tarnybos už tarnybinių nusižengimų ir jei nuo šio atleidimo iš valstybės tarnybos dienos nepraėjo 5 metai; yra įstatymų nustatyta tvarka uždraustos organizacijos narys.

Asmenims, priimamiems į Valstybės saugumo departamentą ir jam pavaldžias įstaigas, taikomas platesnis termino „nepriekaištinga reputacija“ aiškinimas. Priimant asmenis į Valstybės saugumo departamentą ir jam pavaldžias įstaigas papildomai laikoma, kad asmuo nėra nepriekaištingos reputacijos jeigu nuteistas už nusikaltimą valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams, taip pat už valstybės ar tarnybos paslapties atskleidimą, neteisėtą disponavimą valstybės ar tarnybos paslaptimi ir valstybės paslapties praradimą, nepaisant teistumo išnykimo ar panaikinimo, taip pat jei asmuo nuteistas už nesunkų tyčinį nusikaltimą, neatsargų nusikaltimą ar baudžiamąjį nusižengimą ir teistumas neišnykęs arba nepanaikintas; atleistas iš valstybės tarnybos už šiurkštų tarnybinių nusižengimų arba praradęs pasitikėjimą, jeigu nuo atleidimo

⁵¹ Kisielytė A. Kuo išsiskiria statutiniai tarnautojai?//Valstybės tarnybos aktualijos. 2008. Nr. 12. P.25.

dienos nepraėjo 10 metų; sulaužęs Lietuvos valstybei duotą priesaiką; apkaltos proceso tvarka pašalintas iš einamų pareigų arba panaikintas jų Seimo nario mandatas apkaltos proceso tvarka⁵².

Į tarnybą Lietuvos Respublikos muitinėje priimamas asmuo nėra laikomas nepriekaištingos reputacijos jeigu jis buvo teistas; piktnaudžiauja narkotinėmis, toksinėmis, psichotropinėmis medžiagomis arba alkoholiu; jo elgesys ir veikla yra nesuderinami su visuotinai pripažintomis moralės ir etikos normomis⁵³.

Pažymėtina, kad tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutas yra vienintelis iš statutų, kuriame konkrečiai yra įvardyta, koks asmuo yra laikomas nepriekaištingos reputacijos.

Nepriekaištingos reputacijos reikalavimas asmenims, priimamiems pagal darbo sutartį netaikomas. Jeigu asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, būtų keliamas nepriekaištingos reputacijos reikalavimas, tai tokiu būdu teisę į darbą prarastų ir niekur negalėtų įsidarbinti asmenys, turintys teistumą, piktnaudžiaujantys narkotinėmis, toksinėmis, psichotropinėmis medžiagomis arba alkoholiu, kurių elgesys ir veikla yra nesuderinami su visuotinai pripažintomis moralės ir etikos normomis, buvę SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) kadriniai darbuotojai – pagal įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ reikalavimus, asmenys, kuriems yra taikomi veiklos apribojimai pagal Asmenų, slapta bendradarbiavusių su buvusios SSRS specialiosiomis tarnybomis, registracijos, prisipažinimo, įskaitos ir prisipažinusiųjų apsaugos įstatymą ir pan. Tokiu būdu galimai didėtų nedarbas arba darbo rinkoje būtų trūkumas tam tikrų specialistų. Pažymėtina, kad valstybės nustatyti apribojimai asmeniui įsidarbinti privačioje įmonėje dėl lojalumo valstybei stokos negali būti pateisinami Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos požiūriu⁵⁴.

Į statutinę tarnybą priimami asmenys turi turėti konkrečioms pareigoms užimti tinkamą išsilavinimą. Minimalus privalomas statutinio valstybės tarnautojo išsilavinimas yra bendrasis vidurinis išsilavinimas, kurio įgijimą patvirtina brandos atestatas. Maksimalus privalomas statutinio valstybės tarnautojo išsilavinimas yra aukštasis universitetinis išsilavinimas, kurio įgijimą patvirtina bakalauro, magistro arba specialiųjų profesinių studijų baigimo diplomas. Visuose statutuose, išskyrus Lietuvos Respublikos Vidaus tarnybos statutą, nurodoma, kad tarnybos pareigūnas turi tikti konkrečioms pareigoms pagal išsilavinimą arba turėti to lygio statutinio valstybės tarnautojo pareigoms eiti būtiną išsilavinimą. Lietuvos Respublikos Vidaus

⁵² Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3101.

⁵³ Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 94-2917.

⁵⁴ Europos Žmogaus Teisių Teismas. Sprendimas byloje Žičkus prieš Lietuvą. Pareiškimo Nr. 26652/02. <http://www.teismai.lt/lt/tarptautiniu-teisminiu-instituciju-sprendimai/ezt-sprendimai/>. Prisiųdymo laikas: 2011-02-02.

tarnybos statute yra nurodyta, kad asmuo turi turėti ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą bei būti baigęs vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigą ar kitą švietimo įstaigą arba vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigos įvadinio mokymo kursus. Kokį išsilavinimą turi turėti asmuo, stojantis į statutinę tarnybą, yra nurodoma pareigybės, į kurią asmuo pretenduoja, aprašyme. Atskirais atvejais tai įtvirtina statutas. Pavyzdžiui: Specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriumi ir jo pavaduotojais gali būti skiriami tik aukštąjį universitetinį arba jam prilygintą išsilavinimą turintys asmenys, o Specialiųjų tyrimų tarnybos padalinių vadovais, ikiteisminio tyrimo pareigūnais gali būti skiriami tik asmenys, turintys aukštąjį universitetinį arba jam prilygintą išsilavinimą⁵⁵. Kalėjimų departamento direktoriumi, jo pavaduotojais, administracijos padalinių vadovais ir jų pavaduotojais, šiam departamentui pavaldžių įstaigų direktoriais ir jų pavaduotojais gali būti tik aukštąjį universitetinį ar jam prilygintą išsilavinimą turintys asmenys⁵⁶. Į statutinę tarnybą priimami asmenys taip pat privalo būti atlikę privalomąją pradinę karo tarnybą arba nustatyta tvarka atleisti nuo jos. Ar asmuo yra atlikęs privalomąją pradinę karo tarnybą ar nustatyta tvarka nuo jos atleistas nustatoma pagal karo prievolės tarnybos išduotus dokumentus. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra įtvirtintos normos, kad asmenys privalo būti atlikę privalomąją pradinę karo tarnybą arba nustatyta tvarka atleisti nuo jos. Taip pat nėra kalbama, kad asmuo privalo turėti tam tikrą išsilavinimą. Savaime suprantama, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekse reikalavimas būti atlikus privalomąją pradinę karo tarnybą arba nustatyta tvarka būti atleistam nuo jos negali būti keliamas ir dėl to, kad asmenys teisę į darbą (pilną darbinį teisnumą) įgyja sulaukę 16 metų, o į privalomą pradinę karo tarnybą šaukiami nuo 19 iki 26 metų.

Įstatymas asmenims, priimamiems į darbą pagal darbo sutartis, nekelia jokių specialių reikalavimų, susijusių su asmeninėmis, dalykinėmis, moralinėmis savybėmis, fiziniu pasirengimu, darbo stažu ir pan., išskyrus reikalavimą pasitikrinti sveikatą. Nors Lietuvos Respublikos darbo kodekso 265 str. ir kalbama apie į darbą priimamo asmens sveikatos tikrinimą, tačiau pažymėtina, kad reikalavimas tikrintis sveikatą įsidarbinant yra keliamas tik tam tikroms kategorijoms asmenų⁵⁷. Tuo tarpu priimant į statutinę tarnybą sveikatos būklę privalo pasitikrinti visi asmenys, pretenduojantys tapti statutiniais valstybės tarnautojais. Asmenų

⁵⁵ Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 38-1656.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 39-1088.

⁵⁷ 1. Darbuotojai iki aštuoniolikos metų privalo tikrintis sveikatą įsidarbindami (...). 2. Darbuotojai, kurie darbe gali būti veikiami profesinės rizikos veiksnių, privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami (...). Darbuotojų, kurių darbas susijęs su profesine rizika, pavojingų kancerogeninių medžiagų naudojimu darbo procese, sveikata tikrinama priimant į darbą (...). 3. Siekiant apsaugoti gyventojų sveikatą, turi būti atliekamas maisto pramonės, viešojo maitinimo ir prekybos įmonių, vandentiekio įrenginių, gydymo bei profilaktikos ir vaikų įstaigų, taip pat kai kurių kitų įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų sveikatos tikrinimas (medicininės apžiūros). 4. Naktį dirbantys ir pamaininiai darbuotojai privalo pasitikrinti sveikatą prieš įsidarbindami (...). // Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

priėmimas į statutinę tarnybą yra siejamas ir su asmeniui keliamais specialiaisiais reikalavimais, kurie yra susiję su pretendento asmeninėmis, dalykinėmis, moralinėmis savybėmis, fiziniu pasirengimu, darbo stažu, užsienio kalbų mokėjimu, sveikatos būkle ir pan. Atskiros tarnybos (Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnyba, Lietuvos Respublikos Valstybės saugumo departamentas) tikrina asmens psichologinį pasiruošimą, asmeninius intelektualius gebėjimus. Į civilinę krašto apsaugos tarnybą pretenduojantiems asmenims yra keliamas reikalavimas turėti pakankamai specialių žinių ir patirties specifinėms gynybos specialisto funkcijoms ir pareigoms krašto apsaugos sistemoje atlikti. Pretendento į civilinę krašto apsaugos tarnybą įgytų specialių žinių lygį ir patirtį tikrina Lietuvos Respublikos Krašto apsaugos ministerijoje veikianti Kvalifikacinės atrankos ir atestacijos komisija. Specialiųjų reikalavimų sąrašas priklauso nuo vykdomų funkcijų pobūdžio⁵⁸. Kiekviena tarnybos pareigybė yra unikali, todėl specialūs reikalavimai nustatomi kiekvienai pareigybei ir formalizuojami nustatyta tvarka patvirtintame pareigybės aprašyme. Kiekvieno statutinio valstybės tarnautojo pareigybės aprašymas nėra susietas su konkrečiu asmeniu, užimančias konkrečias pareigas. Statutinių valstybės tarnautojų pareigybių sistema yra daugmaž unifikuota ir susieta su valstybės institucijų sistema. Šiuo unifikavimu taip pat buvo siekiama užtikrinti, kad kiekvienas statutinis valstybės tarnautojas vykdytų aiškiai suformuluotas funkcijas, o jo diskrecijos teisė priimant atitinkamus sprendimus ar rengiant jų projektus būtų nustatyta ir ribojama valstybės institucijų ir įstaigų įsteigimą bei veiklą reglamentuojančiose teisės aktuose.

Reikalavimas, susijęs su pretendento į statutinę tarnybą sveikatos būkle, yra įtvirtintas visuose statutuose, reglamentuojančiuose statutinės tarnybos veiklą. Pretendentų sveikatos būklė tikrinama Vidaus reikalų ministerijos asmens sveikatos priežiūros įstaigos medicininės ekspertizės komisijos, kuri ir teikia išvadą apie asmens tinkamumą eiti konkrečias pareigas. Jeigu medicininės ekspertizės komisija pateikia patikrinimo išvadą, kad asmuo pagal sveikatos būklę nėra tinkamas tarnauti, tai laikoma, kad asmuo neatitinka keliamų reikalavimų ir į statutinę tarnybą nėra priimamas. Reikalavimas, susijęs su fiziniu pasirengimu, keliamas asmenims, pretenduojantiems į Vidaus tarnybos įstaigas, Kalėjų departamentą ir jam pavaldžias įstaigas, Valstybės saugumo departamentą ir jam pavaldžias įstaigas bei į Specialiųjų tyrimų tarnybą. Bendro fizinio pasirengimo reikalavimai yra nustatomi teisės aktais. Statutuose be bendrųjų ir specialiųjų reikalavimų asmenims, pretenduojantiems į statutinę tarnybą, yra įtvirtintas ir aplinkybių, kurioms esant asmuo negali būti priimtas į statutinę tarnybą, sąrašas.

Statutuose paprastai būna numatyta, kad siekiantys eiti statutinio valstybės tarnautojo pareigas asmenys bei jų tėvai, vaikai, sutuoktinis tikrinami pagal valstybės ar savivaldybės

⁵⁸ Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos komentaras. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004. P.61.

institucijų ir įstaigų turimas įskaitas bei asmenų registrus. Asmenims, priimamiems dirbti pagal darbo sutartis tokie reikalavimai netaikomi. Asmenims priimamiems į valstybės tarnybą reikia tikrai pažymėti, kad nėra aplinkybių, dėl kurių jis negali būti priimtas į šias pareigas. Pavyzdžiui, į tarnybą Valstybės saugumo departamente ir jam pavaldžiose įstaigose negali būti priimami asmenys buvę SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) kadriniai darbuotojai – pagal įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ reikalavimus; kuriems yra taikomi veiklos apribojimai pagal Asmenų, slapta bendradarbiavusių su buvusios SSRS specialiosiomis tarnybomis, registracijos, prisipažinimo, įskaitos ir prisipažinusiųjų apsaugos įstatymą; kurių tėvai, tėviai, broliai, seserys, sutuoktiniai, vaikai, įvaikiai tarnauja saugumo pareigūnais ir su kuriais būtų tiesioginio pavaldumo ryšys; politinių partijų, politinių organizacijų nariai ar rėmėjai arba asmenys, kitaip dalyvaujantys jų veikloje ar bet kokioje kitoje politinėje veikloje⁵⁹.

Į tarnybą Kalėjimų departamente arba jam pavaldžiose įstaigose negali būti priimami asmenys jeigu Kalėjimų departamente arba jam pavaldžioje įstaigoje eina pareigas jo sutuoktinis, artimasis giminaitis ar svainystės ryšiais susijęs asmuo, su kuriais būtų tiesioginio pavaldumo ryšys; jeigu jo sutuoktinis, artimasis giminaitis ar svainystės ryšiais susijęs asmuo atlieka laisvės atėmimo bausmę ir tai gali sukelti viešųjų ir privačių interesų konfliktą; buvęs SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) kadriniu darbuotoju – pagal įstatymo „Dėl SSRS valstybės saugumo komiteto (NKVD, NKGB, MGB, KGB) vertinimo ir šios organizacijos kadrinių darbuotojų dabartinės veiklos“ reikalavimus⁶⁰.

Į tarnybą Lietuvos Respublikos muitinėje negali būti priimtas asmuo, kurio sutuoktinis, artimasis giminaitis arba svainystės ryšiais susijęs asmuo eina pareigas muitinėje, jeigu jie pagal pareigas būtų susiję tiesioginio pavaldumo santykiais; įstatymų nustatyta tvarka pripažintas neveiksniu; kuris buvo atleistas iš valstybės tarnybos už padarytą nusikalstamą veiklą, tarnybinį nusižengimą, pareigūno vardo diskreditavimą arba dėl to, kad jo tarnybinė veikla du kartus iš eilės buvo įvertinta nepatenkinamai, jeigu nuo atleidimo dienos nepraėjo penkeri metai; kuris buvo atleistas iš valstybės tarnybos paaiškėjęs, kad stodamas į valstybės tarnybą jis pateikė suklastotus dokumentus, nuslėpė arba pateikė tikrovės neatitinkančius duomenis, dėl kurių negalėjo būti priimtas į valstybės tarnautojo pareigas; kitais teisės aktų nustatytais pagrindais⁶¹.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3101.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 39-1088.

⁶¹ Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 94-2917.

Į Specialiųjų tyrimų tarnybą negali būti priimtas asmuo, kurio sutuoktinis, artimasis giminaitis ar svainystės ryšiais susijęs asmuo eina valstybės tarnautojo pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, jeigu jie pagal einamas pareigas būtų susiję tiesioginio pavaldumo santykiais; įstatymų nustatyta tvarka pripažintas neveiksniu; kitų įstatymų nustatytais atvejais⁶².

Asmenų priėmimo į atskiras statutines tarnybas tvarka skiriasi. Į Specialiųjų tyrimų tarnybą, Valstybės saugumo departamentą bei jam pavaldžias įstaigas, Kalėjimų departamentą bei jam pavaldžias įstaigas, Vidaus tarnybą, Civilinę krašto apsaugos tarnybą asmenys priimami atrankos būdu. Tuo tarpu į tarnybą Lietuvos Respublikos muitinėje asmenys priimami ir konkurso, ir atrankos būdu. Atrankos būdu į tarnybą Lietuvos Respublikos muitinėje priimami asmenys į pakaitinių muitinės pareigūnų pareigas bei muitinės pareigūnų, atliekančių operatyvinę veiklą ir (arba) ikiteisminį tyrimą, pareigas. Konkurso ir atrankos organizavimo tvarką tvirtina finansų ministras. Taip pat pažymėtina, kad į atskirų tarnybų tam tikras pareigas (vadovaujančias) asmenys taip pat atrenkami konkurso būdu.

Asmenų atranka į statutinę tarnybą atliekama tarnybos direktoriaus, vadovo įsakymo nustatyta tvarka. Atrankos tikslas nustatyti, ar asmuo tinkamas tarnauti tarnybos pareigūnu. Atrankos metu asmenis atitikę bendruosius bei specialiuosius reikalavimus į tarnybą priimami ir pareigas pradeda eiti tik davę priesaiką Lietuvos valstybei. Kiekvienas pareigūnas prisiekia asmeniškai ir pasirašo priesaikos tekstą. Šis tekstas saugomas pareigūno asmens byloje. Nors ne visų tarnybų statutuose nurodoma, kad neprisiekęs asmuo negali dirbti toje tarnyboje, tačiau pažymėtina, kad neprisiekęs asmuo statutinėje tarnyboje eiti pareigų negali. Vidaus tarnybos statute taip pat nurodoma, kad negalima prisiekti su išlyga ir kad asmuo prisiekia iš karto po to, kai supažindinamas su įsakymu dėl jo priėmimo į vidaus tarnybą. Kai kurie statutai nurodo ir kas priima tarnybos pareigūnų priesaiką. Pavyzdžiui, Specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus ir jo pavaduotojų priesaiką priima Respublikos Prezidentas, o kitų tarnybos pareigūnų – Specialiųjų tyrimų tarnybos direktorius⁶³.

Į visas statutines tarnybas, išskyrus Civilinę krašto apsaugos tarnybą, asmenys, išskyrus skiriamus Respublikos Prezidento dekretu, priimami į pareigas įsakymu. Tarnybos pareigūnus į Specialiųjų tyrimų tarnybą, išskyrus skiriamus Respublikos Prezidento, skiria Specialiųjų tyrimų tarnybos direktorius. Asmenis, išskyrus skiriamus Respublikos Prezidento dekretu, į tarnybą Valstybės saugumo departamente priima ir į pareigas skiria generalinis direktorius įsakymu. Asmens priėmimas į pareigas muitinėje priklausomai nuo ketinamų eiti pareigų įforminamas

⁶² Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

⁶³ Lietuvos Respublikos specialiuųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 38-1656.

finansų ministro, muitinės departamento generalinio direktoriaus arba muitinės įstaigos vadovo įsakymu. Į Kalėjimų departamento direktoriaus, direktoriaus pavaduotojų ir šiam departamentui pavaldžios įstaigos direktoriaus pareigas asmenis skiria teisingumo ministras, o į kitas pareigas asmenis skiria Kalėjimų departamento direktorius arba šiam departamentui pavaldžių įstaigų direktoriai. Pareigūnų pareigybių, į kurias skiria Kalėjimų departamento direktorius, ir pareigybių, į kurias skiria šiam departamentui pavaldžių įstaigų direktoriai, sąrašus tvirtina teisingumo ministras. Kalėjimų departamento direktorius, direktoriaus pavaduotojai, šio departamento administracijos padalinių vadovai ir jų pavaduotojai, Kalėjimų departamentui pavaldžių įstaigų direktoriai ir jų pavaduotojai, šių įstaigų administracijos padalinių vadovai ir jų pavaduotojai į pareigas skiriami objektyviai įvertinus jų profesinį pasirengimą, įgūdžius ir privalumus konkurso būdu. Skyrimo į pareigūnų pareigas konkurso būdu taisyklės tvirtina teisingumo ministras. Tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto 12 str. 9 d. nurodyta, kad asmuo, paskirtas į pareigūno pareigas, su įsakymu dėl paskyrimo į pareigūno pareigas supažindinamas jo paskyrimo į pareigūno pareigas dieną. Statuto to paties straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad priimamas į tarnybą asmuo priėmimo dieną turi būti pasirašytinai supažindintas ir su pareigybės, į kurią priimtas, aprašymu. Į civilinę krašto apsaugos tarnybą asmenys priimami sutarties pagrindu. Civilinė krašto apsaugos tarnybos sutartis yra Krašto apsaugos ministerijos ir asmens rašytinis susitarimas, pagal kurį Krašto apsaugos ministerija priima asmenį į civilinę krašto apsaugos tarnybą, o asmuo savanoriškai įsipareigoja ją atlikti įstatymų, civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto ir kitų teisės aktų nustatytais sąlygomis bei tvarka, tarnauti civilinėje krašto apsaugos tarnyboje ne mažiau kaip 3 metus ir ne mažiau kaip 2 metus po paskutinio mokymosi ar kvalifikacijos kėlimo Krašto apsaugos ministerijos lėšomis ar siuntimu⁶⁴. Su priimtais į tarptautinių operacijų karinį vienetą statutiniais tarnautojais sutartis gali būti sudaroma trumpesniam krašto apsaugos ministro nustatytam laikui. Civilinės krašto apsaugos tarnybos tipinę sutarties formą tvirtina krašto apsaugos ministras. Civilinės krašto apsaugos tarnybos sutartis sudaro krašto apsaugos ministras ar jo įgalioti asmenys. Statutinius tarnautojus į civilinės krašto apsaugos tarnybos pareigas skiria krašto apsaugos ministras ar jo įgalioti asmenys.

Į vidaus tarnybą asmenys priimami įsakymu. Su įsakymu dėl paskyrimo į pareigas asmuo supažindinamas pasirašytinai⁶⁵. Tačiau pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute yra kalbama ir apie stojimo į vidaus tarnybą sutartį⁶⁶. Stojimo į vidaus tarnybą sutartis yra trišalis Lietuvos Respublikos piliečio, vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigos ar

⁶⁴ Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3348.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-1927.

⁶⁶ Ten pat.

kitos švietimo įstaigos ir vidaus reikalų centrinės įstaigos rašytinis susitarimas, kuriuo kursantas įsipareigoja laikytis Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto ir kitų teisės aktų kursantams nustatytų reikalavimų, atlikti jam pavestas pareigas, o asmuo, nusiūstas mokytis į kitą švietimo įstaigą, – šios įstaigos nustatytų reikalavimų, vidaus reikalų profesinio mokymo įstaiga ar kita švietimo įstaiga įsipareigoja sudaryti asmeniui tinkamas mokymosi sąlygas, o vidaus reikalų centrinė įstaiga įsipareigoja užtikrinti, kad baigęs vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigą kursantas ar kita švietimo įstaigą baigęs asmuo bus paskirtas į jo išsilavinimą ir profesiją atitinkančias pareigas atitinkamoje vidaus reikalų įstaigoje, sudaryti jam tinkamas tarnybos sąlygas, užtikrinti pareigūno teises, socialines garantijas, nustatytas Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute ir kituose įstatymuose. Tokios sutarties reglamentavimą Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statute galima paskatino tai, kad vienoje iš vidaus tarnybos įstaigų – policijoje tam tikrą laiką nebuvo pakankamai turinčių reikiamą išsilavinimą pareigūnų, nors kiekvienais metais specialias mokymo įstaigas baigdavo ne viena dešimtis absolventų.

Pradėjus eiti pareigas statutiniams valstybės tarnautojams išduodama uniforma su skiriamaisiais ženklais, tarnybinis pažymėjimas. Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Valstybės saugumo departamente bei jam pavaldžiose įstaigose pareigas einantiems statutiniams tarnautojams išduodamas ir tarnybinis ženklas. Tarnybos ženklas gali būti išduotas ir muitinės pareigūnui. Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statusas numato, kad muitinės posto pareigūnui yra išduodamas ir identifikavimo ženklas.

Pažymėtina, kad atskirų tarnybų vadovams įstatymais yra nustatytas kadencijų skaičius bei kadencijos trukmė. Pavyzdžiui, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos direktorius⁶⁷, Viešojo saugumo Tarnybos vadas⁶⁸, Vadovybės apsaugos departamento direktorius⁶⁹ vidaus reikalų ministro į pareigas skiriami 5 metų kadencijai. Valstybės sienos apsaugos tarnybos vadas į pareigas skiriamas vidaus reikalų ministro 5 metų kadencijai, tačiau ne daugiau kaip 2 kadencijoms iš eilės⁷⁰. Tuo tarpu asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, vadovaujantį darbą Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos kadencijų skaičiaus bei kadencijos trukmės nenustato.

Susipažinus su Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo praktika matyti, kad teisminiai ginčai dėl asmens priėmimo į statutinę tarnybą kyla labai retai. Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo teisėjų 2006 m. liepos 03 d. patvirtintame administracinių bylų dėl tarnybinių ginčų nagrinėjimo teismuose praktikos apibendrinime nurodoma, kad nuo 2002 metų išnagrinėtos tik 2 šios kategorijos bylos. Viena dėl Teisingumo ministerijos organizuoto viešo

⁶⁷ Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 33-1250.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos viešojo saugumo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 102-3935.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 112-4982.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 92-2848.

konkurso statutinio įstaigos vadovo pareigybei užimti bei viena dėl atsisakymo statutinį vidaus reikalų sistemos pareigūną grąžinti į tarnybą. Nuo 2006 metų Lietuvos Vyriausiamoje administraciniame teisme išnagrinėta tik 1 šios kategorijos byla – dėl atrankos, vykusios į Vilniaus m. VPK viešosios policijos Eismo priežiūros tarnybos Nusikalstamų veikų eismo saugumui tyrimo skyriaus viršininko pareigas, pripažinimo neteisėta ir panaikinimo atrankos komisijos sprendimo paskelbti A.B. atrankos laimėtoju.

3. TEISINIŲ DARBO SANTYKIŲ IR STATUTINIŲ PASIBAIGIMO PAGRINDAI

Teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimo pagrindai – tai tokios teisinė reikšmė turinčios aplinkybės (juridiniai faktai), kurioms atsiradus gali būti nutraukta darbo sutartis arba statutinis valstybės tarnautojas gali būti atleistas iš tarnybos. Tačiau teisinėje literatūroje yra vartojami ir kiti terminai, kurie glaudžiai susiję su teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimu, nors jie ir nėra tapatūs – tai „darbo sutarties nutraukimo“ ir „atleidimo iš darbo“ terminai. Sąvoka – atleidimas iš darbo – reiškia teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimo (nutraukimo) rezultata, pasekmę. Sąvoka – darbo sutarties nutraukimas – paprastai suprantama kaip vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų abiejų šalių ar vienos šalies valia. Sąvoka – darbo sutarties pasibaigimas – plačiausias terminas, apimantis visus teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimo atvejus.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso 124 straipsnis, nustatantis, kad darbo sutartis pasibaigia:

- ją nutraukus Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;
- likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
- darbuotojui mirus;
- kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 124 str. 1, 2 ir 4 punktai yra blanketinės normos, nukreipiančios į kitus Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnius, nustatančius darbo sutarties pasibaigimo ar nutraukimo pagrindus (LR DK 125–129, 136 straipsniai), taip pat į kitus įstatymus, nustatančius darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Tai reiškia, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra išsamiai nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai, darbo sutartis gali būti nutraukta ir kituose teisės aktuose nustatytais pagrindais.

Statutinių teisinių santykių pasibaigimo pagrindai yra:

- likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
- darbuotojui ar statutiniam valstybės tarnautojui mirus;
- atleidus statutinį valstybės tarnautoją statute nurodytais pagrindais.

Statutuose, reglamentuojančiuose pagrindinius tarnybos principus, statutinių valstybės tarnautojų priėmimo į tarnybą bei atleidimo iš jos sąlygas ir tvarką, yra nustatytas baigtinis sąrašas pagrindų, kuriais remiantis statutiniai valstybės tarnautojai atleidžiami iš pareigų. Esant kitiems juridiniams faktams statutiniai valstybės tarnautojai negali būti atleisti. Taigi, atleisti

darbuotoją iš darbo, o statutinį valstybės tarnautoją iš tarnybos galima tik laikantis Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei statute nustatytos tvarkos. Priešingu atveju atleidimas traktuojamas kaip neteisėtas ir asmuo paprastai gražinamas į darbą, pareigas.

Priklausomai nuo to, kieno iniciatyva baigiasi teisiniai darbo santykiai ar statutiniai tarnybos santykiai, jų pasibaigimo pagrindai yra skirstomi į dvi atskiras rūšis – dėl šalių valingos veikos, t.y. priklausančius nuo šalių valios, bei nepriklausančius nuo šalių valios. Pagrindai, priklausantys nuo šalių valios, yra skirstomi į šalių susitarimu, darbuotojo pareiškimu ar darbdavio iniciatyva. Pagrindai, nepriklausantys nuo šalių valios, yra skirstomi į trečiųjų šalių reikalavimu, darbuotojui mirus, likvidavus darbdavį arba kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma.

Teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimo pagrindų klasifikacija turi tam tikrą teisinę reikšmę, nes atsižvelgiant į tai, kuriai grupei priklauso atleidimo pagrindas, skiriasi ne tik atleidimo tvarka, bet ir padariniai esti skirtingi (įspėjimo terminai, išėtinės išmokos dydis, garantijos).

3.1. Priklausomai nuo šalių valios

Šalių susitarimu. Teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimas šalių susitarimu – pats priimtinausias sprendimas šalims, priimamas įvertinus situaciją, galimus variantus ir pasekmes⁷¹. Galimybę teisinius darbo santykius ir statutinius tarnybos santykius pabaigti šalių susitarimu turi įtvirtinti teisės aktai. Galimybę teisinius darbo santykius pabaigti šalių susitarimu nustato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 125 straipsnis. Šiame straipsnyje įtvirtintas teisinių darbo santykių pasibaigimo pagrindas – darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu – labiausiai atitinka sutartinį darbo santykių pobūdį, nes teisinius darbo santykius nutraukiančios šalys gali suderinti savo interesus. Tačiau darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu galimas tik tada, jeigu šalių susitarimas nutraukti darbo santykius šiuo pagrindu atitinka tikrąją jų valią. Darbo sutartis negali būti laikoma nutraukta šalių suderinta valia, jeigu viena iš sutarties šalių primeta savo valią kitai šaliai.

Įstatyme nenustatyta atveju, kuriais darbo sutartis negali būti nutraukta šalių susitarimu, t.y. įstatyme šalių valia nutraukti darbo sutartį susitarimu neribojama. Tačiau įstatyme nustatyta darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu tvarka, kurios turi laikytis teisinių darbo santykių šalys

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje M.M. v. AB „Spauda“, Nr. 3K-3-59/2007.

tam, kad, sudarydamos tokį susitarimą, suderintų savo interesus ir išreikštų jame tikrąją savo valią, be to, išvengtų ateityje teisminių ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo.

Darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu tvarka reglamentuota Lietuvos Respublikos darbo kodekso 125 straipsnyje. Pagal įstatyme nustatytą darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu tvarką reikalaujama, kad šalis, norinti nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu, visų pirma pateiktų kitai šaliai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu, be to, pateiktų tokį pasiūlymą raštu. Šalis gavusi pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu ir su juo sutikusi apie tai per septynias dienas (bet kuriuo šio laikotarpio momentu) turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį. Jei antroji šalis per nustatytą laiką nepraneša, kad sutinka nutraukti darbo sutartį, laikoma, kad pasiūlymas atmestas. Sutarusios nutraukti darbo sutartį, šalys sudaro raštišką susitarimą dėl šios sutarties nutraukimo. Susitarime nustatoma, nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos (dėl kompensacijų, nepanaudotų atostogų ir kt.). Lietuvos Respublikos darbo kodekse 125 straipsnyje nėra išakmiai nurodyta, kad darbo sutarties šalių susitarimas dėl sutarties nutraukimo turi būti surašytas kaip atskiras dokumentas, svarbu tik tai, kad susitarimas būtų išreikštas raštu ir jame būtų išreikšta darbo sutarties šalių valia dėl esminių sutarties nutraukimo sąlygų. Kai darbo sutarties šalys sudaro raštišką susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, preziumuojama, jog darbuotojas sutiko su darbdavio pasiūlytomis sąlygomis ir derybos dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų yra pasibaigusios, todėl toks susitarimas šalims yra privalomas ir turi būti vykdomas. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnio nuostatos, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva, netaikytinos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 125 straipsnyje nenurodyta darbo sutarties šalių, sudariusių raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo, teisės atšaukti savo valią, išreikštą susitarime. Dispozityvumo principas darbo teisėje reiškia, kad šalys turi teisę susitarti dėl sutarties nutraukimo, sutarties nutraukimo sąlygų. Darbuotojas yra laisvas išreikšti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo ir, nesutikdamas su darbdavio pasiūlymu nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, turi teisę nepasirašyti susitarimo dėl darbo santykių nutraukimo. Išreikšdamas savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojas turi teisę atsižvelgti ir į turimą nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje. Tai yra aktualu sprendžiant dėl galimo kompensacijos dydžio. Kokio dydžio kompensacija bus išmokama yra tik abiejų šalių susitarimo objektas. Kai darbo santykių šalys pasirašo susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, laikytina, kad darbuotojas sutiko su darbo sutarties nutraukimu ir darbdavio išdėstytomis sąlygomis, todėl toks susitarimas šalims yra privalomas⁷².

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje R.L. v. AB „VST“, Nr. 3K-3-213/2008.

Nors darbdaviui pats saugiausias ir dažniausiai ekonomiškiausias darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra šalių susitarimas, nes tokiu atveju iki minimumo sumažinama individualaus darbo ginčo kilimo rizika, tačiau kaip rodo praktika teismuose nors ir retai, tačiau tokio pobūdžio bylos yra nagrinėjamos. Tokių bylų inicijavimą teisme lemia ta aplinkybė, kad nors pagrindas dėl darbo sutarties nutraukimo įvardijamas kaip šalių susitarimu, tačiau iš tikrųjų neatspindi tikrosios šalių valios. Ne viena tokio pobūdžio byla yra išnagrinėta ir Lietuvos Aukščiausiame Teisme. Pavyzdžiui, 2005 metais Lietuvos Aukščiausiame Teisme buvo išnagrinėtos 9 darbo bylos, kurių viena šalimi – atsakovu buvo AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, o kita – ieškovu – AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ Kelmės elektros tinklų skyriuje dirbę darbuotojai. Į teismą visi ieškovai kreipėsi dėl to 2004 m. balandžio 15 d. grupė darbuotojų, tarp jų ir ieškovai, buvo iškviešti po vieną į kabinetą pas atsakovo atstovą R. M., kuris žodžiu pasiūlė nuo 2004 m. balandžio 16 d. nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Ieškovai 2004 m. balandžio 15 d. pasirašė pasiūlymą darbdaviui nutraukti darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 125 straipsnį, išmokant įvairaus dydžio pinigines kompensacijas. Tą pačią dieną šalys pasirašė susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, darbo sutarties tęsinį, kad darbo sutartis nutraukta 2004 m. balandžio 16 d. Atsakovo 2004 m. balandžio 16 d. įsakymu ieškovai atleisti iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 125 straipsnį, išmokant sutarto dydžio piniginę kompensaciją. Ieškovai įrodinėjo, kad ne jie pasiūlė nutraukti darbo sutartį, o atsakovas jų vardu ir savo iniciatyva atleido juos (ieškovus) iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 125 str., kuris visai neatitinka faktinės situacijos ir ieškovų valios nutraukti darbo sutartį. Bylas nagrinėjęs pirmosios instancijos teismas ieškovų ieškinius buvo tenkinęs, t.y. buvo pripažinęs, kad ieškovų atleidimas iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 125 str. yra neteisėtas ir grąžino juos į pirmesnę darbą bei priteisė iš atsakovo vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos – 2004 m. balandžio 16 d. – iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, į priteisiamą sumą įskaičiuojant išmokėtą kompensaciją ir kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Apeliacinės instancijos teismas pirmosios instancijos teismo sprendimus panaikino, todėl ieškovai gindami savo teises kreipėsi į Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ieškovų kasacinius skundus tenkino, tuo pačiu pabrėždamas tą aplinkybę, kad derybose dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu esminė sąlyga – darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimas, o ne piniginės kompensacijos dydis⁷³. Be to, buvo nustatyta, kad nepateikiant rašytinio pasiūlymo dėl darbo sutarties nutraukimo Lietuvos Respublikos darbo kodekso 125 str. nustatytais sąlygomis, yra

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje E.Šimkevičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-7-290/2005, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje A.Mingilas v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-7-293/2005, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 01 d. nutartis civilinėje byloje P.Puikienė v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-3-295/2005.

pažeidžiama asmens teisė gauti tokį pasiūlymą, jį svarstyti laisvai pasirinktomis sąlygomis bei priimti arba atmesti. Tokiu būdu viena iš teisinių darbo santykio šalių elgiasi nesąžiningai.

Kalbėdami apie šį teisinių darbo santykių pasibaigimo pagrindą turime pasakyti, kad statutinėje tarnyboje toks santykių pasibaigimo pagrindas yra įmanomas tik vienoje tarnyboje, t.y. tokiu pagrindu iš statutinės tarnybos statutinis valstybės tarnautojas gali būti atleistas tik iš Valstybės saugumo departamento ir jam pavaldžių įstaigų. Taip yra dėl to, kad būtent tik Lietuvos Respublikos Valstybės saugumo departamento statute kaip vienas iš atleidimo iš tarnybos pagrindų yra įvardintas šalių susitarimu⁷⁴. Kitų tarnybų veiklą, priėmimą bei atleidimą reglamentuojantys statutai bei kiti teisės aktai tokio atleidimo pagrindo nenumato. Jeigu asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, turi teisę šiuo pagrindu nutraukdami teisinius darbo santykius su darbdaviu derėtis dėl kompensacijos dydžio, tai tuo tarpu Valstybės saugumo departamente ir jam pavaldžiose įstaigose dirbantiems statutiniams tarnautojams atleidžiamiems šiuo pagrindu išėtinė išmoka negali viršyti 2 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio⁷⁵. Atleidžiant iš tarnybos Valstybės saugumo departamento ar jam pavaldžios įstaigos statutinį valstybės tarnautoją su juo pasirašomas rašytinis susitarimas dėl atleidimo sąlygų (atleidimo iš tarnybos laiko, išėtinės išmokos mokėjimo, nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimo). Lietuvos Respublikos Valstybės saugumo departamento statute nėra plačiau reglamentuota atleidimo iš tarnybos šalių susitarimu tvarka, t.y. nėra nurodyta koks laikas duodamas apsvarstyti pasiūlymą dėl šio atleidimo iš tarnybos pagrindo. Todėl manytina, kad kilus ginčui būtų taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos.

Statutuose įstatymų leidėjas kaip vieno iš statutinių teisinių santykių pasibaigimo pagrindų – šalių susitarimu, neįtvirtina dėl to, kad beveik visi statutinių valstybės tarnautojų atleidimo pagrindai iš esmės yra susiję su aplinkybėmis, kurioms atsiradus asmuo negali tęsti tarnybos ir nedelsiant turi būti atleistas. Be to, beveik visais atvejais atleidžiamam asmeniui nepriklauso pinigine kompensacija, asmuo praranda galimybę dar kada nors įsidarbinti statutinėje valstybės tarnyboje. Tuo tarpu esant galimybei statutiniams tarnybos santykiams pasibaigti šalių susitarimu, atsirastų galimybė piktnaudžiauti statutinį valstybės tarnautoją atleidžiant ne tuo pagrindu, o atleidžiamas asmuo įgytą teisę į kompensaciją bei vėliau vėl galėtų dirbintis statutinėje valstybės tarnyboje. Todėl atleidžiant šalių susitarimu ne tik būtų nepagrįstai naudojami mokesčių mokėtojų pinigai išmokant kompensacijas, bet ir nebūtų garantuojamas statutinės valstybės tarnybos skaidrumas, teisinis tikrumas.

Darbuotojo ar statutinio valstybės tarnautojo pareiškimu. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje deklaruojama laisvė pasirinkti darbą bei Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2

⁷⁴ Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3101.

⁷⁵ Ten pat.

straipsnyje įteisinti teisinių darbo santykių teisinio reglamentavimo principai suponuoja ir laisvę nutraukti teisinius darbo santykius darbuotojo pareiškimu. Statutinių tarnybų veiklą, priėmimą bei atleidimą reglamentuojantys statutai taip pat suteikia galimybę statutiniam valstybės tarnautojui vienašališka valia būti atleistam iš tarnybos jo pareiškimu. Darbuotojo pareiškimas yra valinis aktas. Kiekvienas asmuo savo subjektinėmis teisėmis disponuoja savarankiškai, todėl darbuotojas ar statutinis valstybės tarnautojas norėdamas nutraukti teisinius darbo santykius ar statutinius tarnybos santykius turi darbdaviui pateikti rašytinį pareiškimą (prašymą), kuriame būtų išreikštas jo tikrasis noras palikti darbą, tarnybą. Jei darbuotojo, statutinio valstybės tarnautojo rašytinio pareiškimo su prašymu atleisti jį iš darbo, tarnybos nėra, tai teisinių darbo santykių ar statutinių tarnybos santykių pasibaigimas darbuotojo iniciatyva negali būti pripažintas teisėtu. Teisės aktai neįpareigoja darbuotojo ar statutinio valstybės tarnautojo nurodyti priežastis, dėl kurių jis ketina išeiti iš darbo ar tarnybos, tačiau pareiškimе būtina nurodyti pareiškimo surašymo datą, pageidaujamą atleidimo iš darbo, pareigų dieną. Datos nurodymas yra būtinas reikalavimas darbo santykiams nutraukti⁷⁶, nes įstatymas nustato darbuotojo, statutinio valstybės tarnautojo teisę atšaukti prašymą atleisti iš darbo, tarnybos ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Datos nurodymas prašyme taip pat turi reikšmės atleidimo terminui, per kurį darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą, atleidimą iš tarnybos ir atsiskaityti su darbuotoju ar statutiniu valstybės tarnautoju. Tačiau pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išsakęs savo poziciją ir tuo atveju, kai darbuotojas darbdaviui įteikia pareiškimą dėl atleidimo be jos surašymo datos. Tokiu atveju, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas laikosi tos pozicijos, kad tuo atveju, kai pareiškimе nėra nurodyta jos surašymo data, tai pareiškimo padavimo diena turi būti laikoma ta diena, kurią jis gautas darbdavio ir užregistruotas⁷⁷.

Pareiškimą, prašymą atleisti iš darbo ar tarnybos darbuotojas ar statutinis valstybės tarnautojas turi teisę pateikti bet kuriuo metu, kad ir sirgdamas ar atostogaudamas. Apie savo apsisprendimą palikti darbą ar tarnybą darbuotojas ar statutinis valstybės tarnautojas privalo raštu įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš 14 dienų iki termino nuo kada jis planuoja palikti darbą ar tarnybą. Įspėjimo termino pagrindinė paskirtis – sudaryti darbdaviui galimybę surasti į atleidžiamo darbuotojo ar statutinio valstybės tarnautojo vietą kitą darbuotoją ar statutinį valstybės tarnautoją, užtikrinti darbo proceso nepertraukiamumą. Taigi toks terminas nustatytas darbdavio naudai. Ne vėliau kaip atleidimo iš darbo ar tarnybos dieną darbuotojui ar statutiniam

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 01 d. nutartis civilinėje byloje K.Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-358/2007.

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje K.Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-218/2008.

valstybės tarnautojui išmokamos visos jam priklausančios darbo užmokesčio, atostogų kompensacijų sumos.

Skirtumas tarp teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių yra tas, kad teisiniuose darbo santykiuose įstatymų leidėjas darbuotojui yra suteikęs teisę nutraukti darbo sutartį darbdavį įspėjus prieš 3 darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, kai reikalavimas pagrįstas darbuotojo liga ar invalidumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, darbdavio įsipareigojimų nevykdymu pagal darbo sutartį, įstatymų ar kolektyvinės sutarties pažeidimu ir kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje.

Darbdavio iniciatyva. Teisės aktai teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimą sieja ir su darbdavio iniciatyva tuos santykius nutraukti, tačiau teisės aktuose jų pasibaigimas (nutraukimas) reglamentuotas daug detaliau ir griežčiau nei pasibaigimas darbuotojo ar statutinio valstybės tarnautojo pareiškimu. Teisiniai darbo santykiai ar statutiniai tarnybos santykiai gali pasibaigti (nutrūkti) tiek esant darbuotojo, statutinio valstybės tarnautojo kaltei, tiek jos nesant. Kadangi darbdavys yra stipresnė santykių šalis, todėl įstatymų leidėjas siekdamas apsaugoti silpnesnę santykių šalį – darbuotoją, tarnautoją nuo galimos nepagrįstos darbdavio savivalės ir griežčiau reglamentavo šį teisinių santykių pasibaigimo pagrindą. Darbdavys savo iniciatyva nutraukti teisinius darbo santykius ar statutinius, kai nėra darbuotojo kaltės, gali tik dėl svarbių priežasčių ir jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Pagrindą nutraukti teisinius darbo santykius ar statutinius, kai nėra darbuotojo ar tarnautojo kaltės, sudaro šių juridinių faktų visuma: svarbi darbo sutarties nutraukimo ar atleidimo iš darbo priežastis, tinkamai įgyvendinta darbdavio iniciatyva (darbuotojo, tarnautojo įspėjimas), ir faktas, kad darbuotojas ar tarnautojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą⁷⁸.

Svarbias priežastis, dėl kurių darbdavys negali nutraukti teisinių darbo santykių ar statutinių, galima suskirstyti į dvi grupes: aplinkybės, kurios susijusios su pačiu darbuotoju (darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, elgesys darbe ir kt.), ir aplinkybės, susijusios su pačia darboviete (darbovietės struktūrinė pertvarka, ekonominės, technologinės priežastys ir kt.). Priešingai nei statutuose, Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra numatytas galutinis sąrašas svarbių priežasčių. Tai suteikia darbdaviui galimybę atleisti darbuotoją iš darbo nesant jo kaltės ir kitais Lietuvos Respublikos darbo kodekse nepamėtais atvejais, jei tai susiję su įvardytomis dviem svarbių priežasčių grupėmis. Iškilus teisminiam ginčui darbdaviui tektų pareiga visomis įmanomomis priemonėmis įrodyti, kad atleidimo priežastys buvo svarbios.

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje R. Levišauskienė v. UAB „Ilsanta“ Nr. 3K-3-227/2004.

Taigi, statutinėje tarnyboje darbdavio iniciatyva nesant statutinio valstybės tarnautojo kaltės atleidžiama šiais konkrečiais atvejais:

- mažinant pareigybių skaičių dėl tarnybos organizavimo pakeitimų ar jos struktūrinio padalinio likvidavimo, reorganizavimo ir tarnyboje nėra laisvų statutinio tarnautojo kvalifikaciją atitinkančių pareigų arba jis atsisako būti į jas perkeltas;
- jeigu jis nesutinka eiti jam pasiūlytų pareigų, kai į jo einamas pareigas teismo sprendimu gražinamas anksčiau šias pareigas ėjęs pareigūnas.

Iš Vidaus tarnybos darbdavio iniciatyva dar gali būti atleistas, kai atsisako eiti kitas pareigas perkeliant rotacijos tvarka⁷⁹.

Tiek nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, tiek atleidžiant statutinį valstybės tarnautoją iš tarnybos darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo ar tarnautojo kaltės darbdavys privalo jį išpėti raštu prieš du mėnesius. Darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenims iki aštuoniolikos metų, invalidams, statutiniams valstybės tarnautojams, kuriems iki teisės gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai, ir darbuotojams bei statutiniams valstybės tarnautojams, auginantiems vaiką (vaikus) iki 14 metų, apie numatomą atleidimą turi būti pranešta raštu prieš 4 mėnesius. Tais atvejais, kai likviduojama tarnyba ar jos įstaiga, apie numatomą atleidimą pranešama ir nėščiai tarnybos pareigūnei. Įspėjimo terminas – keturi mėnesiai. Iš civilinės krašto apsaugos tarnybos galima atleisti ir neįspėjus, tačiau tuomet turi būti išmokėtos papildomos išmokos. Lietuvos Respublikos darbo kodekse kaip ir kitų statutinių tarnybų statutuose tokia galimybė nenumatyta. Kokios trukmės įspėjimo terminas (dviejų ar keturių mėnesių) turi būti taikomas konkrečiu atveju, nustatoma pagal įspėjimo darbuotojui įteikimo metu egzistuojančias aplinkybes, reikšmingas šio termino nustatymui. Kai darbuotoją, su kuriuo numatoma nutraukti darbo sutartį, darbdavys įspėja prieš ilgesnį terminą nei nustatytas įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartyje, paprastai tai nelaikytina darbo sutarties nutraukimo tvarkos pažeidimu⁸⁰. Statutuose yra nurodyta, kad iš tarnybos atleidžiamas asmuo yra įspėjamas, nurodoma ir prieš kiek laiko tai turi būti padaryta, tačiau nėra visiškai reglamentuota, kas turi būti parašyta įspėjime. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 str. 2 d. 1p. aiškiai įvardyta, koks turi būti įspėjimo turinys. Visų pirma, įspėjime turi būti nurodyta konkreti darbo sutarties nutraukimo ar atleidimo iš tarnybos su konkrečiu darbuotoju, tarnautoju priežastis. Įvardijus atleidimo priežastį darbuotojui, tarnautojui sudaroma galimybė gintis nuo neteisėto ir nepagrįsto darbo sutarties nutraukimo, o teismui – prielaidos patikrinti ir įvertinti darbdavio nurodytą darbo

⁷⁹ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-1927.

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2004. Nr. 20.

sutarties nutraukimo priežastį. Įspėjimas, kuriame nenurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis arba ji nurodyta klaidingai arba nekonkrečiai, arba nurodyta kita priežastis nei ta, kuria iš tikrųjų grindžiamas darbo sutarties nutraukimas, neatitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 str. 2 d. 1 p. reikalavimų. Įspėjime nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežasties konkretumas vertinamas darbuotojo požiūriu, būtent to, kuris turi teisę žinoti ir suprasti, dėl kokios priežasties darbdavys ketina nutraukti darbo sutartį. Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 str., negali darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kitokia priežastimi nei nurodyta jo įspėjime darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą. Tas pats pasakytina ir apie statutinius valstybės tarnautojus atleidžiamus iš tarnybos darbdavio iniciatyva. Jeigu įspėjime nurodyta darbo sutarties nutraukimo, atleidimo iš tarnybos darbdavio iniciatyva priežastis jo (įspėjimo) termino eigos metu išnyko ar panašiai, o atsirado kita priežastis, darbdavio nuomone, suteikianti jam teisę nutraukti darbo sutartį jo iniciatyva, tai darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju ar atleisti statutinį valstybės tarnautoją dėl kitos priežasties, privalo iš naujo įspėti darbuotoją, tarnautoją.

Nuostata – leidžiama atleisti darbuotoją iš darbo, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą – Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktikoje paprastai aiškinama kaip darbdavio pareiga per visą numatomo atleisti įspėjimo laikotarpį iki pat faktinės atleidimo iš darbo dienos imtinai ieškoti galimybės perkelti darbuotoją į kitą darbą ir, esant darbuotojo sutikimui, jį perkelti į kitą darbą⁸¹. Darbdaviui tenka pareiga išnaudoti visas galimybes perkelti darbuotoją į kitą darbą jo sutikimu. Ją darbdavys įgyvendina informuodamas darbuotoją apie esamas laisvas darbo vietas, pasiūlydamas kitą darbą, jeigu tokia galimybė yra, ir, darbuotojui sutikus, perkeldamas jį į kitą darbą. Kito darbo pasiūlymo formos įstatymas nedetalizuoja. Lietuvos Aukščiausiasis teismas yra pasisakęs, kad įstatyme nenustatyta, jog pasiūlymas dėl kito darbo perkeliama dėl numatomo atleidimo darbuotojui būtų pateiktas raštu⁸². Darbdavio pareiga perkelti įspėtą apie būsimą atleidimą darbuotoją į kitą darbą reiškia darbuotojo teisę būti perkeltam į kitą darbą, kurią jis pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiama atvejais, sveikatos būklę, gali dirbti. Ši teisė gali būti įgyvendinama ir darbdavio, ir darbuotojo iniciatyva. Tiek teisiniuose darbo santykiuose, tiek ir statutiniuose darbdavys prieš atleisdamas darbuotoją ar tarnautoją turi jam pasiūlyti kitas pareigas. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva ar atleidus statutinį valstybės tarnautoją darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo ar tarnautojo kaltės pastariesiems išmokamos išeitinės išmokos, kurių dydį reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir statutai.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje R.Levišauskienė v. UAB „Ilsanta“ Nr. 3K-3-227/2004.

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje J.S.B. v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. 3K-3-102/2009.

Paminėtina ir tai, kad darbdavys gali nutraukti teisinius darbo santykius ar statutinius su darbuotoju, statutiniu valstybės tarnautoju ir dėl pastarųjų kaltės. LR DK 136 str. 3 d. numato, kad darbdavys turi teisę be įspėjimo nutraukti teisinius darbo santykius, jei darbuotojas nerūpestingai atliko darbo pareigas ar kitaip pažeidė darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos arba kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidė darbo pareigas. Tuo tarpu statutinis valstybės tarnautojas dėl savo kaltės be įspėjimo atleidžiamas iš tarnybos jeigu jam paskiriama tarnybinė (drausminė) nuobauda – atleidimas iš tarnybos. Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose dirbantys statutiniai valstybės tarnautojai dėl savo kaltės bei įspėjimo atleidžiami ir tais atvejais jeigu:

- neatvyko į tarnybą be svarbių priežasčių per visą darbo dieną (pamainą);
- pažeidė draudimą streikuoti;
- pažeidė draudimą dalyvauti politinių partijų veikloje⁸³.

Tiek statutiniam valstybės tarnautojui, tiek darbuotojui atleidžiamam dėl jų kaltės išėitinė išmoka (kompensacija) nėra išmokama.

3.2. Nepriklausomai nuo šalių valios

Trečiųjų šalių reikalavimu. Teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimas trečiųjų šalių reikalavimu – tai toks teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimo pagrindas, kai atsiradus teisės aktuose įtvirtintoms aplinkybėms, darbdavys turi ne teisę, o pareigą nedelsiant nutraukti darbo sutartį ar priimti įsakymą atleisti statutinį valstybės tarnautoją iš pareigų. Už šios pareigos nevykdymą darbdavys gali būti traukiamas atsakomybėn. Atleidimą šiuo pagrindu, kaip taisyklė, sąlygoja objektyvios priežastys, kurios nei nuo darbdavio, nei nuo atleidžiamo darbuotojo ar statutinio valstybės tarnautojo valios nepriklauso. Esant šiam atleidimo pagrindui teisės normos netgi nustato tokio atleidimo terminą.

Aplinkybes, kurioms atsiradus darbo sutartis su darbuotoju turi būti nedelsiant nutraukta, numato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 str. 1d. Aplinkybes, kurioms atsiradus turi būti nedelsiant priimamas įsakymas atleisti statutinį valstybės tarnautoją iš statutinės tarnybos yra įvardijamos atitinkamos tarnybos statute. Visais atvejais, kai teisiniai darbo santykiai ar statutiniai tarnybos santykiai turi pasibaigti trečiųjų šalių reikalavimų, darbuotojas ir statutinis valstybės tarnautojas atleidžiami be įspėjimo. Tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 str. 1d., tiek atitinkamos tarnybos statute išvardintų teisinę reikšmę turinčių aplinkybių (pagrindų) sąrašas yra baigtinis. Esant kitiems juridiniams faktams darbuotojas ar

⁸³ Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 39-1088.

statutinis valstybės tarnautojas negali būti atleistas. Be to, atleidžiant būtina laikytis teisės aktuose nustatytos tvarkos. Priešingais atvejais atleidimas traktuojamas kaip neteisėtas, asmuo paprastai gražinamas į darbą ar pareigas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 str. 1 d. laikoma, kad trečiųjų šalių reikalavimu teisiniai darbo santykiai pasibaigia:

- įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo;
- kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą;
- įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu;
- kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo;
- kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį.

Tai yra privalomi darbo sutarties nutraukimo pagrindai. Jie yra nevienarūšiai. Vienais atvejais atleidimo iš darbo priežastis yra tam tikra kalta darbuotojo veika, dėl kurios jis negali tęsti darbo, kitais atvejais – darbuotojas dėl aplinkybių, kuriomis grindžiamas būtinumas nutraukti darbo sutartį, gali būti kaltas, bet gali būti ir nekaltas.

Lyginant šiuos pagrindus su įtvirtintais atitinkamų tarnybų statutuose reikia pasakyti, kad statutuose įtvirtintas platesnis teisinę reikšmę turinčių aplinkybių (pagrindų) sąrašas. Platesnis teisinę reikšmę turinčių aplinkybių (pagrindų) sąrašas atleidžiant statutinius valstybės tarnautojus trečiųjų šalių reikalavimu yra susijęs su keliamais specialiaisiais reikalavimais statutiniam valstybės tarnautojui. Taigi, priešingai nei pagal darbo sutartis dirbantys asmenys, statutiniai valstybės tarnautojai trečiųjų šalių reikalavimu atleidžiami ne tik pagrindais, panašiais į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 str. 1d., 2d., 4d., bet ir tuomet:

- kai netenka Lietuvos Respublikos pilietybės;
- kai yra neigiama atestacijos komisijos išvada;
- kai savo poelgiu pažemino pareigūno vardą;
- kai atsisako priesaikos arba ją sulaužo;
- kai paaiškėja aplinkybės, kurios priimant į tarnybą buvo nuslėptos, nežinomos arba buvo pateikti tikrovės neatitinkantys duomenys (dokumentai), dėl kurių asmuo negalėjo būti priimtas į tarnybą;
- kai sulaukia amžiaus arba yra išstarnavęs įstatymų nustatyta laikotarpį pareigūnų ir karių valstybinei pensijai gauti;

- jei paskirta tarnybinė nuobauda – atleidimas iš tarnybos;
- jei įsiteisėja teismo sprendimas, kuriuo pripažįstamas neteisėtu sprendimas dėl pareigūno priėmimo į vidaus tarnybą.

Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutas, tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos statutas numato ir daugiau aplinkybių, kurioms esant privaloma atleisti iš tarnybos. Taigi, iš tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje atleidžiama ir tais atvejais, jeigu pasibaigia Muitinės departamento generalinio direktoriaus arba muitinės įstaigos vadovo kadencija; pasibaigia pakaitinio muitinės pareigūno priėmimo į laikinai negalinčio eiti pareigų muitinės pareigūno pareigas laikas; muitinės pareigūnas, atleistas iš privalomosios pradinės karo tarnybos arba alternatyviosios krašto apsaugos tarnybos, per ilgesnį negu 2 mėnesių terminą negrįžta į eitas pareigas⁸⁴.

Iš tarnybos Kalėjų departamente ir jam pavaldžiose įstaigose atleidžiama ir tais atvejais, jeigu statutinis valstybės tarnautojas pereina į renkamas pareigas arba pareigas, į kurias skiriama konkurso būdu; paaiškėja, kad priimant į tarnybą buvo pateikti suklastoti dokumentai; po atleidimo iš privalomosios pradinės karo tarnybos arba alternatyviosios krašto apsaugos tarnybos per ilgesnį negu 2 mėnesių terminą negrįžta į eitas pareigas; jam sukanka 50 metų ir jo tarnyba Kalėjų departamente arba jam pavaldžioje įstaigoje nebuvo pratęsta šio statuto 32 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka; baigėsi šio statuto 32 straipsnyje nurodyta tvarka nustatytas jo tarnybos pratęsimo terminas arba tarnybos laikas ir jo tarnyba Kalėjų departamente arba jam pavaldžioje įstaigoje nebuvo pratęsta šio statuto 32 straipsnyje nustatyta tvarka; pasibaigė pakaitinio pareigūno paskyrimo į laikinai negalinčio eiti pareigų pareigūno pareigas laikas⁸⁵.

Iš tarnybos krašto apsaugos sistemoje statutinis valstybės tarnautojas atleidžiamas ir tuo atveju jeigu atskleidžia valstybės ar tarnybos paslaptį⁸⁶, o iš vidaus tarnybos – jeigu išrenkamas į renkamuosius vidaus reikalų įstaigos profesinės sąjungos organus ir jei su juo ši profesinė sąjunga sudaro darbo sutartį⁸⁷.

Į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 str. 1 d. 1p., 2p., 4p. yra panašūs šie statutinio valstybės tarnautojo atleidimo trečiųjų šalių reikalavimu pagrindai:

- kai negali tarnauti dėl sveikatos būklės, esant atitinkamai Vidaus reikalų ministerijos įsteigtos asmens sveikatos priežiūros įstaigos medicininės ekspertizės komisijos

⁸⁴ Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 94-2917.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 39-1088.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3348.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-1927.

išvadai. Specialiųjų tyrimų tarnybos statutinis valstybės tarnautojas privalo būti atleistas ir esant invalidumą nustatančios komisijos išvadai⁸⁸;

- kai įsiteisėjo teismo nuosprendis, kuriuo pareigūnas nuteisiamas už tyčinį nusikaltimą ar baudžiamąjį nusižengimą arba jam atimama teisė dirbti teisėsaugos institucijose, arba dėl kurio vykdymo jis negali atlikti savo pareigų;

- kai jam įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialiosios teisės, susijusios su jo tiesioginių pareigų atlikimu.

Esant šiems išvardintiems atleidimo pagrindams, statutinis valstybės tarnautojas atleidžiamas iš tarnybos kitą dieną po to, kai atsiranda ar nustatomas faktas (aplinkybė), dėl kurio statutinis valstybės tarnautojas nebegali tęsti tarnybos. Iš Vidaus tarnybos, Valstybės saugumo departamento statutinis valstybės tarnautojas esant šiems pagrindams gali būti atleistas ir jo laikinojo nedarbingumo bei atostogų metu, tuo tarpu iš Specialiųjų tyrimų tarnybos statutinio valstybės tarnautojo atleisti iš tarnybos jo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu ar atostogų metu, išskyrus atleidimą dėl įsiteisėjusio apkaltinamojo teismo nuosprendžio, kuriuo pareigūnas nuteisiamas už padarytą tyčinę nusikalstamą veiką ar nusikalstamą veiką valstybės tarnybai, arba jam paskiriama bausmė, dėl kurios jis negali eiti savo pareigų, taip pat dėl sveikatos būklės, esant atitinkamai Vidaus reikalų ministerijos įsteigtos asmens sveikatos priežiūros įstaigos medicininės ekspertizės komisijos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadai, bei paaiškėjus, kad priimant į tarnybą buvo nuslėpti ar pateikti tikrovės neatitinkantys duomenys (dokumentai), dėl kurių asmuo negalėjo būti priimtas į tarnybą, negalima. Jei atleidžiama pažeidžiant šią nuostatą, tai atleidimo diena laikoma kita po atostogų ar kita po laikinojo nedarbingumo pasibaigimo tarnybos diena.

Tiek teisiniuose darbo santykiuose, tiek statutiniuose tarnybos santykiuose, kai atleidžiama trečiųjų šalių reikalavimu, asmuo nėra išspėjamas apie atleidimą. Išimtį sudaro tik Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto 11 str. 1 d. nurodytos aplinkybės, kad tuo atveju, kai nėra statutinio valstybės tarnautojo kaltės (negali atlikti civilinės krašto apsaugos tarnybos pareigų dėl sveikatos būklės) galima nutraukti civilinės krašto apsaugos tarnybos sutartį ir statutinį tarnautoją atleisti išspėjus jį ne vėliau kaip prieš 2 mėnesius arba ir neįspėjus, tačiau išmokant papildomas išmokas. Jeigu atleidimo trečiųjų šalių reikalavimu pagrindas yra susijęs su darbuotojo, statutinio valstybės tarnautojo kalte, tai jam nėra mokama ir išeitinė išmoka. Išeitinė išmoka – tai viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios tikslas užtikrinti tam tikrą laiką minimalias gyvenimo lėšas darbuotojams, netekusiems darbo ne dėl nuo jų

⁸⁸ Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 38-1656.

priklausančių priežasčių⁸⁹. Iš visų atleidimo trečiųjų šalių reikalavimu pagrindų išskirtinas pagrindas, kai atleidžiama dėl sveikatos būklės esant komisijos išvadai. Šis pagrindas išskirtinas dėl to, kad ilgalaikis sirgimas ir darbingumo praradimas netraktuojamas kaip atsiradęs dėl darbuotojo ar tarnautojo kaltės. Atleidžiamam darbuotojui ir statutiniam valstybės tarnautojui mokama nustatyto dydžio išeitinė išmoka. Darbuotojui mokamos išeitinės išmokos dydį nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, statutiniam valstybės tarnautojui – atitinkamas statusas. Nutraukus darbo sutartį su darbuotoju dėl sveikatos būklės, pastarajam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip. Vidaus tarnybos statutiniam valstybės tarnautojui atleidžiamam dėl sveikatos būklės mokama statutinio valstybės tarnautojo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė kompensacija⁹⁰. Jeigu tarnautojas nepertraukiamai dirbo daugiau kaip 5 metus, tai ji didinama pusantrą karto, daugiau kaip 10 metų – du kartus, daugiau kaip 20 metų – tris kartus⁹¹. Tokio pat dydžio išeitinė kompensacija mokama ir atleidžiamam Specialiųjų tyrimų tarnybos⁹², Valstybės saugumo departamento ir jam pavaldžių įstaigų⁹³ statutiniam valstybės tarnautojui jeigu jis atleidžiamas dėl sveikatos būklės. Iš tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje atleidžiamam statutiniam valstybės tarnautojui dėl sveikatos būklės atleidimo dieną išmokama 2 mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Iš civilinės krašto apsaugos tarnybos dėl sveikatos būklės iš pareigų atleidžiamam statutiniam valstybės tarnautojui jeigu jis įspėjamas iš anksto mokama išeitinė išmoka, kurios dydis priklauso nuo jų tarnybos krašto apsaugos sistemoje stažo: iki 5 metų – 1 mėnesio tarnybinio atlyginimo dydžio, nuo 5 iki 10 metų – 2 mėnesių tarnybinio atlyginimo dydžio, nuo 10 iki 15 metų – 3 mėnesių tarnybinio atlyginimo dydžio, daugiau kaip 15 metų – 4 mėnesių tarnybinio atlyginimo dydžio⁹⁴. Jeigu neįspėjama, tai prie pagrindinės išmokos, išmokama 2 mėnesių pareiginės algos dydžio papildoma išmoka, o statutiniam valstybės tarnautojui, auginančiam vieną ar daugiau vaikų iki 14 metų – 4 mėnesių pareiginės algos dydžio papildoma išmoka. Iš Kalėjimų departamento ir jam pavaldžių įstaigų atleidžiamam dėl sveikatos būklės statutiniam valstybės tarnautojui atleidimo iš tarnybos dieną išmokama jo vidutinio darbo dydžio užmokesčio išeitinė išmoka, atsižvelgiant į nepertraukiamąjį tarnybos stažą. Jeigu tarnybos stažas iki 5 metų tai išmokama 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka, jeigu

⁸⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 161.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-1927.

⁹¹ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-1927.

⁹² Lietuvos Respublikos specialiuųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 38-1656.

⁹³ Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3101.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3348.

tarnybos stažas nuo 5 iki 10 metų – 3 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka, jeigu tarnybos stažas nuo 10 iki 20 metų – 4 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka, jeigu tarnybos stažas daugiau kaip 20 metų – 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka⁹⁵. Taigi matome, kad statutinėje tarnyboje dirbantys asmenys atleidžiami dėl sveikatos būklės turi teisę į didesnę išeitinę išmoką.

Nutraukiant darbo sutartį atsiskaitymo su darbuotoju tvarka reglamentuota Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 str. Su atleidžiamu darbuotoju darbdavys privalo atsiskaityti jo atleidimo dieną. Atleidimo iš darbo diena, jeigu darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka, laikoma paskutinė darbuotojo darbo diena, kurią jis dirbo ir už kurią jam priklausė darbo užmokestis. Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju procedūra susideda iš dviejų dalių: finansinės ir teisinės. Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį. Statutinėje tarnyboje, išskyrus civilinę krašto apsaugos tarnybą, tarnautojai atleidžiami tarnybos direktoriaus įsakymu. Įsakyme nurodoma konkreti data nuo kurios statutinis valstybės tarnautojas atleidžiamas iš tarnybos. Kadangi į civilinę krašto apsaugos tarnybą priimama sutarties pagrindu, tai čia statutiniai tarnybos santykiai pasibaigia nutraukus sutartį. Teisę nutraukti civilinės krašto apsaugos tarnybos sutartį statute numatytais pagrindais turi krašto apsaugos ministras ar jo įgalioti asmenys⁹⁶. Atleidžiami iš tarnybos statutiniai valstybės tarnautojai privalo ne vėliau kaip atleidimo dieną grąžinti tarnybinį ginklą, specialiąsias priemones, tarnybinį pažymėjimą, tarnybinį ženklą, uniformą, dokumentus bei kitas darbo priemones, kurias gavo eidami tarnybines pareigas. Pažymėtina, kad statutuose nėra nuostatų, kurios numatytų garantijas statutiniams valstybės tarnautojams ir sankcijas statutinėms įstaigoms, kurios neįvykdo, ar netinkamai įvykdo statutuose įtvirtintą pareigą su atleidžiamu iš tarnybos tarnautoju visiškai atsiskaityti jo atleidimo dieną. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 str. 3 d. įtvirtinta nuostata, kad kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką.

Darbdavio likvidavimo atveju. Likvidavimas – tai toks juridinio asmens, šiuo konkrečiu atveju darbdavio, pasibaigimas, kai jo veikla nutrūksta, o teisės ir pareigos nepereina kitiems juridiniams asmenims – darbdaviams. Likvidavimo pagrindai yra numatyti Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.106 str. Likvidavus darbdavį atleidžiami visi darbuotojai. Likvidavimas gali būti savanoriškas arba priverstinis. Darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama

⁹⁵ Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 39-1088.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3348.

tik likvidavus darbdavį. Likvidavimo proceso inicijavimas negali būti pagrindu nutraukti darbo sutartį.

Lyginant su kitais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, darbo sutarties nutraukimas likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo išsiskiria tuo, kad darbuotojų interesų užtikrinimo lygis yra minimalus, nes likviduojamas juridinis asmuo nutraukia savo egzistavimą ir veiklą, o jo teisių niekas neperima, sutartis nutraukiama be įspėjimo. Vertindami teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimo teisėtumą šiuo pagrindu teismai atsižvelgia į tai, ar buvo siekiama užbaigti egzistuojančio asmens veiklą tokiu būdu, kad įstatymo nustatyta tvarka pasibaigtų visos jo teisės ir pareigos⁹⁷. Pažymėtina, kad tais atvejais, kai įmonė likviduojama dėl bankroto, darbo sutartys nutraukiamos laikantis bankroto įstatymo nuostatų.

Likvidavus darbdavį, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje: iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio, nuo trisdešimt šešių iki šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio, nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimties mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio, nuo šimto dvidešimties iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio, daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio. Išeitinė išmoka likvidavimo atveju yra numatyta ir Kalėjimų departamente bei jam pavaldžiose įstaigose, civilinės krašto apsaugos tarnyboje dirbantiems statutiniams valstybės tarnautojams. Kitų tarnybų statutai (Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos statutas, Lietuvos Respublikos Valstybės saugumo departamento statutas, Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutas, Vidaus tarnybos statutas) išeitinės išmokos likvidavimo atveju nereglamentuoja, kadangi šiuose statutuose nėra numatytas toks statutinių teisinių santykių pasibaigimo pagrindas. Kalėjimų departamento ar jam pavaldžios įstaigos likvidavimo atveju išeitinė išmoka mokama atsižvelgiant į atleidžiamo tarnautojo nepertraukiamąjį tarnybos stažą. Jeigu jis išdirbo iki 5 metų mokama 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka, jeigu nuo 5 iki 10 metų – 3 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka, jeigu nuo 10 iki 20 metų – 4 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka, jeigu daugiau kaip 20 metų – 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išmoka. Atleidžiamam iš tarnybos krašto apsaugos sistemoje tarnautojui išeitinės išmokos dydis priklauso nuo to ar jis buvo įspėtas bei nuo tarnybos stažo. Be to, papildoma 4 mėnesių

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje S. Pelekienė v. Šilalės rajono savivaldybė, Nr. 3K-3-457/2001.

pareiginės algos dydžio išmoka mokama tarnautojui auginančiam vieną ar daugiau vaikų iki 14 metų. Taigi matome, kad darbdavio likvidavimo atveju daugiausia socialinių garantijų lyginant ne tik su asmenimis, dirbančiais pagal darbo sutartis, bet ir su kitais statutiniais valstybės tarnautojais turi civilinės krašto apsaugos sistemoje statutiniai valstybės tarnautojai. Galbūt tai sąlygoja ta aplinkybė, kad tarnyba krašto apsaugos sistemoje skiriasi ne tik nuo teisinių darbo santykių, bet savo savitumu išsiskiria ir iš statutinių tarnybų.

Darbuotojo ar statutinio valstybės tarnautojo mirties atveju. Mirus darbuotojui ar statutiniam valstybės tarnautojui teisiniai darbo santykiai ir statutiniai tarnybos santykiai pasibaigia, nes išnyksta, viena iš šalių – darbuotojo ar statutinio valstybės tarnautojo teisių ir pareigų negali perimti joks kitas teisės subjektas. Mirus darbuotojui darbdavys darbo sutartyje įrašo, kad ji pasibaigė dėl darbuotojo mirties, nurodydamas darbuotojo mirties faktą patvirtinančio dokumento rekvizitus. Statutinėje valstybės tarnyboje miręs tarnautojas išbraukiamas iš tarnybos tarnautojų sąrašų tarnybos vadovo įsakymu. Tiek darbuotojo, tiek statutinio valstybės tarnautojo šeimos nariams darbuotojo ar statutinio valstybės tarnautojo mirties atveju išmokamas darbuotojui ar statutiniam valstybės tarnautojui nesumokėtas darbo užmokestis, kompensacija už nepanaudotas atostogas ar kito pobūdžio išmokos, į kurias teisę mirties dieną turėjo darbuotojas ar statutinis valstybės tarnautojas. Darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą.

Teisinių darbo santykių pasibaigimo pagrindas įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 124 str. 1d. 4p. – ***kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma***, yra visiškai naujas, pradėtas taikyti tik nuo 2011 m. kovo 01 d. Darbo santykių pasibaigimo tvarką šiuo pagrindu nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė⁹⁸. Šis pagrindas taikomas tik asmenims, dirbantiems pagal darbo sutartis, kadangi statutinėje tarnyboje tokios situacijos, kad neįmanoma nustatyti darbdavio atstovų buvimo vietos, būti negali, kadangi statutinio valstybės tarnautojo darbdavys – valstybė.

Darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo santykius su darbdaviu, kurio buvimo vieta nežinoma, turi Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai pateikti paštu, elektroninėmis priemonėmis (patvirtinęs elektroniniu parašu) ar tiesiogiai rašytinį prašymą dėl darbo santykių pasibaigimo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 124 str. 1 d. 4 p. Prašymas turi būti darbuotojo pasirašytas, jame nurodytas jo vardas, pavardė, gyvenamoji vieta ir darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) vardas, pavardė, gyvenamoji vieta (jeigu darbuotojas ją žino) arba

⁹⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. vasario 23 d. nutarimas Nr. 220 „Dėl darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tvarkos aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2011. Nr. 24-1170.

darbdavio pavadinimas, buveinės adresas (jeigu darbuotojas jį žino). Lietuvos Respublikos Valstybinė darbo inspekcija ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo prašymo gavimo interneto svetainėje pateikia informaciją apie pradėtą patikrinimą dėl darbdavio buvimo vietos nustatymo, nurodydama darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) vardą, pavardę arba darbdavio pavadinimą ir buveinės adresą. Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius, atlikęs patikrinimą ir nenustatęs darbdavio buvimo vietos, surašo patikrinimo aktą. Jeigu darbdavio buvimo vieta nustatoma, apie tai raštu informuojamas darbuotojas. Praėjus 20 darbo dienų nuo prašymo gavimo ir nenustačius darbdavio buvimo vietos, kitą darbo dieną Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius darbuotojui išduoda Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatytos formos pažymą, kurioje konstatuoja teisinių darbo santykių pasibaigimą pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 124 str. 1 d. 4 p. Teisiniai darbo santykiai laikomi pasibaigę nuo pažymos išdavimo datos. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinti šį teisinių darbo santykių pasibaigimo pagrindą lėmė ta aplinkybė, kad paskutiniaisiais metais pakankamai dažnai pasitaikydavo tokių atvejų, kad darbuotojas negalėdavo nutraukti teisinių darbo santykių, nes būdavo neįmanoma nustatyti darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos. Dėl tos priežasties dirbę asmenys negalėdavo pasinaudoti teritorinių darbo biržų teikiamomis paslaugomis. Įteisinus šį teisinių darbo santykių pasibaigimo pagrindą, asmenys, nutraukę teisinius darbo santykius šiuo pagrindu, įgijo daugiau socialinių garantijų. O būtent asmenims, kurie įsiregistruoja teritorinėje darbo biržoje po darbo sutarties pasibaigimo dėl to, kad neįmanoma buvo nustatyti darbdavio buvimo vietos, atsiranda teisė į nedarbo draudimo išmoką. Šiuo atveju nedarbo draudimo išmoka asmeniui skiriama nereikalaujant iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje turėti 18 mėnesių nedarbo draudimo stažo per paskutinius 36 mėnesius. Be to, laikas, per kurį būtų mokama nedarbo draudimo išmoka, įskaitomas į stažą skiriant bet kurią iš „Sodros“ biudžeto lėšų mokamą išmoką.

Apibendrinant galima pasakyti, kad tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekse, tiek statuteose yra aiškiai nustatyti ne tik teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimo pagrindai, bet ir atleidimo iš darbo ar tarnybos tvarka. Atleidimas iš darbo ar tarnybos gali būti laikomas teisėtu tik tuo atveju, jeigu darbuotojas ar statutinis valstybės tarnautojas atleidžiamas teisės akte įtvirtintu teisiniu pagrindu ir laikantis nustatytos tvarkos.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Teisinius darbo santykius reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, statutinius tarnybos santykius – atitinkamų tarnybų statutai. Skirtingą teisinį reglamentavimą sąlygojo siekis užtikrinti statutinės valstybės tarnybos atvirumą ir skaidrumą, neutralumą, efektyvumą, rezultatyvumą, patikimumą ir teisinį tikrumą. Statutuose kitaip nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse nagrinėjami priėmimo bei atleidimo pagrindai, socialinės garantijos, apribojimai. Statutuose taip pat įvardijami bei nagrinėjami ir pagrindiniai tarnybų principai, tarnautojų statuso elementai, tarnybos eiga bei einant pavestas pareigas suteiktos teisės panaudoti šaunamąjį ginklą, fizinę ir kitokią prievartą panaudojimo sąlygos ir tvarka.

2. Pagal darbo sutartis asmenys gali pradėti dirbti sulaukę 16 metų. Tuo tarpu į statutinę tarnybą priimami ne jaunesni nei 18 metų asmenys, atskirais atvejais net 20 ar 21 metų. Be to, statutinio valstybės tarnautojo darbdaviu – valstybė. Statutuose įtvirtinti griežtesni priėmimo į darbą reikalavimai bei apribojimai lyginant su įtvirtintais Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Šių reikalavimų ir apribojimų taikymas sietinas su tuo, kad statutinė valstybės tarnyba įgyvendina valstybės funkcijų vykdymą, garantuoja viešąjį interesą.

3. Teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių pasibaigimą lemia dvejopo pobūdžio aplinkybės, t.y. priklausančios nuo šalių valios bei nepriklausančios nuo šalių valios. Iš aplinkybių, priklausančių nuo šalių valios išskirtina – šalių susitarimu, kadangi labiausiai atitinka sutartinį teisinių santykių pobūdį, nes šalys gali suderinti savo interesus. Tačiau statutinėje tarnyboje, išskyrus Valstybės saugumo departamentą ir jam pavaldžias įstaigas, statutiniai tarnybos santykiai šalių susitarimu pasibaigti negali, nes statutuose nėra įtvirtintas toks statutinių tarnybos santykių pasibaigimo pagrindas. Šis pagrindas teisės aktuose nėra įtvirtintas todėl, kad beveik visi statutinių valstybės tarnautojų atleidimo pagrindai iš esmės yra susiję su aplinkybėmis, kurioms atsiradus asmuo negali tęsti tarnybos ir nedelsiant turi būti atleistas. O esant tokiam teisiniam atleidimo pagrindui, atsirastų galimybė piktnaudžiauti statutinį valstybės tarnautoją atleidžiant ne tuo pagrindu. Atleidžiamas asmuo ne tik, kad įgytų teisę į kompensaciją, bet vėliau ir vėl galėtų dirbti statutinėje valstybės tarnyboje. Tokiu būdu ne tik, kad būtų nepagrįstai naudojami mokesčių mokėtojų pinigai išmokant kompensacijas, bet ir nebūtų garantuojamas statutinės valstybės tarnybos skaidrumas, teisinis tikrumas.

4. Nors statutai numato daugiau teisinių pagrindų, kuriems esant statutiniai tarnybos santykiai pasibaigia trečiųjų šalių reikalavimu, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra numatyta, kad teisiniai darbo santykiai gali pasibaigti ir darbdavio likvidavimo atveju, ir kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma.

5. Statutuose, išskyrus tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje, nėra įtvirtinta nepriekaištingos reputacijos samprata, todėl siūlytina, siekiant išvengti bereikalingų interpretacijų ir teisminių ginčų aiškiai apibrėžti, kokie asmenys yra laikomi nepriekaištingos reputacijos. Statutuose nurodytos aplinkybės, kokie asmenys negali būti priimti į tarnybą, ne visada yra susiję su nepriekaištinga reputacija.

6. Šiuo metu atskirų statutinių tarnybų principus, priėmimo į tarnybą bei atleidimo iš jos sąlygas ir tvarką, jų tarnybos eigą, tarnautojų skatinimą bei atsakomybę, socialines garantijas ir kitus jų statuso bei tarnybos ypatumus reglamentuoja atskiri statutai. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad statutuose atsikartoja tos pačios teisės normos, todėl tikslinga būtų priimti statutinės valstybės tarnybos įstatymą, kuris išgrynintų statutinių tarnybų funkcijas, apibrėžtų statutinių valstybės tarnautojų pareigas, teises, įvestų darbo užmokesčio ir socialinių garantijų reguliavimą.

Ivanauskienė V. Priėmimo ir atleidimo reglamentavimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą ir tarnybinius statutus/Darbo teisės ir socialinio aprūpinimo teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. J.Usonis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, Darbo teisės ir socialinės apsaugos katedra, 2011. – 66 p.

SANTRAUKA

Baigiamajame darbe nagrinėjami priėmimo bei atleidimo teisiniai pagrindai pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą ir tarnybinius statutus. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu bei statutinių tarnybų ypatumus reglamentuojančiais statutais, kitais teisės aktais bei teisine literatūra darbe atskleidžiami ne tik teisinių darbo santykių ir statutinių tarnybos santykių panašumai ir skirtumai, bet ir analizuojama priėmimo pagal darbo sutartį ir priėmimo į statutinę tarnybą tvarka bei teisinių darbo santykių ir statutinių pasibaigimo pagrindai.

Darbu nustatyta, kad teisinius darbo santykius reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, statutinius tarnybos santykius – atitinkamų tarnybų statutai. Statutuose įtvirtinti griežtesni priėmimo į tarnybą reikalavimai nei Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinti reikalavimai priimant į darbą asmenis pagal darbo sutartis. Tai sąlygoja, ta aplinkybė, kad statutinėje tarnyboje dirbantys tarnautojai turi užtikrinti statutinės valstybės tarnybos tęstinumą bei sugebėti dirbti ir vykdyti politinę valią kitos, pasikeitusios, iš rinkėjų gavusios mandatą veikti valdžios. Griežtesnių reikalavimų taikymas priimant į statutinę tarnybą asmenis suponuoja ir tai, kad Statutuose įtvirtintas ilgesnis aplinkybių – teisinių pagrindų sąrašas, kurioms esant statutiniai tarnybos santykiai pasibaigia trečiųjų šalių reikalavimų. Darbe atskleidžiama ir tai, kad statutiniai tarnybos santykiai negali pasibaigti šalių susitarimu, išskyrus Valstybės saugumo departamente ir jam pavaldžiose įstaigose, bei kad statutai, išskyrus tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos statutą, nereglamentuoja statutinių tarnybos santykių pasibaigimo darbdavio likvidavimo atveju.

Darbo pabaigoje pateikiamos išvados bei pasiūlymai. Darbas papildomas tyrime naudotų mokslinių ir publicistinių šaltinių bei teismo nutarčių ir nutarimų sąrašu.

REGULATION OF ENGAGEMENT AND DISMISS ACCORDING TO LITHUANIAN REPUBLIC LABOUR CODE AND STATUTORY STATUTES

(VILMA IVANAUSKIENĖ)

SUMMARY

Legal basis of engagement and dismissal according to the Labour Code of Lithuanian Republic and officary statutes are analysed in the final paper. According to the Labour Code of Lithuanian Republic and the statutes regulating peculiarities of statutory offices also other legal acts and legal literature there are developed not only advantages and disadvantages of relations of legal contract work and statutory offices but also there is analysed the order of engagement according to work contract and engagement to statutory office and basics of relations of legal work and statutory expiration as well.

It was identified that the Labour Code of Lithuanian Republic regulates relations of legal work and particular office statutes regulate the relations of statutory office. There are consolidated stricter requirements of engagement for office at statutes rather than requirements of the Labour Code of Lithuanian Republic engaging people for work according to work contracts. It is determined by the consideration that an officer working at statutory service has to secure the succession of the statutory civil service and also be able to work and obey political will of other - changed political government which got the mandate from the electorate. The practice of stricter requirements engaging people to statutory service supposes longer circumstances - legal basis's list that is consolidated at statutes as well and under which the relation of the statutory service is terminated after the claims of the third parties. In the final paper there is also revealed the fact that the relation of the statutory service cannot terminate in parties' agreement except for State Security Department and offices subordinated to it; the statutes do not regulate termination of the statutory service's relations when the employer is liquidated, except for the statute of the service at Prison Department under the Ministry of Justice of the Lithuanian Republic.

At the end of the paper there are conclusions and suggestions. The paper is supplemented by the list of scientific and publicistic resources that were used in the survey and the list of decisions and resolutions of court.

Vilma Ivanauskienė, el.p. vilmukas80@yahoo.com

ANOTATION

Legal basis of engagement and dismiss according to the Labour Code of Lithuanian Republic and statutory statutes are analysed in the final paper. Review of similarities and differences between contract legal work relations and statutory office relations is given also determinants of differentiated legal regulation are analysed in the first part. Comparative aspect of engagement basis, regulation and limitations according to Labour Code of the Republic of Lithuania and statutory statutes is given in the second part. Comparative aspect of dismiss in legal contract work relations and statutory relations also regulation of dismiss from contract and service is considered in the third part.

Raktiniai žodžiai: teisiniai darbo santykiai, statutiniai tarnybos santykiai, priėmimo bei atleidimo pagrindai ir tvarka, darbdavys, darbuotojas, statutinis valstybės tarnautojas.

Key words: legal labour relations, statutory service relations, grounds and order for admitting to work and dismissal, employer, employee, statutory civil servant.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. referendume // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3348.
5. Lietuvos Respublikos finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 33-1250.
6. Lietuvos Respublikos muitinės įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2517.
7. Lietuvos Respublikos policijos įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 2-22.
8. Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 39-1088.
9. Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 94-2917.
10. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 41-1162.
11. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 38-1656.
12. Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 112-4982.
13. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 105–3019.
14. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.
15. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 73-3101.
16. Lietuvos Respublikos valstybės sienos apsaugos tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 92-2848.
17. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 42-1927.

18. Lietuvos Respublikos viešojo saugumo tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 102-3935.
19. Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 99-1958.
20. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas // Valstybės žinios. 1995, Nr. 33-759.
21. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 13-502.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. gruodžio 24 d. nutarimas Nr. 1656 „Dėl nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 186-6930.
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. vasario 23 d. nutarimas Nr. 220 „Dėl darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2011. Nr. 24-1170.
25. Bagdanskis T., Dambrauskienė G., Guobaitė R. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
26. Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos komentaras. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004.
27. Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos // Jurisprudencija. 2008. 8(110).
28. Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija. 2002. 30(22).
29. Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė – Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
30. Dambrauskienė G., Mačernytė – Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2008.
31. Darbo teisė. Red. D.Petrylaitė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
32. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. Kaunas: Smaltija, 2003.
33. Cardona F. Lietuvos valstybės tarnybos modelis // Justitia. 1997. 5(11).

34. Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos //Jurisprudencija. 2008. 8(110).
35. Kisielytė A. Kuo išsiskiria statutiniai tarnautojai?//Valstybės tarnybos aktualijos. 2008. Nr. 12.
36. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.
37. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras 1 dalis. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
38. Laurinavičius A. Globalizacijos iššūkiai keičia nacionalinių valstybių saugumo funkcijos sampratą//Valstybės tarnybos aktualijos. 2008. Nr. 13.
39. Laurinavičius A. Tarnybinė teisė: Statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas. Vilnius: Lietuvos Teisės Universitetas, 2003.
40. Laurinavičius A. Statutinių valstybės tarnybų pareigūnų karjeros ypatumai//Jurisprudencija. 2002. 35(27).
41. Macijauskienė R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas//Jurisprudencija. 2006. 10(88).
42. Mačernytė – Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas//Jurisprudencija. 2005. 74(66).
43. Mačernytė – Panomariovienė I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos//Teisės problemos. 2003. Nr. 2(40).
44. Misiūnas E. Policijos pareigūnų teisinis statusas: daktaro dis. soc. Mokslai: teisė (01, S)/Mykolo Romerio Universitetas. Vilnius. 2010.
45. Petrošius D. Teisėsaugos institucijų darbuotojų, dirbančių su konfidencialia informacija, priėmimo į darbą ypatumai// Jurisprudencija. 2002. 35(27).
46. Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse//Jurisprudencija. 2005. Nr. 74 (66).
47. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
48. Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas// Jurisprudencija. 2003. 40(32).
49. Valstybės tarnyba Lietuvoje: praeitis ir dabartis. Vilnius: UAB „Akritis“, 2007.
50. Valstybės tarnybos teisinis reguliavimas ir perspektyvos Lietuvos Respublikoje. Vilnius: Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2008.
51. Žilinskas D. Kai kurių Lietuvos Respublikos policijos veiklos įstatymų nuostatų teisinis vertinimas//Jurisprudencija. 2004. 63(55).
52. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymų 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos

- Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“// Valstybės žinios. 1998, Nr.100-2791.
53. 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“// Valstybės žinios. 2004, Nr. 181-6708.
54. 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 įstatymo 9 straipsniui“// Valstybės žinios. 2007, Nr. 90-3580.
55. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. sausio 22 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos patvirtinimo“ (2002 m. birželio 24 d., 2002 m. rugpjūčio 29 d., 2003 m. birželio 3 d., 2003 m. lapkričio 25 d., 2005 m. spalio 28 d. redakcijos) patvirtintos priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas tvarkos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d. redakcija) 1 daliai, dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2006 m. birželio 28 d. redakcija) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2002 m. balandžio 23 d., 2007 m. birželio 7 d. redakcijos) 1 daliai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 966 „Dėl konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2007 m. rugsėjo 26 d., 2007 m. gruodžio 12 d. redakcijos) patvirtinto konkursų į valstybės tarnautojo pareigas organizavimo tvarkos aprašo atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio (2007 m. birželio 7 d. redakcija) 1 daliai“// Valstybės žinios. 2008, Nr.10-350
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2004. Nr. 21.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio

- iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2004. Nr. 20.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje nutartis D. Laurinavičiūtė–Paulauskienė. v. UAB „Wellman“, Nr. 3K-3-1012/2000.
 59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 23 d. nutartis civilinėje byloje S. Pelekienė v. Šilalės rajono savivaldybė, Nr. 3K-3-457/2001.
 60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje R. Petkus v. UAB „Baldenis“, Nr. 3k-3-1560/2002.
 61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 kovo 01 d. nutartis civilinėje byloje B. Sokolov v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, Nr. 3K-3-144/2004.
 62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje R. Levišauskienė v. UAB „Ilsanta“, Nr. 3K-3-227/2004.
 63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje E. Jadkevič v. Vilniaus miesto A. Vivulskio pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-238/2005
 64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje R. Vaitkevičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-7-249/2005.
 65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje E. Šimkevičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-7-290/2005.
 66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje A. Radavičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-7-296/2005.
 67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje P. Vaišvila v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-7-294/2005.
 68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje A. Mingilas v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-7-293/2005.
 69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 01 d. nutartis civilinėje byloje P. Puikienė v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-3-295/2005.
 70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 01 d. nutartis civilinėje byloje A. Penikienė v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-3-292/2005.
 71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 01 d. nutartis civilinėje byloje B. Andrusis v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-3-291/2005.
 72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje A. Dovidaidis-Dovidavičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-3-369/2005.
 73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje B. K. v. UAB „Šilutės butų ūkis“ Nr. 3K-3-13/2006.

74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje M.M. v. AB „Spauda“, Nr. 3K-3-59/2007.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. spalio 01 d. nutartis civilinėje byloje K.Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-358/2007.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje L. G. v. AB „Vilniaus pergalė“, Nr. 3K-3-158/2008.
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje K.Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-218/2008.
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A.S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008.
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje R.L. v. AB „VST“, Nr. 3K-3-213/2008.
80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje J.S.B. v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. 3K-3-102/2009.
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje T.Ž. v. UAB „CMA CGM Lietuva“, Nr. 3K-3-58/2008.
82. Europos Žmogaus Teisių Teismas. Sprendimas byloje Žičkus prieš Lietuvą. Pareiškimo Nr. 26652/02. <http://www.teismai.lt/lt/tarptautiniu-teisminiui-instituciju-sprendimai/ezt-sprendimai/>. Prisijungimo laikas: 2011-02-02.
83. Europos Žmogaus Teisių Teismas. Sprendimas byloje Sidabras ir Džiautas prieš Lietuvą. Pareiškimų Nr. 55480/00 ir 59330/00.), <http://www.teismai.lt/lt/tarptautiniu-teisminiui-instituciju-sprendimai/ezt-sprendimai/>. Prisijungimo laikas: 2011-02-02.
84. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. <http://www.lki.lt/dlkz/>. Prisijungimo laikas. 2011-01-05.
85. Darbo grupė rengs Statutinės valstybės tarnybos įstatymo koncepciją. 2010 m. birželio 21 d. BNS ir lrytas.lt inf. <http://m.lrytas.lt/-12771277491276086201-darbo-grup%C4%97-rengs-statutin%C4%97s-valstyb%C4%97s-tarnybos-%C4%AFstatymo-koncepcij%C4%85.htm> Prisijungimo laikas: 2011-02-02.
86. Tarptautinių organizacijų ir institucijų misijos. <http://www.policija.lt/index.php?id=106>. Prisijungimo laikas. 2011-04-02.
87. Valstybės tarnautojų ir kitų darbuotojų patvirtintų ir užimtų pareigybių skaičiaus pokytis per 2011 m. vasario mėn. <http://www.vtd.lt/index.php?306545122>. Prisijungimo laikas. 2011-04-02.
88. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2008 m. gegužės 06 d. nutartis administracinėje byloje V.M. v. Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie

- Vidaus reikalų ministerijos Šiaulių miesto priešgaisrinės gelbėjimo tarnyba, Nr. A³⁹-749/2008.
89. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2008 m. rugsėjo 25 d. nutartis administracinėje byloje V.P. v. Vilniaus teritorinė muitinė, Nr. A⁶³ – 915/2008.
 90. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2008 m. lapkričio 07 d. nutartis administracinėje byloje T.U. v. Kelmės rajono policijos komisariatas, Nr. A¹⁴⁶-1834/2008.
 91. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2008 m. lapkričio 24 d. nutartis administracinėje byloje A.B. v. Kauno miesto vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. A⁶³ – 1906/2008.
 92. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2010 m. vasario 22 d. nutartis administracinėje byloje G.Z. v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. A-438-379/2010.
 93. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2010 m. rugpjūčio 30 d. nutartis administracinėje byloje Č.V. v. Valstybės sienos apsaugos tarnybai prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos Šiaulių miesto priešgaisrinės gelbėjimo tarnyba, Nr. A¹⁴⁶-1143/2010.
 94. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2011 m. vasario 28 d. nutartis administracinėje byloje D.A. v. Telšių apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. A¹⁴⁶-2006/2011.
 95. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2011 m. kovo 07 d. nutartis administracinėje byloje J.K. v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. A¹⁴⁶-258/2011.
 96. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2011 m. balandžio 01 d. nutartis administracinėje byloje B.J. v. Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Šiaulių rinktinė, Nr. A⁷⁵⁶-997/2011.