

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Almos Jakštienės
IV kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas
Vaiko priežiūros atostogos:
teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo probleminiai aspektai

Vadovas: lekt. Paulius Koverovas

Recenzentas: asist. Ieva Povilaitienė

Vilnius 2012

Turinys

| | |
|--|----|
| Ižanga..... | 2 |
| 1. Vaiko priežiūros atostogų teisinis reguliavimas..... | 4 |
| 1.1. Vaiko priežiūros atostogų samprata..... | 4 |
| 1.2. Subjektai..... | 5 |
| 1.3. Teisinio reguliavimo istorinė raida..... | 9 |
| 2. Darbo sutarties nutraukimas vaiko priežiūros atostogų metu..... | 15 |
| 2.1. Absoliutūs darbo sutarties pasibaigimo pagrindai..... | 15 |
| 2.2. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu ir šalių susitarimu..... | 20 |
| 2.3. Darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui..... | 24 |
| 2.4. Darbo sutarties nutraukimas Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais..... | 28 |
| 3. Darbuotojo teisės ir socialinės garantijos vaiko priežiūros atostogų metu – teisinis reguliavimas ir piktnaudžiavimo teise problemos..... | 31 |
| 4. Darbas po vaiko priežiūros atostogų – teisinis reguliavimas ir problematika..... | 43 |
| Išvados..... | 50 |
| Literatūros sąrašas..... | 52 |
| Santrauka..... | 57 |
| Summary..... | 58 |

Ižanga

Temos aktualumas. Vaiko priežiūros atostogų teisinio reguliavimo tema yra aktuali teorijai ir praktikai, nes mokslo darbų šia tematika nėra daug, o šių atostogų praktinio taikymo probleminiai aspektai yra menkai ištirti.

Praktikoje darbdaviai dažnai pažeidžia imperatyvias įstatymų normas, neteisingai suprasdami šių atostogų suteikimo tvarką bei garantijas darbuotojams, išeinantiems, esantiems ir grįžtantiems po vaiko priežiūros atostogų.

Pažymėtina, kad po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo priimti įstatymai buvo dažnai keičiami ir papildomi, todėl galima teigti, kad dauguma probleminių aspektų vaiko priežiūros atostogų praktinio taikymo srityje kilo dėl teisės aktų netobulumo arba nesuderinamumo tarpusavyje, pavyzdžiui, įstatymai, reguliuojantys tam tikros srities darbuotojų darbo santykius neatitiko pagrindinių darbo santykius ar socialinę apsaugą reglamentuojančių įstatymų nuostatų ar net prieštaravo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

Dėl šių priežasčių verta išsamiau išnagrinėti vaiko priežiūros atostogų teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo probleminius aspektus, apžvelgiant Lietuvos Respublikos teisės aktų spragas bei darbdavių ir darbuotojų teisinių ginčų tematiką.

Darbo objektas – vaiko priežiūros atostogų teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo probleminiai aspektai.

Šio **darbo tikslas** – atlikti vaiko priežiūros atostogų teisinio reguliavimo analizę bei identifikuoti svarbiausius praktinio taikymo probleminius aspektus, pateikti pasiūlymus problemų sprendimui.

Darbo tikslui pasiekti keliami tokie **uždaviniai**:

- 1) apžvelgti dabartinį vaiko priežiūros atostogų teisinį reguliavimą bei istorinę įstatymų raidą šioje srityje;
- 2) išnagrinėti problemas, kylančias dėl darbo sutarties nutraukimo, darbuotojui esant vaiko priežiūros atostogose, probleminius aspektus rūšiuojant pagal darbo sutarties pasibaigimo pagrindą;
- 3) įvardinti darbuotojo teises ir socialines garantijas vaiko priežiūros atostogų metu bei piktnaudžiavimo teise problematiką;
- 4) aptarti darbo santykių specifiką ir problemas, grįžus po vaiko priežiūros atostogų, kol darbuotojo vaikui nėra suėję treji metai.

Tyrimo metodai:

- 1) *literatūros šaltinių analizė*. Pagrindiniai darbe naudoti literatūros šaltiniai – Lietuvos Respublikos teisės aktai ir teismų praktika;
- 2) *lingvistinė analizė*. Nagrinėtas skirtingų teisinių sąvokų vartojimas tų pačių dalykų apibūdinimui Lietuvos Respublikos teisės aktuose ir jų prasmė;
- 3) *lyginamoji analizė*. Teisės aktai lyginti tarpusavyje įvairiais aspektais;
- 4) *istorinė analizė*. Siekiant geriau suprasti nagrinėjamus teisės aktus ir teismų praktiką, apžvelgta teisės aktų, susijusių su vaiko priežiūros atostogomis, istorinė raida;
- 5) *sisteminė analizė*. Teisiškai įvertinti ne tik galiojantys teisės aktai, bet ir nebegaliojantys, jų taikymo praktika, aiškinimas bei interpretavimas teismų praktikoje;
- 6) *loginė analizė*. Teisės aktų turinys aiškintas darant apibendrinimus ir išvadas.

Darbo originalumas. Reikia paminėti, kad iki šiol vaiko priežiūros atostogų tema Lietuvos darbo teisėje buvo nagrinėta tik fragmentiškai, pavyzdžiui, kaip viena iš tikslinių atostogų rūšių ar viena iš motinystės saugos garantijų, todėl šis magistro darbas išsiskiria koncentruotumu vaiko priežiūros atostogų srityje.

Vaiko priežiūros atostogų probleminių aspektų tyrimas gali būti aktualus ir naudingas visų pirma teisės ar personalo specialistams, kurie tiesiogiai susiduria su nagrinėjama tema savo darbinėje veikloje.

Svarbiausi šaltiniai. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, kiti teisės aktai, reglamentuojantys vaiko priežiūros atostogas, bei Lietuvos teismų praktika.

1. Vaiko priežiūros atostogų teisinis reguliavimas

1.1. Vaiko priežiūros atostogų samprata

Lietuvos Respublikos (toliau – LR) Darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) [9] 164 straipsnis išskiria dvi skirtingas atostogų rūšis – kasmetines ir tikslines:

- kasmetinės, suteikiamos visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį ar atitinkantiems Darbo kodekse nustatytas sąlygas;
- tikslinės, suteikiamos tik Darbo kodekse nustatytiems tikslams pasiekti [35, p. 222].

Darbo kodekse, kaip ir anksčiau galiojusiam LR atostogų įstatyme (toliau – Atostogų įstatymas) [16], nepateikiamas tikslinių atostogų apibrėžimas, „tačiau, atsižvelgdami į paskirtį, jas galime apibrėžti taip: tikslinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis ar kitokiu terminu skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui atsitraukti nuo darbo ir įgyvendinti asmeninius tikslus ar patenkinti asmeninius poreikius“ [37].

Iš esmės ir kasmetinės atostogos yra tikslinės, nes suteikiamos konkrečiam tikslui, t.y. darbuotojui pailsėti ir susigrąžinti darbingumą. Kitaip nei kasmetinių atostogų, būtent tikslas arba tam tikros aplinkybės yra tikslinių atostogų suteikimo prielaida, o ne darbo stažas kaip kasmetinių atostogų. Kasmetinės atostogos suteikiamos visiems darbuotojams, o tikslinės atostogos tik darbuotojams, atitinkantiems papildomus reikalavimus atsižvelgiant į tikslinių atostogų rūšį [35, p. 244].

„Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai“ yra viena iš tikslinių atostogų rūšių, numatytų Darbo kodekso 178 straipsnyje.

Reikia paminėti, kad Darbo kodeksas išskiria tik šias atostogas, t. y. neišskiria praktikoje itin dažnų ir LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme (toliau – Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas) [25] numatytų „vaiko priežiūros atostogų, kol vaikui sueis vieni arba dveji metai“ (pvz. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio 3 dalies 3 punktas).

Teisiniu požiūriu darbuotojui gali būti suteikiamos tik įstatyme paminėtos atostogos – atostogos vaikui prižiūrėti, iki jam sueis treji metai. Gali skirtis tik jų trukmė, bet ne pavadinimas [37].

Reikia atkreipti dėmesį, kad LR teisės aktuose šių atostogų sąvoka vartojama dvejopai: „atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai“ (pvz. Darbo kodekso 178 straipsnis) arba „vaiko priežiūros atostogos“ (pvz. Darbo kodekso 170 straipsnio 1 dalies 3 punktas).

„Vaiko priežiūros atostogų“ sąvoka yra trumpesnė ir paprastesnė nei „atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai“, todėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme pirmą kartą paminėjus ilgąjį formuluotės variantą, pridedama nuoroda dėl tolesnio sutrumpintos formuluotės vartojimo (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio 2 dalies 6 punktas) ir toliau tai vykdoma. Tuo tarpu Darbo kodekse ši sąvoka vartojama įvairiai: 170 straipsnio 1 dalies 3 punkte minimas atvejis „kai darbuotojas yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų, kol vaikui sueis treji metai“, 178, 180 straipsniai numato „atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai“, o 184 straipsnio 1 dalies 3 punkte sąvoka vartojama du kartus skirtingai – „vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu“ ir „atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu“.

Apibendrinat darytina išvada, kad Darbo kodekse šių atostogų sąvoka vartojama vos kelis kartus, todėl įstatymų leidėjas neįvedė vieningo termino, tuo tarpu Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme, numatančiame asmenis, draudžiamus ligos ir motinystės socialiniu draudimu bei nustatančiame teisę į šio draudimo pašalpas, jų skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas, „vaiko priežiūros atostogų“ sąvoka vartojama daug kartų, todėl kyla poreikis įvesti vieningą pavadinimą.

Taip pat reikia atkreipti dėmesį į tai, kad Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme „vaiko priežiūros atostogų“ terminas vartojamas įvairiais vaiko priežiūros atvejais – iki vaikui sueis vieni (pvz. 5 straipsnio 3 dalies 3 punktas), du (pvz. 20 straipsnio 1 dalis) arba treji metai (pvz. 6 straipsnio 3 dalis), tuo tarpu 5 straipsnio 2 dalies 6 punkte įvestas vieningas „vaiko priežiūros atostogų“ terminas po sąvokos „atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai“. Kita vertus, tiek vienu, tiek dvejų metų terminas patenka į trejų metų laikotarpį.

1.2. Subjektai

Iki Darbo kodekso įsigaliojimo galiojusio Atostogų įstatymo 19 straipsnis numatė vaiko priežiūros atostogų reglamentavimą. Pagal šį straipsnį atostogos vaikui prižiūrėti iki jam

sueis treji metai galėjo būti suteikiamos motinai, jos pageidavimu, arba vaiko tėvui, senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, šeimos pasirinkimu.

Dabar galiojančiame Darbo kodekse išplėstas asmenų ratas papildomai įtraukiant tėvius bei vaiką globojančius darbuotojus.

Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalis nustato subjektus, kurie pagal šeimos pasirinkimą turi teisę į vaiko priežiūros atostogas:

- motina (įmotė);
- tėvas (tėvis);
- senele;
- senelis;
- kiti giminaičiai, faktiškai auginantys vaiką;
- darbuotojas, paskirtas vaiko globėju.

Svarbu pažymėti, kad „šeimos nariai, kuriems priklauso teisė pasirinkti dėl vaiko priežiūros atostogų, pirmiausiai yra vaiko motina (įmotė), tėvas (tėvis). Tokia nuostata išplaukia iš LR civilinio kodekso [7] (toliau – Civilinis kodeksas) 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“ [35, p. 248].

Esminė sąlyga – asmuo, kuriam Darbo kodekso tvarka suteiktos vaiko priežiūros atostogos ir Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo tvarka skiriamos pašalpos, privalo faktiškai auginti vaiką.

Sprendimą, kas išeis vaiko priežiūros atostogų priima šeima. Dažniausiai vaiko tėvai turi apsispręsti ir susitarti, kuris iš jų pasinaudos teise į vaiko priežiūros atostogas. Šios vaiko tėvų diskrecijos teisės niekas, tame tarpe ir darbdaviai, neturi teisės riboti.

LR Konstitucija [6] (toliau – Konstitucija) šeimą laiko itin svarbiu socialiniu institutu, sudarančiu visuomenės ir valstybės pagrindą. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto [4] 23 straipsnis įtvirtina, kad „šeima yra natūrali ir pagrindinė visuomenės ląstelė“. Taigi šeimos, kaip ypatingos visuomeninės organizacijos, svarbą patvirtina ir jos apsaugos užtikrinimas ne tik nacionaliniuose, bet ar tarptautiniuose teisės šaltiniuose [41].

Šeimos sąvokos tiesiogiai ar netiesiogiai yra įtvirtintos kai kuriuose LR įstatymuose, reguliuojančiuose tam tikras su šeima susijusių santykių sritis.

Pagal Civiliniame kodekse įtvirtintą „šėimos nario“ sampratą, ŗeima teisiniu poŗiūriu yra grupė fizinių asmenų, kuriuos sieja turtiniai ir asmeniniai neturtiniai teisiniai santykiai, atsirandantys santuokos, bendro gyvenimo neįregistravus santuokos, kraujo giminystės, įvaikinimo ar kitokios vaikų prieŗiūros ir auklėjimo teisinės formos pagrindu [41].

Remiantis LR baudžiamojo kodekso [8] (toliau – Baudžiamasis kodeksas) nuostatomis ŗeima laikomi ne tik sutuoktiniai ir jų vaikai (įvaikiai), bet ir kartu gyvenantys sutuoktinių tėvai (itėviai), broliai, seserys ir jų sutuoktiniai, taip pat asmenys, bendrai gyvenantys neįregistravę santuokos (Baudžiamojo kodekso 248 straipsnio 2 dalis).

Paŗymėtina, kad Darbo kodekse „ŗeimos nario“ sąvoka dažnai vartojama, tačiau konkretus apibrėŗimas nėra pateiktas. Kitaip nei Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme, kurio 3 straipsnio 6 dalis sako, kad ŗeimos narys – sutuoktinis, vaikas (įvaikis), motina (tėvas), įmotė (itėvis).

Reikia atkreipti dėmesį, kad nagrinėjamai temai yra aktualus LR išmokų vaikams įstatymas [19] (toliau – Išmokų vaikams įstatymas), nes jis taikomas asmenims, kurie iki vaiko gimimo nebuvo drausti ligos ir motinystės socialiniu draudimu ir neturi teisės gauti motinystės (tėvystės) pašalpos iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėŗų. Būtent ŗis įstatymas (tiksliau jo senesnė redakcija, kuri tuomet vadinosi LR valstybinių pašalpų ŗeimoms, auginančioms vaikus, įstatymas (toliau – Valstybinių pašalpų ŗeimoms, auginančioms vaikus, įstatymas)) pateikė išsamų ŗeimos apibrėŗimą: „ŗeima – sutuoktiniai arba bendrai gyvenantys asmenys, taip pat susituokęŗ asmuo, su kuriuo teismo sprendimu dėl sutuoktinių gyvenimo skyrium yra likę gyventi jų vaikai, arba vienas iš tėvų, jų vaikai ir įvaikiai iki 18 metų. Į ŗeimos sudėtį taip pat įskaitomi nedirbantys mokymo įstaigų dieninių skyrių nesusituokę ir su kitu asmeniu bendrai negyvenantys moksleiviai bei studentai nuo 18 iki 24 metų. Į globėjų (rūpintojų) ŗeimų sudėtį vaikai, kuriems įstatymo tvarka yra nustatyta globa ar rūpyba, neįskaitomi” (Valstybinių pašalpų ŗeimoms, auginančioms vaikus, įstatymo 2 straipsnio (2008 m. liepos 1 d. redakcija) 6 dalis).

2008 m. birželio 3 d. LR Seimas priėmė nutarimą Nr. X-1569 „Dėl Valstybinės ŗeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“ [31], kuriuo patvirtino Valstybinę ŗeimos politikos koncepciją (toliau – Koncepcija). Koncepcijos 1.6 punkte įtvirtinti darnios ŗeimos, daugiavaikės ŗeimos, išplėstinės ŗeimos, krizę išgyvenančios ŗeimos, nepilnos ŗeimos, socialinės rizikos ŗeimos ir ŗeimos sąvokų apibrėŗimai.

Konstitucinis Teismas 2011 m. rugsėjo 28 d. byloje Nr. 21/2008 [47] nustatė, kad pagal Koncepciją, *inter alia* jos 1.6.2-1.6.6, 1.6.8, 1.6.9 punktus, ŗeima tiesiogiai siejama su

santuokos sudarymo faktu („šeima – sutuoktiniai <...>“), t. y. koncepcijoje yra įtvirtinta tik santuoka pagrįstos šeimos samprata¹. Taigi, Konstitucinis teismas pripažino, kad minėtas LR Seimo nutarimas tiek, kiek juo patvirtintos koncepcijos 1.6 punkto nuostatose yra įtvirtintos tik santuokos pagrindu sukurtos (buvusios sukurtos) darnios šeimos, daugiavaikės šeimos, išplėstinės šeimos, krizę išgyvenančios šeimos, nepilnos šeimos, socialinės rizikos šeimos ir šeimos sąvokos, prieštarauja Konstitucijos 38 straipsnio 1, 2 dalims.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekse numatyti subjektai, turintys teisę į vaiko priežiūros atostogas, neprivalo būti susiję santuokos pagrindu sukurtos (buvusios sukurtos) šeimos ryšiais.

Svarbu pažymėti, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005 m. rugsėjo 26 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-423) [56] išaiškino, jog Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalies 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.

Apibendrinant reikia paminėti, kad galima ir pastaruoju metu vis populiarėja tokia situacija, kai pradžioje vaiką prižiūri vienas iš tėvų (pvz. motina (įmotė)), o tarkime antrais atostogų vaikui prižiūrėti metais – kitas (pvz. tėvas (įtėvis)). Svarbu tik tai, kad visi šie asmenys turi būti susieti darbo teisiniais santykiais.

¹ Pagal koncepcijos nuostatas kartu gyvenantys, tačiau nesusituokę vyras ir moteris, taip pat ir auginantys vaikus (įvaikius), nėra laikomi šeima; nebuvęs susituokęs vyras ar moteris su vaiku (vaikais) ar įvaikiu (įvaikiais) nėra laikomi nepilna šeima. Atitinkantys visus darnios šeimos, daugiavaikės šeimos, krizę išgyvenančios šeimos, socialinės rizikos šeimos kriterijus, tačiau nesusituokę vyras ir moteris, taip pat ir auginantys vaikus (įvaikius) nebuvęs susituokęs vyras ar moteris su vaiku (vaikais) ar įvaikiu (įvaikiais) nėra laikomi atitinkamai darnia šeima, daugiavaikė šeima, krizę išgyvenančia šeima, socialinės rizikos šeima.

1.3. Teisinio reguliavimo istorinė raida

1991 metais atkūrus nepriklausomybę Lietuva be kitų teisės šakų turėjo reformuoti ir darbo teisę. Siekiant šios srities teisę priartinti prie besikeičiančių visuomeninių santykių ir leisti jiems plėtotis tinkama linkme, praeitame dešimtmetyje buvo priimti: Darbo sutarties [15], Darbo apmokėjimo [12], Atostogų [16], Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių [13], Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo [17], Darbo ginčų nagrinėjimo [22], Žmonių saugos darbe [18] įstatymai ir juos lydintys teisės aktai. Dėl politinių ir kitų priežasčių darbo įstatymai buvo dažnai keičiami, todėl neišvengta jų tarpusavio nesuderinamumo ir spragų. Daug neaiškumų liko priėmus juos lydinčius teisės aktus, ypač tuose, kuriuos patvirtino atitinkamų institucijų vadovai ar tarpžinybinės institucijos. Be to, vis dar galiojo atitinkamos tarybinio 1972 m. Darbo įstatymų kodekso [10] nuostatos, kurių santykis su kitais darbo įstatymais ne visada buvo aiškus [40].

Todėl sekant kontinentinių valstybių pavyzdžiu, atsirado realus poreikis sisteminti Lietuvos darbo teisę, pritaikyti ją prie naujas sąlygas diktuojančios rinkos ekonomikos bei tarptautinių LR išipareigojimų [40].

Nuo 1992 m. siekiant parengti naująjį kodeksą buvo sudarytos kelios darbo grupės. Tačiau tik 2001 metų pabaigoje Vyriausybės sudaryta bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vadovaujama mokslininkų bei specialistų darbo grupė baigė rengti Darbo kodeksą, kuriam 2002 metų birželio 4 dieną pritarė LR Seimas [40].

Nuo 2003 metų sausio 1 dienos įsigaliojo bendras darbo teisės susistemintas šaltinis – Darbo kodeksas [40].

Kalbant apie vaiko priežiūros atostogų teisinio reguliavimo istoriją po LR nepriklausomybės atkūrimo (1990 m. kovo 11 d.), galima išskirti kelis esminius įstatymų kaitos momentus:

- 1) Iš karto po LR nepriklausomybės atkūrimo dar galiojo tarybiniais metais priimti teisės aktai, svarbiausias iš jų – Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (toliau – Darbo įstatymų kodeksas) [10], kuris buvo recepuotas su daugybe pakeitimų 1990 metais. Šiame kodekse nebuvo aiškiai ir tiesiogiai įvardintos tikslinių atostogų rūšys, tačiau vaiko priežiūros atostogos minimos ne viename straipsnyje (pvz. Darbo įstatymų kodekso 84 straipsnis).

- 2) 1991 m. gruodžio 17 d. buvo priimtas Atostogų įstatymas, kuriame pateikiamos tikslinių atostogų rūšys (tame tarpe ir vaiko priežiūros atostogų) bei nustatyta jų suteikimo tvarka;
- 3) 2002 m. birželio 4 d. buvo priimtas dabar galiojantis Darbo kodeksas.

Nagrinėjant vaiko priežiūros atostogų teisinio reguliavimo raidą nepriklausomoje Lietuvoje, svarbu apžvelgti pagrindinius po LR nepriklausomybės atkūrimo galiojusius darbo ir socialinės apsaugos įstatymus, susijusius su vaiko priežiūros atostogomis:

Darbo įstatymų kodeksas. Po LR nepriklausomybės recepuoto tarybinio Darbo įstatymų kodekso 197 straipsnis numatė, kad moterų pageidavimu suteikiamos iš dalies apmokamos atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis pusantrų metų, mokant per tą laikotarpį pašalpas įstatymo nustatyta tvarka. Taigi, tuometinis kodeksas įtvirtino apmokamų vaiko priežiūros atostogų sąvoką, tuo tarpu dabartiniame Darbo kodekse jos neliko, nes tai reglamentuoja kiti teisės aktai (pvz. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas).

Kaip ir dabartinis kodeksas, taip ir tuometis kodeksas numatė galimybę atostogas imti visas iš karto arba dalimis (Darbo įstatymų kodekso 197 straipsnis).

Be to, tuometinis kodeksas taip pat leido šeimai pasirinkti ir vaiko priežiūros atostogų išėiti ir kitiems šeimos nariams – vaiko tėvui, senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką (Darbo įstatymų kodekso 197 straipsnis).

Reikia atkreipti dėmesį, kad minimas kodekso straipsnis numatė galimybę atostogų vaikui prižiūrėti metu dirbti nepilno darbo laiko sąlygomis arba namie, paliekant teisę gauti pašalpas. Dabartiniai įstatymai šią galimybę numato, tačiau pašalpos dydis pirmaisiais vaiko priežiūros atostogų metais yra atitinkamai mažinamas uždirbta suma (pvz. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio 4 dalis).

Taip pat svarbu paminėti, kad Darbo įstatymų kodekso 199 straipsnis išskyrė papildomas atostogas vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai amžiaus, nepaliekant darbo užmokesčio. Tokiu atveju subjektų, stažo ir nepilno darbo laiko nuostatos galiojo tos pačios kaip ir 197 straipsnyje.

Be minėtų straipsnių Darbo įstatymų kodekse buvo atskiras straipsnis skirtas moterims, įvaikinusioms vaikus (Darbo įstatymų kodekso 200 straipsnis), kuris išskyrė atskirą subjektų grupę, tačiau numatė tas pačias 197, 199 straipsniuose įtvirtintas garantijas.

Darbo sutarties įstatymas. 1991 metais priimto LR darbo sutarties įstatymo (toliau – Darbo sutarties įstatymas) [15] 35 straipsnis įtvirtino apribojimus nutraukiant darbo sutartį su motina, auginančia vaiką iki 3 metų. Šis straipsnis numatė, kad darbo sutartis darbdavio valia

negali būti nutraukta su motina, auginančia vaiką iki 3 metų (jei nėra motinos – su tėvu arba globėju, auginančiu vaiką iki to pat amžiaus), taip pat negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Tačiau išvardytos garantijos netaikomos, kai darbo sutartis nutraukiama pagal šio įstatymo 29 straipsnio 1 punktą kai įmonė likviduojama, įsiteisėja teismo nutartis iškelti įmonei bankroto bylą arba kai kreditorių susirinkimas priima nutarimą įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka.

Reikia pažymėti, kad Darbo sutarties įstatymo nuostatos atitinka dabartinio Darbo kodekso nuostatas dėl darbo sutarties nutraukimo su asmenimis, auginančiais vaiką iki trejų metų.

Atostogų įstatymas. 1991 metais buvo priimtas Atostogų įstatymas, kuriame buvo įtvirtinta tikslinių atostogų sąvoka bei išvardytos jų rūšys – nėštumo ir gimdymo, vaiko priežiūros, mokymosi, nemokamos (Atostogų įstatymo 17 straipsnis). Dabartiniame Darbo kodekse šis sąrašas papildytas tėvystės, kūrybinėmis bei atostogomis valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti (Darbo kodekso 178 straipsnis). Be to, jame „vaiko priežiūros atostogų“ pavadinimas pakeistas į „atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai“.

Reikia atkreipti dėmesį, kad Atostogų įstatymo 19 straipsnyje (kaip ir Darbo įstatymų kodekso 197 straipsnyje) buvo įtvirtinta pirmenybė į vaiko priežiūros atostogas motinai (motinai, jos pageidavimu, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai), o tik po to, šeimos pasirinkimu, tėvui, senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką. Tačiau šiuolaikiniame įstatyme paliktas tik šeimos pasirinkimas, neišskiriant kurio nors subjekto – motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju (Darbo kodekso 180 straipsnis). Be to, kaip jau minėta anksčiau, Darbo kodekse išplėstas subjektų, turinčių teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, ratas.

Svarbu paminėti, kad Atostogų įstatymo 19 straipsnyje vis dar buvo minima valstybės nustatyta pašalpa, mokama vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu, o Darbo kodekse šios nuostatos iš viso atsisakyta, kadangi pašalpų mokėjimo klausimus reglamentuoja kiti teisės aktai.

Pažymėtina, kad galimybė imti vaiko priežiūros atostogas visas iš karto arba dalimis įtvirtinta visuose nagrinėjamuose teisės aktuose: Darbo įstatymų kodekso 197 straipsnyje, Atostogų įstatymo 19 straipsnyje ir Darbo kodekso 180 straipsnyje. Tačiau teisė jas imti pakaitomis atsirado tik su Atostogų įstatymu.

Atostogų įstatyme, kaip ir Darbo sutarties įstatyme ar Darbo kodekse, vaiko priežiūros atostogų metu buvo garantuojama paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama (Atostogų įstatymo 19 straipsnis).

Atostogų įstatymo 20 straipsnis numatė galimybę tėvui, moters vaiko priežiūros iki jam sueis treji metai atostogų metu, gauti nemokamas atostogas, kurių bendra trukmė negalėjo viršyti trijų mėnesių. Ši nuostata galioja iki šiol (Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalis).

Reikia atkreipti dėmesį, kad Atostogų įstatyme, kaip ir Darbo įstatymų kodekse (bet tik moterims), buvo atskiras straipsnis, nustatantis atostogų tvarką įvaikinusiems asmenims (Atostogų įstatymo 21 straipsnis), kuris numatė, kad šiems asmenims taip pat suteikiamos atostogos, numatytos šio įstatymo 19 ir 20 straipsniuose.

Be to, Atostogų įstatymo 22 straipsnis numatė atostogas tėvams ir kitiems asmenims, auginantiesiems vaikus be motinos, kuriame buvo įtvirtinta teisė į visas minėtuose Atostogų įstatymo straipsniuose numatytas garantijas.

Valstybinio socialinio draudimo įstatymas. 1991 metais buvo priimtas LR valstybinio socialinio draudimo įstatymas (toliau – Valstybinio socialinio draudimo įstatymas) [14], kuris reglamentavo motinystės (tėvystės) pašalpų mokėjimo tvarką iki 2000 metų, kai buvo priimtas Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas.

Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 18 straipsnyje buvo numatytos sąlygos, kurioms esant mokama pašalpa vaiko priežiūrai iš valstybinio socialinio draudimo lėšų:

- 1) jei bent vienas tėvų buvo draudžiamas valstybiniu socialiniu draudimu;
- 2) jei vaiko motina buvo draudžiama pagal šio įstatymo nuostatas ir nėštumo arba vaiko iki trejų metų priežiūros metu buvo atleista iš darbo dėl įmonės, įstaigos ar organizacijos likvidavimo.

Taigi tuomet galiojusios sąlygos dėl teisės į motinystės (tėvystės) pašalpą panašios į dabartiniuose įstatymuose įtvirtintas, tik dabar šis sąrašas šiek tiek išplėstas.

Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnyje buvo nustatyta pašalpos vaiko priežiūrai mokėjimo trukmė ir dydis. Pažymėtina, kad tuomet buvo mokama visiems vienoda minimalaus gyvenimo lygio dydžio pašalpa už kiekvieną vaiką iki jam sukaks pusantrų metų.

Be to, minėtas straipsnis papildomai numatė pašalpos mokėjimą už vaiką nuo pusantrų iki trejų metų amžiaus, kuri sudarė pusę minimalaus gyvenimo lygio dydžio.

Svarbu paminėti, kad tuometinio įstatymo galiojimo metu pašalpos gavėjui buvo galima dirbti ir pašalpa nebuvo mažinama (Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnis).

Pažymėtina, kad 2000 metais priimtame „Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme, reglamentuojančiame tik šią draudimo rūšį, įtvirtinti draudiminiai principai – nustatytas draudimo stažo bei už tą laikotarpį sumokėtų įmokų reikalavimas teisei į ligos, motinystės ir motinystės (tėvystės) pašalpą įgyti, minimalūs ir maksimalūs pašalpų dydžiai susieti su draudžiamosiomis pajamomis“ [39].

Žmonių saugos darbe įstatymas. 1993 metais buvo priimtas LR žmonių saugos darbe įstatymas (toliau – Žmonių saugos darbe įstatymas) [18] (2000 metais buvo pakeistas įstatymo pavadinimas į – LR darbuotojų saugos ir sveikatos), kuriame buvo numatytos garantijos darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų, dėl:

- 1) Darbo naktį. Žmonių saugos darbe įstatymo 45 straipsnio 4 dalyje buvo nustatyta, kad darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų, gali būti skiriami dirbti naktį tik jų sutikimu.
- 2) Ne viso darbo laiko. Šio įstatymo 46 straipsnio 2 dalyje buvo nustatyta, kad darbdavys privalo nustatyti ne visos darbo dienos arba ne visos darbo savaitės darbo grafiką, jeigu to pageidauja: (...) moteris, turinti vaiką (vaikų) iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų; tėvas, vienas auginantis vaiką (vaikus) iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 16 metų, taip pat globėjas ar globėja, auginantys tokio pat amžiaus vaiką (vaikus).
- 3) Budėjimo įmonėje ar namuose. Šio įstatymo 47 straipsnio 4 dalyje buvo nustatyta, kad budėti įmonėje arba namuose negali būti skiriami motina, turinti vaiką iki 14 metų, tėvas, vienas auginantis vaiką iki 14 metų, taip pat neįgalų asmenį slaugantis asmuo budėti įmonėje arba namuose gali būti skiriamas tik jų sutikimu.
- 4) Kitų garantijų. Šio įstatymo 64 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta, kad asmenis, auginančius vieną ar kelis vaikus iki 3 metų, dirbti poilsio ar Švenčių dienų įstatymo [11] nustatytų švenčių dienomis, siųsti į komandiruotes, skirti viršvalandiniams darbams leidžiama tik jų sutikimu.

Svarbu paminėti, kad visos išvardytos nuostatos, kurios buvo įtvirtintos Žmonių saugos darbe įstatyme, šiuo metu yra galiojančios bei išdėstytos Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose.

Valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymas. 1994 metais buvo priimtas Valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymas. Šis įstatymas

reglamentavo valstybinių pašalpų mokėjimą auginančioms vaikų šeimoms, kurioms labiausiai reikalinga valstybės socialinė parama.

Valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymo 4 straipsnis numatė, kad gimus kūdikiui, šeimai, pagal Valstybinio socialinio draudimo įstatymą neturinčiai teisės gauti motinystės (tėvystės) pašalpos, mokama 0,75 MGL dydžio pašalpa kas mėnesį už kiekvieną vaiką nuo jo gimimo iki trejų metų. Lyginant tuomet galiojusias nuostatas su dabartinio Išmokų vaikams įstatymo nuostatomis, reikia paminėti, kad šių pašalpų dydis per tiek metų nepasikeitė, tačiau keitėsi įstatymo nuostatų formuluotės bei pašalpų mokėjimo terminai. Pavyzdžiui, dabar galiojančiame įstatyme įtvirtintas šios pašalpos mokėjimas iki dvejų metų (Išmokų vaikams įstatymo 6 straipsnio 1 dalis).

Be to, tuometinis įstatymas taip pat numatė, kad šeimai, pagal Valstybinio socialinio draudimo įstatymą turinčiai teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą, mokama 0,75 MGL dydžio pašalpa kas mėnesį už kiekvieną nuo vienerių iki trejų metų vaiką (Valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymo 4 straipsnis). Tačiau dabartinis Išmokų vaikams įstatymas tokio tipo pašalpų vaikams nuo dvejų iki trejų metų nebeįnumato.

Apibendrinant reikia paminėti, kad po LR nepriklausomybės atkūrimo priimti įstatymai buvo dažnai keičiami ir papildomi, nes nebuvo išvengta jų tarpusavio nesuderinamumo.

Be to, apžvelgus Lietuvos teismų praktiką, galima teigti, kad dauguma probleminių aspektų vaiko priežiūros atostogų praktinio taikymo srityje kilo dėl teisės aktų netobulumo arba nesuderinamumo tarpusavyje, pavyzdžiui, įstatymai, reguliuojantys tam tikros srities darbuotojų darbo santykius neatitiko pagrindinių darbo santykių ar socialinę apsaugą reglamentuojančių įstatymų nuostatų ar net prieštaravo Konstitucijai.

Dėl šių priežasčių verta išsamiau išnagrinėti vaiko priežiūros atostogų teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo probleminius aspektus, apžvelgiant LR teisės aktų spragas bei darbdavių ir darbuotojų teisinių ginčų tematiką.

2. Darbo sutarties nutraukimas vaiko priežiūros atostogų metu

Atostogos vaikui prižiūrėti gali trukti iki trejų metų, o per šį laikotarpį darbovietėje paprastai įvyksta nemažai pokyčių. Nepaisant to, darbuotojai per šių atostogų laikotarpį gali būti ramūs – jų darbo vietą ir pareigas saugo įstatymai.

Imperatyvios įstatymų normos ne tik draudžia nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, prižiūrinčiu vaiką iki trejų metų, bet ir neleidžia tuo laikotarpiu naikinti jo darbo vietos, pareigų, išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.

Reikia atkreipti dėmesį į problemas, kylančias dėl darbo sutarties nutraukimo, darbuotojui esant vaiko priežiūros atostogose. Probleminius aspektus tikslinga rūšiuoti pagal darbo sutarties pasibaigimo pagrindą.

Darbo kodekse numatytus darbo sutarties pasibaigimo pagrindus (būdingus vaiko priežiūros atostogoms) galima klasifikuoti taip: absoliutūs pagrindai (124 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 punktai), darbuotojo pareiškimu ir šalių susitarimu (125 ir 127 straipsniai) bei suėjus sutarties galiojimo terminui (126 straipsnis). Atskirai reikia paminėti darbo sutarties pabaigą Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais (124 straipsnio 1 dalis).

2.1. Absoliutūs darbo sutarties pasibaigimo pagrindai

Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 2, 3 ir 4 punktuose numatyta, kad darbo sutartis baigiasi likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo, darbuotojui mirus ir kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma.

Likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo. Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 6 punkte įtvirtinta galimybė nutraukti darbo sutartį be įspėjimo likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Tuomet, pagal 140 straipsnio 1 dalį darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išėitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje (vieno – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio).

Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio 6 dalyje numatyta, kad vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjui, įstatymų nustatyta tvarka išleistam vaiko priežiūros atostogų ir gaunančiam motinystės (tėvystės) pašalpą, atleistam iš darbo dėl įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo ar bankroto, motinystės (tėvystės) pašalpa mokama šio įstatymo 20 ir 21 straipsniuose nustatyta tvarka. Ši nuostata taip pat taikoma motinystės (tėvystės) pašalpai, jeigu teisė ją gauti atsirado prieš tai gimusio vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu, t.y. nepaisant darbdavio likvidavimo, motinystės (tėvystės) pašalpa mokama bendra tvarka. Be to, 19 straipsnio 7 dalyje įtvirtinta teisė gauti motinystės (tėvystės) pašalpą netgi tiems asmenims, kurie buvo atleisti iš darbo dėl darbdavio likvidavimo ar bankroto, ir dėl to negavusiems vaiko priežiūros atostogų.

Svarbu pažymėti, kad LR Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 „Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų [32] (toliau – Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatai) 49 punkto antroje pastraipoje numatyta, kad, kai dėl darbdavio likvidavimo iš darbo atleidžiamam asmeniui, išmokama išeitinė išmoka ar kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, paskirtos motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimas tęsiamas neatsižvelgiant į šias draudžiamąsias pajamas.

Šiuo atveju reikia paminėti 2011 m. balandžio 26 d. Kauno apygardos administracinio teismo nutartį administracinėje byloje Nr. I-525-428/2011 [61], kuria teismas nutarė kreiptis į Konstitucinį Teismą, prašant ištirti ar Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 49 punkto antra pastraipa (2009 m. balandžio 8 d. redakcija, įsigaliojusi nuo 2009 m. balandžio 17 d.), neprieštarauja Konstitucijos 29 straipsniui, 38 straipsniui, 52 straipsniui bei konstituciniam teisinės valstybės principui.

Byloje kilo ginčas dėl pareiškėjai neišmokėtos motinystės (tėvystės) pašalpos dalies, neišmokėtos dėl pareiškėjos turėtų draudžiamųjų pajamų, gautų išmokant pareiškėjai išeitinę išmoką dėl jos atleidimo iš valstybės tarnybos (panaikinus pareigybę) [61].

Darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka.

Tačiau kai darbuotojas yra valstybės tarnautojas, jam taikomos LR valstybės tarnybos įstatymo (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas) [21], bet ne Darbo kodekso nuostatos, susijusios su išeitinės išmokos mokėjimu (Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnis).

Valstybės tarnybos įstatymo 41 straipsnio 4 dalis numato, kad išeitinė išmoka pradedama mokėti praėjus mėnesiui nuo valstybės tarnautojo atleidimo dienos ir mokama kas mėnesį lygiomis dalimis.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 49 punkto antrojoje pastraipoje yra nustatyta išimtis – motinystės (tėvystės) pašalpa mokama neatsižvelgiant į asmens gautas draudžiamąsias pajamas, t. y. išeitinę išmoką, ir šios išimties taikymas siejamas su išeitinės išmokos išmokėjimo asmeniui momentu. Esant šiam teisiniam reguliavimui, asmenys dirbantys pagal darbo sutartis ir valstybės tarnautojai atsiduria skirtingose padėtyse, kadangi įstatymais yra nustatyta skirtinga išeitinės išmokos išmokėjimo tvarka [61].

Tačiau šį klausimą LR Vyriausybė 2011 m. birželio 29 d. išsprendė priimdama nutarimą Nr. 765 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimo Nr. 86 „Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo“ [34], kuris įsigaliojo 2011 m. liepos 1 d. Šio nutarimo 1.10 punktu buvo pakeistas Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 49 punktas (2009 m. balandžio 8 d. redakcija), kurio antroji pastraipa (2008 m. sausio 16 d. redakcija) buvo ginčijama nagrinėjamoje byloje, ir vietoje formuluotės „atleidimo iš darbo diena“ įvesta formuluotė „atleidžiamam iš darbo“.

Konstitucinis Teismas 2012 m. vasario 27 d. nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ [48] pasisakė, kad aiškinant Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 49 punkto (2009 m. balandžio 8 d. redakcija) antrojoje pastraipoje (2008 m. sausio 16 d. redakcija) nustatytą teisinį reguliavimą kartu su nustatytuoju 49 punkto pirmojoje pastraipoje (2009 m. balandžio 8 d. redakcija) pažymėtina, kad pagal 49 punkte (2009 m. balandžio 8 d. redakcija) nustatytą teisinį reguliavimą pagrindas mokėti motinystės (tėvystės) pašalpą buvo siejamas su vaiko priežiūros atostogų metu apdraustojo gauta išeitine išmoka: jeigu išeitinė išmoka išmokama ne asmens atleidimo iš darbo dieną, o vėliau, pagal nustatytą teisinį reguliavimą toks asmuo buvo laikomas gavusiu draudžiamųjų pajamų ir jam turėjo būti mokamas apskaičiuotos motinystės (tėvystės) pašalpos (bendros šių pašalpų sumos) ir jo atitinkamą mėnesį gautos išeitinės išmokos skirtumas.

Vadinasi, pagrindas mokėti motinystės (tėvystės) pašalpą siejamas ir su vaiko priežiūros atostogų metu apdraustojo gautomis draudžiamosiomis pajamomis (išeitine išmoka), nesusijusiomis su darbu ar tarnyba šių atostogų metu [48].

Atsižvelgdamas į išdėstytus argumentus Konstitucinis Teismas šioje byloje [48] padarė išvadą, kad Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 49 punkto (2009 m. balandžio 8 d. redakcija) antroji pastraipa (2008 m. sausio 16 d. redakcija) tiek, kiek joje nebuvo nustatyta, kad tais atvejais, kai šio punkto pirmojoje pastraipoje nurodytam asmeniui išeitinė išmoka buvo išmokama ne jo atleidimo iš darbo dieną, o kitu vaiko priežiūros atostogų metu, tęsiant paskirtos motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimą neatsižvelgiama į šias draudžiamąsias pajamas, prieštaravo Konstitucijos 39 straipsnio 1 daliai.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima identifikuoti pirmą probleminį aspektą – asmenų, dirbusių pagal darbo sutartis, ir valstybės tarnautojų diferencijavimas darbdavio likvidavimo atveju iki 2011 m. liepos 1 d.

Nevienodas išeitinių išmokų traktavimas (draudžiamųjų pajamų atžvilgiu), skaičiuojant motinystės (tėvystės) pašalpą, sudaro prielaidas asmenims, gavusiems (turėjusiems teisę į) motinystės (tėvystės) pašalpą laikotarpiu nuo 2008 m. sausio 1 d. (kai pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio 4 dalį pradėtos minusuoti vaiko priežiūros atostogų metu turėtos draudžiamosios pajamos iš motinystės (tėvystės) pašalpos) iki 2011 m. liepos 1 d. (kai buvo ištaisyta įstatymo spraga) ir atleistiems iš valstybės tarnybos dėl darbdavio likvidavimo, ginti savo pažeistas teises teisme ir reikalauti prarastų pajamų grąžinimo.

Darbuotojui mirus. Darbo kodekso 206 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos sumos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo – ne vėliau kaip per tris darbo dienas pristačius mirties faktą patvirtinantį dokumentą. Nagrinėjamu atveju, t.y. kai miręs darbuotojas buvo vaiko priežiūros atostogose, paprastai priklausytų kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas (jeigu tokių buvo susikaupę) ar kitos išmokos, pavyzdžiui, numatytos kolektyvinėje sutartyje (pvz. laidotuvių išlaidoms padengti).

Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnyje išdėstyta pašalpos mokėjimo mirus asmeniui, turėjusiam teisę ją gauti, tvarka, kuri numato, kad motinystės (tėvystės) pašalpų sumos, kurios priklausė apdraustajam ir kurių jis dėl mirties negavo,

išmokamos asmenims, kuriems paveldėjimo tvarka pereina mirusiojo asmens turtas, kai jie pateikia paveldėjimo teisės liudijimą.

Be to, šio įstatymo 20 straipsnio 3 dalyje ir taip pat Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 47 punkte numatyta, kad motinystės (tėvystės) pašalpa asmenims, turintiems teisę gauti šią pašalpą, skiriama nuo motinos mirties dienos, jeigu motinystės pašalpą už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį gavusi motina mirė.

Kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma. Nuo 2011 m. kovo 1 d. Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalis papildė nauju 4 punktu dėl darbo sutarties pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma. Be to, Darbo kodekso 124 straipsnis buvo papildytas 2 dalimi, numatančia darbo santykių pasibaigimo tvarką, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma.

LR Vyriausybė, įgyvendindama Darbo kodekso 124 straipsnio 2 dalį, 2011 m. vasario 23 d. priėmė nutarimą Nr. 220 „Dėl Darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tvarkos aprašo patvirtinimo“ [33].

Pagal šį nutarimą darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo santykius su darbdaviu, kurio buvimo vieta nežinoma, turi Valstybinei darbo inspekcijai pateikti paštu, elektroninėmis priemonėmis (patvirtinęs elektroniniu parašu) ar tiesiogiai rašytinį prašymą dėl darbo santykių pasibaigimo pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punktą.

Pažymėtina, kad praėjus 20 darbo dienų nuo prašymo gavimo ir nenustačius darbdavio buvimo vietos, kitą darbo dieną Valstybinės darbo inspekcijos inspektorius darbuotojui išduoda Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatytos formos pažymą, kurioje konstatuoja darbo santykių pasibaigimą pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punktą.

Apibendrinant svarbu paminėti, kad Darbo kodekse numatytas naujas pagrindas pasibaigti darbo sutarčiai, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, sudaro dar vieną probleminį aspektą vaiko priežiūros atostogų srityje ir iškelia nemažai teisinių klausimų kaip tai traktuoti šiuo atveju. Viena vertus, ši teisinė situacija panaši į darbdavio likvidavimą, tačiau įvardinta kitaip.

Svarbu pažymėti, kad pagal minėtą Darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tvarkos aprašą darbo santykiai laikomi pasibaigę nuo Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus pažymos išdavimo datos. Be to, pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nuostatas nutrūkus darbo santykiams, darbdavys valstybinio socialinio draudimo įmokų nemoka, taigi, asmuo netenka apdraustojo statuso. Atitinkamai motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimas nebetęsiamas, išskyrus Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme įtvirtintas išimtis (dėl įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo ar bankroto, taip pat dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas arba Valstybės tarnybos įstatyme, LR valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme [24] ir LR teisėjų atlyginimų įstatyme [29] nurodytų asmenų paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas (19 straipsnio 6 dalis)).

Manytina, kad nagrinėjamas atvejis į Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme numatytas išimtis nepatenka, todėl darytina išvada, kad, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, teisė gauti motinystės (tėvystės) pašalpą yra prarandama. Tačiau tuomet galima teigti, kad toks teisinis reguliavimas diferencijuoja darbuotojus priklausomai nuo to ar jų darbdavys yra fizinis ar juridinis asmuo.

2.2. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu ir šalių susitarimu

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu. Nepaisant įstatymo garantuojamos apsaugos vaiko priežiūros atostogų metu, darbuotojas visada turi teisę nutraukti darbo sutartį savo noru, t.y. darbuotojo pareiškimu. Darbo kodekso 127 straipsnis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu, kurio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų. Taip pat reikia paminėti, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Įspėjimo terminui pasibaigus darbdavys privalo informinti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Nagrinėjamu atveju darbdavys turėtų išmokėti kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas (jeigu tokių buvo susikaukę).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2008 m. balandžio 1 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-195/2008 [57] konstatavo, kad esant teisinei situacijai, kai darbuotojas siekia nutraukti darbo sutartį, o darbdavys, nors ir esant teisiniam pagrindui, darbo sutarties nenutraukia, galimas Konstitucijos 48 straipsnio pažeidimas. Šio straipsnio 1 dalyje įtvirtintos teisės į darbą turinį sudaro teisė į darbo laisvę, t. y. žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti jį dirbti, teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją; teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas; teisė gauti teisingą apmokėjimą ir panašiai. Šis principas skatina priimti tokias darbo teisės normas, kurios suteikia asmenims teisę į darbą, nustato socialinį darbo patrauklumą ir paskatas.

Be to, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2002 m. birželio 12 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-845/2002 [49] konstatavo, kad darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį turi būti pareikšta savanoriškai, be kitos darbo sutarties šalies, t.y. darbdavio įtakos ar įsikišimo. Darbuotojas savo valią nutraukti darbo santykius išreiškia, parašydamas pareiškimą. Šis pareiškimas turi būti parašytas savanoriškai.

Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Darbo kodekso 125 straipsnis nustato, kad viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Toks pasiūlymas galioja septynias dienas ir jeigu antroji šalis per tą laiką nepraneša, kad yra pasirengusi tuo pagrindu nutraukti darbo sutartį, laikoma, jog pasiūlymas yra atmestas ir vėliau tuo pagrindu darbo sutartis negali būti nutraukta. Ir priešingai, kai antroji darbo sutarties šalis sutinka su pateiktu pasiūlymu, ji turi per septynias dienas apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį [38].

Minėtame susitarime numatoma, nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos (kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo ir kt.). Praktikoje nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, svarbiausias derybų klausimas yra piniginės kompensacijos dydis. Kitaip nei išaitinės išmokos, kuri šiuo atveju netaikoma, kompensacijos dydis nėra reglamentuotas įstatymo ir kiekvienu atveju nustatomas šalims susitariant. Dažnai teisminių ginčų kyla dėl to, kad darbuotojai išaitinę išmoką (Darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalis), kurią darbdavys privalo išmokėti nutraukdamas su darbuotoju darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, tapatina su kompensacijos dydžiu, kuris minimas Darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalyje ir dėl kurio darbo sutarties šalys turi susitarti.

Šiuo klausimu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra ne kartą pasisakęs, pavyzdžiui:

- 2003 m. sausio 8 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-15 [50] konstatavo, kad šalių valioje yra susitarti dėl kompensacijos mokėjimo. Tai gali būti pasiekama derybų metu. Darbdavys gali siūlyti, arba nesiūlyti kompensaciją, o darbuotojas gali jos reikalauti arba ne.
- 2004 m. balandžio 7 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-260/2004 [52] konstatavo, kad dispozityvumo principas darbo teisėje reiškia, kad šalys turi teisę susitarti dėl kompensacijos dydžio ir jos išmokėjimo terminų; tai gali būti pasiekama derybų metu; darbdavys gali siūlyti arba nesiūlyti kompensaciją, o darbuotojas gali jos reikalauti arba ne. Darbuotojas yra laisvas išreikšti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų, t.y. nagrinėjamu atveju ieškovas, nesutikdamas su darbdavio pasiūlymu dėl piniginės kompensacijos dydžio, turėjo teisę nepasirašyti susitarimo dėl darbo santykių nutraukimo. Darbo santykių šalims pasirašius susitarimą dėl darbo santykių nutraukimo, preziumuojama, kad darbuotojas sutiko su darbdavio išdėstytomis sąlygomis, todėl toks susitarimas šalims įgijo įstatymo galią ir turėjo būti vykdomas (Civilinio kodekso 6.189 straipsnio 1 dalis).

Reikia paminėti, kad tokiu būdu išmokama pinigine kompensacija traktuojama kaip draudžiamosios pajamos, t.y. nuo jos skaičiuojama valstybinio socialinio draudimo įmokos ir kiti mokesčiai. Jei kompensacija išreiškiama vidutinių darbo užmokesčių skaičiumi, šios įmokos neišdėstomos atskirais mėnesiais, o visa kompensacija išmokama vienu kartu.

Tačiau svarbu pažymėti, kad nagrinėjamu atveju, t.y. kai darbuotojas yra vaiko priežiūros atostogose ir nutraukia darbo sutartį šalių susitarimu, kompensacijos dydis nebeturi įtakos motinystės (tėvystės) pašalpos dydžiui, nes tokiu atveju asmuo tiesiog praranda teisę gauti šią pašalpą. Nebent susiklosto tokia situacija, kad darbuotojas nutraukęs darbo sutartį ir gavęs išeitinę kompensaciją, netrukus vėl įsidarbina ir asmeniui suteikiamos pakartotinės vaiko priežiūros atostogos už tą patį vaiką, tada jam atnaujinamas anksčiau paskirtos pašalpos mokėjimas ir jam mokamas apskaičiuotos pašalpos ir jo atitinkamą mėnesį turėtų draudžiamųjų pajamų skirtumas.

Galima teigti, kad darbuotojui esant vaiko priežiūros atostogose, iniciatyvos teisę siūlyti nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu turi daugiau darbuotojas, nei darbdavys, nes Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytas draudimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Be to, Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalyje numatytas draudimas nutraukti darbo sutartį su

darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, jei nėra darbuotojo kaltės, t.y. pagal Darbo kodekso 129 straipsnį.

Deja, praktikoje dažnai pasitaiko situacijų, kai darbdaviai, naudodamiesi savo kaip stipresnės darbo santykių šalies padėtimi ar darbuotojų teisinių žinių stoka, priverčia darbuotojus inicijuoti darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu.

Tačiau sprendžiant darbo sutarties nutraukimo teisėtumą teisme, svarbiausias veiksnys būtų tikroji darbuotojo valia, t. y. turėtų būti aiškinamasi ar darbuotojo pareiškimas nutraukti darbo sutartį nėra sąlygotas darbdavio psichologinio spaudimo ar kitų neteisėtų veiksmų.

Reikia paminėti, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2005 m. gegužės 26 d. civilinėje byloje Nr. 3K-7-290/2005 [55] konstatavo, kad darbdavys, elgdamasis nesažiningai, primetė darbuotojui savo valią, kad būtent darbuotojas pateiktų rašytinį pasiūlymą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ir tokiu būdu neva taptų derybų iniciatoriumi. Darbuotojo rašytiniame pasiūlyme išreikšta jo valia dėl esminės susitarimo sąlygos – darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu – susiformavo ir buvo nulemta išimtinai dėl darbdavio veiksmų, atliktų šio pasiūlymo pateikimo dieną. Objektyviai vertinant, ji neatitiko darbuotojo interesų. Tokia darbuotojo valia išreikšta ir šalių sudarytame rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, kuris buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnį. Vertinant darbuotojo valią, išreikštą pasiūlyme ir susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, jos tikrumo aspektu, darytina išvada, kad faktiniai bylos duomenys įgalina konstatuoti, jog šiuose dokumentuose nebuvo išreikšta tikroji darbuotojo valia.

Pažymėtina, kad nutrūkus darbo santykiams motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimas nebetęsiamas, išskyrus Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme įtvirtintas išimtis. Todėl darbuotojas, esantis vaiko priežiūros atostogose ir nutraukęs darbo sutartį savo noru ar šalių susitarimu, teisės į motinystės (tėvystės) pašalpą neturės.

Apibendrinant reikia identifikuoti trečią probleminį aspektą – darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu ar šalių susitarimu vaiko priežiūros atostogų metu dažnai neišreiškia tikrosios darbuotojo valios.

Taigi logiškai darytina išvada, kad darbo sutartis vaiko priežiūros atostogų metu turėtų būti nutraukiama tik tada, kai darbdavio siūloma kompensacija viršija Valstybinio socialinio draudimo išmokas arba darbuotojas susiranda kitą darbą ir dėl to planuoja nutraukti vaiko priežiūros atostogas.

Be to, kilus ginčui teisme ir darbuotojui nurodžius, neva tikrasis iniciatorius nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu buvo ne jis, o darbdavys, teismai aiškintūsi ir šią aplinkybę, t. y.

ar nutraukti darbo santykius su darbdaviu šalių susitarimu buvo tikroji darbuotojo valia. Jeigu teismas patvirtintų, kad darbo santykių nutraukimas šalių susitarimu nebuvo tikroji darbuotojo valia, tokiu atveju toks darbo sutarties nutraukimas gali būti pripažintas neteisėtu su tai lydinčiomis pasekmėmis (Darbo kodekso 297 straipsnis) [36].

2.3. Darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui

Darbo kodekso 109 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams.

Darbo sutarties termino nustatymas numatytas Darbo kodekso 110 straipsnyje, kur nurodyta, kad darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo (pvz. iki darbuotojo grįžimo iš vaiko priežiūros atostogų).

Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį. Šio straipsnio 2 dalyje taip pat numatyta, kad nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota.

Išnagrinėjus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką darbo ginčiuose, reikia paminėti, kad terminuotos darbo sutarties netinkamo nutraukimo problema dažnai sutinkama, todėl svarbu išskirti esminius terminuotų darbo sutarčių nutraukimo aspektus.

Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalis numato, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Taigi, tokiu būdu imperatyvios normos numato vienareikšmišką draudimą nutraukti terminuotą darbo sutartį dėl jos termino pasibaigimo, jei ši sutartis pasibaigia nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir dar vieną mėnesį po jų pabaigos. Tokiu atveju darbuotojo atleidimo diena nukeliama minėtam apsaugos laikotarpiui, bet dėl šios priežasties terminuota darbo sutartis netampa terminuota. Tai patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

- 2005 m. vasario 9 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005 [54] teismas konstatavo, kad darbo sutartis dėl termino suėjimo gali būti nutraukiama, kai pasibaigia jos terminas. Jei terminas yra nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje 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 Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje 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 Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalyje.
- Jei darbuotoja, grįžusi po nėštumo ir gimdymo atostogų, pateikia prašymą suteikti vaiko priežiūros atostogas, tuomet terminuotos darbo sutarties terminas turi būti pratęsiamas vaiko priežiūros atostogų laikui, nes 2005 m. rugsėjo 26 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005 [56] teismas konstatavo, jog DK 180 straipsnis nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalies 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. Pažymėtina, kad atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai apmokamos ne iš darbdavio, bet iš socialinio draudimo fondo lėšų, tokiu būdu įgyvendinant Konstitucijos 38 straipsnyje įtvirtintą visokeriopos paramos šeimai principą.
- Be to, toje pačioje byloje [56] teismas pateikė išvadą, kad terminuotos darbo sutarties nenutraukimas suėjus jos terminui dėl to, kad ją (sutartį) nutraukti draudžia įstatymas, negali būti vertinamas kaip sukeltantis darbo sutarties tapimo neterminuota teisinės pasekmes.

Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalis numato, kad su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis). Kitaip tariant, įstatymas draudžia nutraukti darbo sutartį vaiko

priežiūros atostogų metu pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, tačiau ne pagal Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį, t. y. suėjus terminuotos darbo sutarties terminui.

Kita vertus, darbdavys negali atsisakyti suteikti atostogų vaikų priežiūrėti, kadangi teisę pasinaudoti tokiomis atostogomis numato įstatymas. Darbo kodekso 180 straipsnio 3 dalis numato, kad per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama. Taigi, jei darbdavys suteikia darbuotojui vaiko priežiūros atostogas (atsisakyti negali), jis taip pat neturi teisės įtakoti pasirinktos darbuotojo atostogų trukmės. Tokiu atveju darbo sutartis turėtų būti nutraukta pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms pagal Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį, t.y. tik grįžus iš vaiko priežiūros atostogų.

Be to, reikia paminėti, kad pagal dabartinį teisinį reguliavimą nesvarbu kada bus nutraukta terminuota darbo sutartis – ar suėjus jos terminui, ar nukėlus atleidimo datą iki vaiko priežiūros atostogų pabaigos, motinystės (tėvystės) pašalpa darbuotojui bus skiriama, nes tai įtvirtinta Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 49 punkto 1 pastraipoje. Joje numatyta, kad jeigu vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, įstatymų nustatyta tvarka išleistas vaiko priežiūros atostogų ir gaunantis motinystės (tėvystės) pašalpą, atleidžiamas iš darbo dėl to, kad pasibaigė darbo sutartis, jam paskirta motinystės (tėvystės) pašalpa mokama bendra tvarka.

Pažymėtina, kad ši nuostata dėl motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimo, nepaisant darbuotojo atleidimo iš darbo suėjus terminui, įsigaliojo tik nuo 2004 m. lapkričio 1 d., kai 2004 m. spalio 12 d. buvo priimtas LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 ir 19 straipsnių pakeitimo įstatymas [27].

Darytina išvada, kad būtent dėl šios priežasties iki 2005 metų Lietuvos teismų praktikoje tiek gausu darbo bylų dėl netinkamo terminuotos darbo sutarties nutraukimo. Manytina, kad pakeitus Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnį, tiesiog nebėra poreikio ginčyti netinkamą terminuotos darbo sutarties nutraukimą teisme.

Apibendrinant nagrinėtas civilines bylas, reikia išskirti ketvirtą probleminį aspektą vaiko priežiūros atostogų praktinio taikymo srityje – iki šiol personalo specialistams dažnai kyla klausimų kaip elgtis kai darbuotoja, dirbanti pagal terminuotą darbo sutartį, pateikia pažymą apie nėštumą ir pageidauja, kad jai būtų suteiktos nėštumo ir gimdymo, o vėliau ir vaiko priežiūros atostogos. Tokiu atveju darbdavys turėtų suteikti prašomas atostogas, nes atsisakyti to daryti jis negali, o darbo sutartis turėtų būti nutraukta pasibaigus vaiko

priežiūros atostogoms pagal Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį, tik grįžus iš šių tikslinių atostogų.

2.4. Darbo sutarties nutraukimas Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais

Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintas darbo sutarties pasibaigimas ją nutraukus Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais.

Apžvelgus Lietuvos teismų praktiką, reikia paminėti, kad ši Darbo kodekso nuostata vartojama įmonių ir įstaigų vadovų atleidimo iš darbo atvejais, derinant ją su konkrečią juridinę formą reglamentuojančiu įstatymu (pvz. įmonėms – LR akcinių bendrovių įstatymas [23] (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas), įstaigoms – LR viešųjų įstaigų įstatymas [20], ir pan.).

Nagrinėjamu atveju, svarbu išskirti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. spalio 11 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-384/2011 [59], kurioje buvo kilęs ginčas dėl bendrovės vadovo atleidimo iš darbo, jam būnant vaiko priežiūros atostogose, teisėtumo.

Esminė teisės problema kilusi šioje byloje – santykis tarp Akcinių bendrovių įstatyme įtvirtintos bendrovės vadovą renkančio organo teisės jį atšaukti ir bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, teisės į su motinyste (tėvyste) susijusias socialines garantijas. Konkrečiai byloje keliamas klausimas, ar Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte, 180 straipsnyje nustatytas draudimas atleisti darbuotoją iš darbo vaiko priežiūros atostogų metu, išskyrus 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus, gali būti taikomas ir uždarosios akcinės bendrovės vadovui [59].

Teisėjų kolegija atkreipė dėmesį į tai, kad pirmiau nurodyta atitinkamų interesų – bendrovės vadovą renkančio subjekto, turinčio pagrįstą interesą užtikrinti maksimaliai efektyvią juridinio asmens veiklą, teisės atšaukti bendrovės vadovą ir bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, teisėtų interesų apsaugos – konkuravimo problema yra susijusi ir su Lietuvos įsipareigojimais pagal tarptautinę bei Europos Sąjungos teisę [59].

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjamoje byloje [59] konstatavo, kad kasacinio teismo praktikoje pripažįstama, kad nacionalinėje teisėje įtvirtintas bendrovės vadovo teisinis statusas yra dualistinis: tarp įmonės ir jos vadovo visų pirma susiklosto pavedimo teisiniai santykiai, grįsti pasitikėjimu, tačiau kartu – ir darbdavio bei darbuotojo santykiai, kurie įforminami sudarant darbo sutartį. Įmonės vadovas veikia kaip jos patikėtinis ir įgaliotas atstovas, savo veiksmais sukuriantis įmonei teises ir pareigas, nuo vadovo kompetencijos,

veiklos didele dalimi priklauso viso juridinio asmens veiklos sėkmė. Dėl to bendrovės valdymo organai turi įstatymu užtikrintą teisę atšaukti iš pareigų vadovą, neatitinkantį įmonės interesų. Įmonės valdymo organo teisė atšaukti vadovą yra absoliutaus pobūdžio – tam, kad būtų atšauktas bendrovės vadovas, užtenka kompetentingo valdymo organo valios ir nereikia jokių papildomų pagrindų, susijusių su vadovo darbo kokybės vertimu ar pan. Su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama vadovaujantis ne Darbo kodekse, bet Civiliniame kodekse ir Akcinių bendrovių įstatyme nustatytais pagrindais (Darbo kodekso 124 straipsnio 1 punktas, Akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 2 dalis, 37 straipsnio 3, 4 dalis).

Kita vertus, kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusiems santykiams, susijusiems su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu taikomos darbo teisės normos. Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte, 180 straipsnyje įtvirtintas draudimas atleisti iš darbo darbuotoją vaiko priežiūros atostogų metu savo prigimtimi yra socialinė garantija, kurios tikslas – sudaryti palankias sąlygas motinystei ir tėvystei, valstybinės socialinės motinystės ir tėvystės apsaugos sistemos priemonių dalis. Šie santykiai susiję su bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, be ne kaip bendrovės atstovo, teisiniu statusu [59].

Teisėjų kolegija konstatavo, kad pagal nacionalinėje teisėje įtvirtintą teisinį reglamentavimą darbuotojo teisė į vaiko priežiūros atostogas ir darbo santykių išsaugojimą vaiko priežiūros laikotarpiu tiesiogiai susijusi su jo, kaip apdraustojo valstybiniu socialiniu draudimu, statusu ir atitinkamomis materialinėmis garantijomis, visų pirma – teise į motinystės (tėvystės) pašalpą, t. y. tam tikros dalies dėl tėvystės ar motinystės netektų darbo pajamų kompensavimą [59].

Apibendrinant reikia paminėti, kad vis dar vyrauja nuomonė, kad įmonės ar įstaigos vadovą galima atleisti iš darbo nepaisant jokių aplinkybių (net ir buvimo vaiko priežiūros atostogose). Tačiau, remiantis Lietuvos teismų praktika, darytina išvada, kad su bendrovės vadovu darbo sutartis vaiko priežiūros atostogų metu negali būti nutraukta, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje numatytus atvejus.

Svarbu pažymėti, kad bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusiems santykiams, susijusiems su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, taikomos darbo, bet ne civilinės teisės normos.

Taigi reikia išskirti penktą probleminį aspektą – netinkamas darbo sutarties nutraukimas su bendrovės vadovu vaiko priežiūros atostogų metu. Bendrovės vadovą atleidus iš darbo vaiko priežiūros atostogų metu, jis netenka apdraustojo valstybiniu socialiniu draudimu statuso ir su tuo susijusių socialinių garantijų, todėl svarbu teisingai įforminti darbo sutarties nutraukimą. Neginčijama, kad bendrovė turi teisinį pagrindą atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų, tačiau jo atleidimo iš darbo data turi būti perkelta į vaiko priežiūros atostogų pabaigos dieną.

3. Darbuotojo teisės ir socialinės garantijos vaiko priežiūros atostogų metu – teisinis reguliavimas ir piktnaudžiavimo teise problemos

Konstituciniai pagrindai. Konstitucinis Teismas 2012 m. vasario 27 d. nutarime [48] konstatavo, kad Konstitucijos 39 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta valstybės globos ir paramos šeimoms, auginančioms ir auklėjančioms vaikus namuose, garantija. Įstatymų leidėjas gali nustatyti įvairias jos įgyvendinimo formas, *inter alia*: numatyti finansinės paramos teikimą; užtikrinti galimybę dirbantiems tėvams pasinaudoti atostogomis, skirtomis vaikams auginti ir auklėti namuose; plėtoti lanksčias darbo formas, kuriomis sudaromos palankios sąlygos dirbantiems tėvams derinti vaikų auginimą ir auklėjimą namuose su darbine (profesine) veikla; suteikti galimybę auginti ir auklėti vaiką namuose ne tik motinai, bet ir tėvui, o jų nesant – ir kitiems dirbantiems šeimos nariams.

Konstitucijoje nėra nustatyta atostogų, skirtų vaikams auginti ir auklėti namuose, teikimo pagrindų, sąlygų, trukmės, jų metu teiktinos finansinės paramos dydžių, – tai, paisydamas Konstitucijos normų ir principų (*inter alia* konstitucinių teisinės valstybės, teisingumo, protingumo, proporcingumo, įgytų teisių ir teisėtų lūkesčių apsaugos, teisinio tikrumo ir teisinio saugumo, lygiateisiškumo, konstitucinių vertybių pusiausvyros, socialinės darnos imperatyvų), turi nustatyti įstatymų leidėjas [48].

Tarptautiniai įsipareigojimai. Svarbu pažymėti LR tarptautinius įsipareigojimus, susijusius su socialinėmis teisėmis ir garantijomis vaiko priežiūros atostogų srityje:

- 1948 m. gruodžio 10 d. priimta Visuotinė žmogaus teisių deklaracija [3] (Lietuva prisijungė 1991 m. kovo 12 d.). Šios deklaracijos 22 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad kiekvienas, kaip visuomenės narys, turi teisę į socialinę apsaugą ir teisę, kad valstybės pastangomis bei bendradarbiaujant tarptautiniu lygiu ir pagal kiekvienos valstybės struktūrą bei išteklius būtų įgyvendinamos jo orumui ir laisvam asmenybės vystymuisi būtinos ekonominės, socialinės ir kultūrinės teisės. Taip pat 25 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad motinoms ir vaikams suteikiama ypatinga globa ir parama.
- 1966 m. gruodžio 19 d. priimtas Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas [5] (Lietuva prisijungė 1991 m. kovo 12 d.). Šio pakto 9 straipsnyje

- nustatyta, kad valstybės, šio pakto šalys, pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į socialinę apsaugą, įskaitant socialinį draudimą.
- 1989 m. lapkričio 20 d. priimta Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija [1] (Lietuva prisijungė 1992 m. sausio 8 d.). Šios konvencijos 27 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad tėvams arba kitiems vaiką auklėjantiems asmenims tenka didžiausia atsakomybė už gyvenimo sąlygų, būtinų vaikui vystytis, sudarymą pagal jų sugebėjimus ir finansines galimybes. To paties straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nuostata, kad valstybės dalyvės, atsižvelgdamos į nacionalines sąlygas ir savo galimybes, imasi reikiamų priemonių ir padeda tėvams bei kitiems vaiką auklėjantiems asmenims šią teisę įgyvendinti.
 - 1996 m. gegužės 3 d. priimta Europos socialinė chartija (pataisyta) [2] (Lietuva pasirašė 1997 m. rugsėjo 8 d.). Šios chartijos I dalies 16 punkte nustatyta, kad šeima, kaip pagrindinė visuomenės ląstelė, siekiant užtikrinti jos visapusišką vystymąsi, turi teisę į atitinkamą socialinę, teisinę ir ekonominę apsaugą. Chartijos 16 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad šalys įsipareigoja prisidėti prie šeimos gyvenimo ekonominės, teisinės ir socialinės apsaugos tokiomis priemonėmis kaip socialinės ir šeimos pašalpos, palanki valstybės mokesčių politika, šeimos aprūpinimas būstu, lengvatos jaunavedžiams ir kitomis reikiamomis priemonėmis.

Absoliuti garantija dėl darbo sutarties nutraukimo. Valstybinės darbo inspekcijos specialistai 2011 m. kovo 24 d. apibendrinime „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisės į lygias galimybes ir vienodą padėtį derinant savo profesines pareigas ir pareigas šeimai darbo teisėje“ (toliau – Valstybinės darbo inspekcijos apibendrinimas) pasisakė, kad Darbo kodekse įstatymo leidėjas yra įtvirtinęs „absoliučią“ garantiją darbuotojui, esančiam vaiko priežiūros atostogose: darbdavys negali įspėti darbuotojo apie darbo sutarties nutraukimą, kai šis yra vaiko priežiūros atostogose, iki jam sueis treji metai, ir atleisti jį metu, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnyje 1 dalyje² nustatytus atvejus (Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis).

² Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatyti atvejai, kai darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukiama, yra šie: 1) įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo; 2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą; 3) įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu; 4) kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo; 5) kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį; 6) likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo.

Taip pat darbdavys negali keisti darbuotojo, esančio tikslinėse atostogose, darbo sutarties sąlygų, jei yra, tarkim, naikinamas darbdavio padalinys, kuriame jis dirbo [42].

Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies nuostata nedraudžia darbuotoją atleisti iš darbo pačiam prašant laikino nedarbingumo atveju. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2004 m. birželio 23 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-391/2004 [53] konstatavo, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis taikoma tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikoma, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais.

Teisė gauti motinystės (tėvystės) pašalpą. Kita svarbi garantija vaiko priežiūros atostogose esantiems asmenims – teisė gauti motinystės (tėvystės) pašalpą. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio 1 dalis numato sąlygas, kurioms esant atsiranda teisė gauti motinystės (tėvystės) pašalpą vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjų, kuris:

- 1) apdraustas Ligos ir motinystės socialiniu draudimu;
- 2) įstatymų nustatyta tvarka išleistas vaiko priežiūros atostogų;
- 3) per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą.

Kitos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio dalys numato išimtis asmenims, neatitinkantiems 1 dalyje numatytų sąlygų:

- Teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turi apdraustieji asmenys iki 26 metų (vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas), jeigu jie iki vaiko priežiūros atostogų pradžios neigijo minėto stažo dėl to, kad nurodytuoju laikotarpiu mokėsi nustatyta tvarka įregistruotose bendrojo lavinimo ar profesinėse mokyklose pagal dieninę mokymo formą bei aukštosiose mokyklose pagal dieninę arba nuolatinę studijų formą ir pertrauka nuo mokslo pabaigos (pagal mokslo baigimą įrodantį dokumentą), kol jie tapo apdraustaisiais asmenimis, neviršija 3 mėnesių (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio 2 dalis).

- Teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą taip pat turi tie apdraustieji asmenys, kurie iki vaiko priežiūros atostogų pradžios neįgijo minėto stažo dėl to, kad nurodytais laikotarpiais buvo draudžiami kaip asmenys, išvardyti Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 2 dalies 1 ar 2 punkte³, ir pertrauka nuo jų statuso pasikeitimo neviršija 3 mėnesių (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio 3 dalis).
- Asmeniui, neturinčiam teisės gauti motinystės (tėvystės) pašalpos iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų, mokama pašalpa pagal Išmokų vaikams įstatymą (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio 5 dalis).

Svarbu paminėti, kad Ligos ir motinystės socialiniu draudimu privalomai draudžiami:

1) asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, 2) kandidatai į notarus (asesoriai), 3) asmenys, atlygintinai einantys narystės pagrindu renkamasias pareigas ar paskirti į savivaldybių, apylinkių rinkimų ir miestų, rajonų, apylinkių referendumo komisijas, 4) Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme, Teisėjų atlyginimų įstatyme ir Valstybės tarnybos įstatyme nurodyti valstybės politikai, teisėjai, valstybės pareigūnai, valstybės tarnautojai, 5) LR asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatyme [28] nurodyti asmenys, 6) Seimo, Seimo Pirmininko, Respublikos Prezidento ar Ministro Pirmininko skiriami į pareigas asmenys, 7) ūkininkai ir jų partneriai, 8) šeimos nariai, 9) individualia veikla užsiimantys asmenys, išskyrus tuos, kurie verčiasi individualia veikla turėdami verslo liudijimus, 10) nuolatiniai Lietuvos gyventojai, gaunantys pajamas pagal autorines sutartis iš draudėjo – Lietuvos vieneto, 11) nuolatiniai Lietuvos gyventojai, gaunantys pajamas iš sporto veiklos ar atlikėjo veiklos (Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 1, 3, 5 dalys).

Pažymėtina, kad asmenys, dirbantys pagal autorines sutartis, sporto ar atlikėjo veiklos sutartis, taip pat savarankiškai dirbantys asmenys (ūkininkai ir pajamas pagal individualios veiklos pažymą asmenys, išskyrus asmenis, dirbančius pagal verslo liudijimus) draudžiami motinystės, tėvystės bei motinystės (tėvystės) pašalpoms gauti. Šie asmenys, pateikę vaiko gimimo liudijimą, prilyginami asmenims, kuriems suteiktos vaiko priežiūros atostogos [44].

³ 1) vidaus tarnybos sistemos pareigūnai, Valstybės saugumo departamento sistemos, Specialiųjų tyrimų tarnybos ir Kalėjų departamento prie LR teisingumo ministerijos bei jam pavaldžių įstaigų ir įmonių pareigūnai;

2) krašto apsaugos sistemos profesinės karo tarnybos kariai, taip pat kariai savanoriai, kiti aktyviojo rezervo kariai, parengtojo rezervo kariai, pašaukti į pratybas, mokymus ar vykdyti tarnybos užduočių, ir Antrajame operatyvinių tarnybų departamente prie Krašto apsaugos ministerijos civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekantys statutiniai tarnautojai.

Asmenys, dirbantys pagal autorines sutartis, sporto ar atlikėjo veiklos sutartis laikomi apdraustaisiais nuo socialinio draudimo pradžios datos iki draudiminio įvykio dienos, jei per šį laikotarpį buvo sumokėtos socialinio draudimo įmokos nuo pajamų sumos, ne mažesnės kaip šio laikotarpio minimalių mėnesinių algų suma (asmenys, gaunantys pajamas pagal autorines sutartis, iš sporto ar atlikėjo veiklos, apdraustaisiais laikomi ne ilgesnį kaip 24 mėnesių laikotarpį nuo socialinio draudimo pradžios datos). Gaunantys pajamas pagal individualios veiklos pažymą asmenys ir ūkininkai laikomi apdraustaisiais, jeigu jie yra sumokėję socialinio draudimo įmokas už paskutinį Valstybinio socialinio draudimo įstatyme nustatytą laikotarpį [44].

Motinytės (tėvystės) pašalpos mokėjimas. Atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu už periodą, kol vaikui sueis vieni arba dveji metai, skiriama motinytės (tėvystės) pašalpa vadovaujantis Ligos ir motinytės socialinio draudimo pašalpų nuostatų tvarka. Pagal Ligos ir motinytės socialinio draudimo įstatymo ir Ligos ir motinytės socialinio draudimo pašalpų nuostatų nustatytą tvarką motinytės (tėvystės) pašalpa skiriama turinčiam teisę ją gauti apdraustajam asmeniui vaiko iki vienerių arba dvejų metų priežiūros atostogų laikotarpiu.

Ši pašalpa mokama vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, iki vaikui sukanka vieni arba dveji metai, įskaitant vaiko gimimo dieną. Motinytės (tėvystės) pašalpa mokama už praėjusį mėnesį (Ligos ir motinytės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 44 punktą). Jeigu motina negavo motinytės pašalpos už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį, motinytės (tėvystės) pašalpa turintiems teisę ją gauti asmenims skiriama nuo vaiko gimimo dienos (Ligos ir motinytės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 45 punktą).

Svarbu pažymėti, kad šiuo metu galiojantis įstatymas numato maksimalų pašalpos mokėjimo laiką – du metai, už trečius šios rūšies atostogų metus pašalpa nemokama. Tačiau per šį atostogų laikotarpį darbuotojui paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama (Darbo kodekso 180 straipsnio 3 dalis).

Ligos ir motinytės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 46 punkte numatyti atvejai, kai vaiko priežiūros atostogų metu atsiranda teisė į naują motinytės ir (ar) motinytės (tėvystės) pašalpą:

- Kai moteriai, gaunančiai motinytės (tėvystės) pašalpą, suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos ir ji įgyja teisę gauti motinytės pašalpą nėštumo ir gimdymo

atostogų laikotarpiu, jai mokamos abi šios pašalpos, tačiau bendra pašalpų suma negali būti didesnė kaip 100 procentų pašalpos gavėjo palankesnio kompensuojamojo uždarbio dydžio.

- Kai apdraustasis, gaunantis motinystės (tėvystės) pašalpą, įgyja teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą už kitą vaiką, jam mokamos abi šios motinystės (tėvystės) pašalpos, nesvarbu, kurio vaiko priežiūrai suteiktos vaiko priežiūros atostogos.
- Kai vaiko priežiūros atostogos skirtingų vaikų priežiūrai tuo pat metu suteikiamos motinai (įmotei) ir tėvui (įtėviui), kiekvienam mokama motinystės (tėvystės) pašalpa tik už tą vaiką, kurio priežiūrai šios atostogos suteiktos.

Nuo 2011 m. liepos 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sukaks vieni metai, yra 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, jeigu apdraustasis pasirenka gauti šią pašalpą, kol vaikui sueis vieni metai. Jeigu apdraustasis pasirenka gauti motinystės (tėvystės) pašalpą, kol vaikui sueis dveji metai, šios pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis vieni metai, yra 70 procentų, o kol vaikui sueis dveji metai, – 40 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 48 punktas).

Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 48 punkte numatyti atvejai, kaip motinystės (tėvystės) pašalpa mokama daugiau nei už vieną vaiką:

- Jeigu apdraustajam asmeniui gimsta du ir daugiau vaikų ir jis yra visų šių vaikų priežiūros atostogose, motinystės (tėvystės) pašalpa didinama atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių (gimus dvynukams – 2 kartus, gimus trynukams – 3 kartus ir t. t.), tačiau mokama bendra pašalpų suma negali būti didesnė kaip 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tačiau jeigu dviejų vaikų priežiūrai vaiko priežiūros atostogos suteikiamos abiem tėvams atskiriems vaikams prižiūrėti, motinystės (tėvystės) pašalpa mokama kiekvienam iš tėvų.
- Kai apdraustasis vienu metu gauna kelias motinystės (tėvystės) pašalpas už skirtingus vaikus, šių pašalpų bendra suma negali būti didesnė kaip 100 procentų pašalpos gavėjo palankesnio kompensuojamojo uždarbio dydžio.

Kai apdraustasis asmuo, kuris buvo ar yra išleistas vaiko priežiūros atostogų, kol vaikui sueis vieni metai, turi draudžiamųjų pajamų, kurios yra mažesnės už motinystės (tėvystės) pašalpą (kai mokamos dvi pašalpos, – už bendrą šių pašalpų sumą), jam mokamas

apskaičiuotos pašalpos (šių pašalpų bendros sumos) ir jo atitinkamą mėnesį turėtų draudžiamųjų pajamų skirtumas. Į draudžiamąsias pajamas neįtraukiamos pajamos, gautos pagal autorines sutartis už darbą, atliktą iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos (Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 48¹ punktas).

Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 49 punkte numatytos finansinės garantijos asmenims, atleidžiamiems iš darbo, nepažeidžiant imperatyvių įstatymų normų:

- Jeigu vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, įstatymų nustatyta tvarka išleistas vaiko priežiūros atostogų ir gaunantis motinystės (tėvystės) pašalpą, atleidžiamas iš darbo dėl įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo ar bankroto, taip pat dėl to, kad pasibaigė darbo sutartis arba Valstybės tarnybos įstatyme, Valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme ir Teisėjų atlyginimų įstatyme nurodytų asmenų paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas, jam paskirta motinystės (tėvystės) pašalpa mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų nustatyta tvarka.
- Tais atvejais, kai minėtam asmeniui, atleidžiamam iš darbo, išmokama išeitinė išmoka ar kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas, paskirtos motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimas tęsiamas neatsižvelgiant į šias draudžiamąsias pajamas.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 48 punkte numatytos taip vadinamos motinystės (tėvystės) pašalpos „grindys“: „motinystės (tėvystės) pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė nei vaiko priežiūros atostogų pradžios mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalis“, o 7 punkte – „lubos“: „pašalpos gavėjo kompensuojamasis uždarbis pašalpoms skaičiuoti negali viršyti einamųjų metų draudžiamųjų pajamų, galiojusių laikinojo nedarbingumo atsiradimo, profesinės rehabilitacijos programos pradžios, nėštumo ir gimdymo, tėvystės atostogų ar atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, pradžios mėnesį 3,2 dydžio sumos“.

Reikia paminėti, jog pagal Išmokų vaikams įstatymą, asmens, neturinčio teisės gauti motinystės (tėvystės) pašalpos iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų, vaikui nuo gimimo dienos iki 2 metų yra skiriama ir mokama 0,75 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį, jeigu vidutinės bendrai gyvenančių asmenų pajamos, nustatytos Piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymo [26] 17 straipsnio 1 dalyje,

vienam asmeniui per mėnesį yra mažesnės negu 1,5 valstybės remiamų pajamų dydžio (Išmokų vaikams įstatymo 6 straipsnio 1 dalis).

Kalbant apie motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimą, svarbu aptarti kelių pastarųjų metų probleminį aspektą Lietuvoje – galimai neteisėtą motinystės (tėvystės) pašalpos lėšų pasisavinimą (šeštas probleminis aspektas).

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisyklės bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise.

Reikia paminėti, kad prielaidos piktnaudžiauti teise susidarė iki 2008 m. gruodžio 18 d., kai buvo priimtas Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 4, 5, 6, 8, 9, 16, 18(1), 19 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas [30]. Pagal iki tol galiojusią tvarką „pašalpos dydis buvo nustatomas pagal žmogaus gautą užpraeito ketvirčio atlyginimą, kuri fiktyviai padidinti nebūta sunku“ [43].

Išanalizavę ikiteisminius tyrimus dėl motinystės (tėvystės) pašalpų lėšų grobimo, prokurorai išskyrė 2 pagrindinius grobimų modelius:

- Pirmuoju atveju, įmonė realiai nevykdo jokios ūkinės-finansinės veiklos, o yra įsteigta tik nusikalstamai veiklai nuslėpti, „Sodrai“ teikiami melagingi duomenys apie darbuotojų uždarbį, turint tikslą užvaldyti valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto lėšas, išmokamas motinystės (tėvystės) pašalpų pavidalu [43].
- Antruoju atveju, įmonė realiai vykdo ūkinę-finansinę veiklą, darbuotojas joje dirba, atlieka tam tikras funkcijas, bet per laikotarpį, kuriuo skaičiuojamas kompensuojamasis uždarbis ir nustatomas motinystės (tėvystės) pašalpų dydis, jam ženkliai padidinamas darbo užmokestis [43].

Be šių dviejų pagrindinių modelių galimi ir kiti nusikalstamos veiklos variantai: kai darbuotojas artėjant kompensuojamojo uždarbio paskaičiavimo laikotarpiui papildomai tariamai įdarbinamas antraeilėse pareigose kitoje įmonėje, arba artėjant nėštumo ir gimdymo atostogoms į darbą įmonėje priimamas naujas darbuotojas ir pan. [43].

Dauguma ikiteisminių tyrimų nustačius galimą neteisėtą motinystės (tėvystės) pašalpų lėšų pasisavinimą pradedami ir atliekami dėl sukčiavimo (Baudžiamojo kodekso 182 straipsnis). Tokia praktika laikytina teisinga, kadangi lėšos pasisavinamos panaudojant apgaulę. Neretai greta sukčiavimo nustatomi ir kitos nusikalstamos veikos požymiai –

dokumentų klastojimo, apgaulingo apskaitos vedimo, be kurių sukčiavimas praktiškai neįmanomas [43].

Nepaisant to, kad tokio pobūdžio bylų Lietuvos teismų praktikoje yra nemažai, tačiau didesnėje dalyje bylų nuteistieji apeliacinės instancijos teismų buvo išteisinti, pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2010 m. spalio 12 d. baudžiamojoje byloje Nr. 2K–448/2010 [58] nustatė, jog išteisintųjų darbo santykiai nebuvo fiktyvūs, todėl jie nepadarė sukčiavimo nusikalstamos veikos, numatytos Baudžiamojo kodekso 182 straipsnio 2 dalyje. Abu išteisintieji iš tiesų susitarė dėl archyvo tvarkymo darbų ir išteisintoji realiai šiuos darbus vykdė. Darbo sutartyje sulygtas 10000 Lt atlyginimas, nors ir galėtų būti ginčijamas bei vertinamas kaip per didelis už iš esmės techninio pobūdžio darbą, kurį atliko išteisintoji, tačiau darbo užmokesčio dydis yra dviejų šalių – darbdavio ir darbuotojo – susitarimo dalykas. Pagrindo išvadai, kad tokio dydžio atlyginimas objektyviai buvo neįmanomas, nėra.

Taigi, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tokio pobūdžio bylose suformavo praktiką, kad darbdavys ir darbuotojas yra laisvi susitarti dėl atlyginimo dydžio, todėl bausti asmenis, pasinaudojusius įstatymų spraga, bet nepažeidusius kitų nuostatų, nėra teisinio pagrindo.

Apibendrinant reikia pažymėti, kad nagrinėjama piktnaudžiavimo teise problema egzistavo daug metų, tačiau pagal dabartinį teisinį reglamentavimą yra išspręsta, pailginus kompensuojamojo uždarbio, pagal kurį nustatomas motinystės (tėvystės) pašalpos dydis, apskaičiavimo laikotarpį. Pažymėtina, kad priėmus minėtus Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimus, nuo 2009 m. liepos 1 d. kompensuojamasis uždarbis, pagal kurį nustatomas motinystės (tėvystės) pašalpos dydis, yra apskaičiuojamas pagal apdraustojo asmens draudžiamąsias pajamas, turėtas per 12 kalendorinių mėnesių, buvusių prieš vaiko priežiūros atostogų pradžios mėnesį.

Kita vertus, pastaruoju metu išryškėjo kita probleminė situacija – darbuotojos, neturinčios 12 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo per paskutinius 24 mėnesius, nebesinaudoja teise į nėštumo ir gimdymo atostogas ir dirba iki pat gimdymo dienos ar net po jo, tam, kad vėliau gautų motinystės (tėvystės) pašalpą iki kol vaikui sueis vieni arba dveji metai.

Darbas vaiko priežiūros atostogų metu. Darbo kodeksas ir kiti teisės aktai nedraudžia vaiko priežiūros atostogų metu dirbti kitoje darbovietėje pilną darbo laiką, t.y. keturiasdešimt valandų per savaitę (Darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalis) arba, dirbant ne vienoje darbovietėje, šešiasdešimt valandų per savaitę (Darbo kodekso 144 straipsnio 5

dalis). Pavyzdžiui, galima tokia situacija, kad darbuotojui, esančiam vaiko priežiūros atostogose iki kol vaikui sueis treji metai, pasiūlomas kitas darbas. Tuomet darbuotojas darbo sutarties su pirmu darbdaviu nenutraukia, bet lieka atostogauti, kad neprarastų visų jam priklausančių garantijų, o antroje darbovietėje dirba. Kitas pavyzdys, darbas užsienyje, kai tuo metu Lietuvoje atostogaujama.

Pagal visai neseniai galiojusį teisinį reguliavimą dirbti kitoje valstybėje finansiškai buvo palankiau nei Lietuvoje, nes 2007 m. gruodžio 4 d. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio 4 dalis buvo pakeista taip, kad, jeigu apdraustasis, kuris buvo ar yra išleistas vaiko priežiūros atostogų, turi draudžiamųjų pajamų, kurių dydis mažesnis už motinystės (tėvystės) pašalpą, jam mokamas šios pašalpos ir jo atitinkamą mėnesį turėtų draudžiamųjų pajamų skirtumas. Tačiau LR pilietis, neturėjęs draudžiamųjų pajamų Lietuvoje, bet dirbęs užsienyje ir gavęs tam tikras pajamas, nuo kurių nebuvo mokamos valstybinio socialinio draudimo įmokos ligos ir motinystės socialiniam draudimui, turėjo neribotą teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą, kad ir kokios būtų jo gaunamos pajamos, o LR pilietis, turėjęs draudžiamųjų pajamų Lietuvoje ir mokėjęs įmokas į Valstybinio socialinio draudimo fondą, tokios teisės neturėjo.

Šią teisės spragą 2012 m. vasario 27 d. išsprendė Konstitucinis Teismas [48], konstatavęs, kad Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio 4 dalis (2007 m. gruodžio 4 d. redakcija) tiek, kiek joje nenustatyta, kad jeigu apdraustasis, kuris buvo ar yra išleistas vaiko priežiūros atostogų, turi iš jų metu vykdytos darbinės veiklos gautų pajamų, kurios pagal LR įstatymus nėra draudžiamosios pajamos ir jų dydis mažesnis už motinystės (tėvystės) pašalpą, jam mokamas šios pašalpos ir jo atitinkamą mėnesį turėtų darbinės veiklos pajamų skirtumas, prieštaravo Konstitucijos 29 straipsniui, 39 straipsnio 1 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui, taip pat tiek, kiek joje nustatyta, kad jeigu apdraustasis, kuris buvo ar yra išleistas vaiko priežiūros atostogų, šių atostogų metu turi iš ne per jas vykdytos darbinės veiklos gautų draudžiamųjų pajamų, kurių dydis mažesnis už motinystės (tėvystės) pašalpą, jam mokamas šios pašalpos ir jo atitinkamą mėnesį turėtų draudžiamųjų pajamų skirtumas, prieštaravo Konstitucijos 39 straipsnio 1 daliai.

Reikia paminėti, kad Vilniaus apygardos administraciniam teismui administracinėje byloje Nr. I-2510-789/2008 [60] kilo abejonių, ar toks teisinis reguliavimas, kai yra ribojama teisė gauti motinystės (tėvystės) pašalpą priklausomai nuo to, ar asmuo turi draudžiamųjų pajamų, t. y. ar jis lieka dirbti kitoje (kitose) darbovietėje (darbovietėse) pagal darbo sutartį, ar jis dirba pagal autorines sutartis ir pan., neprieštaruoja Konstitucijos 52 straipsniui. Teismo

manymu, asmuo, prižiūrėdamas vaiką, gali turėti galimybių dirbti tam tikrą darbą, tačiau kitas darbas jam gali būti nesuderinamas su vaiko priežiūra. Tačiau asmuo, apsisprendęs dirbti tam tikrą darbą, netenka dalies jam priklausančios motinystės (tėvystės) pašalpos, kuri yra apskaičiuojama pagal gaunamas draudžiamąsias pajamas toje darbovietėje, iš kurios jis išeina vaiko priežiūros atostogų. Taigi jis negauna dalies pajamų, todėl gali kilti abejonių, ar tokiu teisiniu reguliavimu yra užtikrinama valstybės priedermė rūpintis piliečiais, kurie yra nepakankamai aprūpinti. Asmuo pats nusprendžia, kiek jam reikia dirbti, kad jis (jo šeima) būtų pakankamai aprūpintas. Jei asmuo mano, kad jis negauna pakankamai pajamų, dirbdamas vieną darbą, jis turi teisę dirbti kitą darbą ir gauti daugiau pajamų. Todėl išeidamas vaiko priežiūros atostogų vienoje darbovietėje ir negaudamas jam priklausančios motinystės (tėvystės) pašalpos dėl to, kad jis lieka dirbti kitose (kitoje) darbovietėse, jis negauna dalies pajamų, kurios yra būtinos, kad jis (jo šeima) būtų pakankamai aprūpintas.

Pasak Vilniaus apygardos administracinio teismo minėtoje byloje [60], toks teisinis reguliavimas kelia abejonių ir tuo aspektu, kad asmuo, dirbdamas keliose darbovietėse, į Valstybinio socialinio draudimo fondą moka įmokas nuo visų gaunamų draudžiamųjų pajamų visose darbovietėse. Teismo manymu, tokiu būdu asmuo, mokėdamas įmokas visose darbovietėse, prisideda prie visų visuomenės narių, taip pat ir savo paties, socialinės apsaugos, kuri turi būti teikiama esant tam tikroms aplinkybėms negalint tam tikrą laiką dirbti toje darbovietėje, kurioje jis moka įmokas. Teisiniu reguliavimu atėmus asmeniui tokią galimybę, teismui kyla abejonių, ar toks teisinis reguliavimas neprieštaruoja Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatai, kad kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

Kadangi Konstitucinis Teismas minėtame 2012 m. vasario 27 d. nutarime [48] konstatavo, kad pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio 4 dalyje (2007 m. gruodžio 4 d. redakcija) įtvirtintą teisinį reguliavimą motinystės (tėvystės) pašalpos gavėjai, gaunantys darbinės veiklos pajamų, kurios pagal LR įstatymus nėra draudžiamosios pajamos, palyginti su motinystės (tėvystės) pašalpos gavėjais, gaunančiais darbinės veiklos pajamų, kurios pagal LR įstatymus yra draudžiamosios pajamos, buvo nepagrįstai privilegijuojami, nes jiems mokama motinystės (tėvystės) pašalpa nebuvo mažinama tokių pajamų suma, nors ir vieni, ir kiti pašalpos gavėjai gavo darbinės veiklos pajamų. Todėl tai konstatavęs, Konstitucinis Teismas minėtoje konstitucinės justicijos byloje netyrė, ar Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio 4 dalis (2007 m. gruodžio 4 d. redakcija) neprieštaravo Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalies nuostatai, kad kiekvienas

žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju, ir 52 straipsniui.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, galima išskirti septintą probleminį aspektą – motinystės (tėvystės) pašalpos mažinimas, atsižvelgiant į gaunamas darbinės veiklos pajamas (pirmaisiais vaiko priežiūros atostogų metais), neskatina darbuotojų, esančių vaiko priežiūros atostogose ir tuo pačiu metu dirbančių, elgtis sąžiningai, t.y. mokėti visus mokesčius arba nesutarti su darbdaviu dėl kitų atsiskaitymo už darbą būdų. Juk asmuo, išeidamas vaiko priežiūros atostogų vienoje darbovietėje ir negaudamas jam priklausančios motinystės (tėvystės) pašalpos dėl to, kad jis lieka dirbti kitoje darbovietėje, negauna dalies pajamų, kurios yra būtinos, kad jo šeima būtų pakankamai aprūpinta.

Siūlytina peržiūrėti Ligos ir motinystės socialinio draudimo nuostatas dėl motinystės (tėvystės) pašalpos nemokėjimo ar mažinimo, jeigu vaiko priežiūros atostogų metu dirbama (pirmaisiais vaiko priežiūros atostogų metais). Juk pakeitus dabartinį teisinį reguliavimą, asmenys dirbdami dar ir prisidėtų prie valstybės biudžeto. Tuomet iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų mokamą tėvystės (motinystės) pašalpą galbūt būtų galima pervadinti kitaip, pvz. išmoka vaikui prižiūrėti ar atlygis už vaiko auginimą.

4. Darbas po vaiko priežiūros atostogų – teisinis reguliavimas ir problematika

Grįžimas į darbą po vaiko priežiūros atostogų. Atostogas vaikui prižiūrėti galima imti dalimis ar visas iš karto. Darbo kodeksas nenustato minimalaus atostogų termino ir neriboja jų pratęsimų skaičiaus. Darbo kodeksas nereglamentuoja sugrįžimo iš vaiko priežiūros atostogų anksčiau laiko, bet galima teigti, kad darbuotojas turi teisę bet kada sugrįžti iš šių atostogų. Be to, sugrįžimą gali lemti ir kitos aplinkybės – ekonominė padėtis, teisės imti atostogas pakaitomis įgyvendinimas, teisės į šias atostogas praradimas (apribojus tėvų valdžią, vaikui mirus ir pan.) ar kitos gyvenimo aplinkybės, dėl kurių vaiko priežiūros atostogos tampa nereikalingos ar nepageidaujamos [35, p. 248].

Svarbu paminėti, kad 2004 m. Darbo kodeksas buvo papildytas 180 straipsnio nauja 2 dalimi, kuri numato, kad darbuotojas, ketinantis pasinaudoti šiomis atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas.

Darytina išvada, kad įvesti šią naują nuostatą nuspręsta tam, kad būtų apsaugotas darbuotojas, dirbantis vietoje atostogaujančio darbuotojo pagal terminuotą sutartį, kurios terminas apibrėžtas juridiniu faktu – iki kol darbuotojas sugrįš iš vaiko priežiūros atostogų.

Reikia aptarti situaciją, kai prarandama teisė į vaiko priežiūros atostogas (pvz. vaikui mirus). Mirus vaikui pasibaigia šių tikslinių atostogų suteikimo prielaida. Tačiau darbuotojas įgyja teisę į kitą tikslinių atostogų rūšį – nemokamas atostogas. Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalies 8 punkte numatytos nemokamos atostogos mirusio šeimos nario laidotuvėms – ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos, kurios suteikiamos darbuotojo reikalavimu. Taigi, tokiu atveju asmuo galėtų sugrįžti į darbą ir nepraėjus keturiolikai dienų.

Nagrinėjant grįžimo į darbą po vaiko priežiūros atostogų praktines situacijas, galima išskirti du probleminius aspektus:

1) Grįžimas į darbą anksčiau nei sutarta.

Praktikoje dažnai pasitaiko, kad darbuotojui nusprendus grįžti į darbą po vaiko priežiūros atostogų anksčiau nei buvo numatyta darbuotojo prašyme suteikti šias atostogas, darbdavys su tuo nesutinka, motyvuodamas, kad tuo metu nėra laisvos darbo vietos, nes dirba kitas darbuotojas, pasikeitė organizacijos struktūra, apskritai nėra daug darbo ir pan.

Svarbu paminėti, kad Darbo kodekso 180 straipsnio 3 dalyje numatyta esminė garantija, kad per vaiko priežiūros atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama. Tai reiškia, kad nagrinėjamu atveju darbuotojas turi teisę grįžti į savo darbo vietą, nepaisant jokių darbdavio pareiškimų.

Pažymėtina, kad darbdavys turi teisę priimti kitą darbuotoją į laisvą (nors tik laikinai) darbo vietą, tačiau sudarydamas su šiuo asmeniu darbo sutartį turi nurodyti, kuriam laikui darbuotojas yra įdarbinamas. Darbo sutarties terminas šiuo atveju turi būti apibrėžiamas tam tikra aplinkybe, nurodančia, kad naujas darbuotojas dirbs tol, kol grįš į darbą atostogaujantis darbuotojas [45].

2) Pasilikimas vaiko priežiūros atostogose ilgiau nei sutarta.

Kita praktikoje dažnai pasitaikanti probleminė situacija – kai darbdavys laukia darbuotojo grįžtant iš vaiko priežiūros atostogų, o šis nusprendžia pratęsti atostogas vaikui prižiūrėti ilgesniam nei pirminiame prašyme numatytam laikotarpiui. Taip pat šiuo atveju svarbu paminėti dar sudėtingesnę situaciją – kai darbuotojas grįžta į darbą po vaiko priežiūros atostogų, tačiau, padirbęs kurį laiką, nusprendžia pratęsti vaiko priežiūros atostogas (pvz. iki kol vaikui sueis treji metai). Tokiu atveju darbdavys susiduria su sunkumais, nes darbuotojas, anksčiau dirbęs pagal terminuotą sutartį, paprastai jau būna atleistas, o per keturiolika dienų (įspėjimo terminas numatytas Darbo kodekso 180 straipsnio 2 dalyje) surasti ir apmokyti naują darbuotoją gali būti sudėtinga. Dėl šių priežasčių neretai kyla konfliktinės situacijos, o darbuotojas susiduria su psichologiniu darbdavio spaudimu, grasinant atleisti jį iš darbo ir pan.

Apibendrinant tai kas išdėstyta, reikia dar kartą paminėti, kad Darbo kodekso 180 straipsnis nesuteikia darbdaviui teisės revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės, tačiau vertinant šią probleminę situaciją iš darbdavio pusės, darytina išvada, kad keturiolikos dienų įspėjimo terminas norint pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus yra per trypas (aštuntas probleminis aspektas).

Siūlytina bent jau kolektyvinėse sutartyse (jeigu sutartis yra sudaroma) nustatyti ilgesnį (pvz. vieno mėnesio) įspėjimo terminą, kaip tai leidžia Darbo kodekso 180 straipsnio 2 dalis.

Grįžus po vaiko priežiūros atostogų, kurios šiuo metu dažniausiai trunka vienus arba dvejus metus, darbuotojui įstatymas numato nemažai garantijų iki jo vaikui sueis treji metai. Pažymėtina, kad šiomis garantijomis gali naudotis tiek motina (įmotė), tiek tėvas (įtėvis),

kurie augina vaiką (vaikus) iki trejų metų ir kuriems nėra suteiktos vaiko priežiūros atostogos.

Sąlyginė garantija dėl darbo sutarties nutraukimo. Valstybinės darbo inspekcijos apibendrinime išskirta „sąlyginė“ garantija darbuotojams, grįžusiems iš vaiko priežiūros atostogų, dėl darbo sutarties nutraukimo: „su darbuotoju, grįžusiu iš vaiko, kuriam dar nėra suėję treji metai, priežiūros atostogų, negali būti nutraukta darbo sutartis pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, t. y. kai darbo sutarties nutraukimą inicijuoja darbdavys nesant darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalis). Darbuotojai, auginantys vaiką (vaikus) iki trejų metų, su kuriais darbdavys negali nutraukti darbo sutarties pagal Darbo kodekso 129 straipsnį (Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalis), yra pripažįstami vaiko tėvai (įtėviai), vaiko globėjai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ [51]). Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalies taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas augina vaiką, taip pat nėra reikšmingi klausimai, susiję su vaiko išlaikymu. Paminėtina, kad ši garantija nėra taikoma, kai darbo sutartis su tokiu darbuotoju nutraukiama kitais Darbo kodekso ketvirtame skirsnyje „Darbo sutarties pasibaigimas“ [42] numatytais pagrindais, t.y. ne pagal 129 straipsnį.

Praktikoje pasitaiko, kad darbdaviai nežino kaip elgtis, kai dėl svarbių priežasčių (darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, ekonominės, technologinės priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir pan.) negali suteikti grįžusiam iš vaiko priežiūros atostogų darbuotojui, kurio vaikui dar nėra suėję treji metai, darbo, kurį jis dirbo iki vaiko priežiūros atostogų.

Galimi du šios probleminės situacijos sprendimo būdai:

1) Darbo sutarties sąlygų pakeitimas.

Remiantis Darbo kodekso 180 straipsniu darytina išvada, kad darbuotojui, grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, darbdavys privalo suteikti tą patį darbą (tą pačią darbo vietą (pareigas), sulygtą darbo sutartyje, kurioje (kurias) jis (darbuotojas) dirbo (ėjo) iki nurodytų atostogų). Jei darbdavys minėtam darbuotojui dėl objektyvių priežasčių negali suteikti to paties darbo (tos pačios darbo vietos), jis turi darbuotojui Darbo kodekso 120 straipsnio nustatyta tvarka pasiūlyti pakeisti darbo sutarties sąlygas. Tuo atveju, jei darbuotojas sutinka

pakeisti darbo sutarties sąlygas, tai minimas sutikimas [informinamas darbdavio ir darbuotojo darbo sutarties egzemplioriuose [46].

2) Prastova ne dėl darbuotojo kaltės.

Prastova ne dėl darbuotojo kaltės yra tokia padėtis darbovietėje, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių (gamybinių ar kt.) (Darbo kodekso 122 straipsnio 1 dalis).

Jei darbuotojas nesutinka su pasiūlymu pakeisti darbo sutarties sąlygas, tai darbdavys negali nei įteikti pranešimą apie darbo sutarties nutraukimą Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu, nei nutraukti nurodytu pagrindu darbo sutartį iki to momento, kai minimo darbuotojo vaikui sueis treji metai. Per visą minėtą laikotarpį darbdavys darbuotojui gali skelbti prastovą, kuri apmokama Darbo kodekso 195 straipsnio nustatyta tvarka [46].

Pasibaigus darbuotojui Darbo kodekso 132 straipsnio garantijos terminui, darbdavys, ketindamas nutraukti su juo darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, turėtų jį išpėti prieš keturis mėnesius (Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalis). Įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą darbdavys turi nurodyti atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybes, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas, atleidimo iš darbo datą bei atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką [46].

Apibendrinant reikia identifikuoti devintą probleminį aspektą – praktikoje darbdaviai dažnai nežino kaip elgtis kai dėl objektyvių priežasčių nebegali suteikti darbuotojui, grįžusiam iš vaiko priežiūros atostogų ir auginančiam vaiką iki trejų metų, darbo, sulygto darbo sutartimi. Pirmiausia darbdaviui patartina darbuotojui pasiūlyti pakeisti darbo sąlygas, o šiam nesutinkant – taikyti kraštutinę priemonę – informinti prastovą ne dėl darbuotojo kaltės. Pažymėtina, kad be minėtų problemos sprendimo būdų, visada yra galimybė nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.

Darbo užmokesčio sumažinimas. Darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, darbo užmokesčių sumažinti galima tik darbuotojo raštišku sutikimu, laikantis Darbo kodekso 203 straipsnyje nustatytos išpėjimo tvarkos, t.y. kad nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos (Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis), darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų išgaliojimo.

Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar

darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima.

Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos (Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalis).

Kaip jau buvo minėta, būtent šiuo pagrindu atleisti iš darbo darbuotoją, auginantį vaiką iki trejų metų, draudžia Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalis. Taigi, galima teigti, kad darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų ir nesutinkančiam su darbo užmokesčio sumažinimu, darbo užmokesčio sumažinti negalima iki tol, kol jo vaikui nesueis treji metai.

Apibendrinant reikia paminėti, kad pasikeitus ekonomikos sąlygoms daugelyje įmonių, įstaigų dėl objektyvių priežasčių darbuotojams buvo sumažintas darbo užmokestis, tačiau darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų – buvo saugomi įstatymo, todėl nesutikę su darbo užmokesčio pakeitimu, sumažinimo išvengė. Be abejo, toks darbuotojų elgesys sukėlė neigiamą darbdavių reakciją. Patartina, susiklosčius aptartai situacijai, vadovautis teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principais ir darbdavys tokį darbuotojo elgesį tikrai įvertins ateityje, bus išvengta nemalonių konfliktinių situacijų.

Darbuotojo kvalifikacija grįžus po vaiko priežiūros atostogų. Svarbu paminėti, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 1-2 dalyse numatyta, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių. Svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Taigi, pagal anksčiau aptartą teisinį reguliavimą, su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų, draudžiama nutraukti darbo sutartį ne tik dėl ekonominių, technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar panašių svarbių priežasčių, bet ir dėl netinkamos darbuotojo kvalifikacijos, profesinių sugebėjimų ar jo elgesio darbe.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas minėto 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo [51] 4 punkte išaiškino, kad darbuotojo kvalifikacija, reikšminga Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalies taikymui, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Ji nėra tapati išsimokslinimui, kadangi išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Svarbia priežastimi nutraukti neterminuotą darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, gali būti

pripažinta darbuotojo nepakankama kvalifikacija, jo neturėjimas reikiamos kvalifikacijos ir pan.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomone, sąvoka „profesiniai gebėjimai“ tam tikra prasme apibūdina sąvoką „kvalifikacija“, jos yra glaudžiai susijusios ir Darbo kodekso prasme gali būti vartojamos kaip sinonimai. Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją (formalia prasme – išsilavinimą ir jį patvirtinančius diplomą, pažymėjimą ar pan.), tačiau dėl kitų aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais, gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Profesiniai gebėjimai aptariamios teisės normos prasme apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą (pavyzdžiui, tai gali būti darbuotojo sveikatos būklė, taip pat atvejai, kada toks darbuotojas nuolat gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan.). Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją ir netgi tinkamai vykdyti jam pavestą darbo funkciją, tačiau jeigu tokiai darbo funkcijai vykdyti jam reikalingas daug ilgesnis laiko tarpas nei visiems kitiems darbuotojams (ypač esant laikinei darbo užmokesčio sistemai), toks darbuotojas gali būti atleistas dėl aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais.

Praktikoje, darbuotojui grįžus po vaiko priežiūros atostogų, dažnai pasitaiko situacijų kai darbdavys teigia, kad darbuotojo kvalifikacija ar / ir profesiniai gebėjimai nebeatitinka jo pareigybei keliamų reikalavimų. Taip nutinka todėl, kad per tuos kelis metus kol darbuotojas prižiūrėjo vaiką, darbovietėje įvyksta nemažai pertvarkymų, keičiasi tvarkos, įstatymai ir pan. Jeigu darbuotojas visą tą laiką nesidomėjo pokyčiais jo darbovietėje ir su jo atliekamu darbu susijusioje aplinkoje, normalu, kad jo gebėjimai nebe tokie, kokie buvo iki atostogų. Be to, šiuo metu ypač populiari dar negrįžus iš vaiko priežiūros atostogų, išeiti nėštumo ir gimdymo atostogų, o po to vėl vaiko priežiūros atostogų su antru (trečiu ir t.t.) vaiku.

Taigi, problemos kyla dėl to, kad po vaiko priežiūros atostogų grįžusiam darbuotojui dažnai tenka daug ko mokytis iš naujo, o darbdavys, be abejo, nėra suinteresuotas darbo laiko švaistymu darbuotojo mokymui. Be to, praktikoje neretai pasitaiko, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas dirba daug efektyviau nei grįžtantis iš vaiko priežiūros atostogų. Normalu, kad tokia situacija sukelia darbdavio nenorą priimti darbuotoją į prieš tai buvusią darbo vietą.

Tokiais atvejais darbuotojai, nenorėdami, kad juos vertintų prasčiau, nei pakaitinį ar kitus darbuotojus, neretai susitaria su darbdaviu ir sutinka prieš grįžtant į darbą nemokamai mokytis ir taip atnaujinti savo profesinius įgūdžius ar pakelti kvalifikaciją.

Apibendrinant tai kas išdėstyta, galima identifikuoti dešimtą probleminį aspektą – darbuotojo kvalifikacija ir profesiniai gebėjimai grįžus po vaiko priežiūros atostogų dažnai nebeatitinka prieš tai buvusių, todėl darbdaviai nebenori priimti darbuotojo į ankstesnę darbo vietą. Todėl siūlytina, pasvarstyti apie nemokamo (ar mažiau apmokamo) darbo-mokymosi prieš grįžtant į darbą įtvirtinimą teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse. Toks darbas-mokymasis galėtų trukti, pavyzdžiui, vieną - tris savaites, priklausomai nuo atliekamo darbo specifikos.

Pabaigai reikia pažymėti, kad Darbo kodeksas leidžia darbdaviui nutraukti su darbuotoju, grįžusiu iš vaiko, kuriam jau suėjo treji metai, priežiūros atostogų, darbo sutartis tik esant ypatingiems atvejams (Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalis). Ypatingais atvejais, pagal suformuotą teismų praktiką, laikytini atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus [42]. Pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo [51] 6 punkte yra nurodyti kokie atvejai, šios dalies prasme, yra pripažįstami ypatingais, t. y. kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą (Darbo kodekso 122 straipsnis). Teismo nuomone, jei darbdaviui ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesus yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas savo įnašu neprisideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, atvirkščiai, blogina finansinę padėtį, yra tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, kurio vaikui jau suėjo treji metai, Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalies pagrindu.

Išvados

- 1) Nuo 2008 m. sausio 1 d. iki 2011 m. liepos 1 d., asmenys, dirbę pagal darbo sutartis, ir valstybės tarnautojai buvo neteisingai diferencijuojami darbdavio likvidavimo atveju, skaičiuojant motinystės (tėvystės) pašalpą.
- 2) Neaišku kaip traktuoti Darbo kodekse numatytą naują pagrindą pasibaigti darbo sutarčiai – kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma – skiriant motinystės (tėvystės) pašalpą. Kadangi šis pagrindas į Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme numatytas išimtis nepatenka, todėl teisė gauti motinystės (tėvystės) pašalpą prarandama. Tačiau tuomet toks teisinis reguliavimas diferenciuoja darbuotojus priklausomai nuo to ar jų darbdavys yra fizinis ar juridinis asmuo.
- 3) Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu ar šalių susitarimu vaiko priežiūros atostogų metu dažnai neišreiškia tikrosios darbuotojo valios. Kilus ginčui teisme ir darbuotojui nurodžius, esą tikrasis iniciatorius nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu buvo ne jis, o darbdavys, teismai aiškintūsi ir šią aplinkybę.
- 4) 2004 m. spalio 12 d. pakeitus Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnį, nebėra poreikio ginčyti netinkamą terminuotos darbo sutarties nutraukimą teisme, nes pagal dabartinį teisinį reguliavimą nesvarbu kada bus nutraukta terminuota darbo sutartis su darbuotoju – ar suėjus jos terminui, ar nukėlus atleidimo datą iki vaiko priežiūros atostogų pabaigos (kaip tai priklausytų pagal Darbo kodeksą), motinystės (tėvystės) pašalpa darbuotojui vis tiek bus skiriama.
- 5) Bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusiems santykiams, susijusiems su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, taikomos darbo, bet ne civilinės teisės normos. Bendrovės vadovą atleidus iš darbo vaiko priežiūros atostogų metu, jis netenka apdraustojo valstybiniu socialiniu draudimu statuso ir su tuo susijusių socialinių garantijų, todėl svarbu teisingai įforminti darbo sutarties su bendrovės vadovu nutraukimą.
- 6) Piktnaudžiavimo teise problema, kai galimai neteisėtai buvo bandoma pasisavinti motinystės (tėvystės) pašalpos lėšas, egzistavo daug metų, tačiau pagal dabartinį teisinį reguliavimą yra išspręsta, pailginus kompensuojamojo uždarbio, pagal kurį nustatomas motinystės (tėvystės) pašalpos dydis, apskaičiavimo laikotarpį.

- 7) Motinystės (tėvystės) pašalpos mažinimas, atsižvelgiant į gaunamas darbinės veiklos pajamas (pirmaisiais vaiko priežiūros atostogų metais), neskatina darbuotojų, esančių vaiko priežiūros atostogose ir tuo pačiu metu dirbančių, elgtis sąžiningai.
- 8) Darbo kodekso 180 straipsnis leidžia darbuotojams vaiko priežiūros atostogas imti pakaitomis, visas iš karto arba dalimis, prieš tai įspėjus darbdavį prieš keturiolika dienų, tačiau vertinant šį teisinį reguliavimą iš darbdavio pusės, keturiolikos dienų įspėjimo terminas norint pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus yra per trumpas.
- 9) Jei darbdavys dėl objektyvių priežasčių nebegali suteikti darbuotojui, grįžusiam iš vaiko priežiūros atostogų ir auginančiam vaiką iki trejų metų, darbo, sulygto darbo sutartimi, pirmiausia patartina pasiūlyti darbuotojui pakeisti darbo sąlygas, o šiam nesutinkant – taikyti kraštutinę priemonę – įforminti prastovą ne dėl darbuotojo kaltės.
- 10) Darbuotojo kvalifikacija ir profesiniai gebėjimai grįžus po vaiko priežiūros atostogų dažnai nebeatitinka prieš tai buvusių, todėl galima pasvarstyti apie nemokamo (ar mažiau apmokamo) darbo-mokymosi prieš grįžtant į darbą įtvirtinimą teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse.

Literatūros sąrašas

NORMINĖ LITERATŪRA

Tarptautiniai teisės aktai

1. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija, Valstybės žinios, 1995, Nr. 60-1501;
2. Europos socialinė chartija (pataisyta), Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704;
3. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497;
4. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288;
5. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290;

Lietuvos Respublikos teisės aktai

6. Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104;
7. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262;
8. Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 89-2741;
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
10. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas, Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137;
11. Lietuvos Respublikos švenčių dienų įstatymas, Valstybės žinios, 1990, Nr. 31-757; 1997, Nr. 67-1670;
12. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas, Valstybės žinios, 1991, Nr.4-104;
13. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr.12-312;
14. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447;
15. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Valstybės žinios, 1991, Nr.36-973;
16. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas, Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18;
17. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas, Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307;
18. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas, Valstybės žinios, 1993, Nr. 55-1064;

19. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas, Valstybės žinios, 1994, Nr. 89-1706; 2004, Nr. 88-3208;
20. Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų įstatymas, Valstybės žinios, 1996, Nr. 68-1633;
21. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708;
22. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640;
23. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914;
24. Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 75-2271;
25. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574;
26. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas, Valstybės žinios, 2003, Nr. 73-3352;
27. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 ir 19 straipsnių pakeitimo įstatymas, Valstybės žinios, 2004, Nr. 158-5755;
28. Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymas, Valstybės žinios, 2007, Nr. 81-3322;
29. Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymas, Valstybės žinios, 2008, Nr. 131-5022;
30. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 4, 5, 6, 8, 9, 16, 18(1), 19 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, Valstybės žinios, 2008, Nr. 149-5999;
31. Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. nutarimas Nr. X-1569 „Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2008, Nr. 69-2624;
32. 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;
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. vasario 23 d. nutarimas Nr. 220 „Dėl Darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar

- darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės žinios, 2011, Nr. 24-1170;
34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. birželio 29 d. nutarimas Nr.765 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimo Nr. 86 „Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo” pakeitimo”, Valstybės žinios, 2011, Nr. 79-3868;

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Spausdintinės knygos

35. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;

Straipsniai iš žurnalų

36. Adomėnienė A. Darbo sutarties nutraukimas su nėščia moterimi ar darbuotoju, auginančiu vaiką (vaikus) iki trejų metų. Juristas, 2010, Nr. 10, [žiūrėta 2012 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.teisesgidas.lt/modules/sections/index_op_printpage_artid_255.html>;
37. Dauskurdas V. Atostogos – darbuotojo teisė ir privilegija 2. Tikslinės atostogos. Apskaitos ir mokesčių apžvalga, 2003, Nr. 5, [žiūrėta 2012 m. sausio 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.printer/3ef063d853372>>;
38. Davidavičius, H. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Juristas, 2005, Nr. 5, [žiūrėta 2012 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.buhalteris.lt/?cid=259&new_id=24915>;

Informacinė literatūra

39. Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto veiklos Seimo I (Rudens) sesijos (2000 10 19 – 2000 12 23) ir neeilinių sesijų (2001 01 12- 2001 01 26; 2001 02 20- 2001 03 02) metu ataskaita;
40. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Darbo teisė [žiūrėta 2012 m. sausio 26 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.socmin.lt/index.php?1328531571>>;
41. Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Metodinės rekomendacijos, Šeimos bylų nagrinėjimo procesiniai

- ypatumai [žiūrėta 2012 m. sausio 26 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.vaikoteises.lt/media/file/Seimos%20bylos.pdf>>;
42. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos apibendrinimas „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisės į lygias galimybes ir vienodą padėtį derinant savo profesines pareigas ir pareigas šeimai darbo teisėje“ (2011-03-24) [žiūrėta 2012 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.vdi.lt/index.php?623267823>>;
43. Lietuvos Respublikos prokuratūra, Pranešimas spaudai „Pradėta per 100 ikiteisminių tyrimų dėl „Sodros“ lėšų grobstymo“, 2009-03-10 [žiūrėta 2012 m. kovo 9 d.].
Prieiga per internetą:
<<http://www.prokuraturos.lt/Naujienos/Pranesimaispaudai/tabid/71/ItemID/2528/Default.aspx>>;
44. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Pašalpos, Motinystės (tėvystės) pašalpa [žiūrėta 2012 m. kovo 14 d.].
Prieiga per internetą: <<http://www.sodra.lt/index.php?cid=3562>>;
45. Europos teisės departamentas prie Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos, Klausimai-atsakymai [žiūrėta 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.etd.lt/index.php?-1907076252>>;
46. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Darbo užmokestis. Garantijos ir kompensacijos [žiūrėta 2012 m. kovo 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vdi.lt/index.php?859361443>>;

TEISMŲ PRAKTIKA

47. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. X-1569 „Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“ patvirtintos Valstybinės šeimos politikos koncepcijos nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, byloje Nr. 21/2008, Valstybės žinios, 2011, Nr. 118-5564;
48. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo

- pašalpų nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai”, byloje Nr. 15/2008-19/2010-25/2010-106/2010-27/2011-36/2011, Valstybės žinios, 2012, Nr. 26-1200;
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. birželio 12 d. nutartis c.b. V.Kukta v. UAB „Statva“, Nr. 3K-3- 845/2002, kat. 2.4.2; 5.7; 5.4; 2.8;
 50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 8 d. nutartis c.b. G.Treiklerytė v. UAB „Medicinos bankas“, Nr. 3K-3-15/2003, kat. 2.4.1;
 51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“;
 52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 7 d. nutartis c.b. V.Čeponis v. AB bankas „NORD/LB Lietuva“, Nr. 3K-3-260/2004, kat. 2.7; 5.3.2.1;
 53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 23 d. nutartis c. b. J.Kirdeikis v. UAB „Alvora“, Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2.;
 54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis c.b. A.Mateikaitė v. UAB „Elektrolux“, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2;
 55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gegužės 26 d. nutartis c.b. E.Šimkevičius v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3k-7-290/2005, kat. 11.9.1; 18.3;
 56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis c. b. A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2;
 57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis c.b. V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, Nr. 3K-3-195/2008, kat. 11.9.3, 11.9.7, 11.10 (S);
 58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2010 m. spalio 12 d. nutartis b.b. Nr. 2K–448/2010, kat. 1.2.29.1; 2.1.7.4(S);
 59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. spalio 11 d. nutartis c. b. J.G. v. UAB „Teniso pasaulis“, Nr. 3K-3-384/2011, kat. 19.2; 121.13 (S);
 60. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2008 m. birželio 19 d. nutartis a.b. R. S. v. Muitinės departamentas, Nr. I-2510-789/2008, kat. 69.4;
 61. Kauno apygardos administracinio teismo 2011 m. balandžio 26 d. nutartis a.b. E. S. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Kauno skyrius, Nr. I-525-428/2011, kat. 69.4, 73.

Santrauka

Vaiko priežiūros atostogos: teisinio reguliavimo ir praktinio taikymo probleminiai aspektai

Magistro baigiamajame darbe atliekama vaiko priežiūros atostogų teisinio reguliavimo analizė bei identifikuojami svarbiausi praktinio taikymo probleminiai aspektai, pateikiami pasiūlymai problemų sprendimui.

Darbe apžvelgiamas dabartinis vaiko priežiūros atostogų teisinis reguliavimas, dėmesį sutelkiant ties šių atostogų samprata ir subjektais, turinčiais teisę į vaiko priežiūros atostogas. Siekiant geriau suprasti nagrinėjamus teisės aktus, susijusius su vaiko priežiūros atostogomis, ir teismų praktiką taikant juos, atlikta teisės aktų istorinės raidos apžvalga.

Praktinio taikymo probleminių aspektų tyrimo metu nagrinėjamas darbo sutarties nutraukimas, darbuotojui esant vaiko priežiūros atostogose, probleminius aspektus rūšiuojant pagal darbo sutarties pasibaigimo pagrindą. Be to, įvardintos darbuotojo teisės ir socialinės garantijos vaiko priežiūros atostogų metu bei piktnaudžiavimo teise, naudojantis teisės aktų spragomis, problemos. Pabaigoje aptariama darbo, grįžus po vaiko priežiūros atostogų, kol darbuotojo vaikui nėra suėję treji metai, problematika.

Summary

Child Care Leave: Problem Issues of Legal Regulation and Practical Application

The thesis provides an analysis of the legal regulation of child care leave and highlights fundamental problems as regards practical application as well as suggests possible means by which a relevant solution could be developed.

This paper reviews the existing child care legal regulation including the general clause and subjects who are eligible to take child care leave. In order to further understand the legislation related to child care leave the historical overview of legal development is covered.

The thesis examines the employment contract termination while employee is in child care leave. The problem issues are being sorted on the basis of the employment contract termination. Moreover, rights, social guarantees of the employee in child care leave and problems, which arise due to violation of law by using legal loopholes, are considered. The final chapter of the thesis discusses the issues as regards employees' work after they return from child care leave (taking into account that employee's child is under three years).