

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS KATEDRA**

V kurso, dieninio skyriaus,
darbo teisės specializacijos
atšakos studentės
Violetos Kondratienės

Magistro darbas

**Tikslinės atostogos, jų rūšys, prigimtis
ir apmokėjimo tvarka**

Vadovas: doc. Dr. Tomas Davulis

Recenzentė: as. Vida Petrylaitė

Vilnius 2008

TURINYS

ĮVADAS.....	2
1. TIKSLINIŲ ATOSTOGŲ SAMPRATA, PRIGIMTIS IR RŪŠYS.....	5
2. TIKSLINĖS ATOSTOGOS, SKIRTOS DARBO IR ŠEIMINIŲ PAREIGŲ DERINIMUI.....	13
nėštumo ir gimdymo atostogos.....	13
tėvystės atostogos.....	25
atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai.....	28
3. TIKSLINĖS ATOSTOGOS, SKIRTOS DARBUOTOJŲ ASMENINIŲ SAVYBIŲ IR PROFESINIŲ GEBĖJIMŲ TOBULINIMUI.....	37
mokymosi atostogos.....	37
kūrybinės atostogos.....	43
4. LAISVAS NUO DARBO LAIKAS ĮVAIRIEMS SOCIALIAI REIKŠMINGIEMS VEIKSMAMS ATLIKTI.....	46
nemokamos atostogos.....	46
atleidimas nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti.....	51
IŠVADOS.....	59
SANTRAUKA.....	61
SUMMARY.....	62
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	63

IVADAS

Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹ (toliau – Konstitucija) 49 straipsnis skelbia, jog „kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat į kasmetines mokamas atostogas“. Ši konstitucinė darbuotojų teisė yra realizuojama Lietuvos Respublikos darbo kodekso² (toliau – DK) XIV skyriaus „Poilsio laikas“ nuostatomis: teisė į poilsį nustatoma DK 158-162¹ str., kasmetinės atostogos užtikrinamos pagal DK 165-177 str., o darbuotojų teisė į laisvalaikį garantuojama DK 178-184 str. nustatyta tvarka. Viena iš Konstitucijos deklaruojamų darbuotojų teisių išraiškų – DK įtvirtintas tikslinių atostogų institutas (tiksliau, tikslinės atostogos, jų rūšys, prigimtis ir apmokėjimo tvarka) – ir yra šio magistro darbo objektas.

Pasirinktos darbo temos naujumas pasireiškia tuo, kad šiuolaikinėje darbo teisėje tikslinės atostogos yra tik palyginus neseniai susiformavusi kategorija, kadangi specialiam tikslui pasiekti skirtos atostogos anksčiau nebuvo griežtai atribojamos nuo kitų poilsio laiko rūšių, jos buvo laikomos specialiomis, papildomomis atostogomis ir buvo reglamentuojamos kartu su kasmetiniu poilsio laiku. Savarankiška atostogų rūšimi mūsų šalyje jos buvo pripažintos tik 1992 m., įsigaliojus Lietuvos Respublikos atostogų įstatymui³ (toliau – AĮ). Tikslinės atostogos, kaip viena iš darbo teisinių santykių reguliavimo sričių, iki šiol nesusilaukė didesnio mokslininkų ir praktikų dėmesio. Nagrinėjama tema nepavyko rasti nei vieno mokslinio straipsnio, taip pat ir teismų praktika šiuo klausimu yra labai skurdi – galima paminėti vos kelias Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis, tačiau ir jose pasisakoma ne dėl visų tikslinių atostogų rūšių (daugiausia dėl nėštumo ir gimdymo atostogų bei vaiko priežiūros atostogų). Teisinėje literatūroje apie tikslines atostogas jei ir yra kalbama, tai tik aptariant šias atostogas reguliuojančias DK normas, bei, neskiriant joms didesnio dėmesio, tikslinės atostogos analizuojamos kartu su kasmetinėmis atostogomis; šiuo atveju išskirti galima būtų nebent DK komentarą⁴, kuriame tikslinių atostogų institutas yra pakankamai plačiai tyrinėtas. Pasirinkta darbo tema traktuotina kaip nauja dar ir dėl tos priežasties, kad panašia tema Vilniaus Universiteto Teisės fakultete kol kas parašytas vienintelis magistro darbas (2007 metais, neakivaizdinio skyriaus studentės Ž. Valiukienės).

Nors šis magistro darbas negali būti laikomas pirmuoju žingsniu tikslinių atostogų instituto tyrinėjimo link, tačiau vis dėlto jis yra originalus tuo, kad jame: 1) bandoma pagrįsti, jog tikslinės atostogos nėra viena iš poilsio laiko rūšių, o tik savarankiška atostogų rūšis; 2) DK 178 str. vardinamos tikslinių atostogų rūšys pagal panašaus pobūdžio tikslinę paskirtį yra suskaidytos į atskiras grupes, o nemokamos atostogos ir atleidimas nuo darbo valstybinėms ir

¹ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

² Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569.

³ Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.

visuomeninėms pareigoms atlikti nuo kitų DK įtvirtintų tikslinių atostogų yra atribojami ir nagrinėjami, kaip laisvas nuo darbo laikas įvairiems socialiai reikšmingiems veiksams atlikti; 3) darbe analizuojami esminiai tikslinių atostogų prigimtį išryškinantys požymiai; 4) pateikiamos teisės aktų ir doktrinos neapibrėžtos sąvokos.

Tikslinių atostogų reglamentavimas pagal DK iš pirmo žvilgsnio atrodo gana konkretus ir aiškus, todėl gali susidaryti įspūdis, kad magistro darbas pasirinkta tema nėra aktualus. Tačiau kaip tik dėl to, kad tikslinės atostogos DK yra reguliuojamos taip abstrakčiai ir lakoniškai, ir kyla nemažai teorinių ir praktinių problemų. Šio magistro darbo aktualumą atskleidžia tai, kad jame: šios problemos yra akcentuojamos ir pateikiami įvairūs galimi šių problemų vengimo bei sprendimo būdai; apibrėžiant tikslinių atostogų ir atskirų jų rūšių sąvokas, užpildomos norminio ir doktrininio lygmens spragos; remiantis užsienio valstybių patirtimi reglamentuojant darbo teisinius santykius tikslinių atostogų darbuotojams suteikimo sferoje, siūlomos Lietuvos įstatymų leidybos šioje srityje tobulinimo kryptys.

Šio magistro darbo tikslas – atskleisti DK reglamentuojamų tikslinių atostogų, kaip savarankiškos darbuotojų laisvo nuo darbo laiko formos, ypatumus, analizuojant tikslinių atostogų prigimtį, atskiras šių atostogų rūšis ir jų apmokėjimo tvarką.

Užsibrėžtam tikslui pasiekti darbe keliami tokie uždaviniai:

1) remiantis kasmetines ir tikslines atostogas skirtingai charakterizuojančių bruožų lyginamąja analize, atskleisti tikslinių atostogų prigimtį, apibrėžti jų sampratą;

2) DK reglamentuojamas tikslines atostogas pagal giminingus tikslus sujungus į atskiras grupes, išanalizuoti atskirų tikslinių atostogų rūšių tikslinę paskirtį, išnagrinėti jų suteikimo ir apmokėjimo tvarkos klausimus, apibrėžti jų sąvokas;

3) palyginti tikslinių atostogų reglamentavimą Lietuvoje ir pasirinktose užsienio valstybėse (Lenkijoje, Latvijoje, Rusijoje, Baltarusijoje).

Užsibrėžtam tikslui pasiekti ir iškeltiems uždaviniams įgyvendinti magistro darbe naudojami įvairūs mokslinio tyrimo metodai: a) *lyginamasis istorinis metodas*: remiantis jau nebegaliojančiais teisės aktais (Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksu⁵ (toliau – DĮK), AĮ), analizuojamos kai kurios tikslines atostogas reguliavusios teisės normos, jų dinamika bei lyginamos su DK nuostatomis; b) *sisteminės analizės metodas*: DK normos analizuojamos kaip visuma, tokiu būdu, atskleidžiant kai kurių tikslines atostogas reglamentuojančių normų prasmę; c) *lyginamasis metodas*: tikslinių atostogų teisinis reguliavimas Lietuvoje lyginamas su užsienio valstybių teisiniu reguliavimu; d) *dogmatinis metodas*: šio metodo pagalba darbe apibrėžiama tikslinių atostogų sąvoka, kas leidžia tikslines atostogas atskirti nuo kitų laisvo nuo darbo laiko darbuotojams suteikimo atvejų, o pateikiami

⁵ Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

atskirų rūšių tikslinių atostogų apibrėžimai padeda jas tarpusavyje atriboti ir suprasti kiekvienos iš jų teisinę paskirtį; e) *teleologinis metodas*: atsižvelgiant į įstatymų leidėjo ketinimus įtvirtinant tikslines atostogas reguliuojančias normas, atskleidžiama kai kurių iš jų prasmė ir paskirtis; f) *sisteminimo metodas*: vadovaujantis įvairiais kriterijais teisiniai santykiai ar atskiri jų elementai sisteminami, grupuojami, klasifikuojami; g) *gramatinis – lingvistinis metodas*: vadovaujantis verbaline kai kurių teisės normų išraiška, darbe analizuojama šių normų prasmė ir paskirtis; h) *sociologinis metodas*: tikslinės atostogos (tiek jų visuma, tiek atskiros rūšys) analizuojamos sociologiniu aspektu, t.y. yra tiriama jų įtaka, reikšmė darbuotojams bei visuomenei apskritai, atskleidžiamas teisinio reguliavimo šioje srityje efektyvumas; i) *loginės analizės metodas*: remiantis formaliosios logikos dėsniais darbe daromos tam tikros išvados.

Kadangi tikslinių atostogų institutas nepasižymi platesniu nagrinėjimu nei darbo teisės doktrinoje, nei teismų praktikoje, darbe daugiausia remtasi DK bei užsienio valstybių teisės aktais (Latvijos Respublikos darbo įstatymu⁶, Lenkijos Respublikos darbo kodeksu⁷, Rusijos Federacijos darbo kodeksu⁸, Baltarusijos Respublikos darbo kodeksu⁹). Iš pagrindinių darbe naudotų doktrininių šaltinių paminėtini teisės aktų komentarai: DK komentaras, DĮK komentaras¹⁰, Rusijos Federacijos darbo kodekso komentaras¹¹, Baltarusijos Respublikos darbo kodekso komentaras¹²; taip pat pasivadovauta kai kuriomis naujajame Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros dėstytojų parašytame darbo teisės vadovėlyje¹³ išdėstytomis mintimis.

⁶ Prieiga per internetą: <<http://rodina.lv/zakonyi-lr-po-russki/zakon-o-trude.html>>[žiūrėta 2008 m. vasario 3 d.].

⁷ Prieiga per internetą: <<http://www.kodeks-pracy.com.pl/>>[žiūrėta 2008 m. sausio 28 d.].

⁸ Prieiga per internetą: <<http://elementy.ru/Library6/TKCont.htm?context=28895>>[žiūrėta 2008 m. vasario 4 d.].

⁹ *Трудовой кодекс Республики Беларусь*. Минск: Амалфея, 2006.

¹⁰ Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988.

¹¹ *Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Москва: Инфра-М, 2005.

¹² *Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь*. Под. Ред. ВАСИЛЕВИЧА, Т.А. Минск: Амалфея, 2000.

¹³ NEKROŠIUS ET. AL. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

1. TIKSLINIŲ ATOSTOGŲ SAMPRATA, PRIGIMTIS IR RŪŠYS

Tikslinės atostogos yra viena iš DK 164 str. nustatytų atostogų rūšių. Todėl, prieš pradėdant analizuoti tikslinių atostogų institutą, pirmiausia tikslinga bent trumpai panagrinėti atostogų apskritai kategoriją.

Nei DK, nei kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra pateikiama atostogų apibrėžimo¹⁴. Tačiau teisinėje literatūroje atostogos suprantamos kaip teisės aktais nustatyta, paprastai kalendorinėmis dienomis skaičiuojama pertrauka darbe, kurios metu darbuotojui išsaugoma darbo vieta, o tam tikrais, teisės aktu nustatytais atvejais, – ir darbo užmokestis¹⁵.

Skiriami du pagrindiniai atostogų tipai: 1) kasmetinės mokamos atostogos, skirtos darbuotojų poilsiui ir darbingumui atstatyti; 2) lengvatinės ir specialios (tikslinės) atostogos tam tikrų kategorijų darbuotojams. Toks atostogų klasifikavimas buvo įtvirtintas AĮ 3 str. ir išliko nepakitęs iki šiol, nes pagal DK 164 str., atostogos yra kasmetinės ir tikslinės. Pastarasis skirstymas yra paremtas tikslo kriterijumi, tačiau teisės teorijoje¹⁶ pateikiama ir daugiau atostogų rūšių: pagal trukmę skiriamos minimalios atostogos ir pailgintos atostogos; pagal atlygintinumą – apmokamos atostogos ir neapmokamos atostogos; pagal subjektų valios išreiškimą – atostogos, kurios suteikiamos darbuotojo prašymu ir atostogos, kurios suteikiamos darbdavio sprendimu.

Tikslinių atostogų sąvoka nebuvo įtvirtinta nei DĮK, nei AĮ, nei kituose tuo metu galiojusiuose teisės aktuose. Deja, net priėmus DK, tikslinių atostogų sąvoka norminiu lygmeniu taip ir liko neapibrėžta. Pirmą kartą ištaisyti šią spragą teisės doktrinoje pabandyta 2008 m. išleistame darbo teisės vadovėlyje¹⁷, kur tikslinės atostogos įvardijamos kaip „laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui nustatytiems tikslams pasiekti“. Vis dėlto toks tikslinių atostogų apibrėžimas yra per daug abstraktus ir tik iš dalies atspindi tikrąjį jų pobūdį. Tačiau minėta problema gali būti išspręsta analizuojant tikslinių atostogų prigimtį, tikslinių atostogų sąvoką išvedant per šios rūšies atostogoms būdingų požymių prizmę.

Tikslinių atostogų ypatybėms atskleisti pasitelktas jų lyginimas su kita atostogų rūšimi – kasmetinėmis atostogomis. Šių laisvo nuo darbo laiko rūšių skirtumai atsispindi analizuojant tokius aspektus, kaip: tikslinė paskirtis, suteikimo pagrindas (prielaidos), subjektai, trukmė, apmokėjimo tvarka, galimybė įgyvendinti teisę į nepanaudotas atostogas bei atšaukimo iš atostogų galimybė.

Tikslinė paskirtis. Pagal DK 165 str. 1 d., kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Kaip matyti iš apibrėžimo,

¹⁴ DK 165 str. įtvirtina tik vienos atostogų rūšies – kasmetinių atostogų, sąvoką.

¹⁵ КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран*. Москва: Eksmo Education, 2005, С. 202.

¹⁶ ТИАЖКИЈУС, В.; ПЕТРАВИЧИЈУС, Р.; БУЖИНСКАС, Г. *Дарбо teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, P. 138.

¹⁷ NEKROŠIUS ET. AL. *Дарбо teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 301.

esminis dalykas, dėl kurio darbuotojui suteikiamos kasmetinės atostogos, yra natūralus žmogaus poreikis pailsėti, atgauti atliekant darbo funkcijas prarastas jėgas ir tokiu būdu susigrąžinti darbingumą. Tuo tarpu tikslinių atostogų paskirtis yra visiškai kitokia. Jos darbuotojui suteikiamos konkrečioms tikslams pasiekti. Kiekviena tikslinių atostogų rūšimi siekiama vis skirtingų tikslų, pavyzdžiui, nėštumo ir gimdymo atostogų tikslas – sėkmingai išnešioti ir pagimdyti kūdikį, mokymosi atostogų – gauti aukštojo mokslo ar kitokį diplomą ir pan.

Nepaisant to, kad tikslinės atostogos reglamentuojamos viename DK skyriuje kartu su kitomis poilsio laiko rūšimis, jos vis dėlto skirtos ne darbuotojų poilsiui, o suteikiamos dėl kitų reikšmingų priežasčių. Tikslinės atostogos suteikiamos darbuotojams tam, kad būtų užtikrintos palankios sąlygos motinystės apsaugai, vaikų priežiūrai įgyvendinti, siekiant efektyviai derinti darbą su mokslais, taip pat šeiminių ir asmeninių darbuotojų poreikių tenkinimui, visuomeninėms reikmėms bei kitiems tikslams pasiekti. Manytina, kad tikslinės atostogos yra susistemintos DK XIV skyriuje, reglamentuojant jas kartu su poilsio laiko rūšimis, tik dėl tos priežasties, kad juos vienija kai kurie bendri bruožai: tiek poilsiui skirtu laiku, tiek tikslinių atostogų metu darbuotojai yra atleisti nuo darbo pareigų atlikimo ir jokių darbo funkcijų neatlieka, tačiau tuo metu jiems yra paliekama darbo vieta (pareigos). Tačiau tokios sistemos pasirinkimas nereiškia, kad ir tikslinės atostogos yra būtent darbuotojų poilsiui skirtas laikas. Kita vertus, vadovaujantis DK 157 str., kuriame išvardijamos poilsio laiko rūšys, galima būtų teigti, kad ir tikslinės atostogos vis dėlto laikytinos poilsio laiko rūšimi. Tačiau toks argumentas paneigtinas tuo, kad DK 157 str. vardijant poilsio laiko rūšis, tikslinės atostogos atskirai nėra minimos, o tik įtvirtinama, jog kasmetiniu poilsio laiku pripažįstamos švenčių dienos, atostogos – kur žodis „atostogos“ vartojamas turint omenyje būtent kasmetines atostogas. Žvelgiant į dabartinę DK 157 str. 5 p. formuluotę, susidaro įspūdis, jog įstatymų leidėjas ir tikslines atostogas pripažįsta kasmetiniu poilsio laiku, kas absoliučiai prieštarauja tikslinių atostogų prigimčiai. Siekiant išvengti tokio prieštaravimo, DK 157 str. 5 p. siūlytina koreguoti, įtvirtinant, kad kasmetiniu poilsio laiku laikomos švenčių dienos ir *kasmetinės* atostogos.

DK III d. komentare nurodoma, kad iš esmės ir kasmetinės atostogos yra tikslinės, nes suteikiamos konkrečiam tikslui, t.y. darbuotojų poilsiui ir susigrąžinti darbingumą¹⁸. Tai, kad kasmetinėmis atostogomis siekiama poilsio ir darbingumo susigrąžinimo, t.y. įžvelgiant tame šių atostogų tikslą, yra vienas iš aspektų, ties kuriuo tikslinės ir kasmetinės atostogos šiek tiek priartėja ir supanašėja. Tačiau vis dėlto visų kitų požymių visuma leidžia teigti, jog iš esmės tai yra dvi savo prigimtimi visiškai skirtingos atostogų rūšys.

Suteikimo pagrindas (prielaidos). Teisė į kasmetines atostogas paprastai priklauso nuo darbo stažo, reikalingo šios rūšies atostogoms gauti, t.y., nekalbant apie išimtis, taikomas DK

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 244.

169 str. nustatytais atvejais, bendra tvarka kasmetinės atostogos už pirmuosius darbo metus darbuotojams gali būti suteiktos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo toje įmonėje.

Tikslinių atostogų atveju darbo stažas nėra šių atostogų suteikimo prielaida. Teisės į tikslinių atostogų suteikimą pagrindas yra kitokių juridinių faktų sudėtis: 1) būtent konkretus tikslas arba tam tikros aplinkybės, su kuriomis siejamos šios atostogos ir 2) aiškiai išreikšta darbuotojo valia (darbuotojo prašymas). Darbo stažas savo ruožtu tikslinių atostogų suteikimui ar nesuteikimui įtakos neturi, ir teisę pasinaudoti šiomis atostogomis darbuotojas įgyja nuo darbo sutarties sudarymo dienos. Šiuo atveju svarbiausia nustatyti, ar darbuotojas iš tikrųjų turi tikslą, kurio pagrindu, vadovaujantis DK, jam gali būti suteiktos tikslinės atostogos. Vadinasi, bendriausia prasme tikslas (tikslas turėjimas) ir yra teisės į tikslines atostogas įrodymas, o jų suteikimo pagrindas yra aiškiai išreikšta darbuotojo valia.

Subjektai. Teisę į kasmetines atostogas turi visi be išimties darbuotojai, o tikslinės atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojams, atitinkantiems papildomus įstatymų nustatytus reikalavimus, atsižvelgiant į konkrečias tikslinių atostogų rūšis. Norintys pasinaudoti teise į tikslines atostogas darbuotojai privalo pateikti darbdaviui atitinkamus dokumentus, patvirtinančius esant pagrindą suteikti šias atostogas (pavyzdžiui, nėštumo ir gimdymo atostogų atveju- nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas, mokymosi atostogų atveju – švietimo įstaigos pažyma ir pan.). Tuo tarpu darbuotojai, kuriems suteikiamas kasmetinis poilsis, neprivalo pateikti darbdaviui jokių pažymų ar kitaip įrodinėti, kad turi teisę į kasmetines atostogas.

Trukmė. Kasmetinės atostogos visada skaičiuojamos kalendorinėmis dienomis. Jų trukmė nustatoma atsižvelgiant į šių atostogų rūšis. Pavyzdžiui, minimalios atostogos, priklausomai nuo darbuotojų kategorijos, suteikiamos 28 arba 35 kalendorinėms dienoms (toliau – k.d.) (DK 166 str.); pailgintos atostogos – iki 58 k.d. (DK 167 str.); kasmetinių papildomų atostogų trukmę nustato Vyriausybė (DK 168 str. 2 d.). Tuo tarpu tikslinių atostogų trukmė gali būti nustatoma įvairiais būdais: 1) kalendorinėmis dienomis (pvz., nėštumo ir gimdymo atostogos suteikiamos 70 k.d. iki gimdymo ir 56 k.d. po gimdymo (DK 179 str. 1 d.); valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti suteikiama po 6 k.d. mokymosi atostogų (DK 181 str. 2 d. 5 p.)); 2) siejant jų pradžios ir pabaigos momentus su tam tikrų aplinkybių atsiradimu (pvz., tėvystės atostogos suteikiamos laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki jam sukaks vienas mėnuo (DK 179¹ str. 1 d.); atostogos vaikui prižiūrėti suteikiamos laikotarpiui iki jam sueis treji metai (DK 180 str. 1 d.)); 3) valandomis (pvz., atleidimas nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti).

Nors DK ir kiti norminiai aktai nustato konkretų kalendorinio laiko tarpą, skirtą darbuotojų kasmetinėms atostogoms, vis dėlto iš anksto apibrėžti tikslų darbuotojo sugrįžimo iš šių atostogų momentą gali būti sudėtinga. Tokia problema susidaro dėl dviejų priežasčių. Pirmiausia dėl to,

kad į konkrečiu kalendorinių dienų skaičiumi apibrėžtą kasmetinių atostogų trukmę švenčių dienos nėra įskaitomos. Taigi, esant tokiai situacijai, kai į darbuotojo kasmetinių atostogų laikotarpį patenka ir šventinė diena, šiuo atveju atostogos pratęsiamos dar viena diena. Antroji priežastis, dėl kurios sudėtinga nustatyti konkrečią kasmetinių atostogų pabaigos datą, yra tai, kad, vadovaujantis DK 174 str., šios rūšies atostogoms taikomas perkėlimo metodas. Kasmetinės atostogos (darbuotojo prašymu arba sutikimu) perkeliamos, kai jų metu darbuotojas tampa laikinai nedarbingas, įgyja teisę į tikslines atostogas, DK nustatytas nemokamas atostogas, kai atlieka valstybines ar visuomenines pareigas arba dalyvauja likviduojant stichinių nelaimių ir avarijų pasekmes, nepriklausomai nuo to, kokia tvarka asmuo šiems darbams buvo pašauktas. Taigi, kaip matyti, kasmetinių atostogų trukmės nustatymas priklauso nuo daugelio aplinkybių, kurios netgi ne visada pavaldžios paties darbuotojo valiai ir jas sunku numatyti.

Tikslinėms atostogoms, skirtingai nei kasmetinėms, nėra taikomas atostogų perkėlimo ir pratęsimo mechanizmas. Tikslinių atostogų trukmė priklauso išimtinai tik nuo tikslo, kurio siekiama šiomis atostogomis, buvimo ar nebuvimo, ir jokios kitos aplinkybės šių atostogų tęstinumui įtakos neturi. Kitaip tariant, tikslinės atostogos gali trukti tik tiek, kiek įstatymo nustatyta tvarka yra skirta konkrečiam tikslui pasiekti, o švenčių dienos, darbuotojo liga ir kiti juridiniai faktai, kurių pagrindu paprastai perkeliamos kasmetinės atostogos, bendros tikslinių atostogų trukmės nepratęsia. Atsižvelgiant į tai, tikslinių atostogų pabaigos ir darbuotojo grįžimo į darbą momentą apibrėžti yra gana paprasta, kadangi galima tiksliai nustatyti kalendorinę datą, kai pasibaigia aplinkybės, su kuriomis siejama darbuotojo teisė į šios rūšies atostogas. Pavyzdžiui, suteikus darbuotojui nėštumo ir gimdymo atostogas, visiškai nesudėtinga paskaičiuoti ir nustatyti, kurią dieną sueina penkiasdešimt šeštoji diena po gimdymo; esant tėvystės atostogoms – vienas mėnuo nuo vaiko gimimo dienos ir pan. Taigi, skirtingai negu kasmetinių atostogų atveju, tikslinių atostogų pabaigą dažniausiai galima iš anksto apibrėžti tikslia kalendorine data (metai, mėnuo, diena).

Apmokėjimo tvarka. Dar vienas iš požymių, skiriančių kasmetines ir tikslines atostogas, yra tai, kad joms pagal įstatymą taikoma skirtinga apmokėjimo tvarka. Kasmetinės atostogos visuomet, be jokių išimčių, yra apmokamos. Jų metu darbuotojams paliekamas vidutinis darbo užmokestis. O štai išėjusiems tikslinių atostogų darbuotojams už laiką, kurį jie yra atleisti nuo darbo funkcijų atlikimo, darbo užmokesčio darbdavys jiems paprastai nemoka (išimtį šiuo atveju sudaro nebent tik mokymosi atostogos), tačiau daugeliu atveju darbuotojams dalis prarastų darbo pajamų yra kompensuojama iš specialių valstybės fondų arba taikomos kitos įstatymų nustatytos garantijos. Plačiau tikslinių atostogų apmokėjimo klausimas bus nagrinėjamas analizuojant atskiras šių atostogų rūšis.

Nepanaudotų atostogų suteikimas. Kaip jau buvo minėta, pagal DK 174 str., kasmetinėms atostogoms gali būti taikomas jų perkėlimo mechanizmas. Praktikoje neretai pasitaiko, kad

darbuotojai dėl vienokų ar kitokių priežasčių nenori išeiti kasmetinių atostogų arba pasinaudoja tik jų dalimi. Tokiais atvejais darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos ar jų dalis yra perkeliama ir suteikiama kitu darbo sutarties šalių suderintu laiku. Pastebėtina, jog įstatymas neriboja tokių perkėlimų skaičiaus ir dažnumo. Galima tokia situacija, kai iki darbo santykių nutraukimo dienos darbuotojas nėra pasinaudojęs kasmetinėmis atostogomis ar jų dalimi. Šiuo atveju DK numato dvi išeitis iš susidariusios situacijos: 1) vadovaujantis DK 175 str., nepanaudotos kasmetinės atostogos darbuotojo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą; 2) darbuotojui nepageidaujant nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimo ir atleidimo iš darbo dienos perkėlimo, pagal DK 177 str., jam išmokama pinigine kompensacija. Vadinasi, darbuotojas turi galimybę „kaupiti“ poilsio dienas ateičiai arba „iškeisti“ jas į materialinę kompensaciją. Tikslinėms atostogoms tokios papildomos atostogų „garantijos“ negalioja. Tai siejama su tikslinė šiu atostogų paskirtimi: teisės į tikslines atostogas turėjimas tiesiogiai priklauso nuo tikslo, kurio pagrindu jos suteikiamos, buvimo, o tikslinių atostogų trukmę, kaip jau aptarta, sąlygoja įstatymų nustatyto laikotarpio, per kurį gali būti pasiektas tas tikslas, trukmė. Jeigu per šį laiką darbuotojas neįgyvendino teisės pasinaudoti tikslinėmis atostogomis, jos nėra perkeliamos ir kitu laiku negali būti suteiktos. Nei DK, nei kiti teisės aktai neįtvirtina tokios sąvokos kaip „nepanaudotos tikslinės atostogos“, ir atitinkamai jokia materialinė kompensacija už galimybės įgyvendinti teisę į tikslines atostogas neišnaudojimą nėra numatyta.

Atšaukimas iš atostogų. Remiantis DK 173 str., atšaukus darbuotoją jo sutikimu iš kasmetinių atostogų, nepanaudota jų dalis gali būti suteikta kitu laiku, t.y. pritaikius atostogų perkėlimo ir pratęsimo metodą pridedama prie kitų metų kasmetinių atostogų arba suteikta kitu darbuotojo ir administracijos suderintu laiku. DK komentare pateikiama nuomonė, kad „pagal analogiją tos pačios taisyklės taikytinos ir atšaukimo iš tikslinių atostogų taisyklės, nors faktiškai toks atšaukimas sunkiai įgyvendinamas, nes tikslinės atostogos susijusios su konkrečiu tikslu ir paprastai atšaukimas iš šių atostogų reikštų, kad tikslinių atostogų tikslas liks nepasiektas¹⁹“. Nors DK nereglamentuoja darbuotojo atšaukimo iš tikslinių atostogų, vis dėlto manytina, kad jis galimas ir šiuo atveju. Vienas iš tikslinių atostogų prigimtį atskleidžiančių bruožų yra tas, kad tikslinės atostogos yra ne pareiga, o darbuotojo teisė, kuria jis gali naudotis arba nesinaudoti. Dėl tikslinių atostogų darbuotojas apsisprendžia pats pareikšdamas savo valią, t.y. pateikęs darbdaviui prašymą, todėl lygiai taip pat savo valią jis gali išreikšti ir sutikdamas būti atšauktas iš tikslinių atostogų. Taigi šiuo atveju atšaukimas iš tikslinių atostogų neturi būti traktuojamas kaip prieštaraujantis tikslinei šios rūšies atostogų paskirčiai, kadangi netgi atsisakydamas dalies tikslinių atostogų darbuotojas išreiškia savo valią ir tokiu būdu realizuoja savo subjekcinę teisę. Atšaukimas iš tikslinių atostogų taip pat nebūtinai reiškia, kad šių atostogų tikslas liks

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 237.

nepasiektas, nes darbuotojas gali šį tikslą įgyvendinti dar iki įstatymų nustatytos tikslinių atostogų pabaigos. Žinoma, tokia situacija galima ne absoliučiai visų tikslinių atostogų rūšių atžvilgiu, tačiau įmanoma, pvz., mokymosi atostogų, nemokamų atostogų metu.

Kalbant apie nepanaudotos tikslinių atostogų dalies suteikimą kitu laiku, pasakytina, kad tai nėra įmanoma, nes, kaip minėta, tikslinėms atostogoms netaikomos perkėlimo ir pratęsimo nuostatos. Tačiau teoriškai galima tokia situacija, kai darbuotojas jo pageidavimu gali būti „gražintas“ į tikslines atostogas, jei tuo metu dar nėra išnykęs tikslas, dėl kurio tos atostogos yra suteikiamos (pvz., vaiko priežiūros atostogų atveju darbuotojui vėl gali būti suteiktos tikslinės atostogos, jei vaikui dar nėra suėję 3 metai).

Taip pat reikėtų aptarti ir tokį atvejį, kai tas pats darbuotojas vienu metu turi teisę į kelias skirtingų rūšių DK įtvirtintas tikslines atostogas. Tarkime, darbuotojas tuo pačiu momentu įgyja teisę išeiti tėvystės atostogų ir mokymosi atostogų. Kokios atostogos šiuo atveju jam turi būti suteikiamos? Ar jis turi teisę gauti abiejų rūšių atostogas iš karto? Nors DK tokios situacijos nereglamentuoja, reikėtų vadovautis DK 35 str., kuriuo vadovaujantis, darbo teisinių santykių dalyviai įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų, pagal kurią taip pat draudžiama piktnaudžiauti savo teise. Taigi, atsižvelgiant į DK 35 str., manytina, jog darbuotojas nepiktnaudžiaudamas savo teisėmis pats turi apsispręsti, kuria teise naudotis, ir pasirinkti tas tikslines atostogas, kurios jam yra palankesnės. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojui už mokymosi atostogas nebūtų numatytas darbo užmokesčio mokėjimas, geriau pasirinkti tėvystės atostogas, kadangi jų metu bent jau yra mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta pašalpa. Akcentuotina ir tai, kad tikslinės atostogos suteikiamos specialiam tikslui įgyvendinti, tad darbuotojui vienu metu išėjus skirtingų rūšių tikslinių atostogų, kažkuris iš įstatymo deklaruojamų tikslų liktų nepasiektas arba iš esmės nukentėtų, kas savo ruožtu prieštarautų tikslinių atostogų paskirčiai. Taigi sprendžiant apie tai, kurios iš šių atostogų darbuotojui yra palankesnės, darbuotojui siūlytina vadovautis tokiais kriterijais, kaip tikslo reikšmingumas, laisvo nuo darbo laiko trukmė, atostogų apmokėjimo tvarka.

Tarp visų aukščiau aptartų skirtumų, paminėtini ir keli tikslines ir kasmetines atostogas siejantys aspektai. Abiem atvejais išėjusiems atostogauti darbuotojams visuomet paliekama darbo vieta. Tikslinės atostogos, kaip ir kasmetinės, suteikiamos visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į įmonės, įstaigos ar organizacijos, kurioje asmuo dirba, rūšį, nuosavybės formą. Teisės į tikslines atostogas įgyvendinimo galimybės taip pat nepriklauso nuo darbuotojo atliekamų darbų pobūdžio ir darbo santykių trukmės.

Taigi remiantis pateiktais tikslines atostogas charakterizuojančiais požymiais galima suformuluoti tokią šių atostogų sąvoką: *tikslinės atostogos*- tai laisvo nuo darbo laiko tarpas,

suteikiamas tik darbuotojo reikalavimu, skirtas ne darbuotojo poilsiui, bet jo asmeninių, šeiminių poreikių tenkinimui, valstybinėms ar visuomeninėms reikmėms bei kitiems socialiai reikšmingiems tikslams pasiekti, paliekant darbo vietą (pareigas), o įstatymų, norminių aktų, darbo ar kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais – ir vidutinį darbo užmokestį bei taikant teisės aktų numatytas apmokėjimo garantijas.

Pateiktas tikslinių atostogų apibrėžimas atspindi esminius tikslinių atostogų instituto bruožus, leidžiančius atriboti šios rūšies atostogas ne tik nuo kasmetinių atostogų, bet ir nuo kitų atvejų, kuomet darbuotojas yra laisvas nuo darbo funkcijų atlikimo.

Tikslinių atostogų institutas Lietuvos darbo teisėje išgyveno tris raidos etapus: pirmiausia jos buvo reglamentuojamos 1972 metais DĮK, vėliau 1992 metų AĮ ir galiausiai – 2003 metų sausio 1 dieną įsigaliojusi DK. Su kiekvienu iš šių teisės aktų priėmimu tikslinių atostogų rūšių sąrašas buvo plečiamas.

Pagal DĮK darbuotojams buvo pripažįstama teisė į neapmokamas atostogas (DĮK 88 str.), nėštumo ir gimdymo atostogas, vaiko priežiūros atostogas (DĮK 197, 199 str.) bei atostogas ryšium su mokymusi atitinkamuose mokslo įstaigose (DĮK 223-231 str.). Tačiau visos šios atostogos buvo „išbarstytos“ per visą DĮK ir nesudarė vieningos sistemos: neapmokamos atostogos buvo reglamentuojamos penktajame skirsnyje „Poilsio laikas“ kartu su kasmetinėmis atostogomis ir kitomis poilsio laiko rūšimis; nėštumo ir gimdymo atostogų bei vaiko priežiūros atostogų suteikimo klausimai buvo reguliuojami dvyliktajame skirsnyje „Moterų darbas“, kuriame buvo įtvirtintos moterų darbo ypatumus nustatančios teisės normos; atostogos ryšium su mokymusi buvo suteikiamos keturioliktojo skirsnio „Lengvatoms darbininkams ir tarnautojams, kurie dirba ir kartu mokosi“ normų nustatyta tvarka. Analizuojant DĮK nuostatas, pastebėtina tuometinio įstatymų leidėjo pozicija įtvirtinti tik minimalias garantijas, susijusias su tikslinių atostogų darbuotojams suteikimu. Vadinamasis minimalizmas atsispindi tame, kad pagrindinis darbo santykius reglamentavęs įstatymas numatė iš esmės tik tris specialių atostogų rūšis – neapmokamas atostogas, nėštumo ir gimdymo atostogas bei vaiko priežiūros atostogas, o atostogos ryšium su mokymusi buvo traktuojamos kaip tam tikra garantija darbuotojams, besimokantiems neatsitraukus nuo darbo. Tačiau netgi teisę į šią garantiją suvaržydavo tokia DĮK formuluotė kaip „sėkmingai besimokantys studentai“, kuriais buvo laikomi tik tokie mokiniai ir studentai, kurie neturėjo įsiskolinimų už praėjusį kursą, iki laboratorinės egzaminų sesijos pradžios iš tos sesijos dalykų atliko ne mažiau kaip 75% kontrolinių darbų ir tie darbai buvo teigiamai įvertinti, o likusius 25% kontrolinių darbų ir kursinius projektus pateikė recenzuoti²⁰. Be to, ir darbuotojų teisė išeiti neapmokamų atostogų taip pat buvo ribojama. Kadangi, vadovaujantis DĮK 88 str. 1 d., neapmokamos atostogos *galėjo būti* duodamos dėl

²⁰ Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988. P. 336.

šeiminių aplinkybių ir kitų svarbių priežasčių, o pastarųjų svarbumą nustatydavo įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija, neapmokamų atostogų suteikimo klausimas buvo paliktas administracijos diskrecijai. Taigi darbuotojo teisė gauti neapmokamas atostogas buvo minimali, nes jos įgyvendinimas didžiąja dalimi priklausė nuo administracijos valios.

DĮK įtvirtinta atostogų reglamentavimo sistema atitiko tuometinę darbo rinkos situaciją. Tačiau atsižvelgiant į demografinių rodiklių pokyčius, didėjant išsilavinimo reikšmei, besikeičiant šeiminių pareigų pasiskirstymui bei turint omenyje kitas visuomenėje vykstančias permainas, atsirado būtinybė keisti iki tol buvusį atostogų reglamentavimą. Darbo teisės pagrindinė funkcija yra apsauginė, vadinasi, darbo teisės pagrindinis uždavinys – saugoti ekonomiškai silpnesnę darbo santykių pusę (darbuotojus) nuo ekonomiškai stipresnės pusės (darbdavių) išnaudojimo²¹. Priėmus AĮ ir patobulinus tikslinių atostogų reglamentavimą, buvo sudarytos didesnės galimybės darbuotojų teisėms ir interesams apsaugoti ir tuo pačiu sustiprintas apsauginės darbo teisės funkcijos vaidmuo.

Labai svarbu tai, kad po AĮ įsigaliojimo Lietuvos darbo teisėje buvo įtvirtintas naujas terminas – „tikslinės atostogos“. AĮ buvo įtvirtintos keturios tikslinių atostogų rūšys: nėštumo ir gimdymo; vaiko priežiūros; mokymosi; nemokamos. Nors iš esmės naujasis įstatymas jokių radikalių naujovių tikslinių atostogų srityje neįnešė, tačiau čia jos bent jau buvo reglamentuojamos kartu viename skyriuje ir pirmą kartą sudarė savarankišką, atskirą nuo kasmetinių atostogų ir kitų darbo teisės institutų, sistemą.

Pirminėje DK redakcijoje buvo įtvirtintos šešios tikslinių atostogų rūšys. Tarp jau minėtų atostogų rūšių atsirado darbo teisėje iki tol nežinomos kūrybinės atostogos, o 2006 metų pataisomis DK buvo papildytas dar viena atostogų rūšimi – tėvystės atostogomis. Pastebėtina ir tai, kad laikas, kuriuo darbuotojai atleidžiami nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti, taip pat įtrauktas į tikslinių atostogų sąrašą. Nuo DĮK iki DK įsigaliojimo tikslinių atostogų institutas evoliucionavo iki to, kad šiuo metu DK darbuotojams suteikia teisę į septynių rūšių tikslines atostogas (DK 178 str.): 1) nėštumo ir gimdymo atostogas; 2) tėvystės atostogas; 3) atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai; 4) mokymosi atostogas; 5) kūrybinės atostogas; 6) atostogas valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti; 7) nemokamas atostogas. Pagal giminingus tikslus DK 178 str. įtvirtintas tikslines atostogas galima išskirti į 3 grupes: 1) tikslinės atostogos, skirtos darbo ir šeiminių pareigų derinimui: nėštumo ir gimdymo atostogos, vaiko priežiūros atostogos, tėvystės atostogos; 2) tikslinės atostogos, skirtos darbuotojų asmeninių savybių ir profesinių gebėjimų tobulinimui: mokymosi atostogos, kūrybinės atostogos; 3) laisvas nuo darbo laikas įvairiems socialiai reikšmingiems veiksams

²¹ NEKROŠIUS I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos// *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007. P.50.

atlikti: nemokamos atostogos, atleidimas nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti. Plačiau apie kiekvieną iš tikslinių atostogų bus kalbama kitose šio darbo dalyse.

Lyginant Lietuvos Respublikos darbo teisinių santykių reglamentavimą su Latvijos Respublikos, Lenkijos Respublikos, Rusijos Federacijos ir Baltarusijos Respublikos įstatymais, pastebėtina, jog visose šalyse pripažįstama darbuotojų teisė išeiti nėštumo ir gimdymo atostogų, vaiko priežiūros atostogų bei nemokamų atostogų. Kūrybines atostogas numato tik Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 188 str. Tėvystės atostogos įtvirtintos tik Latvijos Respublikos darbo įstatymo 155 str. 1 d.

Pastebėtina ir tai, kad ne visose užsienio valstybėse specialiam tikslui įgyvendinti skirtos atostogos vadinamos tikslinėmis atostogomis, kaip kad yra Lietuvoje. Rusijos Federacijoje tokia atostogų rūšis kaip tikslinės atostogos nėra išskiriama, tačiau čia jos apibūdinamos tokiomis kategorijomis, kaip lengvatinės ir specialios atostogos, papildomos atostogos, socialinės atostogos, kas vis dėlto leidžia jas atriboti nuo kasmetinių atostogų. Rusijos Federacijoje darbo kodekse šios atostogos reglamentuojamos skirtingose įstatymo dalyse (V skirsnyje „Poilsio laikas“, VII skirsnyje „Garantijos ir kompensacijos“, XII skirsnyje „Atskirų darbuotojų kategorijų darbo reguliavimo ypatumai“), todėl vientisos sistemos nesudaro. Latvijos Respublikoje tikslinės atostogos taip pat nėra laikomos savarankiška atostogų rūšimi ir reglamentuojamos viename Darbo įstatymo skyriuje, neišskiriant jų tarp kasmetines atostogas reguliuojančių klausimų. Lenkijos Respublikos ir Baltarusijos Respublikos darbo kodeksuose tikslines atostogas reglamentuojančios teisės normos, nors yra išdėstytos greta kasmetines atostogas reguliuojančių nuostatų, tačiau čia jos jau yra daugiau ar mažiau susistemintos.

2. TIKSLINĖS ATOSTOGOS, SKIRTOS DARBO IR ŠEIMINIŲ PAREIGŲ DERINIMUI

2.1. Nėštumo ir gimdymo atostogos

Nėštumo ir gimdymo atostogų paskirtis ir jų samprata

Nėštumas ir gimdymas – tai ypatingi moters organizme vykstantys fiziologiniai procesai, užtikrinantys pagrindinės moters organizmo funkcijos – motinystės funkcijos atlikimą. Šie procesai iš moters atima nemažai fizinių jėgų ir sveikatos resursų, dėl ko moters organizmas nusilpsta, tampa labiau pažeidžiamas. Todėl nėščios ir neseniai pagimdžiusios moterys priskiriamos ypatingai rizikos grupei ir reikalauja ypatingos apsaugos. Tokia apsauga garantuojama specialių teisės normų nustatytos darbo sąlygų bei teisinių priemonių sistemos, atsižvelgiant į moters fiziologijos ypatumus ir motinystės funkcijas, užtikrinančios ypatingą

moters organizmo, jos vaisiaus ar kūdikio apsaugą, normomis, t.y. motinystės saugos normomis. Nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimas taip pat yra motinystės saugos dalis.

Taigi darytina išvada, jog nėštumo ir gimdymo atostogos pagal savo pobūdį ir teisinę reikšmę yra ypatingos tuo, kad teisiškai jos dvilypės. Toks šių atostogų dualizmas pasireiškia keliais aspektais: 1) tarpšakinis dualizmas, pasižymintis tuo, kad nėštumo ir gimdymo atostogos yra reguliuojamos ne tik darbo teisės, bet ir tokių teisės šakų, kaip medicinos teisė, socialinės apsaugos teisė, normomis; 2) šakinis dualizmas atsiskleidžia per tai, kad nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo klausimai priskiriami dviejų darbo teisės institutų reguliavimo sričiai: jos yra ne tik atostogų instituto, bet tam tikra prasme ir darbuotojų saugos ir sveikatos (konkrečiai – motinystės saugos) dalis, nes darbuotojų teisė į nėštumo ir gimdymo atostogas teisės aktuose dažniausiai įtvirtinama greta kitų motinystės saugą užtikrinančių priemonių.

Turint omenyje tą aplinkybę, kad nėštumo ir gimdymo atostogos yra viena iš tikslinių atostogų rūšių, reikėtų nustatyti šių atostogų tikslą. Atsižvelgiant į nėštumo ir gimdymo atostogų dualumą šakos aspektu, tikslinę šių atostogų paskirtį išreiškia du tikslai: 1) siekis apsaugoti nėščios ir neseniai pagimdžiusios darbuotojos organizmą nuo neigiamą poveikį sveikatai galinčių sukelti darbo sąlygų ir sveikatai pavojingų veiksnių; 2) siekis, kad nėščios moterys pailsėtų, sukauptų jėgų ir pasiruoštų būsimam gimdymui, o neseniai pagimdžiusios darbuotojos pailsėtų ir susigrąžintų dėl nėštumo ir gimdymo prarastas jėgas bei galėtų rūpintis naujagimiu.

Nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimas yra svarbi Konstitucijos garantuojamos motinystės, vaikystės ir šeimos teisinės apsaugos sistemos dalis. Konstitucijos 38 str. deklaruoja, kad „šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas; valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę“, o vadovaujantis Konstitucijos 39 str., „dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias sąlygas ir kitas lengvatas“.

Be Konstitucijos, DK ir kitų norminių aktų, darbuotojų teisę į nėštumo ir gimdymo atostogas taip pat garantuoja ir tarptautiniai bei Europos Sąjungos teisės aktai, tarp kurių paminėtini Tarptautinis socialinių, ekonominių ir kultūrinių teisių paktas²², Europos socialinė chartija²³, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 „Dėl motinystės apsaugos“²⁴ bei 1992 m. spalio 19 d. Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skatinančių užtikrinti geresnę nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų saugą ir sveikatą darbe“²⁵. Šie teisės aktai reikalauja, kad valstybės narės imtųsi būtinų priemonių motinystei apsaugoti, reikalauja, kad dirbančioms motinoms būtų garantuojamos ne trumpesnės negu 14 savaičių atostogos iki gimdymo ir po jo, kurių metu joms būtų mokamos išmokos iš specialių fondų.

²² Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

²³ Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704.

²⁴ Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

²⁵ OJ, 1992, L 348.

Aukščiau paminėtų teisės aktų pagrindu daugelio valstybių įstatymuose, tarp jų ir Lietuvos, yra įtvirtintos tuos aktus atitinkančios nėštumo ir gimdymo atostogų (daugelyje užsienio šalių vadinamų motinystės atostogomis) klausimus reguliuojančios nuostatos.

Nėštumo ir gimdymo atostogoms reglamentuoti DK skirtas tik vienas straipsnis – 179 str., kuriame įtvirtinta šių atostogų trukmė, darbuotojų, kuriems jos gali būti suteikiamos, kategorijos bei nukreipiama į teisės aktą, kuris nustato nėštumo ir gimdymo atostogų apmokėjimo tvarką.

Nėštumo ir gimdymo atostogų subjektais pagal DK 179 str. gali būti dvi grupės darbuotojų: 1) nėščios moterys; 2) darbuotojai, įvaikinę naujagimius ar paskirti jų globėjais, nepriklausomai nuo jų lyties. Pastebėtina, kad pagal DĮK šiuo atveju atostogos galėjo būti suteikiamos tik moterims.

Nėščios moters apibrėžimas pateikiamas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo²⁶ 2 str., kuriuo remiantis, nėščia moterimi pripažįstama darbuotoja, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, patvirtinančią nėštumą. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad nėštumą patvirtinančios pažymos nereikia painioti su nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimais. Medicininės pažymos, kurioje konstatuojamas nėštumo faktas, forma yra patvirtinta 1999 m. lapkričio 29 d. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu Nr. 515 „Dėl sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos“²⁷. Šiuo atveju yra išduodamas Nr. 046/a formos medicininis pažymėjimas, užtikrinantis darbuotojos teisę į papildomą apsaugą darbe. Tuo tarpu sveikatos priežiūros įstaigos pažymėjimų, kurių pagrindu darbuotojams gali būti suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos bei mokama socialinio draudimo pašalpa, forma yra patvirtinta Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro bei socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. vasario 19 d. įsakymu Nr.V-73/A1-42 „Dėl Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų blankų, taip pat nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklių tvirtinimo“²⁸.

Kalbant apie darbuotojų, įvaikinusių naujagimius, teisę izeiti atostogų pagal DK 179 str. 2 d., čia jau susiduriama su tam tikra problema, kurios esmė glūdi teisės normų tarpusavio prieštaravime. Įvaikinimo Lietuvos Respublikoje tvarką reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinio kodekso²⁹ (toliau – CK) III knygos nuostatos. Vadovaujantis CK 3.209 str. 3 d., įvaikinti leidžiama tik ne jaunesnius kaip trijų mėnesių nepilnamečius vaikus. Pagal DK 179 str. 2 d., darbuotojų, kurie įvaikino naujagimius, teisė izeiti nėštumo ir gimdymo atostogų galioja tik iki kol kūdikiui sueis 70 dienų. Būtent tarp šių teisės normų ir yra išvelgiamas neatitikimas, kadangi teoriškai nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigą naujagimius įvaikinusių darbuotojų

²⁶ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

²⁷ Valstybės žinios, 1999, Nr.103-2972.

²⁸ Valstybės žinios, 2004, Nr. 29-937.

²⁹ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

atžvilgiu DK nustato tada, kai remiantis įvaikinimo klausimus reguliuojančiomis CK nuostatomis, teisė į įvaikinimą dar apskritai net negali atsirasti, nes, kūdikiui suėjus 70 dienų, jis yra dviejų mėnesių amžiaus, o įvaikinti Lietuvoje galima tik ne jaunesnius kaip trijų mėnesių vaikus (maždaug 90 dienų amžiaus).

Vadinasi, galima būtų daryti išvadą, kad DK 179 str. 2 d. įtvirtinta nuostata, suteikianti teisę išeiti atostogų naujagimius įvaikinusiems darbuotojams, yra tik deklaratyvaus pobūdžio, nes dėl vienodą teisinę galią turinčių teisės normų tarpusavio prieštaravimo ji yra praktiškai nepritaikoma. Tačiau nereikia pamiršti, jog įvaikinimo procedūros galimos ne tik Lietuvoje, todėl teoriškai tuo atveju, jei darbuotojai yra įsivaikinę jaunesnį negu dviejų mėnesių kūdikį iš užsienio valstybės pagal tos šalies teisės aktų nustatytą tvarką, jie gali pasinaudoti DK 179 str. 2 d. nustatyta teise išeiti nėštumo ir gimdymo atostogų iki kol įvaikiui sueis 70 dienų. Taigi negalima kategoriškai teigti, jog DK nuostata, suteikianti teisę išeiti nėštumo ir gimdymo atostogų naujagimius išėjusiems darbuotojams, yra absoliučiai neefektyvi, nes bent jau kol nebus panaikintas DK 179 str. 2 d. ir LR CK 3.209 str. 3 d. prieštaravimas, jos negalima pritaikyti praktikoje tik pagal Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatytas procedūras kūdikius įvaikinusiems darbuotojams, tuo tarpu darbuotojai, įvaikinę dviejų mėnesių amžiaus nesukakusius vaikus iš užsienio, šiomis atostogomis pasinaudoti gali.

Rusijos Federacijos darbo kodekso 257 str. įtvirtinta panaši į DK 179 str. 2 d nuostata – čia darbuotojams, įvaikinusiems vaikus, suteikiama teisė išeiti atostogų nuo įvaikinimo dienos iki kol vaikui sueis 70 dienų. Tačiau skirtumas tas, kad šiuo atveju tokių atostogų trukmė Rusijos Federacijoje dar priklauso nuo vienu metu įvaikintų kūdikių skaičiaus. Jeigu darbuotojas įsivaikino du ar daugiau vaikų, jis turi teisę į atostogas, kurių pabaigos momentu laikoma 110 k.d. nuo įvaikių gimimo.

Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 266 str. nustato, kad naujagimius iki trijų mėnesių amžiaus įvaikinusiems darbuotojams suteikiama 70 k.d. atostogų, kurių trukmė pradeda skaičiuoti nuo įvaikinimo dienos. Pažymėtina tai, kad Baltarusijos Respublikoje teisė į šias atostogas pripažįstama tik moterims.

Nagrinėjant Latvijos Respublikos darbo įstatymo nuostatas dėl atostogų suteikimo vaikus įvaikinusiems darbuotojams, pastebėtina, kad šioje valstybėje dėl įvaikinimo teikiamų tikslinių atostogų trukmė priklauso nuo įvaikių amžiaus: darbuotojai, kurie įsivaikino naujagimį iki dviejų mėnesių amžiaus, pagal Latvijos Respublikos darbo įstatymo 155 str. 4 d., turi teisę į 56 k.d. atostogų; pagal to paties įstatymo 155 str. 5 d., jei darbuotojai įvaikino vaiką nuo dviejų mėnesių iki trejų metų amžiaus, jiems gali būti suteiktos tik 14 k.d. trukmės atostogos. Abiem atvejais teisės gauti tikslines atostogas dėl įvaikinimo pradžia siejama su įvaikinimo diena.

Lenkijos Respublikos darbo kodekse yra atskirai reglamentuojama darbuotojų moterų ir vyrų teisė išeiti tikslinių atostogų tuo atveju, kai jie įvaikina vaiką arba jiems nustatoma globa.

Darbuotoja moteris, įvaikinusi vaiką arba paėmusi jį savo globon, Lenkijos Respublikoje turi teisę į 20 savaitių trukmės atostogas (180 str. 2 d.). Tuo tarpu vyrams, kurie priėmė vaiką auklėti ir kreipėsi į kompetentingas institucijas dėl įvaikinimo ar globos nustatymo, turi teisę į 18 savaitių atostogas, bet ne ilgiau, negu vaikui sukaks septyneri metai, o tuo atveju, jeigu vaikui paskirtas mokyklos lankymo atidėjimas – iki jam sukaks dešimt metų (183 str.).

Kaip matyti, Baltarusijos, Latvijos bei Lenkijos teisės aktai visiškai kitaip negu DK reguliuoja darbuotojų, įvaikinusių vaikus arba juos globojančių, teisę į tikslinių atostogų suteikimą. Tokiu būdu yra išvengiama problemos, kokia šiuo metu susidariusi Lietuvos darbo teisėje. Minėtą probleminę situaciją siūlytina taisyti, atsižvelgiant į užsienio šalių patirtį ir sekant jų pavyzdžiu, t.y. DK 179 str. 2 d. nuostatą, įtvirtinančią darbuotojų, įvaikinusių naujagimius, teisę išeiti tikslinių atostogų, reikėtų keisti nustatant, kad šios atostogos darbuotojams suteikiamos 70 k.d. nuo įvaikinimo momento.

Kalbant apie globėjus, kurie pagal DK 179 str. 2 d. taip pat yra pripažįstami nėštumo ir gimdymo atostogų subjektais, aukščiau aptarta problema nekyla, nes nei CK, nei kiti Lietuvos teisės aktai nenustato minimalios amžiaus ribos, nuo kurios galima būtų paimti vaiką globon.

Tiek moterų teisė išeiti nėštumo ir gimdymo atostogų, tiek atostogos dėl įvaikinimo ar globos reglamentuojamos tame pačiame DK 179 str., kurio pavadinimas yra „Nėštumo ir gimdymo atostogos“, ir čia išvelgiamas netikslumas, kadangi naujagimius įvaikinę ar jų globėjais paskirti darbuotojai tų vaikų nei išnešioja, nei gimdo. Atostogos darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjais, suteikiamos tuo tikslu, kad būtų sudarytos palankesnės sąlygos vaikui adaptuotis naujoje šeimoje, kad būtų padėtas pagrindas artimesnio ryšio tarp įvaikintojų (globėjų) ir įvaikio (globotinio) užmezgimui. Nėštumo ir gimdymo atostogų tikslas jau buvo aptartas anksčiau. Taigi, turint omenyje tai, kad nėščioms moterims suteikiamų nėštumo ir gimdymo atostogų tikslinė paskirtis yra kiek kitokia nei atostogų, kurios teikiamos darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjais, racionaliau būtų išskirti dar vieną tikslinių atostogų rūšį – atostogos darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjais, bei reglamentuoti jas atskiruose kodekso straipsniuose. Pastebėtina, kad Baltarusijos Respublikos ir Rusijos Federacijos darbo kodeksuose pasirinkta būtent tokia šių atostogų reglamentavimo sistema.

DK neįtvirtina nėštumo ir gimdymo atostogų sąvokos, ji taip pat nėra pateikiama ir darbo teisės doktrinoje. Tačiau, remiantis dabar galiojančių šias atostogas reglamentuojančių teisės normų bei šių atostogų paskirties analize, *nėštumo ir gimdymo atostogos* gali būti apibrėžiamos kaip darbuotojų atleidimas nuo darbo funkcijų atlikimo įstatymo nustatytam kalendorinėmis dienomis apibrėžtam laikotarpiui, siekiant, kad moteris sėkmingai išnešiotų ir pagimdytų kūdikį bei atgautų nėštumo ir gimdymo metu prarastas jėgas ir galėtų įgyvendinti naujagimio priežiūrą pirmosiomis jo gyvenimo dienomis, o darbuotojai, įvaikinę naujagimius ar paskirti jų globėjais,

turėtų laiko tvirtesniems šeimos santykiams su vaiku užmegzti, tuo laikotarpiu paliekant jiems darbo vietą bei mokant Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo³⁰ (toliau – LMSDĮ) nustatytas pašalpas.

Nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė, suteikimo tvarka ir jų metu taikomos garantijos

Nėštumo ir gimdymo atostogos pagal DK gali būti suteikiamos, esant vienam iš šių pagrindų: 1) nėštumas; 2) naujagimio įvaikinimas; 3) globos naujagimiui nustatymas. Priklausomai nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pagrindo, šiek tiek skiriasi ir jų suteikimo tvarka, todėl apie kiekvieną atvejį yra tikslinga kalbėti atskirai.

Nėštumo ir gimdymo atostogos nėščioms moterims suteikiamos 70 k.d. iki gimdymo ir 56 k.d. po gimdymo. Tuo atveju, kai darbuotojai gimsta du ar daugiau vaikų arba esant komplikuotam gimdymui, moterims suteikiamos ilgesnės trukmės gimdymo atostogos – 70 k.d. Vadovaujantis DK 179 str. 1 d., nėštumo ir gimdymo atostogos yra apskaičiuojamos bendrai, t.y. 126 arba 140 k.d., ir suteikiamos moteriai visos, neatsižvelgiant į tai, kiek kalendorinių dienų iki gimdymo yra faktiškai išnaudota.

Nėščios darbuotojos teisę į nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimą patvirtina Nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas. Šie pažymėjimai išduodami, vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-533/A1-189 „Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 16 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigose slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo“³¹.

DK nenustato konkrečios atostogų, suteikiamų darbuotojams, kurie įsivaikino naujagimius ar yra paskirtį jų globėjais, trukmės. DK 179 str. 2 d. įtvirtinta tik, tai, kad šios atostogos suteikiamos nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos iki kūdikiui sueis 70 k.d. Vadinasi, šiuo atveju atostogų trukmė priklauso nuo to, kokio amžiaus yra vaikas jo įvaikinimo ar globos jam nustatymo momentu. Kuo mažesnis laiko tarpas nuo kūdikio gimimo praeina šių teisių procedūrų užbaigimo metu, tuo ilgesnė darbuotojams suteikiamų atostogų trukmė, ir atvirkščiai.

Darbuotojų, kurie įvaikino naujagimius arba yra paskirti jų globėjais, teisę gauti nėštumo ir gimdymo atostogas patvirtina dviejų rūšių dokumentai: 1) naujagimio globą ar įvaikinimą patvirtinantys dokumentai ir 2) nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas. Įvaikinimo faktą

³⁰ Valstybės žinios, 2000. Nr. 111-3574.

³¹ Valstybės žinios, 2005, Nr. 83-3078.

patvirtina Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso ³²(toliau – CPK) XXIX skyriaus normų nustatyta tvarka išduotas teismo sprendimas dėl įvaikinimo. Tai, kad darbuotojų yra paskirti naujagimių globėjais, priklausomai nuo globos pobūdžio, pagrindžia savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymas arba teismo nutartis. Laikinosios globos kūdikiui paskyrimas įforminamas savivaldybės, kurioje vykdoma globos nustatymo procedūra, administracijos direktoriaus priimtu ir pasirašytu įsakymu dėl globos nustatymo. Tuo atveju, kai naujagimiui paskiriama nuolatinė globa, vadovaujantis CPK XXX skyriaus nuostatomis, priimama teismo nutartis steigti asmeniui globą.

Nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimus asmenims, įvaikinusiems naujagimius arba paskirtiems jų globėjais, išduoda naujagimį prižiūrintis vaikų ligų gydytojas arba šeimos gydytojas. Kreipiantis dėl šio pažymėjimo išdavimo, darbuotojas privalo pateikti vaiko gimimo liudijimą ir aukščiau minėtus naujagimio globą ar įvaikinimą patvirtinančius dokumentus. Nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas išduodamas laikotarpiui nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, iki kūdikiui sueis 70 dienų.

Gavęs Nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimą, darbuotojas turi įteikti jį įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai (vadovo įgaliotam asmeniui), kurie ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pažymėjimo pateikimo privalo priimti įsakymą (potvarkį) dėl nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo ir užpildyti nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimo antrąją pusę.

DK numato tam tikras su nėštumo ir gimdymo atostogomis siejamas garantijas darbuotojams. Nesuėjus 6 nepertraukiamojo darbo mėnesiams, moters prašymu prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų jai gali būti suteikiamos kasmetinės atostogos (DK 169 str. 3 d. 1 p.). Kasmetinės atostogos žmonos nėštumo ir gimdymo atostogų metu taip pat gali būti suteiktos darbuotojams vyrams pageidaujant (DK 169 str. 5 d.).

DK 132 str. 1 d. įtvirtina papildomą garantiją nėščioms moterims, pagal kurią su nėščia darbuotoja negali būti nutraukta darbo sutartis nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus DK 136 str. 1 ir 2 d. nustatytus atvejus, taip pat pasibaigus laikinosios darbo sutarties terminui.

Panaši nuostata buvo įtvirtinta ir anksčiau galiojusiame DĮK, tačiau jame buvo nustatytos kiek palankesnės darbuotojoms garantijos: DĮK 203 str. draudė administracijos iniciatyva atleisti iš darbo nėščias moteris ir moteris, turinčias vaikų iki 3 metų, išskyrus įmonės likvidavimą, o šias moteris atleidus, darbdavys privalėjo jas įdarbinti. Tam tikrų neaiškumų dėl šios garantijos sukeldavo pagal terminuotas darbo sutartis dirbusių moterų atleidimas iš darbo. Iškilavo

³² Valstybės žinios, 2002. Nr. 36-1340.

klausimai: Ar darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi? Ar darbdavio įpareigojimas įdarbinti atleistas darbuotojas reiškė, kad turi būti tęsiami iki atleidimo buvę darbo santykiai? 1999 m. nagrinėtoje civilinėje byloje *R. Bagdonaitė – Vaicekauskienė v. N. Giedraitienės pradinė mokykla* (Nr. 3K-7-3/1999) LAT konstatavo, kad: „DĮK 203 str. 2 d. nuostatos reiškia, kad, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai su nėščia moterimi, darbdavys gali šią moterį atleisti iš darbo, tačiau įforminus terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, darbdavys privalo imtis iniciatyvos ir šią moterį įdarbinti pagal kitą tarp šalių sudarytą darbo sutartį, įdarbinimo laikotarpiu mokant vidutinį darbo užmokestį, bet ne daugiau kaip tris mėnesius nuo terminuotos darbo sutarties pasibaigimo dienos. Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo atveju papildomos garantijos tokioms moterims pasireiškia ne darbdavio pareiga tęsti darbo santykius pagal šią sutartį, o būtent darbdavio pareiga įdarbinti ir įdarbinimo laikotarpiu, bet ne ilgiau kaip numatyta įstatyme, mokėti vidutinį darbo užmokestį“. Tokia pati pozicija buvo išdėstyta ir 2003 m. lapkričio 19 d. LAT nutartyje civilinėje byloje *R. Duobienė v. UAB „Mėlynoji uoga“* (Nr. 3K-3-1109/2003). Taigi, LAT nuomone, darbdavys turėjo teisę atleisti iš darbo nėščią moterį ir neprivalėjo tęsti ankstesnių darbo santykių, o pareigos įdarbinti neįvykdymas buvo vertintinas kaip atsisakymas priimti į darbą ir galėjo būti ginčijamas teismine tvarka. Deja, šiuo metu pagal galiojančius įstatymus nebeliko privalomo įdarbinimo ir vidutinio darbo užmokesčio gavimo garantijos darbuotojoms, atleistoms iš darbo įmonės likvidavimo atveju.

Dėl nagrinėjamos garantijos taikymo terminuotų darbo sutarčių atveju praktikoje yra kilę ir daugiau teisnių ginčų, ir pastebėtina, kad netgi LAT pozicija šiuo klausimu ne visada buvo vienoda. Pažymėtina, kad analizuojamos teismų nutartys priimtos skirtingu metu galiojant skirtingiems teisės aktams, tačiau visais atvejais ginčo dalykas buvo to paties turinio garantija. Vienoje iš 2001 m. nagrinėtų bylų³³ LAT išreiškė nuomonę, kad esant terminuotai darbo sutarčiai garantija, draudžianti atleisti iš darbo nėščias ar turinčias iki 3 m. amžiaus vaikų darbuotojas nėra taikoma. Tada teismas pasisakė, kad: „DSĮ 35 str. draudžia darbdavio iniciatyva ar valia nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi ir motina, auginančia vaiką iki 3 metų amžiaus. Terminuotos darbo sutarties pasibaigimas DSĮ 26 str. 2 p. numatytu pagrindu negali būti sutapatinamas su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva (DSĮ 29 str.) ar valia (DSĮ 30 str.). Taigi terminuotos darbo sutarties pasibaigimo atveju draudimas, numatytas DSĮ 35 str., netaikytinas“. Vėliau, 2005 m. rugsėjo 26 d., nagrinėtoje LAT byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“* (Nr. 3K-3-423/2005) atsispindi jau priešinga teismo pozicija dėl darbdavio galimybės nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi suėjus sutarties terminui, kadangi teismas pasisakė, kad atsižvelgiant į DK nustatytus darbo sutarties nutraukimo

³³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje *E. Jurkevičiūtė v. AB „Girelės paukštynas“*, Nr. 3K-3-21/2001, kat. 2.4, 2.9.

apribojimus bei garantijas darbuotojams, darbdavys neturi teisės nutraukti darbo sutarties su darbuotoja nei suėjus šalių sudarytam darbo sutarties terminui, nei praėjus nėštumo ir gimdymo atostogų vieno mėnesio laikui, nes tai draudžia įstatymas.

Pastaroji LAT nutartis savo praktine reikšme svarbi dar ir tuo, kad joje atsakoma į klausimą- ar terminuotos darbo sutarties nenutraukimas suėjus jos terminui dėl DK 132 str. numatytos garantijos, remiantis DK 111 str. ir 126 str. daro šią sutartį neterminuota? Teismas konstatavo, kad: „terminuotos darbo sutarties nenutraukimas suėjus jos terminui dėl to, kad ją (sutartį) nutraukti draudžia įstatymas, negali būti vertinamas kaip sukeliantis darbo sutarties tapimo neterminuota teisinės pasekmės“. Analogiška nuomonę LAT yra išdėstęs ir kitoje byloje³⁴, kur jis taip pasisakė: „Jei terminas nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma DK 132 str. 1 d. numatyta garantija ir jis ketina ja naudotis, tai pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Per DK 132 str. 1 d. nustatytą laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus terminui. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui. Iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, numatyto DK 126 str. 1 d.“.

Apibendrinus išanalizuotą teismų praktiką, galima daryti išvadą, kad nepaisant to, jog DK visiškai nėra kalbama apie DK 132 str. įtvirtintos garantijos terminuotų sutarčių atveju taikymą, draudžiama nutraukti šias sutartis su nėščiomis moterimis nuo medicininės pažymos apie nėštumą darbdaviui pateikimo dienos ir dar 1 mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Darbo sutartis šiuo atveju automatiškai netampa neterminuota ir laikoma galiojančia tik iki to momento, kai praeis 1 mėnuo po darbuotojos nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos. Šiam momentui suėjus DK 131 str. numatyta garantija nebetaikoma, ir darbo sutartis gali būti nutraukta.

Kalbant apie nėščių darbuotojų atleidimą iš darbo reikėtų paminėti ir Teisingumo Teismo praktiką. 1998 m. birželio 30 d. šio teismo priimtame sprendime byloje *Brown, C-394/96* išdėstyta kad moterų apsauga nuo atleidimo iš darbo turi būti pripažįstama ne tik nėštumo ir gimdymo atostogų metu, bet ir viso nėštumo laikotarpiu, nes atleidimas iš darbo galėtų paveikti fizinę ir psichinę nėščios darbuotojos būseną, nepaneigiant potencialios rizikos paskatinti moterį savo noru nutraukti nėštumą.

Atsižvelgiant į atleidimo iš darbo rizikos žalingą poveikį fizinei ir psichinei nėščių, neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi darbuotojų situacijai, 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB „Dėl priemonių, skatinančių užtikrinti geresnę nėščių, neseniai

³⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 09 d. nutartis civilinėje byloje A. *Mateikaitė v. UAB „Elektroliux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.

pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų saugą ir sveikatą darbe“ 10 str. būtent ir numato draudimą atleisti iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos.

Analizuojant nėštumo ir gimdymo atostogas istoriniu aspektu, pasakytina, jog anksčiau galiojusiam DĮK šios atostogos buvo laikomos atskiromis rūšimis ir darbuotojoms buvo suteikiamos dalimis, t.y. iki gimdymo – nėštumo atostogos, po gimdymo- gimdymo atostogos. DĮK 197 str. moterims numatė teisę gauti po 56 k.d. kiekvienos rūšies atostogų, tačiau tuo atveju, kai gimdymas buvo nenormalus arba moteriai pagimdžius du ir daugiau vaikų, buvo suteikiamos ilgesnės trukmės – 70 k.d. gimdymo atostogos. Taigi moteriai nepasinaudojus nėštumo atostogomis, prie gimdymo atostogų jos prijungiamos nebuvo, ir darbuotoja turėjo teisę tik į 56 (70) k.d. gimdymo atostogas. Priėmus AĮ, nėštumo ir gimdymo atostogų reglamentavimas pasikeitė, tačiau to nedetalizuosime, kadangi dabar galiojančio DK 179 str. 1 d. yra absoliuti AĮ 18 str. analogija.

Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 184 str. 1 d. įtvirtina tokios pačios trukmės nėštumo ir gimdymo atostogas, kokios numatytos DK 179 str. 1 d. Ypatumas šiuo atveju yra tik toks, kad baltarusėms, dirbančioms radioaktyvaus užterštumo teritorijoje, suteikiamos šiek tiek ilgesnės nėštumo ir gimdymo atostogos, nes Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 184 str. 2 d. numato, kad tokiu atveju iki gimdymo darbuotojos turi teisę į 90 k.d. atostogas, o bendra nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė negali būti trumpesnė negu 146 (160) k.d.

Rusijos Federacijos darbo kodekso 255 str. numato darbuotojų teisę į 70 k.d. trukmės atostogas iki gimdymo (daugiavaisio nėštumo atveju – 84) ir 70 k.d. atostogų po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju – 86, o gimus dviem ir daugiau vaikų – 110).

Pagal Latvijos Respublikos darbo įstatymo 154 str., darbuotojoms suteikiama 112 k.d. nėštumo ir gimdymo atostogų (po 56 dienas iki ir po gimdymo, o esant komplikacijoms nėštumo, gimdymo ar pogimdyviniu laikotarpiu – 70). Įdomu tai, kad moteris, kurios atžvilgiu medicininis aptarnavimas gydymosi – profilaktinėje įstaigoje pradėtas iki 12 nėštumo savaitės ir buvo tęsiamas visą nėštumo laiką, turi teisę į papildomas 14 dienų atostogas, kurios pridedamos prie nėštumo atostogų ir sudaro 70 k.d.

Lenkijoje nėštumo ir gimdymo atostogos yra vadinamos motinystės atostogomis (*urlop macierzyński*). Šių atostogų trukmė Lenkijoje priklauso nuo to, kelintą kartą moterims gimdo, taip pat ir nuo pagimdytų vaikų skaičiaus: po pirmo gimdymo suteikiamos 18 savaičių atostogų; po antrojo – 20 savaičių; vienu metu pagimdžius daugiau nei vieną kūdikį – 28 savaitės. Ne mažiau kaip 2 savaitės motinystės atostogų gali būti suteikta prieš numatomą gimdymo datą, o likusi neišnaudota dalis suteikiama po gimdymo. Jeigu darbuotoja nepasinaudoja atostogomis iki gimdymo, pirmąją motinystės atostogų dieną laiko gimdymo dieną, ir šiuo atveju jos suteikiamos pilna apimtimi (18, 20 arba 28 savaitės). Išties įdomi ir palankiai vertintina nuostata yra ta, kad darbuotoja, kuri yra išnaudojusi bent 14 savaičių motinystės atostogų, likusios jų dalies gali

atsisakyti ir šiuo atveju jos yra suteikiamos darbuotojui tėvui jo rašytiniu pareiškimu. Šią nuostatą galbūt galima būtų vertinti netgi kaip savotišką tėvystės atostogų atmainą.

Apibendrinant, galima pasakyti, kad trumpesnės nei Lietuvoje nėštumo ir gimdymo atostogos numatytos tik Latvijoje. Tuo tarpu Rusijoje, Baltarusijoje bei Lenkijoje šios rūšies atostogas reglamentuojančios teisės normos darbuotojoms yra palankesnės nei mūsų šalyje, nes tose šiose valstybėse daugiau laisvo nuo darbo laiko suteikiama gimus daugiau negu vienam vaikui bei gimdant ne pirmą kartą.

Nėštumo ir gimdymo atostogų apmokėjimas

DK 179 str. 3 d. įtvirtinta, kad už nėštumo ir gimdymo atostogų laiką darbuotojams yra mokama LMSDĮ nustatyta pašalpa. Taigi už šias atostogas darbdavys nemoka darbuotojams darbo užmokesčio, o dėl motinystės funkcijų atlikimo prarastų darbo pajamų dalis jiems yra kompensuojama iš specialaus valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų, skirtų ligos ir motinystės socialiniam draudimui.

Pagal LMSDĮ 5 str. 3 d. 1 p., moterims jų nėštumo ir gimdymo atostogų metu yra mokama motinystės pašalpa. Teisę gauti šią pašalpą turi ligos ir motinystės socialiniu draudimu apdrausti asmenys, kuriems yra suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos, jeigu jie iki pirmosios šių atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 3 mėnesių per paskutinius 12 mėnesių arba ne trumpesnę kaip 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą. Tokios sąlygos motinystės pašalpai gauti buvo taikomos nėštumo ir gimdymo atostogų išleistiems asmenims iki paskutinių LMSDĮ pataisų, tačiau nuo 2008 m. sausio 01 d. įstatyme buvo padarytos dvi išimtys dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo. Dabar motinystės pašalpą turi teisę gauti ir 2 grupės asmenų, neturinčių pakankamo ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo: 1) apdraustieji asmenys iki 26 metų, jeigu jie iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios neįgijo nustatyto stažo dėl to, kad nurodytais laikotarpiais mokėsi nustatyta tvarka įregistruotų aukštųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose ir pertrauka nuo mokslo pabaigos (pagal mokslo baigimą įrodantį dokumentą), kol jie tapo apdraustaisiais asmenimis, neviršija 3 mėnesių; 2) apdraustieji, iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios neįgiję nustatyto stažo dėl to, kad nurodytais laikotarpiais buvo draudžiami kaip statutiniai valstybės tarnautojai, ir pertrauka nuo statuso pasikeitimo neviršija 3 mėnesių.

Pagrindas skirti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų metu yra sveikatos priežiūros įstaigos išduotas ir darbdavio užpildytas Nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas. Motinystės pašalpa mokama per visą šio pažymėjimo galiojimo laikotarpį.

Darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjais, motinystės pašalpa mokama nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis 70 dienų.

Konkretus motinystės pašalpos dydis priklauso nuo pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, kadangi LMSDĮ 18 str. 1 d. nustato, kad motinystės pašalpa nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu sudaro 100% pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Kompensuojamasis uždarbis šiuo atveju yra apskaičiuojamas pagal apdraustojo asmens draudžiamąsias pajamas, turėtas užpraeitą kalendorinį ketvirtį, buvusį prieš nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios mėnesį. Įstatymas numato tam tikras motinystės pašalpos dydžio ribas, įtvirtinant galimą maksimalų ir minimalų šios pašalpos dydį. Pagal LMSDĮ 6 str. 5 d., vidutinis mėnesinis kompensuojamasis uždarbis pašalpoms apskaičiuoti negali viršyti teisės į atitinkamą pašalpa atsiradimo mėnesį galiojusių Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų 5 dydžių sumos. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 12 d. nutarimu Nr. 1327 „Dėl valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos padidinimo bei einamųjų 2008 metų draudžiamųjų pajamų naujo dydžio patvirtinimo“³⁵ yra patvirtintas šiuo metu galiojantis draudžiamųjų pajamų dydis, kuris sudaro 1414 litų. Taigi didžiausias galimas motinystės pašalpos dydis nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu gali sudaryti 7070 litų (1414x5) per mėnesį. LMSDĮ 18 str. 1 d. nustato, kad motinystės pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį, vadinasi, negali sudaryti mažiau nei 471,33 litų (1414/3). Pastebėtina, kad iki 2008 m. sausio 01 d. minimali motinystės pašalpa negalėjo būti mažesnė už nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų ketvirtadalį. Taigi naujojoje LMSDĮ redakcijoje įtvirtintos palankesnės nėštumo ir gimdymo atostogų apmokėjimo sąlygos nedideles darbo pajamas gaunantiems darbuotojams.

Dar viena, puikiai vertintina šio įstatymo naujovė yra ta, kad nuo 2008 m. sausio 01 d. motinystės pašalpos dydis priklauso dar ir nuo vienu metu gimusių kūdikių skaičiaus, pavyzdžiui, gimus dvynukams pašalpa didinama 2 kartus, trynukams – 3 kartus ir t.t. (18 str. 1d.). Šiuo atveju pašalpas mokančiai institucijai turi būti pateikti vaikų gimimo liudijimas, o jeigu motinystės pašalpa jau buvo išmokėta iki šių vaikų gimimo, išmokamas jau išmokėtos pašalpos ir motinystės pašalpos, padidintos atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių, skirtumas.

Motinystės pašalpa apskaičiuojama ir mokama, vadovaujantis 2001 m. sausio 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 86 „Dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo“³⁶ nustatyta tvarka.

³⁵ Valstybės žinios, 2007. Nr. 135-5471

³⁶ Valstybės žinios, 2001. Nr. 10-284.

2.2. Tėvystės atostogos

Tėvystės atostogų samprata ir paskirtis

Tėvystės atostogos yra naujausia tikslinių atostogų rūšis, DK atsiradusi tik nuo 2006 m. liepos 01 d. Šio tipo atostogų įtvirtinimą DK paskatino užsienio šalių, daugiausia Skandinavijos valstybių, kur tėvystės atostogų institutas yra išvystytas labiausiai, patirtis. Tėvystės atostogomis dažnai vadinamos darbuotojui tėvui suteiktos vaiko priežiūros atostogos, tačiau iš tiesų tai yra dvi skirtingos paskirties tikslinių atostogų rūšys, kurios DK reglamentuojamos atskirai.

Tokie sudėtingi fiziologiniai procesai, kaip nėštumas ir gimdymas, iš moters atima daug jėgų ir energijos. Po gimdymo moteris dar ilgai jaučiasi pavargusi ir išsekusi, todėl pirmosiomis dienomis jai labai sunku rūpintis ką tik gimusiu kūdikiu, jau nekalbant apie kasdienių buitines darbų atlikimą. Neretas gimdymo palydovas yra ir skausmingų procesų sukelta sunki psichofizinė būseną, dėl kurios moteris tampa ne visai pajėgi suprasti arba valdyti savo veiksmus – pasitaiko atvejų, kai dėl to motinos netgi žudo savo naujagimius. Dėl šių priežasčių yra labai svarbu, kad pirmosiomis dienomis šalia ką tik pagimdžiusios moters būtų jai artimas žmogus, galintis laikinai perimti naujagimio priežiūrą bei visus buitinius reikalus. Taigi DK 179¹ str. įtvirtintų tėvystės atostogų tikslas – suteikti tėvui galimybę pirmąjį mėnesį po kūdikio gimimo būti kartu su šeima ir ją rūpintis, t.y. padėti ką tik pagimdžiusiai moteriai įgyvendinti naujagimio priežiūrą, užmegzti bei stiprinti tėvo ir vaiko ryšį.

DK neįtvirtinta tėvystės atostogų sąvoka, o tik nurodoma, kad jos yra suteikiamos vyrams laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki kol vaikui sukaks vienas mėnuo. Tačiau, remiantis DK 179¹ str. ir šių tikslinių atostogų paskirtimi, galima pateikti tokį jų apibrėžimą: *tėvystės atostogos* – darbuotojams vyrams suteikiamos atostogos laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki kol jam sukaks vienas mėnuo, kurių paskirtis – suteikti tėvui laiko rūpintis naujagimiu ir jo motina pirmąjį vaiko gyvenimo mėnesį, jų metu paliekant darbo vietą ir mokant Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo numatyta pašalpa.

Tėvystės atostogų trukmė, suteikimo tvarka ir apmokėjimas

DK 179¹ str. nenustato konkrečios tėvystės atostogų trukmės, tačiau tiksliai apibrėžia jų pasibaigimo momentą, kuriuo laikoma diena, kai vaikui sukanka vienas mėnuo. Šių atostogų pradžia reikėtų laikyti darbdavio įsakymo (potvarkio) dėl tėvystės atostogų suteikimo darbuotojui priėmimo dieną. Taigi teoriškai maksimali šios rūšies atostogų trukmė – 1 mėnuo, tačiau reali jų trukmė priklauso nuo to, kada darbuotojas suderins su darbovietės administracija išleidimo į tėvystės atostogas tvarką.

Nei DK, nei kituose teisės aktuose nėra įtvirtinta nuostatų, reglamentuojančių tėvystės atostogų suteikimo klausimus, kas labai apsunkina šios rūšies atostogų suteikimą praktikoje.

Sunkumų kyla dėl to, kad nėra aišku, koks dokumentas turėtų būti laikomas įrodančiu darbuotojo teisę į tėvystės atostogas. Remiantis anksčiau galiojusia DK 179¹ str. redakcija, pagal kurią už šių atostogų laiką mokama LMSDĮ numatyta pašalpa, jeigu vaiko tėvas gyvena santuokoje su kūdikio motina, dokumentais, kurie pagrindžia darbuotojo teisę išeiti tėvystės atostogų, buvo laikomi darbuotojo ir vaiką pagimdžiusios moters santuokos liudijimas bei gimdymo įstaigos išduota pažyma apie vaiko gimimą.

Pagal DK 179¹ str. 2 d., laikotarpiu, kuriuo darbuotojui suteiktos tėvystės atostogos, mokamos garantinės išmokos LMSDĮ nustatyta tvarka. Taigi šiuo atveju darbo užmokestis nėra mokamas, o tėvystės atostogų metu darbuotojui mokama LMSDĮ 5 str. 3 d. 2 p. numatyta tėvystės pašalpa.

Iki 2008 m. sausio 01 d. teisę gauti tėvystės pašalpa pagal LMSDĮ 18⁽¹⁾ str. turėjo ligos ir motinystės socialiniu draudimu apdraustas tėvas, įstatymų nustatyta tvarka išleistas tėvystės atostogų, kol vaikui sueis vienas mėnuo, per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios šių atostogų dienos turintis ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, tačiau su sąlyga, kad gyvena santuokoje su kūdikio motina. Paskutinytis reikalavimas sukėlė visuomenės nepasitenkinimą ir daug teisinių diskusijų, kadangi įstatymų leidėjas neatsižvelgė į tai, kad šiuo metu Lietuvoje egzistuoja pakankamai daug nesusituokusių šeimų bei šeimų, kurias sudaro vaikas ir tik vienas iš tėvų, ir įtvirtinus sąlygą vaiko tėvams būti susituokusiems, yra pažeidžiamos nevedusių vyrų teisės, šioje situacijoje netgi išžvelgiant diskriminaciją dėl lyties. Atsižvelgiant į tai, naujojoje LMSDĮ redakcijoje sąlygos tėvystės pašalpai gauti buvo pakeistos, panaikinant reikalavimą tėvui gyventi santuokoje su kūdikio motina, o vietoj jo 18⁽¹⁾ str. 1 d. 4 p. įtvirtinant, kad tėvas, norintis gauti tėvystės pašalpa, be visų kitų sąlygų, turi būti pripažinęs tėvystę. Tačiau kalbant apie ankstesnę reglamentavimą, pasakytina, kad reikalavimas tėvui gyventi santuokoje su kūdikio motina neturėtų būti traktuojamas kaip diskriminuojantis nevedusius vyrus, kadangi visiems vyrams, nepriklausomai nuo jų santuokinės ir šeiminių padėties, DK suteikia vienodą teisę į tėvystės atostogų suteikimą. Šiuo atveju nėra pažeidžiami tokie darbo santykių teisinio reglamentavimo principai, kaip darbuotojų lygiateisiškumas (DK 2 str. 4 p.) bei darbo įstatymų bendrumas ir diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes (DK 2 str. 9 p.), nes tiek vedusiems, tiek nevedusiems vyrams pagal DK 179¹ str. taikomos tos pačios garantijos būti atleistiems nuo darbo ir jiems galioja vienodos tėvystės atostogų suteikimo sąlygos. Tėvystės atostogų apmokėjimo garantijos yra taikomos ne pagal DK, o pagal LMSDĮ, kuris yra ne darbo teisės, bet jai artimos teisės šakos – socialinės apsaugos teisės reguliavimo šaltinis. Tad tėvystės pašalpos nevedusiems vyrams nemokėjimas pagal LMSDĮ neturėtų būti traktuojamas kaip diskriminacija darbo ir profesinės veiklos srityje.

Reikalavimas kūdikio tėvams būti susituokusiems išplaukia iš pirminės tėvystės atostogų paskirties – siekio suderinti darbo procesą su pareigų šeimai atlikimu. Reikalaujant pateikti

santuokos liudijimą, apsidraudžiama nuo galimo piktnaudžiavimo teise į tėvystės atostogas, kadangi didesnė tikimybė, kad oficialiai susituokę tėvai gyvena po vienu stogu, kaip tikra šeima, ir kartu vykdo naujagimio priežiūrą. Tuo tarpu tėvystės pripažinimo faktas toli gražu nereiškia, kad tėvas būtinai įgyvendina tėvystės atostogų tikslą, nes tėvystę pripažinęs tėvas sėkmingai gali būti susituokęs su kita moterimi, turėti kitą šeimą. Sąlyga pripažinti tėvystę iš tiesų išplečia ratą asmenų, galinčių pasinaudoti teise į tėvystės atostogas, tačiau vis dėlto tikėtina, kad šiuo atveju išeiti tėvystės atostogų darbuotojus gali paskatinti ne tik siekis pirmosiomis kūdikio gimimo savaitėmis būti kartu su šeima ir ją rūpintis, bet noras būti laisvas nuo darbo ir gauti tėvystės pašalpą. Panaikinus reikalavimą tėvui gyventi santuokoje su kūdikio motina ir įtvirtinus sąlygą pripažinti tėvystę, atitolstama nuo pirminio įstatymų leidėjo siekio skatinti tradicinių šeimų kūrimą, užtikrinti būtinas sąlygas visapusiškam šeimos, kaip pagrindinės visuomenės ląstelės, vystymuisi, bei garantuoti galimybę darbuotojams derinti darbą su šeiminių pareigų atlikimu.

Taip pat pastebėtinas ir tas aspektas, kad nepaisant to, kad teoriškai pagal DK vyrai turi teisę į vieno mėnesio trukmės tėvystės atostogas, vis dėlto faktinė šių atostogų trukmė nevedusių vyrų atžvilgiu yra trumpesnė nei vedusių, kadangi dėl tėvystės pripažinimo procedūrų atlikimo vyrai praranda kelias atostogų dienas.

Potencialių tėvystės pašalpos gavėjų ratas išsiplėtė ir dėl kitų, nuo 2008 m. sausio 01 d. įsigaliojusioje LMSDĮ redakcijoje įtvirtintų sąlygų, numatytų šiai pašalpai gauti. Šiuo metu tėvystės pašalpą už tėvystės atostogų laikotarpį norintys gauti ligos ir motinystės socialiniu draudimu apdrausti asmenys (atitinkantys visas kitas LMSDĮ 18⁽¹⁾ str. 1 d. sąlygas) atleidžiami nuo reikalavimo per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios šių atostogų dienos turėti ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, jeigu jie šio stažo neįgijo dėl to, kad: mokėsi nustatyta tvarka įregistruotų aukštųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose ir pertrauka nuo mokslo pabaigos (pagal mokslo baigimą įrodantį dokumentą), kol jie tapo apdraustaisiais, neviršija 3 mėnesių (vyrams, kurie iki tėvystės atostogų pradžios yra ne vyresnis kaip 26 metų); nurodytais laikotarpiais buvo draudžiami kaip statutiniai valstybės tarnautojai, ir pertrauka nuo šio draudimo pabaigos iki ligos ir motinystės socialinio draudimo pradžios neviršija 3 mėnesių.

Tėvystės pašalpos dydis – 100% pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio. Tačiau ji per mėnesį negali viršyti 7070 litų (1414x5) ir negali būti mažesnė nei 471,33 litų (1414/3).

Tėvystės pašalpa tėvystės atostogų išleistam darbuotojui mokama šių atostogų laikotarpiu nuo vaiko gimimo dienos, iki vaikui sukanka vienas mėnuo. Vadovaujantis Ligos ir motinystės pašalpų nuostatų 42² p., jeigu vyras pasinaudoja ne visomis tėvystės atostogomis, o tik jų dalimi, tėvystės pašalpa mokama tik už šią atostogų dalį, iki vaikui sukanka vienas mėnuo, bet ne ilgiau (pvz., tėvui, išėjusiam atostogų nuo 15 vaiko gimimo dienos iki jam sukankant 1 mėnesiui,

tėvystės pašalpa bus mokama tik už 15 dienų). Tėvystės pašalpa apdraustajam yra išmokama tik pasibaigus tėvystės atostogų laikotarpiui.

Tėvystės atostogos – netipinė tikslinių atostogų rūšis, kuri egzistuoja tik kai kuriose užsienio šalyse. Pirmiausia jos atsirado Šiaurės valstybėse. Pavyzdžiui, Danijos Karalystėje tėvas turi neperduodamą teisę į 2 savaitių tėvystės atostogas, vaikui gimus, kurių metu mokama vieno darbo užmokesčio dydžio pašalpa.

Savotiškų tėvystės atostogų apraiškų galima aptikti Lenkijos Respublikos darbo kodekso 180 str. 5- 7d., kurie nustato, jog vaiko tėvui suteikiama neišnaudota nėštumo ir gimdymo atostogų dalis tais atvejais, kai motina tos dalies atsisako arba kai ji miršta nėštumo ir gimdymo atostogų metu. Tačiau ši nuostata įtvirtinta, reglamentuojant nėštumo ir gimdymo atostogas, o tokia savarankiška poilsio laiko rūšis kaip tėvystės atostogos Lenkijoje tiesiogiai nenumatyta.

Tiesiogiai tėvystės atostogos yra įtvirtintos Latvijos Respublikos darbo įstatymo 155 str. 1-3 d. Latvijoje vaiko tėvas turi teisę į 10 kalendorinių dienų trukmės atostogas, kurios darbuotojui visais atvejais suteikiamos vaikui gimus, bet ne vėliau kaip per 2 mėnesius po vaiko gimimo. Tais atvejais, kai vaiko motina miršta gimdymo proceso metu arba iki 42 pogimdyvinio laikotarpio dienos, taip pat kai ji įstatymų nustatyta tvarka atsisakė savo vaiko, tėvui suteikiamos atostogos iki tol, kol kūdikiui sueis 70 dienų. Šio tipo atostogos vyrui suteikiamos taip pat ir tada, kai vaiko motina iki 42 pogimdyvinio laikotarpio dienos negali prižiūrėti naujagimio dėl savo ligos, traumos ar kitokių su sveikata susijusių priežasčių. Šiuo atveju atostogos tėvui suteikiamos iki tol, kol motina pati negali įgyvendinti vaiko priežiūros.

Apibendrinus galima teigti, jog lyginant su aptartomis užsienio šalimis laikotarpis, kuriam gali būti suteikiamos tėvystės atostogos, Lietuvoje yra ilgiausias, tačiau Latvijos Respublikos darbo įstatymas numato daugiau šios rūšies atostogų suteikimo pagrindų.

2.3. Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai

Atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, samprata ir paskirtis

Vaiko priežiūros atostogos – tai šeimos pasirinkimu motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos laikotarpiui, iki kol vaikui sueis treji metai, skirtos ypatingai mažamečio vaiko priežiūrai įgyvendinti, kurios darbuotojų gali būti imamos pakaitomis, jų metu paliekant darbo vietą (pareigas), išskyrus, kai įmonė visiškai likviduojama.

Atostogos vaikui prižiūrėti buvo įtvirtintos tiek DĪK, tiek AĮ. Tačiau lyginant šios rūšies atostogų reglamentavimą ankstesniuose įstatymuose ir DK, pasakytina, kad vaiko priežiūros atostogų klausimai visur reguliuojami skirtingai.

Pagal DĮK atostogos vaikui prižiūrėti buvo skaidomos į dvi dalis – iš dalies apmokamos atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis vieneri metai (197 str.) ir papildomos atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis pusantrų metų anksčiau, nepaliekant darbo užmokesčio (199 str.). Atostogos moterims, įvaikinusioms vaikus, buvo reglamentuojamos atskirame straipsnyje, tačiau jų suteikimui buvo taikomos vienodos taisyklės. Pabrėžtina, kad galiojant DĮK teisė į vaiko priežiūros atostogas buvo garantuojama tik vaiko motinoms bei moterims, įvaikinusioms vaikus. Kiti asmenys (vaiko tėvas arba kitas asmuo, faktiškai, auklėjęs vaiką) galėjo išeiti vaiko priežiūros atostogų tik tais atvejais, kai vaiku rūpintis motina negalėjo: motinai mirus arba jai gydantis stacionarinėje gydymo įstaigoje.

Įsigaliojus AĮ, vaiko priežiūros atostogų reglamentavimas labai pasikeitė. Nebeliko šių atostogų skaidymo į atskiras dalis, o bendra jų trukmė buvo pailginta iki vaikui sueis treji metai. Nors AĮ 19 str. 2 d. nustatė, kad šeimos pasirinkimu vaiko priežiūros atostogos suteikiamos vaiko tėvui, senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, vis dėlto ir pagal šį įstatymą prioritetą suteikti šios rūšies atostogas buvo taikomas vaiko motinai. Tokia išvada darytina, remiantis tuo, kad vaiko priežiūros atostogų reglamentavimas AĮ pradedamas įtvirtinant nuostatą, kad „*motinai*, jos pageidavimu, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai“ (19 str. 1 d.), o pagal AĮ 22 str., šios atostogos kitiems asmenims buvo garantuojamos tik vaiko motinai mirus, atėmus iš jos motinystės teises arba kai ji dėl sveikatos būklės, esant medicininei išvadai, negali prižiūrėti vaiko, taip pat kitais atvejais, kai motina prižiūrėti vaiko negali.

Anksčiau teisė į atostogas vaikui prižiūrėti iš esmės buvo traktuojama kaip motinų privilegija, nes ilgą laiką buvo laikomasi nuomonės, jog vaiko priežiūra – tai moteriškas darbas. Tačiau stiprėjant diskriminacijos draudimo bei vyrų ir moterų teisės į lygias galimybes principų įtakai, padidėjo ir vyrų teisės gauti vaiko priežiūros atostogas reikšmė. Tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygmenimis buvo priimti reikšmingi teisės aktai, nustatę minimalius reikalavimus, kurie yra svarbūs derinant darbą ir šeimyninį gyvenimą, bei skatinant vyrų ir moterų lygias galimybes ir vienodą požiūrį į juos. Svarbios nuostatos šiuo klausimu įtvirtintos Jungtinių Tautų chartijoje³⁷ (55 str.), Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje³⁸ (2 str.); Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje³⁹ (14 str.), Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte (2 str.); Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte (3 str.). Didelę reikšmę suvaidino TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“⁴⁰, kurios nuostatos draudžia diskriminuoti vyrus ir moteris, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, tapačius santykius dėl lyties vertinti skirtingai. Europos socialinės

³⁷ Valstybės žinios, 2002-02-13, Nr. 15-557.

³⁸ Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244.

³⁹ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

⁴⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677.

chartijos (pataisytos) 27 str., skelbia, kad bet kuriam iš tėvų turi būti suteikta galimybė, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, gauti atostogas vaiko priežiūrai, kurių trukmė ir sąlygos nustatomos remiantis vidaus įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis ar praktika. Imtis priemonių, užtikrinančių moterų skatinimą dirbti, o vyrų – vienodai dalytis pareigomis šeimai, įpareigoja ir 1996 m. birželio 03 d. Europos Tarybos direktyva 1996/34 dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų sudarymo tarp UNICE, CEEP ir ETUC⁴¹ (toliau – Direktyva dėl tėvystės atostogų), kurioje nustatyti minimalūs reikalavimai, leidžiantys lengviau suderinti dirbančių tėvų pareigas su profesinėmis pareigomis. Šios direktyvos 2 str. įtvirtinta, kad „vyrams ir moterims, suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų, ir yra nustatomas kiekvienos valstybės narės ir (arba) administracijos ir darbuotojų“.

Atsižvelgiant į aukščiau minėtų teisė aktų, kurių dalyve yra ir Lietuva, reikalavimus, bei Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo⁴² 5 str., pagal kurį darbdavys privalo sudaryti vienodas darbo sąlygas ir teikti vienodas lengvatas abiejų lyčių darbuotojams, 180 str. buvo įtvirtinta nuostata, pagal kurią galimybė išeiti vaiko priežiūros atostogų garantuojama lygiomis teisėmis tiek moterims, tiek vyrams. Taigi šiandien darbdavys neturi teisės atsakyti suteikti darbuotojui vyrui šio tipo tikslines atostogas, motyvuojant tuo, kad vaiko priežiūra ir auginimas yra išskirtinė moters pareiga. Šiuo aspektu paminėtina ir LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje *R. Aukštuolis v. AB „Pagiriu šiltnamiai“* (Nr. 3K-3-747/2003), kurioje teismas pasisakė, kad: „vaiko tėvai turi teisę susitarti, kuris iš jų pasinaudos teise į vaiko priežiūros atostogas <...>. Šios vaiko tėvų diskrecijos teisės niekas, taigi ir vaiko tėvų darbdaviai, neturi teisės riboti. Jeigu vaiko tėvai susitaria, kad teise į vaiko priežiūros atostogas pasinaudos vaiko tėvas, tai pastarojo darbdavys privalo tenkinti tokį darbuotojo prašymą“.

Taigi nuo DK įsigaliojimo teisė gauti atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, nebėra laikoma motinų privilegija. Šiuo metu šios rūšies atostogos gali būti suteikiamos jau ne tik vaiko motinai (įmotei) ir tėvui (įtėviui), bet ir senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, šeimos pasirinkimu, ir nepriklausomai nuo to, kad motina ir pati gali įgyvendinti vaiko priežiūrą.

Atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, suteikimo tvarka

Vaiko priežiūros atostogų suteikimo tvarka DK nėra detaliosiai reglamentuojama. DK 180 str. nustatoma, kad šios atostogos gali būti suteikiamos vienam iš teisę į jas turinčių asmenų šeimos pasirinkimu. Skirtingai nei DĮK ir AI, šiuo metu galiojantis pagrindinis darbo santykius

⁴¹ OJ, 1996, L 145.

⁴² Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.

reguliuojantis įstatymas netaiko nei vienam iš šių subjektų pirmenybės teisės į vaiko priežiūros atostogų suteikimą – lygias galimybes pasinaudoti jomis turi vaiko motina (įmotė), tėvas (įtėvis), senelė, senelis arba kiti giminaičiai, faktiškai auginantys vaiką, taip pat vaiko globėjas. Tačiau pažymėtina, kad vienu metu atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, gali būti suteikiamos tik vienam iš išvardytų asmenų. Palyginimui galima paminėti, kad Lenkijos Respublikos darbo kodekso 186 str. 3 d. suteikia teisę abiem vaiko tėvams arba globėjams vienu metu pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis, tačiau ne ilgesniam negu 3 mėnesių laikotarpiui. Lietuvoje tokia galimybė darbuotojams suteikiama pagal DK 184 str. 1 d. 3 p. suteikiant nemokamas atostogas. Kuris iš teisę į vaiko priežiūros atostogas turinčių asmenų jomis pasinaudos, turi nuspręsti vaiko šeima. DK 180 str. 1d. komentare šiuo klausimu pateikiama tokia nuomonė: „pagal komentuojamą straipsnį šeimos nariai, kuriems priklauso teisė pasirinkti dėl vaiko priežiūros atostogų, pirmiausia yra vaiko motina (įmotė), tėvas (įtėvis). Tokia nuostata išplaukia iš CK 3.155 straipsnio, pagal kurį tėvai turi teisę ir pareigą dorai auklėti ir prižiūrėti savo vaikus, rūpintis jų sveikata, išlaikyti juos. Kitiems šeimos nariams ar globėjui teisė pasirinkti dėl vaiko priežiūros atostogų priskirtina tik jeigu apribojama tėvų valdžia, tėvai faktiškai neaugina vaikų ir panašiai“⁴³. Tokia pozicija vis dėlto yra ginčytina, kadangi DK 180 str. 1. d. aiškiai įtvirtinta, kad vaiko priežiūros atostogos suteikiamos teisę į jas turintiems asmenims pagal šeimos pasirinkimą, nenustatant jokių papildomų sąlygų, kokios, pavyzdžiui, buvo įtvirtintos DĮK (vaiko tėvui ir kitiems giminaičiams šio tipo atostogos buvo suteikiamos tik motinai pačiai negalint rūpintis vaiku). Be to, senelei, seneliui ar kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, suteikus vaiko priežiūros atostogas, vaiko tėvams išlieka visos CK III knygoje įtvirtintos pareigos savo vaikui, įskaitant ir minėtą, CK 3.155 str. įtvirtintą tėvų pareigą dorai auklėti ir prižiūrėti savo vaikus, rūpintis jų sveikata, išlaikyti juos (žinoma, tik tuo atveju, jeigu įstatymų nustatyta tvarka tėvų valdžia nėra apribota ar vaikas nėra atskirtas nuo tėvų).

DK nustato, jog atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, gali būti suteikiamos visos iš karto arba dalimis, taip pat darbuotojai, turintys į jas teisę, šias atostogas gali imti pakaitomis. Vadinasi, vienam iš šeimos narių pasinaudojus tik dalimi vaiko priežiūros atostogų, likusiu laikotarpiu, iki vaikui sueis treji, šios rūšies atostogos gali būti suteikiamos ir kitiems darbuotojams, turintiems teisę į jas. DK nenustato nei minimalaus, nei maksimalaus šių atostogų termino, taip pat nėra pateikiama, į kiek dalių daugiausia jos gali būti skaidomos. Vienintelis reikalavimas darbuotojui, ketinančiam pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis arba grįžti į darbą joms nepasibaigus, yra tas, kad ne vėliau kaip prieš 14 dienų apie tai jis privalo raštu įspėti darbdavį, tačiau kolektyvine sutartimi gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Pavyzdžiui, Latvijoje maksimali vaiko priežiūros atostogų trukmė – 1,5 metų, Lenkijoje – 3 metai, be to,

⁴³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 248.

Lenkijos Respublikos darbo kodekso 186 str. 5 d. įtvirtina, kad šios atostogos gali būti išnaudojamos ne daugiau kaip 4 dalimis. Abiejose šalyse apie vaiko priežiūros atostogų pradžią ir jų trukmę darbdavys raštu turi būti išpėtas prieš 1 mėnesį. Taigi Lietuvoje į aptartus klausimus žiūrima daug liberaliau, nes DK numatytas trumpesnis išpėjimo terminas ir nėra nenustatytas maksimalios atostogų trukmės apribojimas per visą teisės į jas galiojimo laikotarpį.

Kitaip nei pagal DĮK, DK nėra reikalaujama, kad darbuotojas, ketinantis pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis, turėtų atitinkamą darbo stažą (pagal DĮK 197 str. šios atostogos buvo suteikiamos tik moterims, turinčioms ne mažesnę kaip vienerių metų bendrą darbo stažą). Paminėtina, kad Lenkijoje toks reikalavimas yra nustatytas – teisę pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis turi tik ne mažesnę nei 6 mėnesių bendrą darbo stažą turintys darbuotojai.

Norėdamas išeiti vaiko priežiūros atostogų, darbuotojas ne vėliau kaip prieš 14 dienų turi pateikti darbdaviui raštišką prašymą bei teisę į šias atostogas patvirtinančius dokumentus (tėvai (įtėviai) turi pateikti vaiko gimimo liudijimą, seneliai ir kiti giminaičiai – giminystę su vaiku patvirtinančius dokumentus). Tuo atveju, kai vaiko priežiūros atostogas šeimos nariai ima dalimis, jų suteikimo tvarka yra šiek tiek sudėtingesnė. Pavyzdžiui, vaiko motinai, pasinaudojusiai vaiko priežiūros atostogų dalimi, sugrįžus į darbą, norintis išeiti šių atostogų kitas šeimos narys savo darbdaviui privalo pateikti ne tik prašymą ir giminystę su vaiku patvirtinančius dokumentus, bet taip pat ir pažymą iš vaiko motinos darbovietės apie jai suteiktų atostogų pasibaigimą. Atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, suteikimas įforminamas darbdavio įsakymu (potvarkiu). LAT civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“* yra konstatavęs, kad: „DK 180 str. nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. DK 180 str. 1 d. nuostata, jog atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, reiškia, kad darbuotojui suteikta teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, pasirinkimą“. Vadinasi, darbdavys privalo suteikti darbuotojui tikslines vaiko priežiūrai skirtas atostogas tokiam laikui, kurio pageidauja pats darbuotojas.

DK 180 str. 3 d. nustato, kad vaiko priežiūros atostogų iki jam sukaks treji metai laikotarpiu darbuotojui paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama. Civilinėje byloje *R. Aukštuolis v. AB „Pagirių šiltnamiai“* LAT išreiškė poziciją, kad darbuotojas, kuris pareiškė norą pasinaudoti tokiomis atostogomis, turi teisę į darbo vietos išsaugojimą visą šių atostogų laiką (išskyrus įmonės likvidavimo atvejį), o esant teisėtam darbo sutarties nutraukimo pagrindui šis darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo tik vaiko priežiūros atostogoms pasibaigus.

Skirtingai nei kiti tikslinių atostogų laikotarpiai, atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, laikas nėra įskaitomas į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos

(DK 170 str. 1 d. 3 p.). Kitaip tariant, vaiko priežiūros atostogos neįskaitomos į 6 mėnesių nepertraukiamo darbo stažą, kuris būtinas kasmetinių apmokamų atostogų suteikimui. Tokiu būdu, jeigu darbuotojas įmonėje dirba pirmus metus, dėl vaiko priežiūros atostogų kasmetinių atostogų suteikimas jam yra nukeliamas. Valstybinės darbo inspekcijos specialistų teigimu⁴⁴, nepaisant to, kad DK 170 str. 1 d. 4 p. numato, kad į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, įskaitomas laikas, kurį darbuotojas gavo ligos, motinystės ar tėvystės pašalpa, į darbo stažą kasmetinėms atostogoms gauti vis dėlto neįeina netgi ir ta vaiko priežiūros atostogų dalis iki vaikai sueis 2 metai, kai darbuotojas šiuo laikotarpiu gauna motinystės (tėvystės) pašalpa.

Vadovaujantis Direktyva dėl tėvystės atostogų, valstybėms leidžiama nustatyti aplinkybes, kuriomis darbdavys, atsižvelgdamas į nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką, dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių gali atidėti tėvystės atostogų suteikimą (pvz., jeigu darbas yra sezoninis, jeigu neįmanoma surasti pavaduojančio asmens per praneštą laiką, kai nemaža darbuotojų dalis prašo tėvystės atostogų vienu metu, jeigu konkretaus darbuotojo atliekamos funkcijos yra strateginės svarbos). Pažymėtina, kad DK vaiko priežiūros atostogų atidėjimo atvejai nėra nustatyti, todėl darbdavys visais atvejais privalo jas suteikti darbuotojo pageidaujama laiku.

Atostogos vaikui prižiūrėti didesne ar mažesne apimtimi numatytos beveik visose valstybėse, tačiau pastebėtina, kad visur jos reglamentuojamos gana skirtingai.

Rusijos Federacijos darbo kodekso 256 str. ir Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 185 str. vaiko priežiūros atostogas reglamentuojančios nuostatos yra analogiškos įtvirtintoms DK 180 str. Vienintelis skirtumas, kad šių valstybių darbuotojams, išėjusiems tokios rūšies atostogų, leidžiama dirbti darbą ne visu darbo laiku arba namudinį darbą.

Latvijoje ir Lenkijoje teisė į vaiko priežiūros atostogas garantuojama tik vaiko tėvams ir globėjams, kitiems, netgi faktiškai vaiką auginantiems asmenims, jos nėra suteikiamos. Latvijos Respublikos darbo įstatymo 156 str. nustato, kad vaiko priežiūros atostogas darbuotojams suteikiamos ne ilgesniam nei 1,5 metų laikotarpiui ir jomis pasinaudoti galima iki tol, kol vaikas sulauks 8 metų amžiaus.

Lenkijoje vaiko priežiūros atostogos, kurios čia vadinamos auklėjimo atostogomis (*urlop wychowawczy*), suteikiamos 3 metų laikotarpiui, tačiau ne ilgiau negu vaikui sukaks 4 metai. Labai įdomi nuostata yra įtvirtinta Lenkijos Respublikos darbo kodekso 186 str. 2 d., pagal kurią, tuo atveju, jeigu dėl sveikatos būklės, kurią patvirtina pažymą apie neįgalumą ar neįgalumo laipsnį, vaikui reikalinga ypatinga priežiūra, darbuotojas turi teisę į 3 metų trukmės vaiko priežiūros atostogas, kol jam sueis 18 metų, neatsižvelgiant į tai, ar jis pasinaudojo atostogomis

⁴⁴ Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?-970186299->> [žiūrėta 2008m. kovo 21 d.].

vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 4 metai. Čia darbuotojas vaiko priežiūros atostogų metu turi teisę papildomai dirbti, užsiimti kita veikla arba mokytis, su sąlyga, jeigu tai suderinama su vaiko priežiūra.

Palyginus vaiko priežiūros atostogų suteikimo tvarkos reglamentavimą Lietuvoje ir paminėtose užsienio valstybėse, pasakytina, kad pagal DK jos suteikiamos nepriklausomai nuo darbo stažo ir pasinaudoti jomis gali ne tik tėvai (įtėviai) ir globėjai, bet didesnis darbuotojų ratas (vaiko šeimos nariai). Nors pagal Direktyvą dėl tėvystės atostogų darbuotojams suteikiama teisė į vaiko priežiūros atostogas nuo 3 mėnesių iki 8 metų amžiaus, maksimali šių atostogų riba (8 metai) įtvirtinta tik Latvijos Respublikos darbo įstatyme, tuo tarpu Lietuvoje ir kitose valstybėse ši riba yra perpus mažesnė nei įtvirtintoji direktyvoje. Lenkijos ir Latvijos įstatymai nustato ilgesnį teisės į vaiko priežiūros atostogas galiojimo terminą, o Lietuvoje, Rusijoje ir Baltarusijoje darbuotojai šia teise gali pasinaudoti tik per 3 pirmuosius vaiko gyvenimo metus. Lietuvos DK taip pat nėra numatyta galimybės darbuotojams, esantiems vaiko priežiūros iki 3 metų atostogose, dirbti ne visą darbo laiką arba namudinį darbą ar užsiimti kita darbo veikla, kas yra garantuojama Rusijos, Baltarusijos ir Lenkijos darbo kodeksų.

Atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, apmokėjimo garantijos

DK, AI buvo išdėstyta vienoda pozicija į atostogų, skirtų vaiko priežiūrai, apmokėjimą-šių atostogų laikotarpiu mokama valstybės nustatyta pašalpa. Tuo tarpu dabar galiojančiame DK apie atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, apmokėjimą nepasakoma visiškai nieko. Taigi už vaiko priežiūros atostogas darbo užmokestis darbuotojams nėra mokamas, tačiau dėl motinystės (tėvystės) prarastų pajamų dalis yra kompensuojama iš ligos ir motinystės socialiniam draudimui skirtų valstybės lėšų. Remiantis LMSDĮ 5 str. 3 d. 3 p., ligos ir motinystės socialiniu draudimu apdraustam asmeniui vaiko priežiūros atostogų metu mokama motinystės (tėvystės) pašalpa. Atsižvelgiant į tai, kad LMSDĮ ne kartą buvo keičiamas, vaiko priežiūros atostogų apmokėjimo garantijų teisinis reguliavimas pastaruoju dešimtmečiu taip pat „išgyveno“ daug pasikeitimų. Šios permainos yra susijusios tiek su šių atostogų apmokėjimo iš specialaus fondo trukme, tiek su socialinio draudimo pašalpos dydžiu. Taip pat pasikeitė ir reikalavimai asmenims, turintiems teisę už vaiko priežiūros atostogų laikotarpį gauti Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšas. Atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, kompensacinių išmokų mokėjimo tvarką reglamentuoja LMSDĮ bei Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatai.

Vaiko priežiūros atostogas apmokėjimo prasme galima būtų pavadinti iš dalies apmokamomis dėl dviejų priežasčių: 1) ligos ir motinystės socialiniu draudimu kompensuojama tik dalis dėl motinystės (tėvystės) prarastų darbo pajamų; 2) maksimali motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimo trukmė nesutampa su ilgiausiu galimu vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu:

DK 180 str. suteikia darbuotojams teisę į ne ilgesnes negu 3 metai trukmės atostogas vaikui priežiūrėti (iki tol, kol vaikui sueis treji metai), tuo tarpu pagal LMSDĮ 20 str. šios atostogos iš specialaus valstybinio fondo lėšų gali būti apmokamos ne ilgiau nei 2 metus (iki tol, kol vaikui sueis dveji metai). Pastebėtina, jog iki 2008 m. sausio 01 d. maksimali vaiko priežiūros atostogų apmokėjimo trukmė buvo trumpesnė – senoje LMSDĮ redakcijoje įtvirtinta, kad motinystės (tėvystės) pašalpa mokama vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu nuo nėštumo iki gimdymo atostogų pabaigos iki tol, kol vaikui sukanka vieneri metai.

Pagal LMSDĮ, teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turi ne visi asmenys, kuriems pagal DK 180 str. gali būti suteiktos vaiko priežiūros atostogos. LMSDĮ 19 str. nustato, kad motinystės (tėvystės) pašalpa gali būti skiriama tik vienam iš vaiko tėvų (įtėvių) arba globėjui. Kadangi DK nenumato darbo užmokesčio už atostogas vaikui priežiūrėti, kol jam sueis treji metai, mokėjimo, senelei, seneliui ar kitiems giminaičiams, faktiškai auginantems vaiką, suteikus šias atostogas, už ši laikotarpį nėra mokamos nei ligos ir motinystės socialinio draudimo, nei darbdavio lėšos. Tačiau, vadovaujantis LMSDĮ 19 str. 5 d., jiems mokama Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatyme⁴⁵ numatyta pašalpa.

Remiantis LMSDĮ 19 str., motinystės (tėvystės) pašalpa mokama tik ligos ir motinystės socialiniu draudimu apdraustiems asmenims, įstatymų nustatyta tvarka išleistiems vaiko priežiūros atostogų, per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios šių atostogų dienos turintiems ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, taip pat asmenys, kurie šio stažo neįgijo dėl to, kad: mokėsi nustatyta tvarka įregistruotų aukštųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose ir pertrauka nuo mokslo pabaigos (pagal mokslo baigimą įrodantį dokumentą), kol jie tapo apdraustaisiais, neviršija 3 mėnesių (tėvams (įtėviams) ir globėjams, kurie iki tėvystės atostogų pradžios yra ne vyresnis kaip 26 metų); nurodytais laikotarpiais buvo draudžiami kaip statutiniai valstybės tarnautojai, ir pertrauka nuo šio draudimo pabaigos iki ligos ir motinystės socialinio draudimo pradžios neviršija 3 mėnesių.

Tuo atveju, kai moteriai, gaunančiai motinystės (tėvystės) pašalpą, suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos ir ji įgyja teisę gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu, nuo 2008 m. sausio 01 d. pagal LMSDĮ 19 str. 4 d. jai mokamos abi šios pašalpos. Pabrėžtina, kad ankstesnė LMSDĮ redakcija numatė, kad šiuo atveju mokama didesnioji iš pašalpų arba viena iš jų moters pasirinkimu.

Motinystės (tėvystės) pašalpos skyrimo trukmė siejama su apdraustajam asmeniui suteiktų vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu: ji mokama šių atostogų laikotarpiu nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, iki vaikui sukanka dveji metai, įskaitant vaiko gimimo dieną. Tačiau įstatymas numato atvejus, kai šios pašalpos skyrimo pradžia laikomi kitokie momentai.

⁴⁵ Valstybės žinios, 1994, Nr. 89-1706.

Jeigu motina negavo motinystės pašalpos už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį, motinystės (tėvystės) pašalpa turintiems teisę ją gauti asmenims šiuo atveju skiriama ne nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, o nuo vaiko gimimo dienos. Jeigu motinystės pašalpa už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį gavusi motina mirė, tai vaiko tėvui (įtėviui) ar globėjams motinystės (tėvystės) pašalpos skyrimo momentu laikoma motinos mirties diena. Visais atvejais ši pašalpa mokama ne į priekį, o už praėjusį mėnesį.

Tuo atveju, jeigu motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpų mokėjimo laikas vaiko priežiūros atostogose esantiems apdraustiems asmenims pasibaigė iki 2007 m. gruodžio 31 d., nuo 2008 m. sausio 01 d. jų mokėjimas tęsiamas, jeigu vaikui (vaikams) dar nėra suėję dveji metai.

LMSDĮ nustatyti motinystės (tėvystės) pašalpos ribiniai dydžiai yra 471,33 litų (1414/3) ir 7070 litų (1414x5) per mėnesį. Pastebima tendencija, kad nuo LMSDĮ įsigaliojimo 2001 m. motinystės (tėvystės) pašalpos dydis buvo palaipsniui didinamas. Iš pradžių ši pašalpa, kuri buvo mokama iki tol, kol vaikui sueis vieneri metai, sudarė 60% pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, vėliau – 70%. Nuo 2007 m. sausio 01 d. motinystės (tėvystės) pašalpa jau sudarė 85% pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio. Nuo 2007 m. liepos 01 d. vaiko priežiūros atostogų apmokėjimas buvo suskaidytas į du periodus, kurių metu apdraustiems asmenims buvo mokamos skirtingo dydžio pašalpos: už laikotarpį iki nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis 6 mėnesiai – 100%, o likusį laiką – 85% pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio. Įsigaliojus naujai LMSDĮ redakcijai motinystės (tėvystės) pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis vieneri metai yra 100%, o kol vaikui sueis dveji metai, – 85% pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.

Iki 2008 m. sausio 01 d. apdraustajam gimus dviem ar daugiau vaikų, buvo mokama 100% pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio motinystės (tėvystės) pašalpa, tačiau šiuo metu LMSDĮ įtvirtina, kad tokiu atveju pašalpa didinama atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių. Taigi gimus dviem vaikams apdraustajam mokama 200% (2x100%) kompensuojamojo uždarbio dydžio pašalpa kol vaikui sueis vieneri metai ir 170% (2x85%) – kol vaikui sueis dveji metai, gimus trynukams pašalpa atitinkamai didinama tris kartus ir t.t. Tačiau, jeigu dviejų vaikų priežiūrai vaiko priežiūros atostogos suteikiamos abiem tėvams atskiriems vaikams prižiūrėti, – motinystės (tėvystės) pašalpa mokama kiekvienam iš tėvų bendra tvarka, t. y. nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis vieneri metai, – 100%, kol vaikui sueis dveji metai, – 85% pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Jeigu gimė trys ir daugiau vaikų ir priežiūros atostogos suteikiamos abiem tėvams, kiekvienam iš jų mokamos pašalpos dydis nustatomas pagal vaikų, kurių priežiūrai suteiktos atostogos, skaičių, bet negali viršyti bendro vienu metu gimusių vaikų skaičiaus.

Kai apdraustasis asmuo dirba ne vienoje darbovietėje, motinystės (tėvystės) pašalpa jam apskaičiuojama pagal gautą kompensuojamąjį uždarbį visose darbovietėse (į kompensuojamąjį uždarbį įskaitomos visos socialinio draudimo pašalpos). Jeigu apdraustasis asmuo, esantis vaiko priežiūros atostogose, įsidarbina kitoje darbovietėje ir šioje darbovietėje jam suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, motinystės (tėvystės) pašalpa iš naujo neskiriama.

Vaiko priežiūros atostogų laikotarpis motinystės (tėvystės) pašalpai mokėti nustatomas pagal Lietuvos Respublikos apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu ir valstybinio socialinio draudimo išmokų gavėjų registro duomenis arba pagal apdraustojo pateiktą įsakymo (potvarkio) dėl vaiko priežiūros atostogų suteikimo nuorašą.

3. TIKSLINĖS ATOSTOGOS, SKIRTOS DARBUOTOJŲ ASMENINIŲ SAVYBIŲ IR PROFESINIŲ GEBĖJIMŲ TOBULINIMUI

3.1. Mokymosi atostogos

Mokymosi atostogų samprata ir paskirtis

Teisė į mokslą yra kiekvieno žmogaus prigimtinė teisė. Mokymasis ir švietimas užtikrina nuolatinį asmens gebėjimų tobulinimą, suteikia asmeniui visaverčio savarankiško gyvenimo pagrindus. Kaip deklaruojama Lietuvos Respublikos Švietimo įstatyme⁴⁶, švietimas yra asmens, visuomenės ir valstybės ateities kūrimo būdas; jis grindžiamas žmogaus nelygstamos vertės, jo pasirinkimo laisvės, dorinės atsakomybės pripažinimu, demokratiniais santykiais, šalies kultūros tradicijomis; švietimas saugo ir kuria tautos tapatybę, perduoda vertybes, kurios daro žmogaus gyvenimą prasmingą, visuomenės gyvenimą – darnų ir solidarų, valstybės – pažangų ir saugų. Atsižvelgiant į tai, mūsų šalyje švietimas laikomas prioritetiškai valstybės remiama visuomenės raidos sritimi.

Vadovaujantis Švietimo įstatymo 32 str., švietimas turi būti prieinamas ir dirbantiems asmenims. Šiam tikslui pasiekti įstatymas įpareigoja darbdavį sudaryti palankias sąlygas darbuotojui mokytis įstatymų ir kitų teisės norminių aktų nustatyta tvarka. Toks reikalavimas yra įtvirtintas ir Europos Sąjungos lygmeniu – Europos socialinės chartijos (pataisytos) 10 str. 3 d. skelbia, kad turi būti sudarytos tinkamos ir nesunkiai prieinamos suaugusių darbuotojų mokymo sąlygos. DK 181 str. įtvirtina vieną iš tokių sąlygų sudarymo būdų – mokymosi atostogų suteikimą.

⁴⁶ Valstybės žinios, 1991, Nr. 23-593.

Mokymosi atostogų sąvoka DK nėra įtvirtinta, tačiau ji apibrėžta darbo teisės mokslo doktrinoje. *Mokymosi atostogos* – tikslinės atostogos, suteikiamos stojamiesiems egzaminams į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti, o besimokantiems bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose – egzaminams, įskaitoms, ir kitiems studijų programoje nustatytiems veiksams atlikti, siekiant sudaryti palankias sąlygas besimokantiems darbuotojams įgyti išsilavinimą, specialybę, kelti kvalifikaciją⁴⁷.

Specialios mokymosi atostogos buvo įtvirtintos tiek DĮK, tiek AĮ⁴⁸. Kaip pagal anksčiau galiojusius teisės aktus, taip ir pagal DK suteikiamų mokymosi atostogų tikslas išliko nepakitęs – jomis siekiama sudaryti darbuotojui optimalias sąlygas, kurios užtikrintų asmeniui galimybę mokytis, įgyti išsilavinimą, specialybę, kelti kvalifikaciją bei kitokiais būdais tobulinti esamus įgūdžius ir ugdyti naujus gebėjimus. Remiantis mokymosi atostogų reglamentavimu DK 181 str., galima būtų išskirti du blokus aplinkybių, dėl kurių darbuotojams suteikiamos tikslinės atostogos:

- 1) stojamiesiems egzaminams į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti;
- 2) tokiems studijų bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų programose nustatytiems veiksams atlikti: eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti; įskaitoms pasirengti ir laikyti; laboratoriniams darbams atlikti; konsultavimuisi; diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti; valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti.

Beveik visose lyginimui pasirinktose užsienio valstybėse pagrindiniai darbo teisinius santykius reguliuojantys teisės aktai numato darbuotojams teisę į mokymosi atostogų suteikimą, tik Lenkijos darbo kodekse tiesiogiai įtvirtintų tokios rūšies tikslinių atostogų rasti nepavyko. Mokymosi atostogos tose šalyse suteikiamos tokiems pat, kaip ir Lietuvoje, tikslams pasiekti, o užsienio valstybių ir mūsų šalies darbo teisės doktrinoje pateikiama mokymosi atostogų samprata iš esmės sutampa.

Mokymosi atostogų terminai ir suteikimo tvarka

Mokymosi atostogos pagal DK 181 str. suteikiamos ne tik darbuotojams, kurie yra bendrojo lavinimo mokyklų moksleiviai ar aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų studentai, bet taip pat ir tiems darbuotojams, kurie dar tik siekia įstoti į aukštesniąsias ar aukštąsias mokyklas. Pastebėtina, jog DK nebeliko nuostatos, kokia buvo įtvirtinta DĮK ir AĮ, kad teisę į mokymosi atostogas turi tik sėkmingai besimokantys asmenys. Taigi šiuo metu į mokymosi atostogų

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 250.

⁴⁸ Atsižvelgiant į tą aplinkybę, kad DK 181 str. yra beveik identiškas AĮ 23 str., mokymosi atostogų reglamentavimas pagal AĮ lyginamuoju istoriniu aspektu nebus nagrinėjamas.

suteikimą Lietuvoje gali pretenduoti visi besimokantys darbuotojai, nepriklausomai nuo jų studijų rezultatų. Tuo tarpu Rusijoje ir Baltarusijoje teisės aktai ir dabar garantuoja teisę į mokymosi atostogas tik sėkmingai besimokantiems asmenims. Mokymosi atostogos pagal DK 181 str. suteikiamos darbuotojams nepriklausomai nuo to, kelintą kartą asmuo siekia įgyti tam tikro lygio išsilavinimą. DK taip pat nenustato jokių šių atostogų suteikimo apribojimų tuo atveju, kai darbuotojas tuo pačiu metu mokosi keliose švietimo įstaigose. O štai Rusijos darbo kodekso 177 str. numato darbuotojų teisę į mokymosi atostogas tik, kai atitinkamo lygio išsilavinimas yra įgyjamas pirmą kartą, o esant situacijai, kai asmuo vienu metu mokosi keliose mokymo įstaigose, atostogos jam suteikiamos tik dėl mokymosi vienoje iš jų paties darbuotojo pasirinkimu. Taigi darytina išvada, kad Lietuvos teisės aktai suteikia teisę išeiti mokymosi atostogų platesniam darbuotojų ratui nei Rusijoje ir Baltarusijoje, kadangi DK nenustato šios teisės ribojimų, siejamų su tokiais kriterijais, kaip mokymosi rezultatai, įgyjamų išsilavinimų skaičius ir eiliškumas.

DK 181 str. 1 d. įtvirtina teisę gauti mokymosi atostogas darbuotojams, stojantiems tiek į valstybines, tiek – nevalstybines aukštesniąsias ar aukštąsias mokyklas, taip pat – universitetines ir neuniversitetines. Priėmimo į aukštesniąsias ar aukštąsias mokyklas tvarka nustatoma pačių mokyklų, o stojamųjų egzaminų tvarkaraščiai į šias mokyklas skelbiami iš anksto viešuoju būdu. Norėdamas išeiti tikslinių atostogų stojamiesiems egzaminams pasirengti ir laikyti, darbuotojas kartu su prašymu darbdaviui turi pateikti ir teisę į šios rūšies atostogas patvirtinančius dokumentus. Tokiais dokumentais gali būti laikoma aukštosios ar aukštesniosios mokyklos, į kurią ketinama stoti, pažyma apie tai, kad darbuotojui leista laikyti stojamuosius egzaminus, bei pažymą apie šių egzaminų vykdymo laiką. DK 181 str. 1 d. nustato, kad kiekvienam stojamajam egzaminui darbuotojui privaloma skirti po 3 dienas atostogų. Paminėtina, jog DĮK 227 str. nustatė ilgesnės trukmės atostogas stojamiesiems egzaminams laikyti- 15 kalendorinių dienų.

Galima situacija, kai asmens priėmimui į aukštesniąją ar aukštąją mokyklą reikia išlaikyti kelis vienas po kito einančius egzaminus, pavyzdžiui, 3 egzaminai kas antrą dieną. Tokiu atveju darbuotojui gali būti suteiktos nenutrūkstamos 9 k.d. mokymosi atostogos. Tačiau svarbu pažymėti, kad jei asmuo neišlaiko pirmųjų egzaminų ir kitų egzaminų jam laikyti neleidžiama, mokymosi atostogos šiuo atveju laikomos pasibaigusiomis ir darbuotojas privalo grįžti į darbą.

Atsižvelgiant į tai, kad mokymosi atostogos yra tikslinio pobūdžio, jos yra griežtai siejamos su mokymosi planuose ir tvarkaraščiuose nustatytų veiksmų atlikimo laikotarpiu ir turi būti suteikiamos ir išnaudojamos tik nustatytais terminais. Todėl tuo atveju, jeigu darbuotojas išlaikė stojamuosius egzaminus nesinaudodamas mokymosi atostogomis, tai perkelti šių atostogų į kitą laiką (pvz., prijungiant prie kasmetinių atostogų) neįmanoma. Tačiau tuo atveju, jeigu besimokantis darbuotojas neturėjo galimybės išlaikyti egzaminų dėl laikinojo nedarbingumo

(ligos) ir mokymosi įstaiga jo prašymu nukėlė egzaminų laikymą į kitą laikotarpį, atitinkamai turėtų būti perkeltos ir mokymosi atostogos.

Lyginant DK 181 str. 1 d. ir užsienio valstybių įstatymuose įtvirtintą teisę į tikslines atostogas stojamiesiems egzaminams ruoštis ir laikyti, matyti, kad tiek Rusijos, tiek Baltarusijos darbo kodeksai šiuo atveju įtvirtina ilgesnę mokymosi atostogų trukmę – po 10-15 dienų kiekvienam egzaminui, atsižvelgiant į švietimo įstaigos tipą. Latvijos darbo įstatyme tiesiogiai neįtvirtinta darbuotojų, ketinančių stoti į aukštąsias ir aukštesniąsias mokyklas, teisę gauti mokymosi atostogas stojamiesiems egzaminams pasiruošti ir laikyti.

Bendrojo lavinimo mokyklose ar aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose neatsitraukiant nuo darbo proceso besimokantiems darbuotojams mokymuisi skirtos tikslinės atostogos suteikiamos pateikus prašymą ir atitinkamos švietimo įstaigos pažymą apie studijų programose ir mokymo planuose nustatytų veiksmų (konsultacijų, įskaitų, egzaminų ir kt.) atlikimo datas.

Darbuotojams, kurie mokosi bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, suteikiamų mokymosi atostogų trukmė pagal DK 181 str. 2 d. diferencijuojama priklausomai nuo to, kokia yra jų paskirtis: 1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti suteikiama po 3 dienas kiekvienam egzaminui; 2) įskaitoms pasirengti ir laikyti – po 2 dienas kiekvienai įskaitai; 3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi – tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose; 4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti – 30 kalendorinių dienų; 5) valstybiniam (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po 6 dienas kiekvienam egzaminui.

Mokymuisi skirtos tikslinės atostogos gali būti suteikiamos atskirai kiekvienam egzaminui, įskaitai ir kitiems studijų programoje numatytiems veiksams atlikti, arba darbdavys gali surašyti vieną įsakymą (potvarkį) dėl mokymosi atostogų suteikimo, kuriame turi būti nurodytos visos mokymuisi skirtos atostogos vienos sesijos metu ar vieno semestro metu. Atkreiptinas dėmesys, kad į mokymosi atostogų trukmę laikas, sugaištas kelionei iki mokymosi įstaigos, pagal DK 181 str. nėra įskaitomas. Vadinasi, tuo atveju, jei kelionė trunka visą dieną, darbuotojas nuo darbo turi būti laisvas viena diena ilgiau. Kadangi mokymosi atostogos yra tikslinės atostogos, darbdavys turi teisę pareikalauti, kad darbuotojas pateiktų įrodymus, patvirtinančius, kad jam suteiktos mokymosi atostogos buvo panaudotos išimtinai nustatytam tikslui pasiekti – stojamiesiems egzaminams pasiruošti ir laikyti, laboratoriniams darbams atlikti, egzaminams, įskaitoms pasirengti ir laikyti ir pan. Tokiais įrodymais gali būti laikoma studijų knygelė, švietimo įstaigos pažyma ir kiti dokumentai, kuriuose atsispindi mokymosi programoje numatytų veiksmų atlikimas ir kurių pakanka mokymosi atostogų panaudojimo faktui nustatyti.

Vadovaujantis DK 169 str. 7 d., darbuotojų, kurie mokosi nenutraukdami darbo, pageidavimu, prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko gali būti derinamos kasmetinės atostogos. Pavyzdžiui, esant situacijai, kai

egzaminų sesija mokymosi įstaigoje trunka nuo birželio 01 d. iki birželio 30 d., kasmetinės atostogos darbuotojo prašymu turi būti suteiktos būtent šiuo laikotarpiu. Tačiau kyla klausimas, ar tuo atveju, kai mokymosi sumetimais darbuotojui buvo suteiktos kasmetinės atostogos, jis nepraranda teisės į DK 181 str. garantuojamas mokymosi atostogas? Valstybinės darbo inspekcijos Teisės skyriaus specialistai šiuo klausimu mano⁴⁹, kad: „studijuojantis nenutraukdamas darbo darbuotojas, norėdamas pasinaudoti DK 169 str. 7 d. nustatyta teise pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, turi iš anksto pateikti darbdaviui prašymą (nurodydamas, kad kasmetinės atostogos pageidaujamu laiku yra būtinos mokymosi tikslu) ir iš mokymosi įstaigos pažymą, kurioje nurodoma, kad darbuotojas yra tos įstaigos studentas bei kokiu laiku (kokiomis dienomis) vyksta sesija (egzaminai, įskaitos ir kt.). Ta pačia tvarka darbuotojas turi teisę reikalauti ir tikslinių – mokymosi atostogų, kurias darbdavys privalo jam suteikti“. Taigi pasinaudojęs DK 169 str. 7 d. garantija, darbuotojas taip pat turi teisę gauti ir mokymosi atostogas.

Analizuojant mokymosi atostogų trukmės reglamentavimą lyginamuoju istoriniu aspektu, pastebėtina, jog šių teisinių santykių reguliavimas pagal DK yra daug paprastesnis nei ankstesnis, nes yra atsisakyta painiavos, kuri buvo susidariusi dėl to, kad pagal DK mokymosi atostogų terminai buvo apibrėžiami, atsižvelgiant ne tik į konkrečius veiksmus, kuriems atlikti, jos suteikiamos (laboratoriniams darbams, įskaitoms, egzaminams ir pan.), bet ir į švietimo įstaigos rūšį (aukštoji, specialioji vidurinė, profesinė techninė), studijų formą (vakarinės, neakivaizdinės) ir netgi kursą (klasę). Beje, tokiu pat principu mokymosi atostogų trukmė šiuo metu nustatyta Rusijos bei Baltarusijos darbo kodeksuose. Kadangi pagrindinis dėmesys šiame darbe kreipiamas į tikslinių atostogų reglamentavimą Lietuvoje, dėl ribotos darbo apimties Rusijos bei Baltarusijos darbo kodeksuose įtvirtinti mokymosi atostogų terminai detaliau nebus nagrinėjami. Pažymėtina tik tai, kad tose užsienio šalyse įstatymai suteikia darbuotojams teisę į ilgesnių laikotarpių mokymosi atostogas negu Lietuvoje.

Visiškai kitoks mokymosi atostogų reguliavimo užsienyje pavyzdys yra Latvija, kur įstatymas įpareigoja darbdavį suteikti darbuotojams mokymosi atostogas tik dviems tikslams – valstybinių egzaminui laikymui bei diplominiam darbui baigti ir ginti. Šiais atvejais privalomai suteikiamos ne trumpesnės negu 20 darbo dienų per metus atostogos. Kitais atvejais darbuotojams, kurie neatsitraukdami nuo gamybos mokosi bet kurioje mokymo įstaigoje, mokymosi atostogos suteikiamos kolektyvinių ar darbo sutarčių nustatyta tvarka (Latvijos Respublikos darbo įstatymo 157 str.). Taigi darytina išvada, kad Lietuvoje įstatymas besimokantiems darbuotojams numato didesnes garantijas mokymosi atostogų suteikimo atžvilgiu, kadangi DK įtvirtinta daugiau konkrečių atvejų, kai darbdavys privalo suteikti

⁴⁹ Prieiga per internetą: < [http://www.vdi.lt/index.php?-970186299->](http://www.vdi.lt/index.php?-970186299-) [žiūrėta 2008 m. kovo 21 d.].

darbuotojui laisvo nuo darbo laiko mokymuisi, tokiu būdu išvengiama situacijos, kai mokymosi atostogų suteikimo klausimą spręstų darbdavys savo iniciatyva.

Mokymosi atostogų apmokėjimo garantijos

Mokymosi atostogų apmokėjimo tvarka DK 181 str. nėra detalizuojama, tačiau šių atostogų apmokėjimo sąlygos yra reglamentuojamos XV skyriaus „Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos“ normomis. DK 209 str. nustato, kad besimokančiųjų mokymo įstaigose darbuotojų mėnesinis uždarbis visais atvejais negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą (toliau – MMA). Darbo teisės mokslo doktrinoje teigiama, kad „tai žinoma nereiškia, kad nepriklausomai nuo to, kiek laiko darbuotojas dirbo per mėnesį, jis visada turi teisę gauti visą MMA. Vyriausybės nustatyta MMA mokama tik tuo atveju, jei darbuotojas dirba nustatytą mėnesio valandų skaičių. Vyriausybė, nustatydamą MMA, kartu nustato ir minimalųjį valandinį atlygį, o faktiškai mokamas valandinis atlygis negali būti mažesnis už minimalųjį. Taigi darbuotojo gaunamas darbo užmokestis visais atvejais negali būti mažesnis už nustatytą MMA, apskaičiuavus proporcingai pagal faktiškai dirbtą valandų skaičių“⁵⁰.

Mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygos įtvirtintos DK 210 str., kuris nustato, kad darbo užmokestis už šias atostogas darbuotojams mokamas priklausomai nuo to, kieno iniciatyva – savo ar darbdavio, jie mokosi. Ne mažesnis kaip vidutinis darbo užmokestis mokymosi atostogų laikotarpiu mokamos tik tiems darbuotojams, kurie mokosi, laiko stojamuosius egzaminus į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas, turėdami įmonių siuntimus. Tuo tarpu tais atvejais, kai darbuotojai laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje ar darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Žvelgiant į mokymosi atostogų apmokėjimo tvarkos reglamentavimo retrospektyvą, pastebėtina, kad DĮK nustatė geresnes mokymosi atostogų apmokėjimo garantijas, nes šių atostogų (išskyrus skirtas stojamiesiems egzaminams pasiruošti ir laikyti) metu darbuotojams visais atvejais buvo paliekamas darbo užmokestis.

Akcentuotina, kad DK 210 str. nustatyta tvarka mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbo užmokestis nėra darbo užmokestis darbo teisės prasme, nes jis nėra susijęs su atliktu darbu, jo kokybe ir kiekybe. Tai nėra atlygis už atliktą darbą, o traktuojamas kaip garantinė išmoka, nes jos paskirtis yra apsauginė. Šios išmokos taikomos tais atvejais, kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių (šiuo atveju dėl mokymosi) negali atlikti savo darbo pareigų, ir skirtos tam, kad darbuotojas neprarastų darbo pajamų. Taigi už mokymosi atostogų laikotarpį DK 210 str. nustatyta tvarka darbuotojams yra mokamos garantinės išmokos.

⁵⁰ NEKROŠIUS ET. AL. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 325.

Lyginimui pasirinktų užsienio valstybių darbo teisė numato kiek geresnes besimokančių darbuotojų mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygas. Tiek Rusijos, tiek Baltarusijos darbo kodeksai įtvirtina, kad visų paskirčių mokymuisi skirtos atostogos yra apmokamos paliekant darbo užmokestį, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas mokosi savo iniciatyva ar darbdavio siuntimu. Vienintelė išimtis, kai mokymosi atostogų metu darbuotojui nėra mokamas vidutinis darbo užmokestis įtvirtintas Baltarusijos darbo kodekso 212 str., pagal kurį darbuotojams, kuriems leista laikyti stojamuosius egzaminus į aukštąsias ir specialiąsias vidurines mokyklas, suteikiamos atostogos nepaliekant darbo užmokesčio. Latvijoje diplominio darbo rašymui ir gynimui bei valstybių egzaminų laikymui skirtos atostogos visuomet yra apmokamos, jų metu paliekant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį. Kitais atvejais suteikiamų mokymosi atostogų apmokėjimo klausimas, vadovaujanti Latvijos Respublikos darbo įstatymo 157 str., sprendžiami kolektyvinėmis ar darbo sutartimis.

Rusijos Federacijos darbo kodeksas numato dar vieną apmokėjimo garantiją besimokantiems asmenims – darbuotojams, kurie mokosi valstybinę akreditaciją turinčių aukštųjų ar specialiųjų profesinių mokymo įstaigų neakivaizdiniuose skyriuose, darbdavys vieną kartą per metus apmoka kelionės iki mokymo įstaigos ir atgal išlaidas. Lietuvos DK tokių garantijų neįtvirtina.

3.2. Kūrybinės atostogos

Kūrybinės atostogos yra viena iš naujesnių DK įtvirtintų tikslinių atostogų rūšių. DK 182 str. nepateikiama šios rūšies atostogų sąvoka, čia įvardijama tik tai, kad jos skirtos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų numatytais atvejais, o jų trukmė, suteikimo ir apmokėjimo tvarka reglamentuojama įstatymų, darbo ir kolektyvinių sutarčių. Nors švietimas Lietuvoje laikomas prioritetiškai valstybės remiama visuomenės raidos sritimi, o disertacijos, vadovėliai ir kiti moksliniai kūriniai yra mokymo ir švietimo pagrindas, mūsų šalies įstatymų leidėjas per 5 DK galiojimo metus taip ir nesugebėjo priimti kūrybinių atostogų klausimus reguliuojančio įstatymo. Taigi kol kas darbuotojai gali pasinaudoti teise į DK 182 str. garantuojamas kūrybines atostogas tik tokia apimtimi ir sąlygomis, kokios yra numatomos darbo ar kolektyvinėse sutartyse.

Tiesa, nepaisant to, kad Lietuvoje kol kas nėra teisės akto, kuriuo būtų nustatyta vieninga kūrybinių atostogų suteikimo bei apmokėjimo tvarka ir apibrėžta jų trukmė, vis dėlto galima paminėti, kad teisė į kūrybines atostogas yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymo⁵¹ 39 str., reglamentuojančiame Vilniaus universiteto dėstytojų mokslinės ir profesinės kvalifikacijos kėlimo galimybes. Pagal šį įstatymą sėkmingai

⁵¹ Valstybės žinios, 1990, Nr. 18-468, Nr. 19-487.

dirbantiems dėstytojams kas penkeri metai ne ilgesniam kaip vienerių metų laikotarpiui Senato nustatyta tvarka garantuojamas atleidimas nuo pedagoginio darbo mokslo žinioms gilinti, mokslo darbams dirbti, vadovėliams rašyti bei savo mokslinei ir profesinei kvalifikacijai kelti. Šiuo laikotarpiu dėstytojas turi teisę gauti vidutinį darbo užmokestį. Vilniaus universiteto pavyzdžiu pasekė ir kiti du šalies universitetai – Vilniaus pedagoginis universitetas ir Vilniaus Gedimino technikos universitetas, tačiau kūrybinės atostogos dėstytojų mokslinės ir profesinės kvalifikacijos kėlimui kol kas įtvirtintos tik šių mokslo įstaigų statutų projektuose.

Kūrybinės atostogos – specifinė atostogų rūšis, nes jos subjektais yra labai siauras darbuotojų (mokslininkų ir pretenduojančių jais tapti asmenų) ratas, todėl tik nedaugelyje šalių pagrindiniuose darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose įstatymuose yra išskiriamas toks atostogų tipas. Iš visų lyginimui pasirinktų užsienio valstybių kūrybinės atostogos numatytos tik Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 188 str. Čia, kaip ir Lietuvoje, kūrybinės atostogos skiriamos disertacijoms, vadovėliams rašyti ir kitais atvejais. Tačiau, skirtingai nei mūsų šalies DK, Baltarusijos darbo kodekse yra įtvirtinta be galo svarbi garantija – kūrybinių atostogų metu darbuotojams paliekamas darbo užmokestis. Šių atostogų trukmė, suteikimo ir apmokėjimo tvarka palikta reguliuoti Baltarusijos Respublikos Vyriausybės kompetencijai.

Kitaip nei Lietuvoje, Baltarusijoje kūrybinės atostogos nėra tik deklaruojama darbuotojo teisė, nes šiuo metu šios atostogos ten suteikiamos, remiantis 2000 m. gegužės 03 d. Baltarusijos Respublikos Ministrų Tarybos patvirtintu nutarimu „Dėl kūrybinių atostogų suteikimo tvarkos ir trukmės“ (*Порядок и условия предоставления и продолжительности творческих отпусков, утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 3 мая 2000 г.*)⁵². Šis nutarimas priimtas, siekiant sukurti palankias sąlygas kandidatams į mokslinius laipsnius ir mokslo daktarams užbaigti disertacijas, taip pat vadovėlių, mokymo priemonių autoriams. Kadangi kitokių kūrybinių atostogų teisinio reguliavimo užsienyje pavyzdžių pateikti nėra galimybės, plačiau panagrinėkime šių atostogų reglamentavimą pagal minėtą nutarimą.

Kūrybinės atostogos Baltarusijoje suteikiamos mokymo įstaigų ir mokslinių organizacijų darbuotojams – kandidatams į mokslinius laipsnius disertacijų užbaigimui ir pasiruošimui jas ginti, taip pat į vadovėlių išleidimo planus įtrauktų vadovėlių ir mokymo priemonių autoriams rankraščių užbaigimui ir pasiruošimui juos išleisti. Jeigu vadovėlių rengia autorių kolektyvas, kūrybinės atostogos suteikiamos tik vienam šio kolektyvo nariui jo raštišku prašymu visiems autorių kolektyvo nariams pritarus. Autorių kolektyvo nariai taip pat turi teisę paskirstyti kūrybinių atostogų laikotarpį tarpusavyje bendru susitarimu, kuris turi būti įformintas protokolu. Šis protokolas įteikiamas kiekvieno autorių kolektyvo nario darbovietės administracijos vadovui.

⁵² Рэспубліка, 2000. 13 мая.

Kūrybinės atostogos turintiems teisę į jas darbuotojams suteikiamos pagrindinėje darbovietėje aukštosios mokymo įstaigos senato arba mokslinės įstaigos tarybos, kurių nariu yra darbuotojas, siūlymu. Vadovėlių ir mokymo priemonių autoriams šios rūšies atostogos suteikiamos organizacijos vadovo sprendimu: atitinkamos pakraipos aukštosios mokymo įstaigos senato siūlymu – aukštosioms mokykloms skirtų vadovėlių ir mokymo priemonių autoriams; Švietimo ministro siūlymu – bendrojo lavinimo, specialioms vidurinėms ir profesinėms techninėms mokykloms skirtų vadovėlių ir mokymo priemonių autoriams. Ketindamas išeiti kūrybinių atostogų, pagrindinės darbovietės administracijos vadovui kartu su prašymu darbuotojas turi pateikti aukštosios mokymo įstaigos senato arba mokslinės įstaigos tarybos, kurių nariu yra darbuotojas, siūlymą dėl kūrybinių atostogų jam suteikimo.

Kūrybinės atostogos suteikiamos paliekant darbo užmokestį pagrindinėje darbovietėje: kandidatams į mokslinius laipsnius mokslo kandidato disertacijai užbaigti ir vadovėlių bei mokymo priemonių autoriams – iki 90 k.d. trukmės; daktaro disertacijai užbaigti – iki 180 k.d. Kūrybinių atostogų apmokėjimo ribos priklauso nuo to, kiek skiriama asignavimų aukštųjų mokyklų, mokslinių organizacijų ir valstybinių organų, finansuojamų iš biudžeto lėšų, darbuotojų darbui apmokėti.

Kūrybinėms atostogoms pasibaigus darbuotojas privalo parengti atlikto darbo ataskaitą, kuri pateikiama darbovietės organizacijos vadovui. Vadovėlių ir mokymo priemonių autoriai papildomai turi pateikti leidyklos pažymą apie nustatytos apimties rankraščio pridavimą. Kalendoriniams metams pasibaigus, aukštųjų mokyklų ir mokslinių įstaigų vadovai turi atsiskaityti aukštesnėms pagal pavaldumą organizacijoms apie suteiktų kūrybinių atostogų skaičių ir jų panaudojimo efektyvumą. Šiose ataskaitose turi atsispindėti ir statistiniai šių atostogų panaudojimo duomenys.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje dar nėra suformuota jokios praktikos kūrybinių atostogų srityje, Baltarusijos Respublikos patirtis šiuo atveju gali būti laikomas vienu iš šių atostogų teisinio reguliavimo pavyzdžių.

4. LAISVAS NUO DARBO LAIKAS ĮVAIRIEMS SOCIALIAI REIKŠMINGIEMS VEIKSMAMS ATLIKTI

Nemokamos atostogos

Direktyvos dėl tėvystės atostogų 3 str. įpareigoja valstybes nares imtis būtinų priemonių, kurios suteiktų darbuotojams galimybę nebūti darbe dėl *force majeure* aplinkybių, susijusių su tokiomis svarbiomis priežastimis, kaip pareigų šeimai atlikimas, liga ar nelaimingas atsitikimas ir kiti atvejai, kai būtinas betarpiškas darbuotojo dalyvavimas. Lietuvoje šis Direktyvos reikalavimas yra įvykdytas DK 184 str. įtvirtinus darbuotojų teisę į nemokamas atostogas. Pasakytina, kad nemokamos atostogos buvo įtvirtintos ir anksčiau galiojusiuose DĮK ir AĮ.

Nemokamų atostogų paskirtis – suteikti darbuotojui galimybę gauti laisvo nuo darbo laiko jo asmeniniams, šeimos poreikiams tenkinti ar dėl kitokių svarbių priežasčių, kurios pateisina darbuotojo nebuvimą darbe.

Vadovaujantis DĮK 88 str., darbuotojas turėjo teisę prašyti trumpalaikių neapmokamų atostogų dėl šeiminių aplinkybių ir kitų svarbių priežasčių. Toks reglamentavimas buvo gana neaiškus ir problematiškas, kadangi įstatymas neapibrėžė, kokiais kriterijais remiantis darbuotojo prašyme nurodyti pagrindai būtų pripažįstami svarbiais nemokamų atostogų suteikimui, taip pat sunku buvo nustatyti, kokios yra trumpalaikio laikotarpio ribos. Visa tai vertinti pagal DĮK leista darbdavio nuožiūra. Taigi, nors DĮK ir buvo įtvirtinta darbuotojų teisė į nemokamas atostogas, tačiau įstatymas šiuo atveju numatė tik minimalias garantijas, nes iš esmės šių atostogų suteikimas priklausė tik nuo administracijos valios.

AĮ 25 str. išliko tie patys nemokamų atostogų pagrindai, kaip ir DĮK 88 str., tačiau buvo atsisakyta vienašalio sprendimo dėl nemokamų atostogų suteikimo priėmimo, nes pagal AĮ šios atostogos darbuotojui galėjo būti suteiktos jau ne administracijos nuožiūra, o kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais ir tvarka ar individualiu šalių susitarimu. Be to, pagal AĮ nemokamos atostogos buvo suteikiamos ne tik dėl šeiminių ar kitų svarbių priežasčių, bet ir kitokiais pagrindais. Invalidų, tėvų, globėjų, rūpintojų, slaugančių invalidą, kuriam invalidumą nustatančios komisijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, pageidavimu kasmet šalių suderintu laiku galėjo būti suteikta iki 30 k.d. nemokamų atostogų (AĮ 25 str. 2 d.). Iki 14 k.d. nemokamų atostogų kasmet šalių sutartu metu buvo suteikiama motinoms, auginančioms vaiką iki 14 metų, o auginančioms vaiką invalidą iki 16 metų – iki 30 k.d. (AĮ 20 str.).

Priėmus DK nemokamų atostogų darbuotojams suteikimo pagrindų sąrašas buvo išplėstas, ir šiuo metu įstatyme jau konkrečiai nurodoma, kokios šeiminės ir kitokio pobūdžio priežastys ir aplinkybės laikomos svarbiomis laisvam nuo darbo laikui darbuotojui suteikti. Pažymėtina, kad DK leidžia kolektyvinėse sutartyse nustatyti ir kitokias aplinkybes, kurioms esant darbuotojai turi teisę prašyti nemokamų atostogų. Galima išskirti 2 nemokamų atostogų suteikimo pagrindus:

1) darbuotojo reikalavimu, kai darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas DK 184 str. 1 d. arba kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais; 2) darbuotojo prašymu, kai nemokamos atostogos darbuotojui suteikiamos šalių susitarimu.

DK 184 str. 1 d. numato aštuonis skirtingos trukmės nemokamų atostogų darbuotojo reikalavimu suteikimo atvejus. Pagal aplinkybių, su kuriomis siejama darbuotojų teisė į šios rūšies atostogas pobūdį, tuos atvejus galima būtų sugrupuoti į 3 grupes:

1) atvejai, kai nemokamos atostogos darbuotojui suteikiamos dėl šeiminių pareigų: darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų – iki 14 k.d.; darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų – iki 30 k.d.; tėvui moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis 3 metai, atostogų metu (motinai – tėvui suteiktų vaiko priežiūros, kol jam sueis 3 metai, atostogų metu) – maksimali galima bendra šių atostogų trukmė 3 mėnesiai.; darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį – tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga.

2) atvejai, kai šių atostogų suteikimas siejamas su asmens sveikatos būkle ir teisiniu statusu: darbuotojui, kuris vienas slaugo neįgalųjį, kuriam Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki 30 k.d. per metus šalių suderintu laiku; neįgaliajam – iki 30 k.d. per metus.

3) atvejai, kai nemokamos atostogos suteikiamos dėl šeimos gyvenimo įvykių: santuokai sudaryti – ne mažiau kaip 3 k.d.; mirusio šeimos nario laidotuvėms – ne mažiau kaip 3 k.d.

Atkreiptinas dėmesys, kad DK 184 str. 1 d. pateiktas baigtinis sąrašas pagrindų, kai darbdavys privalo suteikti darbuotojui nemokamas atostogas. Dėl kitų priežasčių šios rūšies atostogos gali būti suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Deja, kol kas ne kiekvienoje Lietuvos įmonėje, įstaigoje ir organizacijoje yra sudarytos kolektyvinės sutartys, o ir ten, kur tokios sutartys egzistuoja, ne visi klausimai yra sureguliuoti. Tad šiuo atveju kyla svarbi praktinė problema, ar darbuotojai gali pasinaudoti teise į nemokamas atostogas dėl kitų, nei DK 184 str. 1 d. įtvirtintų priežasčių, kai įmonėje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis? DK komentare pateikiama nuomonė, kad „jeigu tai nenustatyta kolektyvinėje sutartyje, darbdavys nemokamų atostogų dėl kitų priežasčių suteikti neprivalo“⁵³. Valstybinės darbo inspekcijos specialistai siūlo tokį šios problemos sprendimo variantą: „nei DK, nei kiti norminiai teisės aktai nenumato galimybės suteikti nemokamas atostogas šalių (darbdavio ir darbuotojo) susitarimu. <...> Jeigu įmonėje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis, DK 184 str. 1 dalyje nenumatytais atvejais nemokamos atostogos negali būti suteikiamos“⁵⁴. Sutarties šalių laisvės principas leidžia darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl bet kokių sąlygų, kurios neprieštarauja įstatymams ir teisės

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 257.

⁵⁴ Prieiga per internetą: < <http://www.vdi.lt/index.php?-970186299> > [žiūrėta 2008 m. kovo 25 d.].

principams, todėl vis dėlto manytina, kad nemokamos atostogos šalių tarpusavio susitarimu darbuotojui gali būti suteikiamos ir nesant atitinkamos kolektyvinės sutarties.

Svarbu akcentuoti, kad tuo atveju, kai kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos kitos, nei DK 184 str. 1 d. priežastys, dėl kurių darbuotojui gali būti suteiktos nemokamos atostogos – šios atostogos darbuotojo reikalavimu suteikiamos privalomai, tuo tarpu tokios kolektyvinės sutarties nesudarius, darbuotojo prašymas suteikti nemokamas atostogas dėl kitokių aplinkybių privalomojo efekto darbdaviui nesukuria – šiuo atveju jos gali būti suteiktos tik šalims susitarus.

DK įtvirtintų nemokamų atostogų laikotarpis apibrėžiamas trimis būdais – nustatant maksimalią (DK 184 str. 1 d. 1-5 p.), minimalią (DK 184 str. 1 d. 7,8 p.) bei optimalią jų trukmę (DK 184 str. 1 d. 6 p.). Tuo atveju, kai nustatoma maksimali nemokamų atostogų trukmė, turimas omenyje didžiausias galimas šių atostogų laikotarpis per darbo metus. DK nedraudžia šių atostogų suteikti dalimis ar derinti su kasmetinėmis atostogomis. Vadovaujantis DK 174 str. 1 d. 3 p., darbuotojui įgijus teisę į nemokamas atostogas kasmetinių atostogų metu, pastarosios yra perkeliamos kitam laikotarpiui. Kai DK nustato minimalią nemokamų atostogų trukmę, konkretus šių atostogų terminas apibrėžiamas šalių susitarimu. Kaip rašoma DK komentare, „kolektyvinėse ir darbo sutartyse gali būti nustatyta ir ilgesnė šių atostogų trukmė, be to, ilgesnė šių atostogų trukmė gali būti nustatoma ir kiekvienu individualiu atveju, atsižvelgiant į tokias aplinkybes – atstumas, susijusių institucijų darbas ir pan.“⁵⁵.

Kalbant apie nemokamų atostogų reglamentavimą užsienio šalyse pasakytina, kad jos numatytos visų lyginimui pasirinktų valstybių darbo teisėje. Tačiau visur jų reguliavimo apimtis gana skirtinga – vienoje šalyse nemokamų atostogų suteikimo pagrindai konkrečiai ir detalizuotai vardijami (Rusija, Baltarusija), kitose apsiribojama ganėtinai abstrakčiu darbuotojų teisės į šios rūšies atostogas įtvirtinimu (Latvija).

Pagal Baltarusijos darbo kodeksą skiriamos 2 rūšių nemokamos atostogos – kurias darbdavys darbuotojo prašymu privalo suteikti (189 str.) ir kurias turi teisę suteikti (190 str.). Iki 14 k.d. trukmės nemokamų atostogų turi teisę reikalauti: moterys, turinčios du ar daugiau vaikų iki 14 metų arba vieną neįgalų vaiką iki 18 metų; Didžiojo Tėvynės karo dalyviai ar lengvatinėmis sąlygomis jiems prilygintieji; asmenys, prižiūrintys sergantį šeimos narį pagal medicininę išvadą (kai neišduodamas ligos lapelis ar jį pakeičiantis dokumentas). Nemokamos atostogos iki 60 k.d. trukmės privalomai suteikiamos: senatvės pensininkams ir neįgaliesiems, dirbantiems specialiai jiems pritaikytose darbo vietose, taip pat senatvės pensininkams ir neįgaliesiems, dirbantiems kurčiųjų asociacijos mokslinėse – gamybinėse organizacijose. Baltarusijoje darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas darbuotojams, medicininės išvados pagrindu gavusiems kelialapį į sanatorinio gydymo įstaigą, tuo atveju, kai gydymo laikas

⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 257.

viršija kasmetinių atostogų laikotarpį – trūkstantam laikui (pridedant laiko kelionei), o jeigu išnaudotos visos kasmetinės atostogos, – visam kelialapio galiojimo laikotarpiui (pridedant laiko kelionei). Skirtingai nei Lietuvoje, Baltarusijos darbo kodekso 189 str. 1 d. 4 p. suteikia darbuotojams teisę į nemokamas atostogas kitais atvejais, kurie gali būti numatyti ne tik kolektyvinėje sutartyje, bet ir kituose teisės aktuose bei darbo sutartyse. Baltarusijos darbo kodekso 190 str. įtvirtinti 2 nemokamų atostogų, kurias darbdavys turi teisę suteikti, pagrindai: šeiminės-buitinės ir kitokios svarbios priežastys, kurios nėra numatytos kodekso 189 str., taip pat pažymima, kad priežasčių svarbumą vertina darbdavys, jei kitaip nenustatyta darbo ar kolektyvinėje sutartyje. Baltarusijos praktikoje svarbiomis nemokamų atostogų, kurias darbdavys gali, bet neprivalo suteikti, priežastimis laikomos, pavyzdžiui, santuokos sudarymas, artimųjų giminaičių mirtis arba liga, persikėlimas į naują butą ir pan.⁵⁶

Rusijoje nemokamų atostogų reglamentavimas kažkiek panašus į Baltarusijos, nes čia taip pat atskiriami atvejai, kai šias atostogas darbdavys turi teisę suteikti ir kai jos suteikiamos privalomai. Pagal Rusijos Federacijos darbo kodekso 128 str. 1 d. dėl šeiminių aplinkybių ir kitų svarbių priežasčių esant raštiškam darbuotojo prašymui darbdavys gali suteikti nemokamas atostogas, kurių trukmė nustatoma šalių susitarimu. Rusijos Federacijos darbo kodekso 128 str. 2 d. įtvirtinti 6 atvejai, kai darbuotojo rašytiniu prašymu darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas: Didžiojo Tėvynės karo dalyviams- iki 35 k.d. per metus; senatvės pensininkams – iki 14 k.d. per metus; karių, žuvusių ar mirusių dėl su karinių pareigų atlikimu susijusių sužeidimų, kontuzijų ar suluošinimo, arba dėl su tarnyba susijusio susirgimo, tėvams ir sutuoktiniams – iki 14 k.d. per metus; dirbantiems neįgaliesiems – iki 60 k.d. per metus; darbuotojams dėl vaiko gimimo, santuokos sudarymo, artimųjų giminaičių mirties – iki 5 k.d.; kitais atvejais, numatytais Rusijos Federacijos darbo kodekse, kituose federaliniuose įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyse.

Lyginant paminėtų užsienio valstybių ir Lietuvos teisinį reglamentavimą nemokamų atostogų suteikimo srityje, galima pasakyti, kad Rusijoje ir Baltarusijoje numatyta daugiau atvejų, kai darbuotojai gali realizuoti teisę į šias atostogas: Lietuvoje pagal DK laisvas nuo darbo laikas darbuotojams gali būti suteiktas dėl vaikų turėjimo, neįgalumo, ligonio slaugymo, santuokos ir laidotuvių, o Rusijoje ir Baltarusijoje- dar ir dėl senatvės pensininko, karo dalyvio statuso turėjimo. Be to, darbuotojų teisė į nemokamas atostogas Lietuvoje labiau suvaržyta nei Rusijoje ir Baltarusijoje, nes kitokios, nei DK numatytos nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik teisę į jas įtvirtinus kolektyvinėse sutartyse, tuo tarpu užsienyje jos gali būti suteikiamos ir kitų įstatymų, darbo bei kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka.

⁵⁶ *Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь*. Под. Ред. ВАСИЛЕВИЧА, Т.А. Минск: Амалфея, 2000. С. 527.

Lenkijos Respublikos darbo kodekse nėra pateikiama konkrečių aplinkybių, kurioms esant darbuotojas turi teisę gauti nemokamas atostogas, 174 str. 1 d. tik pasakyta, kad darbdavys jas gali suteikti rašytiniu darbuotojo prašymu. Skirtingai nei Lietuvoje ir kitose lyginimui pasirinktose šalyse, Lenkijos darbo kodekse įtvirtinta nuostata, leidžianti dėl svarbių priežasčių atšaukti darbuotoją iš ilgesnės nei 3 mėnesių trukmės nemokamų atostogų.

Latvijos Respublikos darbo įstatyme nemokamų atostogų suteikimo klausimų reguliavimui skirtas tik vienas sakinys – šios rūšies atostogas darbdavys gali suteikti darbuotojo prašymu (153 str.). Toks lakoniškas teisės į nemokamas atostogas įtvirtinimas, praktikoje gali sukelti nemažai problemų, kadangi nėra aišku, nei dėl kokių priežasčių, nei kokios trukmės jos gali būti suteikiamos. Todėl Latvijos darbo įstatymo 153 str. tikrai nėra sektinas nemokamų atostogų reglamentavimo pavyzdys.

Vadovaujantis tiek Lietuvos, tiek užsienio valstybių teisės aktų analize, nemokamas atostogas galima klasifikuoti, remiantis įvairiais kriterijais: 1) pagal suteikimo pagrindus jos skiriamos į: 1.1. suteikiamas darbuotojo prašymu, kai darbdavys nėra įpareigotas šių atostogų suteikti; 1.2. suteikiamas darbuotojo reikalavimu, kai darbdavys privalo tenkinti tokį darbuotojo prašymą; 2) pagal tikslų apibrėžtumą: 2.1. skirtos įstatyme neapibrėžtam tikslui; 2.2. skiriamos konkrečiam tikslui pasiekti; 3) pagal tikslo pobūdį: 3.1. susijusios su šeimos gyvenimo įvykiais; 3.2. susijusios su pareigų šeimai atlikimu; 3.3. susijusios su asmens teisiniu statusu, sveikatos būkle ir kt.; 4) pagal trukmės reglamentavimo būdą: 4.1. nustatant minimalų šių atostogų laikotarpį; 4.2. nustatant maksimalią trukmę; 4.3. nemokamų atostogų trukmę siejant su tam tikromis aplinkybėmis. Remiantis konkrečiais kolektyvinėse sutartyse įtvirtintais nemokamų atostogų suteikimo atvejais, galima pateikti ir daugiau šių atostogų klasifikavimo pagrindų.

Nemokamų atostogų darbuotojas paprastai gali prašyti bet kuriuo metu, išskyrus DK 184 str. 1 d. 3 ir 6 p., nes teisės į šias atostogas buvimas pagal DK nėra siejamas su konkrečiais laikotarpiais. Tad norėdamas išeiti nemokamų atostogų darbuotojas darbdaviui turi pateikti prašymą, kuriame būtų nurodytas pageidaujamas atostogų laikas, tačiau, kitaip nei kitų tikslinių atostogų rūšių atvejais, neprivalo įrodinėti, kad būtent tuo laikotarpiu atsirado šių atostogų būtinybė. DK nurodyti 2 atvejai, kai nemokamos atostogos darbuotojui suteikiamos tik aiškiai nustatytu laiku: vaiko tėvui nemokamos atostogos pagal DK 184 str. 1 d. 3 p. suteikiamos tik moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis 3 metai, atostogų metu (motinai – tik tėvui suteiktų vaiko priežiūros, kol jam sueis 3 metai, atostogų metu); sergantį šeimos narį slaugančiam darbuotojui šios atostogos pagal DK 184 str. 1 d. 6 p. suteikiamos tik gydymo įstaigos rekomenduojamu laiku.

Nemokamos atostogos yra darbuotojų teisė, todėl gali būti suteikiamos tik paties darbuotojo pageidavimu. Taigi darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas išeitų nemokamų atostogų, siekdamas išvengti įmonei ekonomiškai nenaudingų padarinių (pavyzdžiui,

kai įmonėje nėra darbo, sumažėja darbo krūvis ir pan.). Tuo tarpu pagal Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 191 str., esant būtinybei laikinai sustabdyti darbus arba laikinai sumažėjus darbų mastui, siekiant išvengti darbuotojų atleidimo iš darbo dėl etatų mažinimo darbdaviui leidžiama savo iniciatyva pasiūlyti darbuotojui išeiti nemokamų atostogų. Pažymėtina, kad Lietuvoje tokia situacija traktuojama kaip prastova, kurios metu darbuotojui turi būti mokamas atlyginimas DK 195 str. nustatyta tvarka.

Nemokamos atostogos skiriasi nuo kitų rūšių tikslinių atostogų dar ir tuo, kad šių atostogų laikotarpiu darbdavys nemoka darbuotojui vidutinio darbo užmokesčio, jų metu negautos pajamos taip pat nėra kompensuojamos iš kitų lėšų. „Net jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatytos išmokos, pavyzdžiui, santuokos sudarymo proga, šios išmokos negali būti kildinamos iš nemokamų atostogų instituto, o yra savarankiška skatinimo forma“⁵⁷.

Atsižvelgiant į tas aplinkybes, kad nemokamos atostogos nėra siejamos su konkrečiais laikotarpiais, DK nenurodyta tiksli jų paskirtis ir darbuotojas neprivalo pagrįsti šių atostogų jam suteikimo tikslingumo, darbdavys iš esmės neturi galimybių kontroliuoti nemokamų atostogų panaudojimo. Tad netgi galimais darbuotojų piktnaudžiavimo teise į šias atostogas atvejais (pavyzdžiui, darbuotojui kelis kartus per metus prašant nemokamų atostogų santuokai sudaryti) darbdavys vargu ar galėtų pritaikyti drausminę atsakomybę.

Taigi nemokamas atostogas sunku vadinti tikslinėmis, nes iš esmės jos darbuotojams yra suteikiamos ne konkrečioms tikslams pasiekti, o daugiau siejamos su priežastimis ir aplinkybėmis, kurioms esant neteisinga, nesąžininga ir neprotinga versti darbuotoją dirbti, ir kurios pateisina darbuotojo nebuvimą darbe.

Atsižvelgiant į tai, kad nemokamų atostogų sąvoka Lietuvoje kol kas nėra apibrėžta nei teisės aktuose, nei darbo teisės mokslo doktrinoje, remiantis šių atostogų prigimtimi, galima būtų pasiūlyti tokį jų apibrėžimą: *nemokamos atostogos* – laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojo prašymu DK ir kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais, darbuotojo asmeniniams, šeimos poreikiams tenkinti ir dėl kitų priežasčių, kurių metu darbuotojui paliekama darbo vieta (pareigos), bet nėra mokamas vidutinis darbo užmokestis ir kitos išmokos.

Atleidimas nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti

Atleidimo nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti samprata ir prigimtis

DK 178 str. 6 p. laisvas nuo darbo laikas valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti įtvirtintas kaip viena iš tikslinių atostogų rūšių. Tačiau sistemiškai analizuojant DK nuostatas,

⁵⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 256.

pasakytina, kad visame įstatyme nerasime tokios formuluotės, kaip „*atostogos* valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti“, o DK 183 str. skirtas reglamentuoti darbo santykiams darbuotojui atliekant valstybines ir visuomenines pareigas, pavadintas „*atleidimu nuo darbo* valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti“. Pastebėtina ir tai, kad DK 179- 182 str. ir 184 str., reglamentuojančiuose atskiras tikslinių atostogų rūšis, figūruoja žodžiai „suteikiamos atostogos“, tuo tarpu DK 183 str. įtvirtinta – „darbuotojai atleidžiami nuo darbo“. Šie neatitikimai gali būti traktuojami dviem būdais: 1) kaip įstatymų leidėjo nenuoseklumas reglamentuojant atskiras tikslinių atostogų rūšis; 2) kaip sąmoningas darbuotojų atleidimo nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti atribojimas nuo tikslinių atostogų. Sunku kategoriškai vertinti, kuri iš pateiktų hipotezių yra teisingesnė, nes galima pateikti tiek vieną, tiek kitą patvirtinančių ir paneigiančių argumentų. Tačiau atleidimo nuo darbo visuomeninėms ir valstybinėms pareigoms atlikti prigimtį galima pamėginti atskleisti lyginamuoju istoriniu aspektu analizuojant tokio atleidimo nuo darbo atvejų reglamentavimą pagal anksčiau Lietuvoje galiojusius teisės aktus bei pasiremiant užsienio valstybių praktika reguliuojant šios srities teisinius santykius.

Darbuotojų atleidimas nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti buvo reglamentuojamas DĮK aštuntojo skyriaus, skirto įtvirtinti darbuotojams taikomas garantijas ir kompensacijas, nuostatomis. DĮK 127 str. nustatė garantijas darbininkams ir tarnautojams valstybinių ar visuomeninių pareigų ėjimo laiku, o DĮK 130 str. įtvirtino garantijas donorams. Taigi pagal DĮK atleidimas nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti buvo laikomas ne tikslinėmis atostogomis (ir ne atostogomis apskritai), o kaip tam tikros apsauginės priemonės, taikomos tais atvejais, kai dėl pateisinamų priežasčių darbuotojas negali atlikti savo darbo pareigų.

Pagal Rusijos ir Baltarusijos darbo kodeksus darbuotojų atleidimas nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti taip pat traktuojamas kaip darbuotojų garantijos, užtikrinančios, kad darbuotojams nebus kliudoma išvykti iš darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti, o tų pareigų atlikimo metu jiems bus palikta darbo vieta (pareigos), o įstatymų numatytais atvejais – vidutinis darbo užmokestis ar tam tikros kompensacijos.

Latvijos Respublikos darbo įstatyme nėra tiesiogiai įtvirtinta darbuotojų teisė būti atleistiems nuo darbo valstybinių ir visuomeninių pareigų atlikimo laikui, tačiau šio įstatymo 73 str. nustato atvejus, kai darbuotojui, dėl pateisinamų priežasčių negalėjusiam atlikti savo darbo pareigų, garantuojamas vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas. Į tokių įstatyme išvardytų atvejų sąrašą patenka, pavyzdžiui, kraujo davimas (73 str. 1 d. 3 p.), sutuoktinio, tėvų, vaikų ar kito artimo šeimos nario mirtis (73 str. 1 d. 5 p.), iškvietimas į ikiteisminio tyrimo instituciją, prokuratūrą ir tesimą ar dalyvavimas teismo posėdyje proceso dalyviu (73 str. 1 d. 7 p.),

dalyvavimas šalinant nenugalimos jėgos, nelaimingo atsitikimo ar kitų nenumatytų aplinkybių, kėlusių ar galėjusių sukelti grėsmę viešajai tvarkai ir visuomenės saugumui, padarinius (73 str. 1 d. 8 p.). Išvardytos priežastys, kurios Latvijoje laikomos pateisinančiomis darbuotojo darbo pareigų neatlikimą, yra ne kas kita kaip valstybinės ir visuomeninės pareigos. Taigi darytina išvada, kad ir pagal šios užsienio valstybės darbo teisę darbuotojo atleidimas nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti nelaikomas atostogomis, Latvijos Respublikos darbo įstatymo 73 str. nuostatos tiesiog garantuoja vidutinio darbo užmokesčio išsaugojimą darbuotojams, negalėjusiems dėl pateisinamų priežasčių vykdyti savo darbo pareigų.

Apibendrinus tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad nei pagal DĮK, nei pagal pateiktą užsienio valstybių teisę darbuotojų atleidimas nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti nelaikytinas tikslinėmis atostogomis, o priskiriamas darbuotojams taikomų garantijų institutui.

Pastebėtina, kad ir naujajame darbo teisės vadovėlyje atleidimas nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti yra atribojamas nuo tikslinių atostogų, nes vadovėlio poskyris, kuriame analizuojamos DK 178 str. įtvirtintas laisvo nuo darbo laiko rūšys, pavadintas „Tikslinės atostogos ir atleidimas nuo darbo“⁵⁸. Tačiau ir čia neakcentuojama, kuriam darbo teisės institutui priskirtina nagrinėjamų teisinių santykių sritis. To neatspindi ir pateikiamas atleidimo nuo darbo apibrėžimas, nes *atleidimas nuo darbo* doktrinoje suprantamas, kaip „laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui tam tikroms nustatytoms valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti“⁵⁹.

Atleidimo nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti pagrindai ir trukmė

Vadovaujantis DK 183 str., galima išskirti tokius darbuotojų atleidimo nuo darbo pagrindus: 1) rinkimų teisės įgyvendinimas; 2) kvietimas į ikiteisminio tyrimo įstaigas, prokuratūrą ir teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu; 3) donoro pareigų atlikimas; 4) kiti įstatymų numatyti atvejai. Kaip matyti, pateiktas valstybinių ir visuomeninių pareigų, kurioms atlikti darbuotojui suteikiamas laisvas nuo darbo laikas, sąrašas nėra baigtinis, ir darbuotojai gali būti atleidžiami nuo darbo kitų įstatymų nustatyta tvarka. Darbuotojų teisė būti atleistiems nuo darbo įtvirtinta Konstitucijoje, Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatyme⁶⁰, Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatyme⁶¹, Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatyme⁶²,

⁵⁸ NEKROŠIUS ET. AL. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 301.

⁵⁹ Ten pat. P.304.

⁶⁰ Valstybės žinios, 1992, Nr. 22-635.

⁶¹ Valstybės žinios, 1993, Nr. 2-29.

Lietuvos Respublikos rinkimų į Europos parlamentą įstatyme⁶³, Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatyme⁶⁴, Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatyme⁶⁵, Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatyme⁶⁶, Lietuvos Respublikos įstatyme dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiam sprendimus Europos bendrovėse⁶⁷, Lietuvos Respublikos įstatyme dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiam sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse⁶⁸.

Darbuotojų atleidimo nuo darbo pagrindus pagal užtikrinamų interesų pobūdį galima klasifikuoti į: a) atleidimą nuo darbo valstybinėms pareigoms atlikti ir b) atleidimą nuo darbo visuomeninėms pareigoms atlikti. Pagal atliekamų pareigų pobūdį šiuos pagrindus galima skirstyti į atleidimą nuo darbo: 1) rinkimų teisei įgyvendinti; 2) procesiniams veiksams atlikti; 3) darbuotojų atstovų funkcijoms įgyvendinti; 4) kitoms įstatymuose nustatytoms pareigoms atlikti.

Konstitucijos 33 str. užtikrina piliečių teisę dalyvauti valdant savo šalį tiek tiesiogiai, tiek per demokratiškai išrinktus atstovus. Aktyvioji rinkimų teisė (teisė rinkti atstovus) garantuojama Konstitucijos 34 str. Pasyviają rinkimų teisę (teisę būti išrinktam) nustato Konstitucijos 56, 78 str. bei specialūs įstatymai (Seimo rinkimų įstatymas, Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas, Savivaldybių tarybų rinkimų įstatymas bei Rinkimų į Europos parlamentą įstatymas). Seimo rinkimų įstatymo 48 str. 1 d. numato, kad kandidatas į Seimo narius rinkimų agitacijos kampanijos metu turi teisę būti atleidžiamas nuo darbo ar tarnybinių pareigų ne ilgesniam kaip 1 mėnesio laikotarpiui. Savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 45 str. įtvirtina kandidatų į savivaldybės tarybos narius teisę rinkimų organizavimo ir vykdymo laiku ne ilgiau kaip 14 dienų būti atleistiems nuo darbo ar tarnybinių pareigų. Tačiau pažymėtina, kad asmenys, einantys Respublikos Prezidento, Seimo nario ar Vyriausybės nario pareigas tokios teisės neturi. Pagal Rinkimų į Europos parlamentą 47 str. ne ilgesniam kaip 1 mėnesio terminui nuo darbo gali būti atleidžiami kandidatai į Europos parlamentą. Kandidatas į Respublikos Prezidentus rinkimų kampanijos laikui, bet ne ilgiau kaip 2 mėnesiams gali būti atleidžiamas nuo darbo, vadovaujantis Respublikos Prezidento rinkimų įstatymo 38 str.

Analizuojant minėtų rinkimų įstatymų nuostatas, pastebėtina, kad kandidatai į Respublikos Prezidento postą, Seimo narius, savivaldybių tarybų narius, Europos parlamento narius rinkimų teisei įgyvendinti visais atvejais nuo darbo gali būti atleidžiami tik esant jų prašymui, tačiau įstatymuose nustatyti skirtingos trukmės jiems suteikiamo laisvo nuo darbo laiko laikotarpiai. Trumpiausiai nuo darbo gali būti atleidžiami kandidatai į savivaldybės tarybos narius (iki 14

⁶² Valstybės žinios, 1994, Nr. 53-996.

⁶³ Valstybės žinios, 2003, Nr. 115-5192.

⁶⁴ Valstybės žinios, 1996, Nr. 115-2666.

⁶⁵ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

⁶⁶ Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271.

⁶⁷ Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2407.

⁶⁸ Valstybės žinios, 2006, Nr. 141-538.

dienu), o ilgiausias laisvas nuo darbo terminas valstybinių pareigų atlikimui suteikiamas asmenims, pretenduojantiems užimti Respublikos Prezidento postą (iki 2 mėnesių). Visais atvejais rinkimų kandidatų teisė būti atleistiems nuo darbo egzistuoja tik rinkimų organizavimo ir vykdymo laiku.

Asmenų dalyvavimo ikiteisminio tyrimo įstaigų, prokuratūros atliekamuose procesiniuose veiksmuose bei dalyvavimo teisme liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu tvarką nustato CPK, Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso⁶⁹ (toliau – BPK) bei Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso⁷⁰ (toliau – ATPK) nuostatos.

Pagal įstatymus atleidimo nuo darbo garantijos užtikrinamos ir darbuotojams, atliekantiems darbuotojų atstovavimo funkciją. Vadovaujantis DK 183 str. 3 d., įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai turi teisę į iki 6 dienų trukmės per metus laikotarpį būti atleidžiami nuo darbo kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose ir kitais atvejais. Darbo tarybos nariai darbuotojų atstovų funkcijoms įgyvendinti ir kvalifikacijai kelti nuo darbo atleidžiami pagal Darbo tarybų įstatymo 18 str. Atsižvelgiant į tai, kad darbo tarybos nariai savo pareigas paprastai vykdo darbo metu, jiems įstatymas garantuoja teisę būti atleistiems nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus, jeigu kolektyvinė sutartis nenumato kitokios tvarkos. Tuo atveju, jeigu darbo tarybos nario pareigų atlikimas yra susijęs su keliavimu tarp geografiškai nutolusių įmonės filialų, atstovybių bei struktūrinių padalinių, remiantis darbo tarybos ir darbdavio susitarimu arba kolektyvine sutartimi, darbo tarybos nariui jo pareigoms atlikti gali būti skiriama ir daugiau laiko. Įstatyme atskirai apibrėžiama darbo tarybos nario laisvo nuo darbo laiko kvalifikacijai kelti trukmė – tam reguliariai per metus turi būti skiriama ne mažiau kaip trys dienos, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenumatyta kitaip. Europos darbo tarybų įstatymo 13 str. numato darbuotojų – Europos darbo tarybos ar Europos darbo tarybos komiteto, specialiojo derybų komiteto narių teisę būti atleistiems nuo darbo, siekiant užtikrinti jų dalyvavimą Europos darbo tarybos ar Europos darbo tarybos komiteto, taip pat specialiojo derybų komiteto posėdžiuose ir bendruose posėdžiuose su centrine vadovybe ar kito lygmens vadovybe, taip pat derybose su centrine vadovybe. Tokios pačios garantijos darbuotojų atstovams numatytos ir pagal Įstatymą dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse (8 str. 1 d.) bei pagal Įstatymą dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse (8 str. 1 d.). Ribinės atleidimo nuo darbo laiko trukmės šiais atvejais minėti įstatymai neapibrėžia.

Darbuotojų atleidimas nuo darbo donoro pareigoms atlikti reglamentuojamas DK ir Kraujo donorstės įstatymu. Vadovaujantis šio įstatymo 7 str. 1 d. 6 p., kraujo ar kraujo sudėtinių dalių

⁶⁹ Valstybės žinios, 2002. Nr. 37-1341.

⁷⁰ Valstybės žinios, 1985. Nr.1-1.

davimo dieną kraujo donoras turi tiesę būti atleistas nuo darbo, o įmonių, įstaigų, organizacijų administracijai nustatomas draudimas kliudyti darbuotojui kraujo ar kraujo sudėtinų dalių davimo dieną išvykti į kraujo donorystės įstaigą. Analogiška tvarka nustatyta ir DK 218 str.

Remiantis užsienio valstybių teisės aktais, pasakytina, kad kai kuriose šalyse nėra pateikiama pavyzdinio aplinkybių, kurioms esant darbuotojas gali būti atleidžiamas nuo darbo, sąrašo, o tik nustatoma, kad darbuotojai atleidžiami nuo darbo valstybinių ir visuomeninių pareigų atlikimo laiku, jei tos pareigos turi būti įgyvendinamos darbo metu (pvz., Rusijos Federacijos darbo kodekso 170 str. 1 d.), kitose gi valstybėse pateikiamas gana platus tokių aplinkybių sąrašas (pvz., Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 101 str. 3 d.).

Lyginant Lietuvos ir Baltarusijos darbo kodeksuose nustatomus atleidimo nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti pagrindus, pasakytina, kad pagrindinis Baltarusijos darbo santykius reguliuojantis įstatymas įtvirtina daugiau atvejų, kai darbuotojams gali būti suteikiamas laisvas nuo darbo laikas, be to, daugiau tokio atleidimo pagrindų palieka kitų įstatymų reguliavimo sričiai. Be DK įtvirtintų pagrindų, Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 101 str. 2, 3 d. garantuoja darbuotojų atleidimą nuo darbo karo prievolei vykdyti, Baltarusijos Respublikos Nacionalinio susirinkimo respublikinės tarybos nario įgaliojimams ir deputato įgaliojimams vykdyti, atliekant valstybinių organų (o kolektyvinių sutarčių ir susitarimų numatytais atvejais – profesinių sąjungų, kitų visuomeninių organizacijų) šaukiamų suvažiavimų, plenumų, konferencijų delegatų funkcijas, dalyvaujant kolektyvinėse derybose kolektyvinių sutarčių ir susitarimų nustatyta tvarka, o jų nesant – kolektyvinių derybų šalių susitarimu nustatyta tvarka, dirbant pensijų skyrimo komisijose prie vietos vykdomųjų organų ir medicininės – reabilitacinės ekspertizės komisijos profesinių sąjungų organizacijų paskirtais šių komisijų nariais, iškvietus liudytojais į pensijų skyrimo komisijas duoti parodymų apie darbo stažą, savanoriškųjų gaisrininkų draugovių nariams dalyvaujant gaisro ar avarijos likvidavime. Pažymėtina, kad dabartinio Baltarusijos Respublikos darbo kodekso numatyti atleidimo nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti atvejai iš esmės sutampa su DĮK 127 str. įtvirtintais pagrindais.

Atleidimo nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti DK 183 str. ir specialiuose įstatymuose numatytais atvejais pagrindas yra darbuotojo prašymas ir atitinkamas dokumentas: Vyriausiosios rinkimų komisijos išduoti kandidato į Lietuvos Respublikos Prezidentus, kandidato į Seimo narius, kandidato į Europos parlamentą pažymėjimai; apygardos rinkimų komisijos išduotas kandidato į savivaldybės tarybos narius pažymėjimas; asmens šaukimas į ikiteisminio tyrimo įstaigą ar prokuratūra; šaukimas į teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu; medicinos įstaigos pažyma, patvirtinanti tyrimų donorui atlikimą ir kraujo ar kraujo sudėtinų dalių davimą ir kiti.

Laisvo nuo darbo laiko valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti apmokėjimas

Atleidimo nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti apmokėjimo tvarkos pagrindas įtvirtintas DK 183 str. 2 d., kur nustatyta taisyklė, kad šiais atvejais darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka ar kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įpareigojimus darbuotojas vykdo. Pažymėtina, kad įstatymai gali numatyti kitokią valstybinių ir visuomeninių pareigų atlikimo laikotarpio apmokėjimo tvarką.

Atkreiptinas dėmesys, kad vidutinis darbo užmokestis turi būti mokamas tik tuo atveju, jeigu darbuotojas privalo vykdyti kviečiančios institucijos nurodymus. Kai valstybinių ar visuomeninių pareigų atlikimą lėmė laisva darbuotojo valia ar pasirinkimas, vidutinis darbo užmokestis neturi būti mokamas. Akivaizdu, kad rinkimų teisės įgyvendinimas, Seimo nario pareigų atlikimas, donoro funkcijų vykdymas susijęs su darbuotojo apsisprendimu, todėl ir vidutinis darbo užmokestis neturi būti mokamas⁷¹.

Įstatymai nenumato jokių išmokų mokėjimo kandidatams į Seimo, savivaldybių tarybų, Europos parlamentą narius, o štai atleistam nuo darbo kandidatui į Respublikos Prezidentus rinkimų kampanijos metu pagal Respublikos Prezidento rinkimų įstatymo 38 str. iš valstybės lėšų išmokama 2 VMDU dydžių kompensacija.

Vadovaujantis Europos darbo tarybų įstatymo 13 str. 1 d., Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse 8 str. 1 d., Įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse 8 str. 1 d., vidutinis darbo užmokestis darbuotojų atstovų funkcijų atlikimo metu paliekamas Europos darbo tarybos, Europos bendrovės darbo tarybos, Europos kooperatinės bendrovės darbo tarybos komiteto nariams, taip pat darbuotojams atstovaujančių specialiųjų derybų komitetų nariams. Už darbuotojų atstovų funkcijų įgyvendinimą vidutinis darbo užmokestis taip pat paliekamas darbo tarybos nariams (Darbo tarybų įstatymo 18 str.), darbuotojų atstovams, išrinktiems į darbo ginčų komisiją (DK 303 str. 2 d.), darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nariams ar darbuotojų išrinktiems atstovams (DK 269 str. 2 d.). Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamiems darbuotojams atleidimo nuo darbo apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje (DK 183 str. 3 d.).

Įstatymų nustatytais atvejais už procesinių pareigų atlikimą yra atlyginama ir proceso dalyviams. CPK 89 str. 1 d. nustato, kad liudytojams, ekspertams ir vertėjams už jų atitraukimą nuo tiesioginio darbo teismas apmoka už kiekvieną dėl teismo iškvietimo sugaištą dieną. Vadovaujantis BPK 103 ir 104 str., liudytojui, nukentėjusiajam, ekspertui, specialistui, vertėjui už atitraukimą nuo darbo atlyginama iš ikiteisminio tyrimo įstaigų, prokuratūros ar teismo lėšų.

⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 254.

ATPK 279 str. įtvirtinta, kad nukentėjusiesiems, liudytojams, ekspertams, ir vertėjams kompensuojamas darbo užmokestis, ne mažesnis už vidutinį, arba apmokama už atitraukimą nuo įprasto užsiėmimo proporcingai laikui, kurį jie sugaišo dėl atvykimo į organą (pas pareigūną), nagrinėjantį administracinio teisės pažeidimo bylą. Jei tokią bylą nagrinėja teisėjas, atlyginama iš biudžeto lėšų, pagal sąmatą tam skiriamų teismui, kitais atvejais – iš organų, nagrinėjančių bylą, lėšų. Pažymėtina, kad pagal BPK ir ATPK ekspertui, specialistui, vertėjui pinigai išmokami tik tuo atveju, jeigu proceso dalyvio pareigų atlikimas nėra susijęs su jiems priskirtinų tarnybinių užduočių vykdymu. Proceso išlaidų tvarka ir dydžiai baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje reglamentuojami Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 25 d. nutarimu Nr. 524 „Dėl liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo“⁷².

Kraujo donorystės įstatymo 3 str. deklaruoja savanoriško, anonimiško ir neatlygintino kraujo davimo principus. Tačiau to paties įstatymo 7 str. 1 d. įtvirtinta, kad kraujo donoras turi pasirinkimo teisę – duoti kraujo ar jo sudėtinių dalių neatlygintinai arba Vyriausybės nustatyta tvarka iš valstybės biudžeto gauti kompensaciją. Kompensacijos, mokamos kraujo donorams dydis priklauso nuo duoto kraujo ar jo dalių kiekio: donorui, davusiam 450 ml kraujo arba 600 ml plazmos, išmokama dviejų dienų VDU kompensacija, o davusiam mažiau kaip 450 ml kraujo arba mažiau kaip 600 ml plazmos – vienos dienos VDU kompensacija (7⁽¹⁾ str.).

Palyginimui reikėtų paminėti, kaip atleidimo nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms vykdyti klausimas sprendžiamas užsienio valstybėse.

Pagal Rusijos Federacijos darbo kodekso 170 str. 2 d. įstatymų nustatytais atvejais už valstybinių ar visuomeninių pareigų atlikimo laiką darbuotojams yra mokamos kompensacijos iš valstybinio ar visuomeninio organo, kurio įpareigojimus darbuotojas vykdė, lėšų. Ši nuostata įtvirtina analogišką DK 183 str. 2 d. nustatyti darbuotojų atleidimo nuo darbo apmokėjimo tvarkai. Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 101 str. 1 d. numato tokią pačią, kaip Lietuvoje ir Rusijoje bendrąją darbuotojų, atleistų nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti, apmokėjimo už darbą taisyklę, tačiau kodekso 101 str. 3 d. išvardyti atvejai, kai vidutinis darbo užmokestis nustatytų pareigų atlikimo laikotarpiu išsaugomas privalomai. Taigi darytina išvada, kad Baltarusijoje nustatytos didesnės atlyginimo už valstybinių ir visuomeninių pareigų atlikimą garantijos, nes specialiais įstatymais negali būti apribota darbuotojų teisė į vidutinio darbo užmokesčio išsaugojimą darbuotojui atliekant Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 101 str. 3 d. numatytas pareigas. Tuo tarpu Lietuvoje lemiamą reikšmę šiuo atveju vaidina reglamentavimas pagal specialius įstatymus.

⁷² Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1843.

IŠVADOS

1. Tikslinės atostogos pagal savo prigimtį negali būti priskiriamos kasmetiniam poilsio laikui ir apskritai negali būti laikomos poilsio laiko rūšimi. Tikslinės atostogos traktuotinos kaip savarankiška atostogų rūšis, skirta konkrečioms įstatymų, norminių aktų, darbo ar kolektyvinių sutarčių nustatytiems tikslams pasiekti.

2. Pastaruoju metu Lietuvoje išplėstas darbo ir šeimos pareigų derinimui skirtų atostogų subjektų ratas, įtvirtintos palankesnės jų apmokėjimo garantijos. Tačiau dėl vaiko priežiūros atostogų prarastų darbo pajamų dalis seneliams ar kitiems vaiką faktiškai prižiūrintiems asmenims iki šiol nėra kompensuojama.

3. Tikslinių atostogų reglamentavimas pagal kai kurias DK nuostatas nėra labai efektyvus. Kol nebus panaikintas atitinkamų DK ir CK nuostatų prieštaravimas, DK 179 str. numatytos nėštumo ir gimdymo atostogos naujagimius įsivaikinusiems darbuotojams taip ir liks tik darbuotojų teisių deklaracija. Sekant užsienio šalių pavyzdžiu, atostogas naujagimius įsivaikinusiems darbuotojams siūlytina suteikti 70 k.d. nuo įvaikinimo dienos. Kūrybinių atostogų trukmės, suteikimo ir apmokėjimo tvarkos DK nereglementuoja, o šiuos klausimus reguliuojantis įstatymas Lietuvoje iki šiol nėra priimtas, tad kol kas darbuotojai gali pasinaudoti teise į šias atostogas tik tokia apimtimi ir sąlygomis, kokios yra numatomos darbo ar kolektyvinėse sutartyse. DK 184 str. siūlytina koreguoti, įtvirtinant darbuotojų teisę į nemokamas atostogas dėl kitų, nei DK numatytų priežasčių, ne tik kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais, bet ir šalių susitarimu.

4. Kai kurios nėštumo ir gimdymo atostogas reguliuojančios užsienio valstybių normos darbuotojoms yra palankesnės nei Lietuvoje, nes tose valstybėse daugiau laisvo nuo darbo laiko suteikiama gimus daugiau negu vienam vaikui bei gimdant ne pirmą kartą. Tėvystės atostogoms skirtas laikotarpis Lietuvoje yra ilgesnis nei Latvijoje, tačiau Latvijoje numatyta daugiau šios rūšies atostogų suteikimo pagrindų. Skirtingai nei užsienio valstybėse, vaiko priežiūros atostogos pagal DK darbuotojams suteikiamos nepriklausomai nuo darbo stažo ir pasinaudoti jomis gali ne tik tėvai (įtėviai) ir globėjai, bet didesnis darbuotojų ratas, jų maksimali trukmė sutampa su teisės į šias atostogas galiojimo laikotarpiu.

5. Lietuvoje išeiti mokymosi atostogų gali daugiau besimokančių darbuotojų nei Rusijoje ir Baltarusijoje, nes pagal DK ši teisė nėra ribojama dėl mokymosi rezultatų, įgyjamų išsilavinimų skaičiaus ir eiliškumo. Tačiau tose šalyse įtvirtintos geresnės besimokančių darbuotojų mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygos, nes praktiškai visų paskirčių mokymuisi skirtos atostogos yra apmokamos paliekant darbo užmokestį, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas mokosi savo iniciatyva ar darbdavio siuntimu.

6. Rusijoje ir Baltarusijoje numatyta daugiau atvejų, kai darbuotojai gali išeiti nemokamų atostogų. Darbuotojų teisė į nemokamas atostogas Lietuvoje palyginus labiau suvaržyta, nes kitokios, nei DK numatytos nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik teisę į jas įtvirtinus kolektyvinėse sutartyse, tuo tarpu užsienyje jos gali būti suteikiamos ir kitų įstatymų, darbo bei kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka. Lietuvoje ir užsienyje numatyti iš esmės vienodi darbuotojų atleidimo nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti pagrindai, tačiau toks laisvas nuo darbo laikas užsienyje nelaikomas tikslinėmis atostogomis, o traktuojamas kaip tam tikros garantijos, užtikrinančios, kad darbuotojams nebus kliudoma išvykti iš darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti, o tų pareigų atlikimo metu jiems bus palikta darbo vieta (pareigos), o įstatymų numatytais atvejais – vidutinis darbo užmokestis ar tam tikros kompensacijos.

SANTRAUKA

TIKSLINĖS ATOSTOGOS, JŲ RŪŠYS, PRIGIMTIS IR APMOKĖJIMO TVARKA

Tikslinių atostogų institutas Lietuvos darbo teisėje yra Konstitucijos deklaruojamos kiekvieno dirbančio žmogaus teisės turėti poilsį ir laisvalaikį teisinė išraiška. Teisės į tikslines atostogas užtikrinimas sudaro didesnes galimybes darbuotojų teisėms ir interesams apsaugoti ir tuo pačiu stiprina pagrindinės darbo teisės funkcijos- apsauginės funkcijos vaidmenį.

Iš pradžių Lietuvoje darbuotojams buvo numatyta teisė tik į 3 rūšių tikslines atostogas, tačiau atsižvelgiant į visuomenėje vykstančias permainas, kartu su kitais darbo teisiniais santykiais palaipsniui buvo reformuotas ir atostogų institutas, ko pasekoje šiandien darbuotojai jau gali pasinaudoti teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, vaiko priežiūros atostogas, tėvystės atostogas, mokymosi atostogas, kūrybines atostogas bei įstatymų nustatytais pagrindais turi teisę būti atleidžiami nuo darbo valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti.

Šio darbo turinį sudaro keturios dalys: 1. tikslinių atostogų samprata, prigimtis ir rūšys; 2. tikslinės atostogos, skirtos darbo ir šeiminių pareigų derinimui; 3. tikslinės atostogos, skirtos darbuotojų asmeninių savybių ir profesinių gebėjimų tobulinimui; 4. laisvas nuo darbo laikas įvairiems socialiai reikšmingiems veiksams atlikti.

Tikslinės atostogos – palyginus naujas Lietuvos darbo teisės institutas. Doktrininis ir moksliniu lygmeniu jis praktiškai nenagrinėtas, todėl šiame magistriniame darbe, remiantis anksčiau mūsų šalyje galiojusių teisės aktų ir dabartinio užsienio valstybių (Latvijos, Lenkijos, Rusijos ir Baltarusijos) teisinio reglamentavimo lyginamąja analize, atskleidžiama tikslinių atostogų prigimtis ir teisinė paskirtis, pateikiami atskirų šių atostogų rūšių apibrėžimai, detalizuojama jų suteikimo ir apmokėjimo tvarka.

Tikslinės atostogos Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra reguliuojamos gana abstrakčiai ir lakoniškai, dėl ko kyla nemažai teorinių ir praktinių problemų. Darbe bandoma šias problemas akcentuoti ir, remiantis teismų praktika, Valstybinės darbo inspekcijos specialistų konsultacijomis ir užsienio valstybių patirtimi, siūlomi galimi šių problemų sprendimo būdai ir teisinio reglamentavimo tikslinių atostogų srityje tobulinimo kryptys.

SUMMARY

SPECIAL-PURPOSE LEAVES, TYPES, NATURE, AND PAYMENT PROCEDURE

Institute of special-purpose leave—which is set out under the Lithuanian labour law—is a legal expression of the right of each working individual to recreation and leisure as declared in the Constitution. Ensuring the right to special-purpose leave provides better opportunities for safeguarding employee rights and interests as well as at the same time strengthening the role of the key labour law function, i.e. the protective function.

In the beginning, there were only three types of special-purpose leave to which Lithuanian employees were entitled, although taking into account changes that are taking place in the society, the institute of leave was gradually reformed together with other labour associated legal relations, due to which employees of today are able to utilize their right to pregnancy and confinement leave, child-care leave, parental leave, educational leave, sabbatical leave, and leave for performance of official or public duties.

The content of this paper consists of four parts: 1. conception, nature, and types of special-purpose leave; 2. special-purpose leave for balancing labour and family obligations; 3. special-purpose leave for employee personal and vocational improvement; 4. free of work time for delivery of various socially significant actions.

Special-purpose leave is a rather new institute in Lithuanian labour law. On the level of doctrines and science it is practically untouched. Thus this master's degree thesis—on the basis of comparative analysis of formerly valid legislative acts and current foreign (Latvian, Polish, Russian, and Belarus) legal regulation—reveals the nature and legal rationale of special-purpose leave as well as provides definitions of these leave types, and details their award and payment procedure.

The Labour Code of the Republic of Lithuania regulates the special-purpose leave in a rather abstract and concise way, which suggests rather few theoretical and practical issues. The paper attempts accentuating these issues and—on the basis of case-law, consultations supplied by the State Labour Inspectorate specialists, and experience of other countries—suggesting possible ways for resolution of these issues as well as trends for improvement of legal regulation in the area of special-purpose leave.

LITERATŪROS SĄRAŠAS:

I. Norminė literatūra:

Lietuvos Respublikos įstatymai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas// Valstybės žinios, 1985, Nr.1-1.
3. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 37-1341.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340;
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr.64-2569;
7. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas// Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18;
8. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972;
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas// Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;
10. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271;
11. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas// Valstybės žinios, 1994, Nr. 89-1706;
12. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimus Europos bendrovėse// Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2407;
13. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimančiais sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse// Valstybės žinios, 2006, Nr. 141-5387;
14. Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas// Valstybės žinios, 1996, Nr. 115-2666;
15. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas// Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574;
16. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas// Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100;
17. Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas// Valstybės žinios, 1993, Nr. 2-29;
18. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933;
19. Lietuvos Respublikos rinkimų į Europos parlamentą įstatymas// Valstybės žinios, 2003, Nr. 115-5192;
20. Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymas// Valstybės žinios, 1994, Nr. 53-996;

21. Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas// Valstybės žinios, 1992, Nr. 22-635;
22. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 23-593;
23. Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymas// Valstybės žinios, 1990, Nr. 18-468, Nr. 19-487

Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos įstatymai:

24. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas// Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos:

25. 1958 m. TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“// Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677;
26. 2000 m. birželio 15 d. TDO konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“// Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162;
27. 2000 m. TDO konvencija Nr. 183 „Dėl motinystės apsaugos“// Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

Jungtinių Tautų Organizacijos teisės aktai:

28. 1945 m. Jungtinių Tautų chartija//Valstybės žinios, 2002, Nr. 15-557;
29. 1948 m. Jungtinių tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija// Valstybės žinios, 1991, Nr. 9-244;
30. 1966 m. gruodžio 16 d. Tarptautinis socialinių, ekonominių ir kultūrinių teisių paktas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

Europos Tarybos dokumentai:

31. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija// Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987;
32. 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta)// Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Europos Sąjungos teisės aktai:

33. 1976 m. vasario 09 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų taikymo atžvilgiu“// OJ, 1976, L 039;
34. 1992 m. spalio 19 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skatinančių užtikrinti geresnę nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų saugą ir sveikatą darbe“// OJ, 1992, L 348;
35. 1996 m. birželio 03 d. Europos Tarybos direktyva 1996/34 dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų sudarymo tarp UNICE, CEEP ir ETUC// OJ, 1996, L 145;

36. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Bendrijos Parlamento ir Tarybos 2000/73/EB direktyva, pakeičianti 1976 m. vasario 09 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvą 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaugstinimo darbe ir darbo sąlygų taikymo atžvilgiu“// OJ, 2002, L 269.

Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai:

37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimas Nr. 86 „Dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2001, Nr. 10-284;

38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 25 d. nutarimas Nr. 524 „Dėl liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1843;

39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326;

40. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 12 d. nutarimas Nr. 1327 „Dėl valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos padidinimo bei einamųjų 2008 metų draudžiamųjų pajamų naujo dydžio patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2007, Nr. 135-5471;

41. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1999 m. lapkričio 29 d. įsakymas Nr. 515 „Dėl sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos“// Valstybės žinios, 1999, Nr.103-2972;

42. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro bei socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. vasario 19 d. įsakymas Nr.V-73/A1-42 „Dėl Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų blankų, taip pat nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklių tvirtinimo“// Valstybės žinios, 2004, Nr. 29-937;

43. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. V-533/A1-189 „Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 16 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigose slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo“// Valstybės žinios, 2005, Nr. 83-3078.

Užsienio valstybių teisės aktai:

44. Latvijos Respublikos darbo įstatymas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 m. vasario 3 d.].
Prieiga per internetą: <<http://rodina.lv/zakonyi-lr-po-russki/zakon-o-trude.html>>;
45. Lenkijos Respublikos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 m. sausio 28 d.].
Prieiga per internetą: <<http://www.kodeks-pracy.com.pl/>>;
46. Rusijos Federacijos darbo kodeksas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 m. vasario 03 d.].
Prieiga per internetą: <<http://elementy.ru/Library6/TKCont.htm?context=28895>>;
47. *Трудовой кодекс Республики Беларусь*. Минск: Амалфея, 2006;
48. Порядок и условия предоставления и продолжительности творческих отпусков, утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 3 мая 2000 г.// Рэспубліка, 2000. 13 мая;

II. Specialioji literatūra:

Комментарии:

49. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;
50. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988;
51. *Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Москва: Инфра- М, 2005;
52. *Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь*. Под. Ред. ВАСИЛЕВИЧА, Т.А. Минск: Амалфея, 2000.

Vadovėliai:

53. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS V.; NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius; Mintis, 1990;
54. NEKROŠIUS ET. AL. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
55. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;
56. ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юристъ, 1997;
57. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран*. Москва: Eksmo education, 2005;
58. *Советское трудовое право*. Под. Ред. ПАШКОВА, А.С.; СМЕРНОВА, О.В. Москва: Юридическая литература, 1988.

Monografijos:

59. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I dalis. Vilnius: Justitia, 2005.

Mokslinės publikacijos:

60. NEKROŠIUS I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos// *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.

III.praaktinė medžiaga:

Teisingumo Teismo praktika:

61. Teisingumo Teismo 1998 m. birželio 30 d. sprendimas byloje *Brown*, C-394/96, Rink. p. I-4185;

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

62. LAT CBS teisėjų kolegijos 1999 m. nutartis civilinėje byloje *R.Bagdonaitė – Vaicekauskienė v. Nijolės Giedraitienės pradinė mokykla*, Nr. 3K–7–3/1999;

63. LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje *E.Jurkevičiūtė v. AB „Girelės paukštynas“*, Nr. 3K-3-21/2001, kat. 2.4, 2.9;

64. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje *R.Aukštuolis v. AB „Pagirių šiltnamiai“*, Nr. 3K-3-747/2003, kat. 4.2; 14.3;

65. LAT CBS teisėjų kolegijos 2003 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje *R. Duobienė v. UAB „Mėlynoji uoga“*, Nr. 3K-3-1109/2003, kat. 2.9;

66. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 09 d. nutartis civilinėje byloje *A. Mateikaitė v. UAB „Elektroliux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.;

67. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*. Nr. 3K-3-423/2005, KAT. 11.61; 13.22;

Travaux préparatoires:

68. Vilniaus Gedimino technikos universiteto statuto projektas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=221893&p_query=&p_tr2=>>;

69. Vilniaus pedagoginio universiteto statuto projektas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2008 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=109161&p_query=&p_tr2=>>.

IV. Internetiniai šaltiniai:

70. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos internetinė svetainė: <http://www.vdi.lt>;

71. Lietuvos Respublikos Seimo internetinė svetainė: <http://www.lrs.lt>;

72. Teisės portalas „Infolex.lt“: <http://www.infolex.lt>.