

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Medos Kucevičiūtės  
V kurso, darbo teisės  
studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo realizavimas  
kolektyvinėse sutartyse**

Vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė  
Recenzentas: doc. dr. Audrius Bitinas

Vilnius  
2017

## TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. DARBO IR ŠEIMOS PAREIGŲ SUDERINIMO PRINCIPAS DARBO TEISĖJE .....	5
1.1. Šeimos samprata darbo teisėje.....	7
1.2. Garantijos ir lengvatos darbuotojams, suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą darbo teisėje.....	10
1.2.1. Garantijos ir lengvatos darbuotojams, suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktuose.....	11
1.2.2. Garantijos ir lengvatos darbuotojams, suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) .....	16
1.2.3. Garantijos ir lengvatos darbuotojams, suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje ir kituose Europos Sąjungos teisės aktuose .....	18
1.2.4. Garantijos ir lengvatos darbuotojams, suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą Lietuvos nacionalinėje teisėje.....	22
2. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS KAIP INSTRUMENTAS, REGULIUOJANTIS DARBUOTOJŲ TEISES IR PAREIGAS.....	27
3. DARBO IR ŠEIMOS PAREIGŲ SUDERINIMO PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE VEIKIANČIOSE KOLEKTYVINĖSE SUTARTYSE.....	36
3.1. Darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo realizavimas šakos lygio kolektyvinėse sutartyse.....	38
3.2. Darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo realizavimas teritorinio lygio kolektyvinėse sutartyse.....	42
3.3. Darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo realizavimas įmonės lygio kolektyvinėse sutartyse.....	43
IŠVADOS.....	58
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	60
SANTRAUKA .....	65
SUMMARY .....	67
PRIEDAI.....	69

## ĮVADAS

**Temos aktualumas.** Darbo teisiniuose santykiuose, kurių dinamiškumą lemia modernėjanti visuomenė, vis dažniau pabrėžiamas diskriminacijos draudimas dėl su darbuotojo darbinėmis savybėmis nesusijusių aplinkybių bei vienodas požiūris į vyrus ir moteris. Dėl to tiek tarptautinė teisė, tiek Europos Sąjungos teisė iškėlė darbo ir šeimos pareigų suderinimo svarbą bei ėmėsi atitinkamų priemonių, kad darbo ir šeimos pareigų suderinimo principui būtų sudarytos maksimalios galimybės būti realizuotam tarptautiniu mastu. Darbo teisiniai santykiai išreiškia specifinio teisinio reguliavimo poreikį, todėl kolektyvinių sutarčių sudarymas yra svarbus derinant valstybinį ir sutartinį teisinį reguliavimą, o darbo ir šeimos pareigų suderinimo realizavimas jose atspindi darbo teisinių santykių dalyvių ir visuomenės etiką, moralę bei teisinę savimonę.

**Darbo objektas.** Šiame darbe bus aptariamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo realizavimas išsamiau nagrinėjant, kaip tai atsispindi Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktuose, Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), Europos Sąjungos teisės aktuose ir nacionalinėje teisėje. Taip pat bus nagrinėjama kolektyvinė sutartis kaip instrumentas, reguliuojantis darbuotojų teises ir pareigas, o Lietuvoje veikiančių kolektyvinių sutarčių analizė atskleis, kaip įgyvendinimas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas jose.

**Darbo tikslas.** Šio darbo tikslas – atskleisti, kaip realizuojamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas Lietuvoje veikiančiose kolektyvinėse sutartyse.

**Darbo uždaviniai.** Šiame magistro darbe keliami uždaviniai: 1) išsiaiškinti, kaip suprantamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas darbo teisėje atskleidžiant šeimos sampratą darbo teisėje bei analizuojant garantijas ir lengvatas darbuotojams, suteikiamas įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą; 2) pateikti kolektyvinės sutarties sąvoką, atskleisti teisinę prigimtį, funkcijas, kolektyvinės sutarties rūšis, turinį bei pateikti Lietuvoje pasirašytų bei įregistruotų kolektyvinių sutarčių statistiką; 3) išanalizuoti, kaip įgyvendinamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas Lietuvoje šakos lygiu, teritoriniu lygiu, viešojo sektoriaus įstaigos lygiu ir privataus sektoriaus įmonės lygiu sudarytose veikiančiose kolektyvinėse sutartyse.

**Tyrimo metodai.** Darbe naudojami šie metodai: lyginamasis (šio metodo pagalba lyginamos kolektyvinių sutarčių nuostatos, skirtingų autorių pozicijos, darbo teisės normų pokyčiai ir t.t.), loginės analizės (pasireiškia pateikiant apibendrinimus, darant darbo išvadas), lingvistinis bei aprašomojo metodų junginys (jų pagalba atskleidžiamas

kolektyvinių sutarčių, teisės normų ir tarptautinių dokumentų turinys, nagrinėjama darbe naudota literatūra).

**Darbo originalumas.** Kolektyvinė sutartis ir jos svarba bei darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas pakankamai plačiai nagrinėjamas teisės moksle, minėtas principas ir kelių Lietuvos teisininkų darbuose, tačiau Lietuvoje veikiančių kolektyvinių sutarčių nuostatų analizė yra visiškai naujas tyrimo objektas, o jų nagrinėjimas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo aspektu, daro šį darbą originaliu dėl naujų iškeltų darbo tikslų ir uždavinių.

**Svarbiausi šaltiniai.** Šiame darbe naudotos pagrindinės šaltinių grupės ir pagrindiniai šaltiniai: Lietuvos darbo teisės mokslininkų darbai (D. Petrylaitės, R. Krasausko, N. Kasiliausko, T. Davulio), norminiai teisės aktai (Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas), tarptautiniai teisės aktai ir (Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacija, Europos socialinė chartija (pataisyta), Europos Sąjungos teisės aktai), kita norminė literatūra (šakos lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys, teritoriniu lygiu sudarytos sutartys, įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys).

**Struktūra.** Šis magistro darbas susideda iš trijų dalių. Pirmojoje darbo dalyje nagrinėjamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas darbo teisėje atskleidžiant šeimos sampratą darbo teisėje bei nagrinėjant garantijas ir lengvatas darbuotojas, suteikiamas įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktuose, Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), Europos Sąjungos teisės aktuose ir nacionalinėje teisėje. Antrojoje darbo dalyje glaustai aptariama kolektyvinės sutarties kaip instrumento, reguliuojančio darbuotojų teises ir pareigas samprata, jos rūšys, tyrinys bei statistinė analizė Lietuvoje. Trečioje, svarbiausioje darbo dalyje analizuojamas darbo ir šeimos suderinimo principo realizavimas šakos, teritoriniu ir įmonės lygiu sudarytose kolektyvinėse sutartyse.

## 1. DARBO IR ŠEIMOS PAREIGŲ SUDERINIMO PRINCIPAS DARBO TEISĖJE

Šiuolaikiniame, greitai besikeičiančiame pasaulyje daugeliui žmonių svarbu suspėti ne tik sukurti šeimą bei ją išlaikyti, bet ir sėkmingai užsiimti profesine veikla. Modernėjant visuomenei keičiasi tradiciniai šeimos vaidmenys, moterys aktyviai siekia karjeros. Vienas iš sprendimo būtų, formuojant adekvačią pokyčiams šeimos politiką, - darbo ir šeimos derinimo problemų sprendimas, užtikrinant lyčių lygias galimybes tiek viešajame, tiek ir privačiame sektoriuose.<sup>1</sup>

Šeimai palanki politika, padedanti darbuotojams derinti šeimos ir profesinius įsipareigojimus, tapo viena pagrindinių problemų visose Europos šalyse ir Europos Sąjungos politikoje. Europos užimtumo strategija, kurios tikslas – gerinti nacionalinių užimtumo politikų koordinavimą, remiasi keturiais veiksniais: įsidarbinimo potencialumu, verslumu, sugebėjimu prisitaikyti ir lygių galimybių akcentavimu. Būtent ketvirtasis faktorius – lygios galimybės – pabrėžia lygių galimybių politiką, lyčių problemų sprendimą darbo rinkoje bei darbo ir šeimos sferų derinimą. 2002 m. Europos Sąjungos užimtumo direktyvose pripažįstama būtinybė derinti darbą ir šeimą, akcentuojama, jog šalys narės turėtų inicijuoti įvairias šeimai palankias strategijas.<sup>2</sup>

Atkreiptinas dėmesys, kad nei pirminė, nei antrinė Europos Sąjungos teisė nepateikia konkrečios darbo ir šeimos pareigų *suderinimo* sąvokos apibrėžties. Teisiniuose dokumentuose šiuo klausimu galima rasti įvairių apibrėžimų. 1974 m. Tarybos rezoliucijoje dėl socialinių veiksmų programos, t.y. viename iš pirmųjų Europos dokumentų, oficialiai iškėlusią suderinimo problemą, išryškinama būtinybė derinti įsipareigojimus šeimai su darbo siekiais. 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, patikslintoje 2007 m. Strasbūre, kuri nuo 2009 metų gruodžio įgijo privalomą teisinę galią, 33 straipsnyje tiesiogiai nurodytas siekis derinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą. Taigi vėl akcentuojamas tik įsipareigojimų šeimai ir darbui derinimas. Europos Parlamentas, išryškindamas suderinimo problemą, 2004 m. rezoliuciją įvardija plačiau ir pavadinime greta profesinės veiklos ir šeiminio gyvenimo įtraukia asmeninį gyvenimą. 2008 m. Europos Komisija komunikate „Geresnė darbo ir gyvenimo pusiausvyra: didesnė parama siekiant profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimo“, taip pat suderinimą įvardija plačiau. Platesnės suderinimo sąvokos apibrėžties Europos Komisija laikosi ir

<sup>1</sup> KAIRIENĖ, B., JANČAITYTĖ, B., KOLBERGYTĖ, A. Darbdavių požiūris į apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. Socialinis darbas. 2009, Nr. 8(1), p. 28.

<sup>2</sup> REINGARDĖ, J. (Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje. Vilnius: Vytauto Didžiojo universitetas. Lygių galimybių plėtros centras, 2006, p. 13.

kituose savo dokumentuose, pavyzdžiui, Europos Komisijos kasmetinėje lygčių lygybės ataskaitoje suderinimas apima tris minėtus komponentus, t.y. profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimo derinimą. Vis dėlto suderinimo apibrėžtis teisiniuose dokumentuose nėra vienoda. Akivaizdžiai į akis krinta dar vienas pasakymas, vartojamas suderinimo sprendimuose – „darbo ir privataus gyvenimo pusiausvyra“ (angl. *work-life balance*). Tai kelia dar didesnę painiavą, nes „suderinimas“ ir „pusiausvyra“, ypač kalbant apie teisinę šių sąvokų reikšmę, nėra tolygu. Paprastai „darbo ir privataus gyvenimo pusiausvyra“ suprantama, kaip siekis, sumažinti įsitraukimą į mokamą veiklą, kad būtų patenkinti kiti interesai, o „derinimas“ reiškia reikalingumą praleisti mažiau laiko darbo vietoje, kad jo daugiau būtų skirta savo šeimai. Galimai sąvoka „darbo ir privataus gyvenimo pusiausvyra“ pasiskolinta iš dažnai vartojamų Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų. Laikantis nuoseklumo, ypač turint omenyje, kad pamatiniuose teisės aktuose kalbama ne apie „pusiausvyrą“, o „suderinimą“, būtų teisinga tolimesniame darbe naudoti pastarąją koncepciją.<sup>3</sup>

Šeima ir darbas – dvi pagrindinės Lietuvos žmonių gyvenimo vertybės, tačiau dažnas mūsų šalies gyventojas susiduria su profesinio gyvenimo ir šeimos pareigų derinimo problema. Šiandien ir vyrai, ir moterys vienodai dalyvauja darbo rinkoje, kurioje vyrauja „ilgų darbo valandų, intensyvaus darbo tempo ir aukštų darbo kokybės reikalavimų, naujų technologijų diegimo kultūra“, šeimoms, auginančioms mažamečius vaikus ar globojančioms senyvo amžiaus ar neįgalius artimuosius, dažnai iškyla darbo ir šeimos pareigų suderinimo dilema. Darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimas gali padėti sukurti lanksčią ekonomiką ir tuo pačiu gerinti vyrų ir moterų ekonominę nepriklausomybę bei gyvenimo kokybę. Gerinant šeimos ir darbo suderinimo galimybes, svarbu diegti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimui palankias nuostatas darbovietėje. Darbo sąlygų reglamentavimas kolektyvinėse sutartyse yra svarbiausias socialinių partnerių uždavinys. Todėl gerinant darbinės veiklos kokybę socialiniam dialogui tenka didžiulė reikšmė visuose lygmenyse. Norint sukurti palankias, sveikas darbo sąlygas ir investicijoms palankią darbo aplinką taikant darbo organizavimo formas, suteikiančias pavieniam individui daugiau laisvės ir galimybių priimti sprendimus, reikia plėtojant partnerystę bendradarbiauti su darbuotojais ir atstovauti jų interesus įmonėje. Taip suprantama partnerystė, siekiant permainų ir geresnės darbo kokybės, turi prasidėti įmonės lygmeniu ir toliau ją reikia plėtoti socialinio dialogo metu sektorių lygmeniu ir bendradarbiaujant pavieniams sektoriams. Kolektyvinės sutarties tikslas – sudaryti sąlygas darniai valstybės institucijos, įmonės kolektyvo veiklai, garantuoti geresnį įvairių kategorijų darbuotojų

---

<sup>3</sup> KLIMAŠAUSKIENĖ, I. Profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimas pagal Europos Sąjungos teisę. *Teisė*, 2015, nr. 96, p. 188-189.

palankių ir saugių darbo, darbo užmokesčio, darbo saugos ir kitų darbo sąlygų lygi, nei nustatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose, bei sudaryti jiems geresnes socialines sąlygas derinti šeimos ir profesinius įsipareigojimus. Į kolektyvinių sutarčių turinį naudinga įtraukti nuostatas, padedančias efektyviau išspręsti darbuotojams, turintiems ikimokyklinio, priešmokyklinio ir mokyklinio amžiaus vaikų, senyvo amžiaus/nejgaliųjų šeimos narių, svarbius klausimus.<sup>4</sup>

Taigi darbo ir šeimos pareigų suderinimas yra itin svarbus klausimas modernėjančioje visuomenėje, o darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo įgyvendinimas yra vienas pagrindinių tarptautinių ir Europos Sąjungos organizacijų uždavinių. Norint atskleisti šio principo svarbą bei įgyvendinimo priemones, pirmiausia svarbu išsiaiškinti, kaip darbo teisėje yra suprantama šeima, kaip socialinė grupė, bei kokios konkrečiai garantijos ir lengvatos yra taikomos darbuotojams, siekiant įgyvendinti minėtąjį principą.

### **1.1. Šeimos samprata darbo teisėje**

Lietuvių kalbos žodyne sąvoka šeima suprantama kaip visuomenės ląstelė (maža socialinė grupė), svarbiausia asmeninės buities organizavimo forma, pagrįsta santuokos sąjunga ir giminystės ryšiais.<sup>5</sup> Ši sąvoka, be abejo, yra fundamentali, tačiau natūralu, jog teisėje ji gali būti suprantama kiek plačiau.

Pastebėtina, jog vieningos šeimos sąvokos Lietuvoje teisėje apskritai nėra. Taip yra todėl, jog šeima yra socialinė kategorija. Analizuojant šeimos vietą visuomenės vertybių skalėje, V. Mikelėnas išskyrė keletą pagrindinių argumentų, kurie pagrindžia šeimos išskirtinumą visuomenėje: 1) šeima suteikia emocinį saugumą, kuris grindžiamas šeimos narių rūpinimusi vienas kitu, dvasiniu palaikymu, šeima yra reikšminga auklėjant ir auginant vaikus; 2) šeima atlieka apsauginę funkciją ne tik emociniu, bet ir ekonominiu, socialiniu atžvilgiu, kadangi šeimos nariai teikia vieni kitiems materialinę paramą, išlaiko vaikus arba kitus senus ar nedarbingus šeimos narius.<sup>6</sup>

Norint bent iš dalies išsiaiškinti, kaip šeima suprantama darbo teisėje, pirmiausia svarbu atskleisti, kaip šeima suprantama svarbiausiame Lietuvos įstatyme, t.y. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, atsižvelgiant į šio įstatymo viršenybę prieš kitus įstatymus. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog šeima – tai

---

<sup>4</sup> EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“. *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys*, p. 2-10.

<sup>5</sup> Lietuvių kalbos institutas. *Lietuvių kalbos žodynas*. [interaktyvus; žiūrėta 2017 sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lkzd.lki.lt/Zodynas/Visas.asp>

<sup>6</sup> MIKELĖNAS, V. *Šeimos teisė*. Vilnius: Justitia: 2009, p. 15-16

visuomenės ir valstybės pagrindas. Lietuvos Respublikos Konstitucija 39 straipsnyje aiškiai nurodo, jog valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka teikia joms paramą. Taip pat dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas.<sup>7</sup> Taigi pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją šeima yra laikoma ne bet koks asmenų tarpusavio santykis, o tik toks, kuris yra teisinis ir kuris bent iš principo pajėgus atlikti visuomenės ir valstybės pagrindo funkciją, t.y. pajėgia užtikrinti visuomenės fizinį tęstinumą, gyvybingumą. Tam pajėgi pirmiausia tokia šeimos forma, kuri suprantama kaip vyro ir moters santykis. Apie jokių kitus šeimos kaip teisinio santykio atsiradimo juridinius pagrindus nekalba nei Lietuvos Respublikos Konstitucija, nei Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Atvirksčiai – Lietuvos Respublikos Konstitucija visur kalba tik apie santuoką ir sutuoktinius (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnio 2 dalis, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnio 4 dalis, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnio 5 dalis).<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarime „Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos“ yra pasakęs, jog santuoka – tai tik vienas iš šeimos konstitucinio instituto pagrindų šeimos santykiams kurti, todėl nereiškia, jog pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją nėra saugomos ir ginamos kitokios nei santuokos pagrindu sudarytos šeimos.<sup>9</sup> „Kitų šeimos formų“ įteisinimą liberalai bando pagrįsti tapatindami šeimos santykius su tėvystės, motinystės ar apskritai giminystės santykiais. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje šalia šeimos (santuokos) įvedusi motinystės, tėvystės ir vaikystės institutus (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnio 2 d.). Žinoma, įstatymų leidėjas gali išplėsti šeimos sąvoką. Šeimai gali būti priskirti kartu su sutuoktiniais gyvenantys jų tėvai, broliai, seserys, suaugę vaikai, įvaikiai ir kiti asmenys, vedantys bendrą ūkį. Bet toks šeimos išplėtimas galimas tuo atveju, jei visų šių asmenų bendro gyvenimo integruojantis pagrindas yra santuokinė šeima, kuri sudaro šeimos branduolį, stabiliais ir viešais ryšiais telkia aplink save visus šiuos asmenis, daro juos šeima tik tiek, kiek jie susiję su sutuoktiniais kaip tos šeimos branduoliu.<sup>10</sup>

Darbo teisėje šeima imponuoja kalbant apie šeimos ir darbo suderinimą darbo teisėje bei suteikiant asmenims socialines garantijas. Galiojančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse vyrauja sąvoka „šeimos nariai“, tačiau pats Lietuvos Respublikos darbo kodeksas,

<sup>7</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.

<sup>8</sup> VAIŠVILA, A. „Kitos šeimos formos“ arba bandymas priderinti šeimos sąvoką prie atskiro asmens subjektyvumo. *Socialinių mokslų studijos*, 2002, nr. 4(3), p. 955-956.

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas „Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos“ Nr. NR. X-1569.

<sup>10</sup> VAIŠVILA, A. „Kitos šeimos formos“ arba bandymas priderinti šeimos sąvoką prie atskiro asmens subjektyvumo. *Socialinių mokslų studijos*, 2002, nr. 4(3), p. 961.



kas priskiriami prie šeimos narių, paaiškinimo nepateikia. Plečiamai analizuojant atskiras Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas, galima daryti išvadą, kad šeimos nariam priskirtini sutuoktiniai, vaikai (įvaikiai), motina (įmotė), tėvas (įtėvis), senelė, senelis kiti giminaičiai, faktiškai auginantys vaiką ar asmuo, paskirtas vaiko globėju, partneriai auginantys vaikus, vienas iš tėvų auginantis vaikus, asmenys turintys senyvo amžiaus/neįgalius artimuosius ir pan. Tai yra asmenys, susiduriantys su šeimos ir darbo derinimo problemomis.<sup>11</sup> Štai Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ 1 straipsnyje teigiama, jog ši konvencija taikoma moterims ir vyrams darbuotojams, turintiems pareigų savo išlaikomiems vaikams arba turintiems pareigų kitiems artimiausiems giminėms, kuriems akivaizdžiai reikalinga globa ir parama.<sup>12</sup> Taigi galima daryti išvadą, jog pagal Tarptautinę darbo organizaciją šeima suprantama taip pat ne tik kaip sutuoktiniai ir jų vaikai, bet ir artimiausi giminės. Panašiai šeima, kuomet kalbama apie darbo ir šeimos suderinimo principą, suprantama ir Europos Sąjungos teisėje. Darbuotojo pareigos, kurias jis turi šeimai, yra suprantamos kaip pareigos, susijusios su vaikais ar artimųjų šeimos narių priežiūra, globa.

I. Klimašauskienė straipsnyje „Profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimas pagal Europos Sąjungos teisę“ analizavo, kaip šeima suprantama Europos Žmogaus Teisių Teisme. Straipsnyje autorė pabrėžia, kad Taryba, atsakydama į klausimą, koks yra skirtumas tarp sąvokų „šeiminis gyvenimas“ ir „privatus gyvenimas“, pažymėjo, kad Europos teisėje nėra įtvirtintos sąvokos „šeima“, „šeiminis gyvenimas“ ir „privatus gyvenimas“ skirtumų. Remiantis Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimais, šeimos gyvenimo samprata neapsiriboja santuokos pagrindu susiformavusiomis šeimomis, t.y. gali apimti ir kitus *de facto* santykius ar šeimos gyvenimas gali būti konstatuotas ir tada, kai asmenų santykiai yra nutrūkę. Pažymėtina ir tai, kad šeimos gyvenimo samprata apima ne tik tėvų (susituokusių arba nesusituokusių) santykius su vaikais, bet ir kitų artimų giminaičių ryšius, nes jie gali užimti labai svarbią vietą šeimos gyvenime. Be to, Europos Žmogaus Teisių Teismas savo praktikoje į šeimos gyvenimo sampratą įtraukė ir brolių, seserų šeimos gyvenimą.<sup>13</sup> Taigi remiantis plečiamu aiškinimu šeimos, šeiminio gyvenimo sąvokų aiškinimu, Europos Sąjungos teisėje neapsiribojama tik tradiciniu šeimos modeliu,

---

<sup>11</sup> EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“. *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys*, p. 6.

<sup>12</sup> 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“. *Valstybės žinios*, 2004-05-08, r. 77-2665.

<sup>13</sup> KLIMAŠAUSKIENĖ, I. Profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimas pagal Europos Sąjungos teisę. *Teisė*, 2015, nr. 96, p. 192-193.

kuris pagrįstas santuoka, o į šeimos gyvenimą įtraukiami ir kiti artimi giminaičiai, broliai, seserys, pasibaigę asmenų santykiai ar kiti tarp asmenų susiklostę *de facto* santykiai.

Apibendrinant, nors šeima yra socialinė kategorija, tačiau Lietuvos teisėje ji yra konstitucinė vertybė, kurią valstybė saugo ir gina. Šeimos sampratos apibrėžimo darbo teisėje reikmė iškyla tuomet, kai kalbama apie darbo ir šeimos suderinimą, socialines garantijas ir lengvatas, todėl pastebima problema, jog nei Lietuvos darbo teisė, nei tarptautinė, nei Europos Sąjungos teisė neturi vienodo šeimos apibrėžimo darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo įgyvendinimo aspektu, tačiau galima pastebėti tam tikrus panašumus ir sutapimus: kalbant apie darbo ir šeimos pareigų suderinimą, šeima suprantama kaip sutuoktiniai, sugyventiniai, vaikai, seneliai ir kiti artimi giminės, vienas iš tėvų, auginantis vaiką, partneriai, auginantys vaikus.

## **1.2. Garantijos ir lengvatos darbuotojams, suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą darbo teisėje**

Pasak Europos Sąjungos profesinių sąjungų konfederacijos, moterys vidutiniškai praleidžia apie keturias valandas per dieną atlikdamos namų ruošos darbus, tuo tarpu vyrai – dvi valandas. Dėl šios priežasties darbo ir šeimos gyvenimo paskirstymo klausimai dažnai kritikuojami moterų, turinčių atitinkamų pareigų šeimai. Žinoma, negalima užsimerkti prieš faktą, jog vis dėlto ir tam tikras procentas vyrų išeina į tėvystės atostogas ar nori dirbti ne visą darbo dieną.<sup>14</sup> Priemonių, kuriomis būtų derinamos darbo ir šeimos pareigos, stoka daro stiprią įtaką moterims, kurios, kaip žinoma, neša didžiąją dalį atsakomybės už namų priežiūrą, auklėjant vaikus ir prižiūrint senyvo amžiaus ar nedarbingus šeimos narius, kuriems tokia priežiūra yra būtina. Imtis priemonių, kurios padėtų suderinti šeimos ir darbo pareigas, yra būtina tam, kad ypač moterys galėtų tapti ekonomiškai nepriklausomos ir užsiimti darbine ar politine veikla tuo pačiu vykdant savo įsipareigojimus šeimai. Svarbu, kad šeimos ir darbo pareigų suderinimas ne tik moterims, bet ir vyrams tapti ekonomiškai savarankiškiems ir realizuoti save tiek profesiniame, tiek asmeniniame gyvenime tuo pačiu atliekant šeimines pareigas.<sup>15</sup>

Taigi šioje darbo dalyje bus nagrinėjamos garantijos ir lengvatos darbuotojams, suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą Tarptautinės darbo

---

<sup>14</sup> European Trade Union Confederation (ETUC). Working time, gender equality, and reconciling work and family life. Fact sheet, p. 2.

<sup>15</sup> Parliamentary Assembly. The need to reconcile work and family life. Report. Committee on Equal Opportunities for Women and Men. 2006-10-18, Doc. 11019.

organizacijos teisės aktuose (1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“, 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 165 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ ir 2000 m. Tarptautinės darbo organizacijos Motinystės apsaugos konvencijoje Nr. 183), 1996 m. Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), Europos Sąjungos teisės aktuose (Europos Tarybos direktyvoje 2010/18/ES, Europos Tarybos direktyvoje 92/85/EEB, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES ir 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje) bei Lietuvos nacionalinėje teisėje (Lietuvos Respublikos Konstitucija, galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, naujasis dar neįsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas).

### **1.2.1. Garantijos ir lengvatos darbuotojams, suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktuose**

Tarptautinės darbo organizacijos tikslas yra skatinti socialinį teisingumą ir tarptautiniu mastu pripažintas žmogaus teises bei teises darbe įprasminant pradinę Tarptautinės darbo organizacijos misiją, kuri paremta tikėjimu, jog socialinis teisingumas yra raktas į pasaulinę ir ilgą laiką taiką. Tarptautinė darbo organizacija sujungė 187 Organizacijos narių vyriausybes, darbdavius bei darbuotojus tam, kad būtų nustatyti pagrindiniai darbo teisės standartai, būtų vystoma politika ir rengiamos programos, skatinančios tinkamą bei teisingą darbą tiek vyrams, tiek moterims.<sup>16</sup>

1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ bei 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 165 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ numato pagrindines normas ir standartus, kuriuose išdėstomos pagrindinės problemos siekiant įgyvendinti šeimos ir darbo pareigų suderinimo principą tarptautiniu lygiu. Jose pateikiamos gairės, kokių priemonių imtis ir kokią politiką taikyti, siekiant pagelbėti darbuotojams suderinti šeimos gyvenimą bei darbą. 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ bei 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos

---

<sup>16</sup> Mission and impact of the ILO. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>>

rekomendacija Nr. 165 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ pagrįstos principu, kuris sukuria lygias galimybes ir požiūrį į vyrus ir moteris, nepaisant to, ar darbuotojas turi šeimą, ar ne.<sup>17</sup>

Priimant 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ Tarptautinės darbo organizacijos Generalinėje konferencijoje buvo pripažinta būtinybė veiksmingai sudaryti lygias galimybes ir užtikrinti vienodą požiūrį į pareigų šeimai turinčius moteris ir vyrus darbuotojus, tiek vienodą požiūrį į tokius darbuotojus ir kitus darbuotojus. Daug problemų, su kuriomis susiduria visi darbuotojai, pareigų šeimai turintiems darbuotojams tampa dar sunkesnės, todėl buvo pripažinta būtinybė gerinti šių darbuotojų sąlygas imantis tiek priemonių, atitinkančių jų specialius poreikius, tiek priemonių, skirtų pagerinti darbuotojų padėtį apskritai. Šią Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją ratifikavusios Tarptautinės darbo organizacijos narės įpareigoja imtis visų įmanomų nacionalinių priemonių, kad:

- 1) Pareigų šeimai turintys darbuotojai įgyvendintų savo teisę laisvai pasirinkti darbą;
- 2) Būtų atsižvelgta į jų darbo ir socialinės apsaugos poreikius;
- 3) Būtų atsižvelgta į pareigų šeimai turinčių darbuotojų poreikius vykdant bendruomenės planavimą;
- 4) Būtų plėtojamos valstybinės ar privačios bendruomenės paslaugos, pavyzdžiui, vaikų priežiūros ir šeimos paslaugų tarnybos ir įstaigos ar skatinamas jų kūrimas;
- 5) Būtų skatinamas informacijos teikimas ir švietimas, kurie padėtų visuomenei geriau suprasti moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos principą ir pareigų šeimai turinčių darbuotojų problemas;
- 6) Pareigų šeimai turintys darbuotojai galėtų pradėti ir tęsti darbą, taip pat grįžtų į darbą po pertraukos, padarytos dėl tokių pareigų;
- 7) Pareigos šeimai savaime nėra pagrįsta priežastis nutraukti darbo santykius.<sup>18</sup>

Taigi 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ taikoma moterims ir vyrams darbuotojams, turintiems pareigų savo išlaikomiems vaikams, kai tokios pareigos riboja jų galimybes pasirengti ūkinei veiklai, užsiimti ja, dalyvauti joje arba ją plėtoti bei moterims ir vyrams darbuotojams, turintiems pareigų kitiems artimiausiems giminėms, kuriems akivaizdžiai reikalinga globa ar parama, kai tokios pareigos riboja jų

---

<sup>17</sup> International labour standart instruments on work ant family. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/travail/aboutus/WCMS\\_119237/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/aboutus/WCMS_119237/lang--en/index.htm)>

<sup>18</sup> 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“]. *Valstybės žinios*, 2004-05-08, r. 77-2665.

galimybes pasirengti ūkinei veiklai, užsiimti ja, dalyvauti joje arba ją plėtoti ir nustatė, jog pareigų šeimai turintys darbuotojai – tiek vyrai, tiek moterys – gali užsiimti bet kokia darbine veikla nepatiriant diskriminacijos dėl lyties ar tokių pareigų turėjimo.

1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 165 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ papildė 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ apibrėždama konkretesnius veiksmus, kurių turėtų imtis Tarptautinės darbo organizacijos narės, kad užtikrintų šeimos ir darbo pareigų suderinimą. Ši Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija yra kur kas detalesnė nei 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“, bet taip pat pabrėžia būtinybę Tarptautinės darbo organizacijos narėms vengti darbuotojų diskriminacijos, kurią gali sukelti turimos pareigos šeimai, bei sudaryti tinkamas sąlygas darbuotojams suderinti šeimos ir darbo gyvenimą.<sup>19</sup>

Ši Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija pabrėžė, jog: 1) pareigų šeimai turintiems darbuotojams turi būti suteiktas nemokamas informavimas ir konsultavimas atostogų ar grįžimo į darbą po jų klausimais asmenų, kurie turėtų tinkamą kompetenciją; 2) pareigų šeimai turintys darbuotojai turi turėti vienodas galimybes bei nepatirti diskriminacijos ieškant darbo, darbinantis ar kylant karjeros laiptais; 3) ne tik pareigos šeimai, bet ir vedybinė ar šeimtinė padėtis savaime negali būti pagrįsta priežastis nutraukti teisinius darbo santykius; 4) įgyvendinant šeimos ir darbo suderinimo principą išskirtinis dėmesys turi būti teikiamas darbo valandų mažinimui, viršvalandžių mažinimui, lankstesnių darbo sąlygų sudarymui dėl darbo grafiko, poilsio laiko ir šventinių dienų; 5) sudarant darbo sutartis dėl pamaininio ar naktinio darbo, turi būti atsižvelgta į pareigų šeimai turinčių darbuotojų specialius poreikius; 6) keičiant pareigų šeimai turinčio darbuotojo darbo vietą turi būti atsižvelgta į sutuoktinio darbo vietą bei vaikų mokymo įstaigos vietą; 7) tam, kad apsaugoti pareigų šeimai turinčių darbuotojų interesus, turi būti įtvirtinta atitinkama apsauga ir priežiūra sudarant ne viso darbo laiko darbo sutartis, laikinąsias darbo sutartis ir darbo iš namų darbo sutartis su šiais darbuotojais. Tai reiškia, kad ne viso darbo laiko darbo sutarčių bei laikinųjų darbo sutarčių sąlygos tokiems darbuotojams negali būti blogesnės nei visą darbo laiką bei nuolatinį darbą dirbančių darbuotojų darbo sutarčių sąlygoms. Ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, kurie turi pareigų šeimai, turi būti suteiktos galimybės dirbti ar po atostogų sugrįžti dirbti pilną

---

<sup>19</sup> International labour standart instruments on work ant family. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/travail/aboutus/WCMS\\_119237/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/aboutus/WCMS_119237/lang--en/index.htm)>

darbo laiką; 8) abiem tėvams turi būti suteiktos galimybės išsaugoti darbą po motinystės atostogų ar vaiko priežiūros atostogų; 9) tėvams turėtų būti suteiktos galimybės turėti papildomas atostogas susirgus vaikui; 10) pareigų šeimai turintiems darbuotojams – tiek vyrams, tiek moterims – turi būti suteiktos galimybės turėti papildomas atostogas susirgus vienam iš šeimos narių, jei šiam reikia tiesioginės šio darbuotojo priežiūros bei pagalbos;<sup>20</sup>

Kadangi šeimos ir darbo pareigų suderinimas neatsiejamas su nėštumu ir gimdymu, todėl 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ buvo vienas ir pagrindinių šaltinių, kuris padėjo pagrindus 2000 m. Tarptautinės darbo organizacijos Motinystės apsaugos konvencijai Nr. 183. Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija ypač pabrėžė 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ svarbą ir atsižvelgdama į jos nuostatas 2000 m. birželio 15 d. priėmė minėtą Motinystės apsaugos konvenciją, kuri taikoma visoms dirbančioms moterims, tarp jų moterims, dirbančioms netipinių formų priklausomus darbus.<sup>21</sup>

Šią konvenciją ratifikavusios Tarptautinės darbo organizacijos narės įsipareigoja suteikti ne trumpesnes nei 14 savaičių motinystės atostogas, kurių metu moterims suteikiama teisė į pinigines išmokas tam, kad būtų užtikrinama moters ir vaiko sveikatos būklė ir tinkamas gyvenimo lygis. Šios išmokos negali būti mažesnės kaip du trečdaliai buvusio moters uždarbio arba to uždarbio, į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant išmokos dydį. Taip pat ratifikavus šią konvenciją Tarptautinės organizacijos narės įpareigoja imtis priemonių, kurios užtikrintų, jog nėščios moterys ar krūtimi maitinančios moterys nebūtų verčiamos dirbti darbų, kurie kenktų motinos ar vaiko sveikatai, ir apsaugotų jas nuo diskriminacijos motinystės pagrindu, uždrausti darbdaviams nutraukti darbo sutartis su nėščiomis moterimis ar moterimis, kurios yra motinystės atostogose ar ką tik grįžus iš jų, nebent tai nėra susiję su nėštumu, gimdymu ar jo padariniais bei motinystės atostogomis. Moterims, grįžusioms po motinystės atostogų, turi būti garantuojama teisė grįžti į tas pačias arba lygiavertes pareigas, kurios apmokamos tuo pačiu tarifu. Taip pat užtikrinama teisė į

---

<sup>20</sup> 1981 m. birželio 23 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija valstybėms narėms nr. 165 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ (Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981, (No.165)) [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R165](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165)>

<sup>21</sup> Konvencija dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. Konvencija Nr. 183. *Valstybės žinios*. 2003-05-21, nr. 49-2162.

vieną ar daugiau pertrauktų per dieną tam, kad galėtų krūtimi pamaitinti vaiką ar suteikiama teisė į trumpesnę darbo dieną.<sup>22</sup>

Lietuva įstatymu „Dėl konvencijos dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos ratifikavimo“ 2004 m. kovo 30 d. ratifikavo 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“<sup>23</sup>, kuri įsigaliojo 2005 m. gegužės 6 dieną. 2000 m. Tarptautinės darbo organizacijos Motinystės apsaugos konvencijai Nr. 183 Lietuvos ratifikuota 2003 m. kovo 25 d. Lietuvos Respublikos įstatymu „Įstatymas dėl konvencijos dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti ir Konvencijos dėl 1952 m. motinystės apsaugos Konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo ratifikavimo“<sup>24</sup> ir įsigaliojo 2004 m. rugšėjo 23 d. Abiejų šių konvencijų nuostatos gali būti taikomos per įstatymus ar kitus teisės aktus, kolektyvines sutartis, vidaus darbo tvarkos taisykles, arbitražo sprendimus, teismo sprendimus ar keletu šių būdų, arba bet kuriuo kitu nacionalinę praktiką atitinkančiu būdu, atsižvelgiant į nacionalines sąlygas.<sup>2526</sup> Taigi abi šios Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos numato valstybių pareigą priimti teisės aktus, reglamentuojančius tam tikrus darbo santykius pagal jų nustatytus standartus, principus ir taisykles ir yra taikomos tiesiogiai tik tuomet, kai tie teisės aktai priimti.<sup>27</sup>

Apibendrinant, Tarptautinė darbo organizacija, siekdama sudaryti vienodas galimybes ir užtikrinti vienodą požiūrį į darbuotojus, turinčius pareigų šeimai, bei apskritai gerinti darbuotojų darbo sąlygas, priėmė 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“, kuri buvo papildyta 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 165 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“, o 2000 m. buvo priimta ir su šeimos bei darbo pareigų suderinimu neatsiejama Tarptautinės darbo organizacijos Motinystės apsaugos konvencijai

---

<sup>22</sup> International Labour Standards on Maternity protection. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--en/index.htm>>

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl konvencijos dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos ratifikavimo. *Valstybės žinios*, 2004-05-08, Nr. 77-2656.

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl konvencijos dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti ir Konvencijos dėl 1952 m. motinystės apsaugos Konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo ratifikavimo. *Valstybės žinios*, 2003-05-21, Nr. 49-2153.

<sup>25</sup> Konvencija dėl konvencijos dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos. *Valstybės žinios*, 2004-05-08, Nr. 77-2665.

<sup>26</sup> Konvencija dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2003-05-21, Nr. 49-2162.

<sup>27</sup> 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44, Nr. A2-20.

Nr. 183, kuria atsižvelgiama į dirbančių moterų padėtį ir siekiama apsaugoti nėščias moteris.

### **1.2.2. Garantijos ir lengvatos darbuotojams, suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)**

1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta) yra vienas iš svarbiausių Europos Tarybos dokumentų. Tai kompleksinis dokumentas, apimantis labai daug ekonominių-socialinių teisių. Kasdieninėje kalboje šį dokumentą specialistai kartais vadina Europos socialinių teisių konstitucija, nes jame nuosekliai išdėstytos visos pagrindinės žmonių socialinės-ekonominės teisės. Pažymėtina, kad Europos socialinėje chartijoje ginama daugelis samdomų darbuotojų, jų šeimos narių ir kitų socialinių grupių narių teisių. Viena svarbiausių 1996 m. Europos socialinės chartijos savybių yra ta, kad dauguma jos nuostatų remiasi nediskriminavimo principu<sup>28</sup>, todėl apie garantijas ir lengvatas darbuotojams, kurios suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą 1996 m. Europos socialinėje chartijoje kalbama jos 27 straipsnyje, kuriuo siekiama užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta pareigų šeimai turinčių darbuotojų vyrų ir moterų teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį tarp jų ir kitų darbuotojų. Šiuo straipsniu ji ratifikavusios šalys įsipareigoja:

1) Imtis reikiamų priemonių, kurios leistų: pareigų šeimai turintiems darbuotojams įsidarbinti ir dirbti, taip pat grįžti į darbą po pertraukos, kurios priežastis buvo tokios pareigos, įskaitant priemones, susijusias su profesiniu konsultavimu ir mokymu, atsižvelgti į jų darbo sąlygų ir socialinės apsaugos specifinius poreikius, plėtoti arba remti valstybines ir privačias paslaugas, ypač dienos globos ir kitas vaikų priežiūros paslaugas;

2) Suteikti galimybę bet kuriam iš tėvų, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, gauti atostogas vaiko priežiūrai, kurių trukmė ir sąlygos nustatomos remiantis vidaus įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis ir praktika;

3) Užtikrinti, kad pareigos šeimai netaptų svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> ŽIŪKAS, V. Europos socialinės chartijos ratifikavimas – svarbus žingsnis užtikrinant Lietuvos žmonių socialines teises. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Vilniaus universitetas, p 90-92. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 30 d.] Prieiga per internetą: < <http://www.journals.vu.lt/socialine-teorija-empirija-politika-ir-praktika/article/viewFile/8553/6398>>

<sup>29</sup> 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001-06-08, nr. 49-1704.



Taigi Europos Taryba pripažino reikiamybę įtvirtinti 27 straipsnio nuostatas pataisytoje 1996 m. Europos socialinėje chartijoje, kurios suteiktų pareigų šeimai turintiems darbuotojams lygias galimybes įsidarbinti, dirbti ir grįžti į darbą. Šiame straipsnyje pabrėžiama, kad pareigų šeimai turintys darbuotojai gali patirti sunkumų darbo teisės sferoje dėl tokių pareigų turėjimo, todėl šalys turi imtis visų būtinausių priemonių užtikrinti, kad pareigų šeimai turintys darbuotojai nebūtų diskriminuojami dėl šių pareigų turėjimo bei padėti jiems įsidarbinti, dirbti ir grįžti į darbą po pertraukos, padarytos dėl pareigų šeimai, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo srityse. Taip pat Europos Taryba pripažino reikiamybę tuo pačiu straipsniu atsižvelgti ir į specialius pareigų šeimai turinčių darbuotojų poreikius sudarant darbo sutartis bei teikiant socialines garantijas. Turi būti imtasi atitinkamų priemonių šiai nuostatai įgyvendinti, o ypatingas dėmesys turi būti skiriamas darbo laikui ir darbo organizavimui. Dėl to pareigų šeimai turintiems asmenims turi būti suteikiamos galimybės sudaryti ne viso darbo laiko darbo sutartis ar galimybės grįžus po pertraukos dirbti visą darbo laiką.<sup>30</sup>

Lietuva 2001 m. gegužės 15 d. įstatymu „įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo“ ratifikavo Europos socialinės chartiją (pataisytą) ir pareiškė, kad Lietuvos Respublika įsipareigoja laikytis 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) II dalies 1–11 straipsniuose, 12 straipsnio 1 dalies 1, 3 ir 4 punktuose, 13 straipsnio 1 dalies 1–3 punktuose, 14–17 straipsniuose, 18 straipsnio 1 dalies 1 ir 4 punktuose, 19 straipsnio 1 dalies 1, 3, 5, 7, 9–11 punktuose, 20–22 straipsniuose, 24–29 straipsniuose ir 31 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose numatytų įsipareigojimų.<sup>31</sup> Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 8 straipsniu bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44<sup>32</sup>, svarbu paminėti, jog Europos socialinė chartija (pataisyta), kaip tarptautinė sutartis, nėra tiesiogiai taikoma ir reikalauja priimti teisės aktus, reglamentuojančius tam tikrus darbo santykius pagal jos nustatytus standartus, principus ir taisykles. Taigi Europos socialinė chartija (pataisyta) taikoma tik tais atvejais, kai yra priimti reikiami nacionaliniai teisės aktai.

---

<sup>30</sup> European Committee of Social Rights. *European social charter (revised)*. Conclusions 2007 – Volume 2 (Ireland, Italy, Lithuania, Moldova, Norway, Romania, Slovenia, Sweden). Council of Europe Publishing, p. 768-771.

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1966 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. *Valstybės žinios*. 2001-06-08, Nr. 49-1699.

<sup>32</sup> 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44, Nr. A2-20.

### **1.2.3. Garantijos ir lengvatos darbuotojams, suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje ir kituose Europos Sąjungos teisės aktuose**

Šiame poskyryje aptariamos nuostatos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, Europos Sąjungos Tarybos direktyvoje 2010/18/ES, Europos Sąjungos Tarybos direktyvoje 92/85/EEB ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2010/41/ES, kuriose įgyvendinamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas suteikiant garantijas ir lengvatas darbuotojams.

Pirmasis nagrinėjamas Europos Sąjungos šaltinis, kuris įtvirtina šeimos ir darbo suderinimo principą, yra Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Šis dokumentas išvardija pagrindines teises, kurias Europos Sąjunga ir valstybės narės, įgyvendinamos Europos Sąjungos teisę, privalo gerbti. Šis dokumentas yra teisiškai įpareigojantis ir parengtas siekiant aiškiai pripažinti ir pabrėžti pagrindinių teisių svarbą Europos Sąjungos teisinėje sistemoje.<sup>33</sup> Viena iš šių teisių, kuri yra įvardinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, yra šeimos ir profesinės veiklos suderinimas, kuri įtvirtina Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 33 straipsnyje, kuriuo užtikrinama teisinė, ekonominė ir socialinė apsauga (33 straipsnio 1 dalis), o siekiant suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, kiekvienas asmuo turi teisę būti apsaugotas nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisę į mokamas motinystės atostogas ir vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įsivaikinus (33 straipsnio 2 dalis).<sup>34</sup>

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 33 straipsnio 1 dalis buvo grindžiama Europos Sąjungos socialinės chartijos 16 straipsniu (Šeimos teisė į socialinę, teisinę ir ekonominę apsaugą). 2 dalis remiasi Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščiųjų ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo ir Direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudarymo tarp UNICE, CEEP ir ETUC. Ji taip pat grindžiama Europos Sąjungos socialinės chartijos 8 straipsniu (motinystės apsauga) ir remiasi peržiūrėtos Europos Sąjungos socialinės chartijos 27 straipsniu (pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį). „Motinystė“ apima laikotarpį nuo pastojimo iki maitinimo krūtimi pabaigos.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės. [interaktyvus; žiūrėta sausio 31 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_1.1.6.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/displayFtu.html?ftuId=FTU_1.1.6.html)>

<sup>34</sup> Europos Pagrindinių Teisių Chartija (2012/C 326/02).

<sup>35</sup> Su Pagrindinių teisių chartija susiję išaiškinimai (2007/C 303/02).

2010 m. kovo 8 d. priimta Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2010/18/ES įgyvendino patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir pakeitė Europos Sąjungos Tarybos direktyvą 96/34/EB. 2009 m. birželio 18 d. Europos socialinių partnerių, BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC (ir ryšių palaikymo komiteto EUROCAD-RES/CEC) Bendruoju susitarimu buvo patikslintas 1995 m. gruodžio 14 d. sudarytas Bendrasis susitarimas dėl tėvystės atostogų, kuriuo nustatomi būtiniausi su vaiko priežiūros atostogomis susiję reikalavimai, kaip svarbi priemonė derinant profesines ir šeimines pareigas bei propaguojant lygias vyrų ir moterų galimybes bei vienodą požiūrį į juos. Šiuo susitarimu nustatomi būtiniausi reikalavimai, kuriais siekiama sudaryti palankesnes sąlygas dirbančių tėvų vaiko priežiūros ir profesinėms pareigoms derinti, atsižvelgiant į didėjančią šeimos struktūrų įvairovę ir laikantis nacionalinės teisės, kolektyvinių sutarčių ir (arba) taikomos praktikos.<sup>36</sup> Taigi šia direktyva, kaip jau minėta, bandyta įgyvendinti šeimos ir darbo suderinimo principą ir skatinti vienodas vyrų ir moterų galimybes bei vienodą požiūrį į juos, todėl joje įtvirtinti minimalūs reikalavimai vaikų priežiūros atostogoms ir su tuo susijusia darbo apsauga:

1) Tiek vyrai, tiek moterys turi teisę į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įsivaikinus, kurių trukmė negali būti mažesnė nei 4 mėnesiai be teisės perduoti jas kitam asmeniui. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinta, kad pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiesiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai;

2) Darbuotojai turi būti apsaugoti nuo bet kokios diskriminacijos, kuri susijusi su vaiko priežiūros atostogomis. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinta, kad darbo teisės subjektai yra lygūs nepaisant šeiminių padėties;

3) Pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms, darbuotojai turi teisę grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą, atitinkančią jų darbo sutartį ir darbo santykius. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinta, jog per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama;

4) Taip pat darbuotojai, grįžę po vaiko priežiūros atostogų, turi teisę prašyti pakeisti darbo valandas tam tikram laikotarpiui.<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinta,

---

<sup>36</sup> 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB.

<sup>37</sup> Professional, private and family life. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/rights/work-life-balance/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/rights/work-life-balance/index_en.htm)>

jog ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas nustatomas pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

Kita svarbi Europos Tarybos direktyva, kurioje derinamas šeimos ir darbo gyvenimas yra 1992 m. spalio 19 d. Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), kurios tikslas, kaip suponuoja šios direktyvos pavadinimas, yra įgyvendinti priemonės, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščiųjų, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga.<sup>38</sup>

Šia Europos Tarybos direktyva buvo pripažinta, jog nėščiosios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos yra specifinė rizikos grupė, kuriai reikalinga speciali sveikatos apsauga ir darbo sauga. Šioje direktyvoje kalbama ir apie motinystės atostogas bei diskriminaciją darbo vietoje. Šalys turi imtis atitinkamų priemonių, kad:

1) Nėščios ar už saugą ir sveikatą atsakingos nacionalinės institucijos nustatyta laikotarpį po gimdymo darbuotojos negali būti įpareigos dirbti naktinio darbo (jei pateikia sveikatos pažymą, kurioje nurodoma, kad tai yra būtina dėl jos saugos ir sveikatos). Joms turi būti suteikta galimybė būti perkeltoms į dieninį darbą, galimybė būti atleistoms nuo darbo ar būtų prailgintos motinystės atostogos. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinta, kad nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys gali būti skiriamos dirbti naktį tik jų sutikimu;

2) Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms turi būti suteikta teisė išeiti motinystės atostogų, kurių trukmė ne mažiau kaip 14 savaičių prieš ir/arba po gimdymo (dvi savaitės privalomos prieš ir/arba po gimdymo). Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinta, kad moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos – septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – septyniasdešimt kalendorinių dienų);

---

<sup>38</sup> 1992 m. spalio 19 d. Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje.

3) Nėščiosios darbuotojos turi teisę būti išleistos darbo metu, neprarasdamos atlyginimo, lankytis apžiūrose prieš gimdymą, jei tokios valandos turi vykti darbo metu. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinta, kad, kai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai reikia pasitikrinti sveikatą, ji privalo būti atleidžiama nuo darbo ir už tą laiką paliekamas vidutinis darbo užmokestis, jeigu pasitikrinti sveikatą reikia darbo metu;

4) Turi būti užtikrinta, kad šios direktyvos saugomos darbuotojos negalėtų būti atleistos iš darbo nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, nebent tokie atvejai nėra susiję su jų padėtimi. Esant tokiam atvejui, darbdavys privalo raštiškai pagrįsti priežastis dėl atleidimo. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinta, jog 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 šio Kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat trumpalaikę darbo sutartį pasibaigus jos terminui;

5) Turi būti užtikrintas tokių darbuotojų teisių gynimas, kuomet darbuotojos mano, jog buvo pažeistos jų teisės dėl pareigų, numatytų šioje direktyvoje, nesilaikymo.<sup>39</sup>

Kita nagrinėjama direktyva, kurioje kalbama apie diskriminacijos draudimą dėl nėštumo ar motinystės, yra 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB. Nors ši direktyva nėra tiesiogiai susijusi su šeimos ir darbo pareigų suderinimu, tačiau atitinkamos šios direktyvos nuostatos kalba apie šio principo įgyvendinimą suteikiant tam tikras garantijas ir lengvatas.

Direktyvoje nustatyta, jog dėl ekonominio ir fizinio nėščių savarankiškai dirbančių moterų ir savarankiškai dirbančių asmenų nėščių sutuoktinių bei nėščių sugyventinių pažeidžiamumo būtina, kad joms būtų suteikta teisė į motinystės išmokas. Šios direktyvos 8 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „Valstybės narės imasi reikiamų priemonių užtikrinti, kad 2 straipsnyje nurodytoms savarankiškai dirbančioms moterims ir sutuoktinėms bei sugyventinėms pagal nacionalinę teisę galėtų būti suteikta pakankama motinystės pašalpa, kad jos galėtų ne mažiau kaip 14 savaičių stabdyti profesinę veiklą dėl nėštumo ar motinystės“<sup>40</sup>.

---

<sup>39</sup> Professional, private and family life. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 31 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/rights/work-life-balance/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/rights/work-life-balance/index_en.htm)>

<sup>40</sup> 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB.

Europos Sąjungos teisė yra viršnacionalinė teisė, todėl 2004 metais Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, Lietuvos Respublikos suverenumas tapo ribotas. Europos Tarybos leidžiamomis direktyvomis yra nustatomas tam tikras tikslas, kuri turi pasiekti visos Europos Sąjungos valstybės narės perkeliant jas į savo nacionalinę teisę.

#### **1.2.4. Garantijos ir lengvatos darbuotojams, suteikiamos įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą Lietuvos nacionalinėje teisėje**

Pagrindinis ir svarbiausias Lietuvos Respublikos įstatymas, t.y. Lietuvos Respublikos Konstitucija ne tik įtvirtina šeimos svarbą bei apsaugą, bet ir pabrėžia darbo ir šeimos pareigų suderinimo būtinybę, suteikiant garantijas ir lengvatas pareigų šeimai turintiems darbuotojams. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje nustatyta, kad šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas. Valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę. Taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucijos 39 straipsnis įtvirtina, kad valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka teikia joms paramą. Dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas.

Pažymėtina, kad klausimai, susiję su šeimos ir darbo pareigų suderinimu, Lietuvoje įtvirtinti ne tik Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, o reguliuojami tik darbo teisės normomis, bet reguliuojami ir socialinės apsaugos teisės normomis. Dėl šios priežasties dažnai šie klausimai persipina tarpusavy, nes darbo teisės nuostatos yra glaudžiai susiję su socialine apsauga ir šeimos apsauga, kai tai susiję su sveikata, motinyste ir tėvyste. Norint užtikrinti žmogaus teisę dirbti, šeimos ir socialinę apsaugą, valstybė privalo taikyti vienodo požiūrio į asmenis politiką, kuri draudžia diskriminaciją ir kitų asmenų teisių nepaisymą, bet tuo pačiu suteikiant garantijas ir privilegijas labiau socialiai saugomoms asmenų grupėms. Reikia pripažinti, kad sprendžiant su šeimos ir darbo pareigų suderinimu susijusius klausimus, politikai ir visuomenė linksta kreipti ypatingą dėmesį į socialinę politiką. Kitaip tariant, šeimos politika yra daugiau viešosios teisės reguliavimo dalykas ir dėl to turėtų būti taikomi socialinės apsaugos instrumentai. Iš kitos pusės, galima pastebėti, jog darbo teisė atlieka tik antrinį vaidmenį neišskiriant šios teisės šakos priemonių, kurios galėtų padėti darbuotojams, turintiems pareigų šeimai ir darbdaviams sudaryti patogesnes darbo sąlygas, skatinti dalyvauti šeimos gyvenime ir t.t. <sup>41</sup> Atsižvelgiant į šio darbo tikslus

---

<sup>41</sup> Petrylaitė, D., Petrylaitė V. Work-life balance: Social Rights and the Economic Crisis – seeking Economical and Constitutional Solutions (Lithuanian Phenomenon). *Conciliacion de la vida laboral y familiar y crisis economica: estudios desde el derecho internacional y comparado*. Delta publicaciones, 2015, p. 433-434.

bei uždavinius, socialinės apsaugos teisės instrumentai ir normos, padedančios suderinti darbo ir šeimos pareigas, toliau analizuojamos nebus, o toliau bus koncentruojamasi į galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas bei 2016 m. rugsėjo 14 d. priimto ir 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas, kuriomis siekiama įgyvendinti darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą.

Toliau kalbant apie šeimos ir darbo pareigų suderinimo principo įgyvendinimą Lietuvos nacionalinėje teisėje pirmiausia bus nagrinėjamas galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Išsami Lietuvos Respublikos darbo kodekso analizė parodė, jog net dvidešimt dvejais Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsniais siekiama suderinti šeimos ir darbo pareigas (žr. 1 lentelė). Darytina išvada, kad visus minėtus Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnius, kurie kalba apie šeimos ir darbo pareigų suderinimą, galima skirstyti į keturias grupes:

#### 1. Tikslinės atostogos:

a) nėštumo ir gimdymo atostogos. Šios atostogos suteikiamos 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ar daugiau vaikų – 70 kalendorinių dienų). Darbuotojams, paskirtiems naujagimių globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo globos nustatymo dienos, iki kūdikiui sueis 70 dienų. Darbdavys užtikrina darbuotojų teisę po šių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį.

b) tėvystės atostogos. Vyrams suteikiamos tėvystės atostogos laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo.

c) atostogos vaikui prižiūrėti. Šios atostogos suteikiamos pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju. Vaiko priežiūros atostogos suteikiamos, kol jam sueis treji metai. Jas galima imti visas arba dalimis. Darbuotojai turintys teisę gauti šias atostogas, gali imtis jas pakaitomis. Per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.<sup>42</sup>

2. Nėščių, ką tik pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų apsauga. Lietuva yra viena ir nedaugelio Europos Sąjungos valstybių, kurios suteikia maksimalią apsaugą atleidimo iš darbo klausimu. Svarbu pažymėti, jog nėščių darbuotojų atleidimas negali būti pateisinamas jokiais priežastimis ir turi po nėštumo ir gimdymo atostogų joms turi būti

---

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.

suteikta teisė grįžti į tą patį darbą (pareigas) ar lygiavertį darbą (pareigas) tomis pačiomis sąlygomis, įskaitant ir darbo užmokestį. Kaip bebūtų, šios garantijos nėra taikomos vyrams, išėjusiems tėvystės atostogų ar tėvams, išėjusiems vaiko priežiūros atostogų. Lietuvoje nėščią darbuotojų apsauga yra ne tik lygi nėščią darbuotojų apsaugai, kuri įtvirtinta Europos Tarybos direktyvoje 92/85/EEB, bet tam tikras atvejais netgi aukštesnio lygio. Pavyzdžiui, Lietuvoje leidžiama nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja tik tais atvejais, kai ji šiurkščiai pažeidžia darbo sutartį arba po bandomojo laikotarpio akivaizdžiai matyti, jog ji nėra tinkama tam darbui (pareigoms).<sup>43</sup>

3. Garantijos ir lengvatos, suteikiamos darbuotojams, auginantiems vaikus. Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra gan nemažai nuostatų, kurios padeda darbuotojams suderinti darbą ir šeimos gyvenimą. Pavyzdžiui, darbuotojai, auginantys vaikus iki 14 metų, gali būti atleisti iš darbo tik išskirtiniais atvejais, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pakenktų darbdavio interesams; darbuotojai, auginantys vaikus iki 3 metų, negali būti atleisti iš darbo, jei nėra jų kaltės; Lietuvos Respublikos darbo kodekse darbuotojams, kurie vieni augina vaiką iki 16 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, suteikiama pirmenybės teisė būti paliktam darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius; darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų, ir darbuotojai, kurie rūpinasi kitais šeimos nariais, gali reikalauti būti perkelti dirbti ne visą darbo laiką, bet įstatymas nenumato prievolės darbdaviui užtikrinti gražinimą dirbti visą darbo laiką.<sup>44</sup>

4. Garantijos ir lengvatos, suteikiamos darbuotojams, susijusios su kitomis šeimos pareigomis. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas suteikia teisę darbuotojui slaugančiam sergantį šeimos narį, nustatyti ne visą darbo dienos ar darbo savaitės darbo laiką jam pareikalavus; darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį, suteikia teisę į nemokamas atostogas tam laikotarpiui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga; suteikia teisę į nemokamas atostogas, kurių trukmė ne mažiau kaip trys dienos, santuokai sudaryti; suteikia teisę į ne mažiau kaip trijų dienų nemokamas atostogas mirusio šeimos nario laidotuvėms.

Atsižvelgiant į tai, kad rašant šį darbą Lietuvoje yra susiklosčiusi tarpinė situacija, kuomet dar galioja 2002 m. birželio 4 dieną priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, bet tuo pačiu 2016 m. rugsėjo 14 d. buvo priimtas ir naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuris įsigalios 2017 m. liepos 1 d., svarbu aptarti ir naujojo, bet dar neįsigaliojusio, Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas, kuriomis realizuojant darbo ir šeimos suderinimo principą suteikiamos tam tikros garantijos ir lengvatos darbuotojams.

---

<sup>43</sup> Petrylaitė, D., Petrylaitė V. Work-life balance: Social Rights and the Economic Crisis – seeking Economical and Constitutional Solutions (Lithuanian Phenomenon). *Conciliacion de la vida laboral y familiar y crisis economica: estudios desde el derecho internacional y comparado*. Delta publicaciones, 2015, p. 437.

<sup>44</sup>*Ibidem*, p. 438.



Nagrinėjant naujojo dar neįsigaliojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas šeimos ir darbo pareigų derinimo aspektu ir lyginant jas su galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso normomis, pirmiausia pastebėtina, jog priimtas 28 straipsnis „Darbuotojų šeiminių įsipareigojimų gerbimas“, kuris konkrečiai skirtas darbo ir šeimos pareigų suderinimo įgyvendinimui. Šiame straipsnyje įtvirtina, jog darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus, pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvaistyti ir š juos motyvuotai atsakyta raštu, o darbuotojo elgesys ir jo veiksmai darbe darbdavio turi būti vertinami siekiant praktiškai ir visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą.<sup>45</sup> Atsižvelgiant į šio straipsnio priėmimą, darytina išvada, jog naujuoju Lietuvos Respublikos darbo kodeksu siekiama, kad minėtasis principas užimtų svarbesnį vaidmenį Lietuvos darbo teisėje.

Lyginant galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas ir naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas, kuriomis realizuojamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas, svarbu paminėti, jog naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas realizuojamas naujomis normomis (žr. 2 lentelė), papildžius galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas (žr. 3 lentelė) ir pakeitus tam tikrus galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų aspektus (žr. 4 lentelė).

Apibendrinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą darbo teisėje, svarbu pažymėti, kad šių dienų pasaulis modernėja itin greitai, dėl šios priežasties galima pastebėti bene visų tradicijų pokyčius visuomenėje. Tai reiškia, kad šiomis dienomis ne tik vyrai, bet ir moterys siekia sėkmingai save realizuoti profesinėje erdvėje ir tapti ekonomiškai nepriklausomomis. Dėl šio siekio moterims tenka susidurti su darbo ir šeimos pareigų suderinimo problema, kurios sprendimas, pastebėjus šių pokyčių tendenciją, tapo vienu iš pagrindinių tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės uždavinių. Nors šeima darbo teisėje suprantama ne vienodai, tačiau negalima nepastebėti, kad šeimos institutas gausiai figūruoja, kuomet kalbama apie šeimos ir profesinio gyvenimo suderinimą, problematiką ir suderinimo priemones. Pagrindinė priemonė, kuri padeda darbuotojams suderinti darbo ir šeimos pareigas, yra garantijų ir lengvatų tokiems darbuotojams teikimas. Tarptautinė darbo organizacija savo dokumentuose įtvirtino diskriminacijos draudimo prieš pareigų šeimai turinčius darbuotojus svarbą siekiant realizuoti darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą tarptautiniu lygiu bei tokių darbuotojų specifinių poreikių, susijusių su darbo laiku,

---

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR*, 2016-09-19, nr. 23709

darbo organizavimu ir apskritai darbo sąlygų nustatymu, ir motinystės apsaugos svarbą. Europos Sąjungos teisė kiek plačiau reglamentuoja šį opų klausimą. Pradedant nuo fundamentalių teisių įtvirtinimo pirminiuose šaltiniuose (konkrečiai – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 33 straipsnyje), baigiant Europos Tarybos direktyvomis. Europos Sąjungos teisė labiau akcentuoja garantijas ir lengvatas, kurios suteikiamos nėščioms, ką tik pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms, plačiau kalba apie tikslines atostogas, tačiau, kas be ko, irgi pabrėžia diskriminavimo draudimo svarbą. Lietuvos nacionalinėje teisėje, ypač darbo teisėje, itin atsižvelgta į tarptautinę teisę ir Europos Sąjungos teisę, sėkmingai perkeltos Europos Tarybos direktyvos, o tam tikrais klausimais Lietuva peršoka nustatytus minimalius Europos Sąjungos standartus ir darbo bei šeimos suderinimo principą realizuoja suteikdama dar didesnes garantijas ir lengvatas darbuotojams.

## 2. KOLEKTYVINĖ SUTARTIS KAIP INSTRUMENTAS, REGULIUOJANTIS DARBUOTOJŲ TEISES IR PAREIGAS

Analizuojant šio darbo temą svarbu išnagrinėti ir pačią kolektyvinę sutartį kaip instrumentą, reguliuojantį darbuotojų teises ir pareigas. Šiame skyriuje bus nagrinėjama kolektyvinės sutarties reikšmė bei ištakos Lietuvoje, kolektyvinės sutarties samprata, t.y. kolektyvinės sutarties sąvoka, teisinė jos prigimtis bei funkcijos, apžvelgiamos ir kolektyvinių sutarčių rūšys bei santykis tarp jų, kolektyvinių sutarčių turinys bei jų sudarymo statistika Lietuvoje.

Darbo teisė, kaip vienas jautriausių visuomenės socialinių, ekonominių, politinių, tarptautinių ir kitų pokyčių indikatorių, yra labai dinamiška ir veržli, o darbo santykiai yra specifiniai visuomeniniai santykiai, lemiantys specifinio teisinio reguliavimo poreikį, taip pat būtinybę derinti centralizuotą (valstybinį) ir sutartinį teisinį reguliavimą, kuris reiškiasi sudarant kolektyvines sutartis.<sup>46</sup> Kolektyvinė sutartis, atliekanti svarbias teises, ekonomines ir etines funkcijas, yra viena iš darbo santykių reguliavimo priemonių. Būtent ją taikant Lietuvoje ir visame pasaulyje sprendžiami svarbūs darbo sąlygų, kurias nustato įstatymai, derinimo klausimai, be to kolektyvinėje sutartyje nustatomos naujos darbo santykius reguliuojančios teisės normos. Kolektyvinę sutartį reglamentuojančios teisės normos sudaro specifinį *sui generis* darbo teisės institutą, turintį specifinius tikslus ir plačią socialinio poveikio sritį. Nuo kolektyvinės sutarties sampratos tiesiogiai priklauso kolektyvinės sutarties, kaip visuomeninių santykių regulatoriaus, vaidmuo ir reikšmė darbo teisėje.<sup>47</sup>

Trumpai apžvelgiant istorinę kolektyvinių sutarčių raidą Lietuvoje, svarbu paminėti, jog iki 1990 m. Lietuvoje vyravo normatyvinis darbo teisinių santykių metodas. Tai reiškia, kad pagrindinis darbo teisės bruožas buvo labai detalaus darbo teisinių santykių valstybinis reguliavimas. Valstybė reglamentavo beveik visas darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas, o kolektyviniams susitarimas buvo skiriama mažai dėmesio. Nuo 1990 m. laipsniškai buvo vykdomos darbo teisės reformos pagrindinis akcentas – 2002 m. birželio 4 d. priimtas ir 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kurio pagrindinis tikslas – iš esmės reformuoti darbo teisę pagal prisiimtus tarptautinius įsipareigojimus Europos Sąjungos darbo teisės aktų derinimo srityje.<sup>48</sup> Lietuvos

<sup>46</sup> KRASAUKAS, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: Kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 1(103), p. 37.

<sup>47</sup> KRASAUKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius: 2009, p. 94.

<sup>48</sup> KRASAUKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 25-27.

Respublikos darbo kodekse įstatymų leidėjas sustiprino kolektyvinių teisinių santykių svarbą socialiniams partneriams suteikdamas galimybę per kolektyvines derybas aktyviai dalyvauti darbo santykių reguliavimo procese.

### ***Kolektyvinės sutarties samprata***

Atsižvelgiant į šį specifinį darbo teisės institutą, t.y. kolektyvinę sutartį, svarbu atskleisti jo sampratą pateikiant kolektyvinės sutarties sąvoką skirtinguose darbo teisės šaltiniuose, nagrinėjant kolektyvinės sutarties teisinę prigimtį bei jos atliekamas funkcijas.

Bendriausia prasme kolektyvinę sutartį galima vertinti kaip socialinių partnerių teisės aktą, reguliuojantį darbo bei su juo susijusius (socialinius) santykius nacionaliniu, šakos ar teritoriniu, organizacijos, filialo ar atstovybės lygiu, kuri sudaro darbuotojų ir darbdavių vardu jų atstovai ir kuris suteikia teises bei numato pareigas tiek darbuotojams ir darbdaviams, tiek ir jų atstovams.<sup>49</sup> 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ kolektyvinė sutartis apibrėžiama kaip rašytinis susitarimas dėl darbo sąlygų ir priėmimo į darbą sąlygų, sudaromas darbdavio, grupės darbdavių arba vienos ar keleto darbdavių organizacijų ir vieno ar kelių darbuotojų organizacijų atstovų, nesant tokių organizacijų – darbuotojų atstovų, tinkamu būdu išrinktų ir įgaliotų pagal šalies įstatymus,<sup>50</sup> o 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ kolektyvinės sutarties apibrėžimas nepateikiamas, tačiau nurodomi pagrindiniai jos aspektai: nustatyta, kad kolektyvinės derybos vedamos „siekiant reguliuoti darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis ir kviečiama įgyvendinti šiuo atžvilgiu priemonės, kad būtų prisitaikyta įgyvendinti ir plėtoti kolektyvinių derybų procedūrą savanoriškumo pagrindu tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų“<sup>51</sup>

Pabrėžtina, kad šiuo metu Lietuvos Respublikos norminiuose darbo teisės aktuose nėra vieno kolektyvinės sutarties apibrėžimo.<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sąvoką bei įmonės kolektyvinės sutarties sąvoką apibrėžia skirtingai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 50 straipsnio 1

<sup>49</sup> KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 87.

<sup>50</sup> 1951 m. birželio 29 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija valstybėms narėms nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ (Collective agreements recommendation, 1951, (No.91)) [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R091](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091)>

<sup>51</sup> KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, Nr. 2(56), p. 34.

<sup>52</sup> KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius: 2009, p. 97.

dalyje nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutartis sąvoka apibrėžiama kaip rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.). Tuo tarpu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 59 straipsnio 1 dalis apibrėžia įmonės kolektyvinės sutarties sąvoką kaip rašytinį susitarimą tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Taigi Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, apibrėždamas aukštesnio lygio kolektyvines sutartis, remiasi subjektyviuoju kriterijumi, t.y. išvardija galimas šių susitarimų šalis. Be to, to paties straipsnio 2 ir 3 dalys apibūdina ir dviejų sutarčių, t.y. šakos ir teritorinių sutarčių turinį sudarančius klausimus. Taigi šakos kolektyvine sutartimi laikoma sutartis, kuri nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas, o teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas.<sup>53</sup>

Tipiškas Vakarų šalių kolektyvinės sutarties modelis – tai dokumentas, turintis turiningą norminę dalį. Kolektyvinėje sutartyje numatomos ne tik darbo užmokesčio, darbo laiko, poilsio laiko ar kitos darbo sąlygos, bet ir socialinės darbuotojų garantijos, priėmimo ir atleidimo sąlygos, darbo ginčų nagrinėjimo tvarka ir t.t. Neretai darbo įstatymuose pažymima, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos ir kitokios nuostatos, reguliuojančios darbuotojo ir darbdavio santykius. Natūralu, kad kolektyvinių sutarčių nuostatos, reguliuojančios darbuotojų ir darbdavių santykius, šią sutartį sudariusiems šalims yra privalomos.<sup>54</sup>

Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis yra mišri. Iš vienos pusės, tai – *norminis* teisinis aktas įtvirtinantis lokalias normas, padidinančias socialines garantijas, iš kitos pusės – *susitarimas* tarp atitinkamų socialinių partnerių.<sup>55</sup> Lietuvos teisininkai N. Kasiliauskas ir R. Krasauskas sutinka su aukščiau minėta kolektyvinės sutarties teisinės prigimties dvilypumu. Pasak N. Kasiliausko, kolektyvinės sutartys, sudarytos interesų atstovavimo pagrindu ir išreiškdamos šalių suderintą valią, turi norminio teisės akto galią – kolektyvinę sutartį *kaip norminį aktą* sudaro teisės normos.<sup>56</sup> R. Krasauskas kolektyvinių sutartinį norminį pobūdį aiškina taip, kad į kolektyvines sutartis arba jų priedus dažniausiai

<sup>53</sup> PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 57.

<sup>54</sup> KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 27.

<sup>55</sup> PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 57.

<sup>56</sup> KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 92-93.

įtraukiamos vietinės normos, t.y. normos, galiojančios ne visoje valstybės teritorijoje, o tik tam tikroje įmonėje, įstaigoj, organizacijoje.<sup>57</sup> Taip pat, pasak šio autoriaus, kolektyvinė sutartis turi ir civilinės sutarties požymių, nes civilinės sutarties šalys, sudarydamos sutartį ir nustatydamos jos sąlygas, tarytum pačios susikuria teisę. Sudaryta civilinė sutartis šalims tampa privalomu elgesio etalonu ir praktiškai turi tokią pat galią, kaip ir teisės norma. Kaip sutartinis aktas kolektyvinė sutartis priimama dvišalėse derybose, ji apima šalių įsipareigojimus – tai yra laisvas dviejų ar daugiau asmenų valios suderinimas siekiant sukurti tarpusavio teises ir pareigas – ir ji galioja terminuotai (tai yra laikinos galios aktas).<sup>58</sup>

Kalbant apie kolektyvinės sutarties funkcijas, t.y. kolektyvinės sutarties poveikio darbo santykiams kryptis, darbo teisės doktrinoje nėra vienos nuomonės, tačiau Lietuvos teisininkai, kaip antai D. Petrylaitė ir N. Kasiliauskas, skiria tris kolektyvines sutarties funkcijas:<sup>59</sup>

1) Apsauginę funkciją. Ši pasireiškia tuo, kad kolektyvinė sutartis apsaugo darbuotojus nuo ekonomiškai stipresnio darbdavio savivalės nustatant darbo sąlygas. Veikdami pavieniui darbuotojai nepasiektų to, ką gali gauti sujungę savo reikalavimus darbdaviui.

2) Socialinės partnerystės funkciją. Kolektyvinės sutarties sudarymo momentas reiškia sėkmingą kolektyvinių derybų proceso pabaigą ir šalių kompromiso pasiekimą. Tai tam tikru laipsniu užtikrina stabilumą ir socialinę taiką, ir galiausiai kolektyvinę sutartinę reguliavimą tam tikra prasme galima laikyti priemone, užtikrinančia sutarimą visoje visuomenėje.

3) Normų kūrimo funkciją. Šiuolaikinė valstybė savo piliečiams suteikia socialinių darbo teisių kompleksą, kurį socialiniai partneriai tarpusavio susitarimu gali praplėsti, o normas ir garantijas pagerinti. Tuo pačiu jiems suteikiama galimybė „humanizuoti“ darbo sąlygas ir patį procesą, kelti „gamybinės demokratijos“, t.y. darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme, lygį, o taip pat gerinti ir darbdavių padėtį. Atlikdamos normų kūrimo funkciją, kolektyvinės sutartys papildo įstatymų spragas, orientuoja ir nukreipia įstatymų leidėją reikiama linkme tobulinant darbo įstatymus, poįstatyminius teisės aktus.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 27.

<sup>58</sup> KRASAUSKAS, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: Kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 1(103), p. 39.

<sup>59</sup> KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius: 2009, p. 163-164.

<sup>60</sup> KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 100-101

Apibendrinant, darbo teisės santykiai yra specifiški, todėl vien įstatyminis darbo teisės reguliavimas neužtikrina darnaus ir tinkamo sureguliuavimo, todėl kolektyvinės sutartys yra itin reikšmingas *sui generis* institutas, padedantis pasiekti šiuos tikslus. Tiek nacionalinės, tiek tarptautinėje darbo teisėje nėra vieningos kolektyvinės sutarties sąvokos, tačiau galima teigti, jog tiek nacionalinės darbo teisės, tiek tarptautinės darbo teisės šaltiniuose pateiktos kolektyvinės sutarties sąvokos sutinka, jog kolektyvinė sutartis – tai rašytinis susitarimas tarp darbuotojų (ar jų atstovų) ir darbdavių (ar jų atstovų) siekiant suderinti svarbiausias socialines ir ekonomines sąlygas. Taip pat svarbu paminėti, jog kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis yra dvilypė: ji turi tiek *sutartinio*, tiek *norminio* teisės akto požymių. Be to, nagrinėjant kolektyvinės sutarties sampratą atskleidžiamos ir kolektyvinės sutarties funkcijos, kurios ne vienodai suprantamos skirtingų autorių, tačiau manytina, jog Lietuvos autoriai (D. Petrylaitė, N. Kasiliauskas) tikslingai bei tinkamai apjungė ir išskyrė tris pagrindines kolektyvinės sutarties funkcijas: apsauginę funkciją, socialinės partnerystės funkciją ir normų kūrimo funkciją.

### ***Kolektyvinės sutarties rūšys***

Galiojančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse aiškiai įtvirtinamos sudaromų kolektyvinių sutarčių rūšys, kiekvieną jų sudarantys subjektai ir jų atstovai, sudarymo tvarka ir sąlygos, sutarčių ir įstatymų bei kitų darbo sąlygas nustatančių teisės aktų santykis, kilusių ginčų sprendimo tvarka ir kt.<sup>61</sup>

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 49 straipsnyje numatytos kolektyvinių sutarčių rūšys:

- 1) Kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė);
- 2) Šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis;
- 3) Įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis.

Atitinkamo lygmens kolektyvinė sutartis sudaroma neviršijant jos šalių kompetencijos ir negali numatyti nuostatų, kurios viršytų šalims suteiktus įgaliojimus. Šis reikalavimas (taisyklė) ypač svarbus darbdavių atstovams, kadangi jie prisiima įsipareigojimą užtikrinti kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas, jas įgyvendinti.

---

<sup>61</sup> KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, Nr. 2(56), p. 35.

Kokio lygmens kolektyvinę sutartį pasirašyti, jos turinį nustato kolektyvinė sutarties šalys.<sup>62</sup>

Kalbant apie tarpusavio ryšį tarp nacionalinės, šakos ar teritorinės bei įmonės kolektyvinių sutarčių, įvertinant esamą Lietuvoje padėtį ir atsižvelgiant į didelę ir turiningą kolektyvinių sutarčių derybų praktiką turinčių valstybių patirtį, kolektyvines derybas Lietuvoje iš žemiausio įmonės lygio reikėtų stengtis perkelti į aukštesnį. Mat kolektyvinių susitarimų normos, beveik pakeisdamos įstatymų reguliavimą, yra taikomos didesniai skaičiui darbo santykių dalyvių, ir darbo sąlygos regione, ūkio šakoje ar profesijos lygiu daugmaž standartizuojamos. Tai yra, atsižvelgiant į skirtingą finansinę įmonių padėtį, užkertamas kelias didesnei panašios kvalifikacijos darbuotojų, dirbančių tokį pat darbą, darbo sąlygų diferenciacijai. Be to, niekas neapdraustas nuo darbdaviui paklūstančių „geltonųjų“ profesinių sąjungų atsiradimo. Todėl vertėtų įvertinti kolektyvinių susitarimų, sudarytų ūkio šakos ar regiono mastu, prioritetą įmonių kolektyvinių sutarčių atžvilgiu.

Įvertinant išsakytus argumentus, darbo teisinius santykius reguliuojančių pagrindinių teisės aktų seką jų juridinės galios mažėjimo kryptimi išsidėstytų maždaug taip: įstatymų privalomosios normos (imperatyvai), aukštesniojo lygio kolektyvinių susitarimų normos, įmonių kolektyvinių sutarčių normos, individualių darbo sutarčių sąlygos, minimalius standartus įtvirtinančios ar dispozityvios įstatymų normos. Taigi kiekvienas teisės aktas būtų aiškiai subordinuotas kitam, ir galiotų *in favorem* principas – taikomos darbuotojui palankesnės darbo sąlygas nustatančio teisės akto nuostatos.<sup>63</sup>

Aukštesniojo lygio kolektyvinių sutarčių prioritetas yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kurio 61 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, jog įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, jog, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 3 dalimi, jeigu įmonėje galioja kelios skirtingų lygių kolektyvinės sutartys, taikomos tos sutarties nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams.

Apibendrinant, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas išskiria tris kolektyvinių sutarčių rūšis: kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė); šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis;

---

<sup>62</sup> NEKROŠIUS, I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003, p. 174.

<sup>63</sup> T. DAVULIS. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33(1), p. 10.



įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis. Atsižvelgiant į tarpusavio santykį tarp šių kolektyvinių sutarčių, turi būti siekiama žemiausio įmonės lygio kolektyvinės sutarties nuostatas perkelti į aukštesnį. Kadangi kolektyvinių susitarimų normos didesniai skaičiui darbo santykių dalyvių, darbo sąlygos regione, ūkio šakoje ar profesijos lygiu praktiškai standartizuojamos, tai taip būtų mažinamas panašios kvalifikacijos darbuotojų darbo sąlygų skirtingas nustatymas.

### ***Kolektyvinės sutarties turinys***

Kalbant apie kolektyvinės sutarties turinį, N. Kasiliauskas pakankamai išsamiai tai aptarė savo darbuose. Pasak jo, kolektyvinės sutarties šalys turi teisę nustatyti kolektyvinės sutarties turinį, tačiau nustatant jį svarbu atsižvelgti į galiojančių darbo įstatymų nuostatas, nes šalys privalo vadovautis *in favorem* principu. Tai reiškia, kad įstatymiškai įtvirtintos darbo sąlygos yra minimalios, o kolektyviniams subjektams leidžiama susitarti dėl darbuotojams naudingesnių sąlygų ar papildomų garantijų. Autorius atkreipė dėmesį, jog Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenustato kolektyvinės sutarties turinio, tačiau jame yra pateiktas pavyzdinis sąrašas klausimų, kurie gali būti įtraukti ir aptarti kolektyvinėje sutartyje tiek nacionaliniu, teritoriniu, šakos lygiu, tiek įmonės lygiu sudarytose kolektyvinėse sutartyse.<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 50 straipsnyje įstatymų leidėjas, kaip jau minėta, nustato nebaigtinį sąrašą, kokie klausimai gali būti numatyti nacionalinėje, šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 61 straipsnis numato, jog įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties bei vėlgi pateikia nebaigtinį sąrašą klausimų, kuriuos kolektyvinės sutarties šalys gali įtraukti sudarant įmonės kolektyvinę sutartį.

Tradiciskai darbo teisėje kolektyvinės sutarties sąlygos klasifikuojamos į: 1) organizacines (kolektyvinės sutarties galiojimo laikas, keitimo ir pildymo tvarka, vykdymo kontrolė); 2) prievolines (administracijos ir darbuotojų įsipareigojimai, nenustatantys darbo sąlygų, bet esantys teisinės prievolės pobūdžio ir turintys socialinę naudą); 3) normatyvines (lokalios darbo teisės normos); 4) informacines (nuostatos, kartojančios tam tikrus taikomus darbo įstatymus).<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 122-127.

<sup>65</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIOČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 218.

Taigi kolektyvinės sutarties turinį nustato kolektyvinės sutarties šalys, tai yra jų prerogatyva, tačiau kolektyvinės sutarties šalys gali vadovautis Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintu nebaigtiniu sąrašu klausimų, kuriuos gali aptarti sudarydamos kolektyvinę sutartį.

### ***Lietuvoje sudarytų ir galiojančių kolektyvinių sutarčių statistinė analizė***

Atsižvelgiant į šio darbo tikslus ir tolimesnę Lietuvoje veikiančių kolektyvinių sutarčių nuostatų analizę, svarbu trumpa aptarti 2003-2017 metais Lietuvoje užregistruotų, pasirašytų ir galiojančių kolektyvinių sutarčių statistika, pateikta pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenis<sup>66</sup>. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija pareikštine tvarka registruoja valstybės (nacionaliniu), šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudarytas kolektyvines sutartis, kurių šalys yra profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos.

Nuo 2003 iki 2012 metų pabaigos ministerijoje buvo užregistruotos dvi šakos kolektyvinės sutartys. Įgyvendinant Lietuvos 2007-2013 metų Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ VP1-1.1-SADM-02-K priemonę „Socialinio dialogo skatinimas“ yra vykdomi Europos socialinio fondo bei Lietuvos Respublikos valstybės lėšomis finansuojami projektai. Šių projektų išdavoje labai suaktyvėjo teritorinio ir šakos lygio kolektyvinių sutarčių pasirašymas. Nuo 2012 metų pabaigos iki 2013 metų pabaigos buvo pasirašytos 6 teritorinės ir 2 šakos kolektyvinės sutartys.

2014 metų sausio-lapkričio mėnesiais buvo užregistruotos 13 teritorinių kolektyvinių sutarčių ir 10 šakos kolektyvinių sutarčių. 2015 m. sausio – lapkričio mėnesiais buvo užregistruotos 4 šakos kolektyvinės sutartys ir 10 teritorinių kolektyvinių sutarčių. 2016 metais buvo pasirašytos 3 šakos kolektyvinės sutartys ir 1 teritorinio lygio kolektyvinė sutartis. 2016 m. birželio mėnesį Lietuvoje galiojo 15 šakos ir 12 teritorinių kolektyvinių sutarčių (viso 27 sutartys). 2016 m. lapkričio mėnesį galiojo 16 šakos kolektyvinių sutarčių ir 9 teritorinės kolektyvinės sutartys. 2017 m. vasario mėnesį galiojo 14 šakos kolektyvinių sutarčių ir 9 teritorinės kolektyvinės sutartys.

Pagal šiuo metu galiojančias Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, įmonės kolektyvinės sutartys neregistruojamos ir duomenų, kiek tiksliai yra šio lygio kolektyvinių sutarčių, nėra. Valstybinės darbo inspekcijos inspektoriai per 2015 metus patikrino 8 308

---

<sup>66</sup> Socialinis pranešimas 2012-2016. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Vilnius: 2016, p. 29-30.

įmones bei jų struktūrinius padalinius (atitinkamai 2012 metais – 9926 įmonės, 2013 metais – 10069, 2014 metais – 10 582). Buvo nustatyta, kad 2015 metais pasirašytos 348 įmonės kolektyvinės sutartys (2012 metais – 204, 2013 metais – 239 kolektyvinės sutartys, 2014 metais – 295).

### **3. DARBO IR ŠEIMOS PAREIGŲ SUDERINIMO PRINCIPO ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE VEIKIANČIOSE KOLEKTYVINĖSE SUTARTYSE**

Šioje darbo dalyje bus analizuojamos Lietuvoje šakos, teritoriniu ir įmonės lygiais sudarytos kolektyvinės sutartys tiek, kiek šių sutarčių nuostatos yra susijusios su darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo įgyvendinimu jose. Šios analizės tikslas – išnagrinėti šakos, teritorinio ir įmonės lygiais Lietuvoje veikiančių kolektyvinių sutarčių nuostatas, kuriomis įgyvendinamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas. Atliekant analizę, bus atskleidžiama atitinkamų nuostatų esmė, jų turinio panašumai ir skirtumai tarp skirtingo lygio Lietuvoje veikiančių kolektyvinių sutarčių.

Ši darbo dalis tikslingai struktūriškai suskirstyta į tris skyrius: darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo įgyvendinimas Lietuvoje veikiančiose šakos lygio kolektyvinėse sutartyse, teritorinio lygio kolektyvinėse sutartyse bei įmonės lygio kolektyvinėse sutartyse, kadangi tokiu būdu analizė bus atlikta kruopščiau, išsamiau bei informatyviau, o skirtumai bei panašumai tarp skirtingo lygio Lietuvoje veikiančių kolektyvinių sutarčių nuostatų bus išryškinti detaliau.

Pirmame skyriuje, t.y. darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo įgyvendinimas Lietuvoje veikiančiose šakos lygio kolektyvinėse sutartyse, bus tiriamos ir nagrinėjamos 9-ių Lietuvoje veikiančių šakos lygio kolektyvių sutarčių nuostatos. Lietuvos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje yra užregistruotos ir galiojančios 13 šakos lygio kolektyvinės sutartys, tačiau, kaip jau minėta, tik 9-iose iš jų realizuojamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas. Taigi sutarys, kurios bus analizuojamos šioje darbo dalyje, sudaro apie 69 procentus visų užregistruotų ir galiojančių šio lygio kolektyvinių sutarčių:

- 1) 2014 m. liepos 23 d. Bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis;
- 2) 2014 m. vasario 27 d. Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis;
- 3) 2014 m. vasario 28 d. Lietuvos popieriaus pramonės šakos kolektyvinė sutartis;
- 4) 2014 m. spalio 20 d. Lietuvos Respublikos maitinės šakos kolektyvinė sutartis;
- 5) 2014 m. balandžio 30 d. Neformaliojo švietimo šakos kolektyvinė sutartis;
- 6) 2014 m. balandžio 30 d. Paslaugų sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis;
- 7) 2015 m. sausio 15 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinė sutartis;
- 8) 2016 m. vasario 23 d. Valstybės sienos apsaugos šakos kolektyvinė sutartis;
- 9) 2007 m. sausio 19 d. Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinė sutartis;

Antrame skyriuje, t.y. darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo įgyvendinimas Lietuvoje veikiančiose teritorinio lygio kolektyvinėse sutartyse, bus tiriamos ir nagrinėjamos 2-jų Lietuvoje veikiančių teritorinio lygio kolektyvinių sutarčių nuostatos. Lietuvos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje yra užregistruotos ir galiojančios 9 teritorinio lygio kolektyvinės sutartys, tačiau tik dvejose iš jų realizuojamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas. Tai reiškia, jog šioje darbo dalyje bus nagrinėjami apie 22 procentai šiuo lygiu užregistruotų ir galiojančių kolektyvinių sutarčių. Taigi bus nagrinėjamos šios teritorinio lygio kolektyvinės sutartys:

1) 2014 m. vasario 15 d. teritorinė kolektyvinė sutartis tarp Akmenės rajono verslininkų asociacijos bei Akmenės rajono profesinės sąjungos „Solidarumas“;

2) 2013 m. liepos 4 d. teritorinė kolektyvinė sutartis tarp Šiaulių prekybos, pramonės ir amatų rūmų ir Šiaulių apskrities profesinės sąjungos „Solidarumas“;

Trečiame skyriuje, t.y. darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo įgyvendinimas Lietuvoje veikiančiose įmonės lygio kolektyvinėse sutartyse, bus tiriamos ir nagrinėjamos 22-jų Lietuvoje veikiančių įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių nuostatos. Kadangi įmonės/įstaigos lygiu sudarytomis kolektyvinėms sutartims registracija nėra numatyta, todėl konkretus skaičius, kiek Lietuvoje yra sudarytų ir veikiančių įmonės/įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių, lieka neaiškus. Taip pat svarbu paminėti, kad šios 22 nagrinėjamos Lietuvoje veikiančios įmonės lygio kolektyvinės sutartys, siekiant išsamesnės ir konkretnės šių kolektyvinių sutarčių normų analizės, bus suskirstytos į Lietuvoje veikiančias viešojo sektoriaus įmonės lygio kolektyvines sutartis bei Lietuvoje veikiančias privataus sektoriaus įmonės lygio kolektyvines sutartis.

Taigi bus nagrinėjamos šios viešojo sektoriaus įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių normos:

1) 2014 m. gegužės 14 d. Akmenės krašto muziejaus kolektyvinė sutartis;

2) 2014 m. kovo 20 d. Alytaus apskrities archyvo kolektyvinė sutartis;

3) 2013 m. birželio 25 d. Elektrėnų profesinio mokymo centro kolektyvinė sutartis;

4) 2015 m. balandžio 22 d. Alytaus pataisos namų kolektyvinė sutartis;

5) 2012 m. spalio 10 d. Bukiškių žemės ūkio mokyklos kolektyvinė sutartis;

6) 2015 m. gegužės 25 d. Joniškio rajono Kriukų pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis;

7) 2014 m. gegužės 23 d. Elektrėnų „Versmės“ gimnazijos kolektyvinė sutartis;

8) 2013 m. birželio 26 d. VšĮ Jonavos ligoninės kolektyvinė sutartis;

9) 2013 m. spalio 29 d. Joniškio jaunimo ir suaugusiųjų mokyklos kolektyvinė sutartis;

- 10) 2013 m. gruodžio 12 d. Jonišio rajono „Žagarės“ gimnazijos kolektyvinė sutartis;
- 11) 2013 m. gruodžio 20 d. Jonišio „Saulės“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis;

Taip pat bus nagrinėjamos šios privataus sektoriaus įmonės lygio kolektyvinių sutarčių nuostatos:

- 1) 2013 m. lapkričio 26 d. AB „Akmena“ kolektyvinė sutartis;
- 2) 2014 m. birželio 9 d. AB „Kauno grūdai“ kolektyvinė sutartis;
- 3) 2005 m. rugsėjo 9 d. AB „Klaipėdos baldai“ kolektyvinė sutartis;
- 4) 2013 m. rugpjūčio 22 d. AB „Naujoji Rūta“ kolektyvinė sutartis;
- 5) 2012 m. liepos 18 d. AB „Smiltynės perkėla“ kolektyvinė sutartis;
- 6) 2013 m. birželio 12 d. AB „Ortopedijos technika“ kolektyvinė sutartis;
- 7) 2013 m. liepos 3 d. UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinė sutartis;
- 8) 2012 m. gruodžio 28 d. AB „Lifosa“ kolektyvinė sutartis;
- 9) 2014 m. vasario 22 d. UAB „Evekas“ kolektyvinė sutartis;
- 10) 2013 m. gegužės 31 d. UAB „Indastrus“ kolektyvinė sutartis;
- 11) 2013 m. kovo 28 d. UAB „Šilo statyba“ kolektyvinė sutartis;

### **3.1. Darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo realizavimas šakos lygio kolektyvinėse sutartyse**

Kaip ir minėta aukščiau, pirmiausia bus nagrinėjamos Lietuvoje veikiančios šakos lygio kolektyvinių sutarčių nuostatos, kuriomis realizuojamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas, t.y. bus atskleidžiama šių nuostatų esmė bei skirtingų šakos lygio kolektyvinių sutarčių nuostatų panašumai bei skirtumai.

Pirmoji analizuojama šakos lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis yra 2014 m. liepos 23 d. Bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis<sup>67</sup>. Šioje kolektyvinėje sutartyje numatyti papildomi, be Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų, atvejai, kuomet darbuotojams suteikiama pirmenybės teisė būti paliktiems darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai. Ši sutartis šią pirmenybės teisę suteikia darbuotojams, kurie turi tris ir daugiau vaikų iki 24 metų, jeigu jie mokosi pagal bendrojo ugdymo programą ar pagal formaliojo profesinio mokymo programą arba studijuoja aukštojoje mokykloje (studentai) nuolatinėse studijose, įskaitant akademinį atostogų dėl ligos ar nėštumo laikotarpį, taip pat pilnamečių vaikų nuo

---

<sup>67</sup> 2014 m. liepos 23 d. Bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis.

bendrojo ugdymo programos baigimo dienos iki tų pačių metų rugsėjo 1 dienos, bei darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką. Taip pat kolektyvinė sutartis suteikia teisę pasirinkti atostogų laiką nėščioms darbuotojoms, darbuotojams, auginantiems vaikus iki 18 metų. Taip pat šioje kolektyvinėje sutartyje sudaroma galimybė ne mažiau nei 14 kalendorinių dienų nepertraukiamai atostogauti mokinių atostogų metu darbuotojams, kurie augina mokyklinio amžiaus vaikus, jei jie to pageidauja.

2014 m. vasario 27 d. Lietuvos kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje<sup>68</sup> (toliau – Sutartis) numatomos specialios pertraukos kūdikį krūtimi maitinančiai motinai, kurios suteikiamos ne rečiau kaip kas 3 valandos ir turi būti ne trumpesnės kaip 30 minučių. Šios pertraukos moters pageidavimu gali būti sujungiamos arba pridamos prie pertraukos pavalgyti ir pailsėti, arba perkeliamos į dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Taip pat sutartis saugo nėščias moteris, neseniai pagimdžiusias moteris ir krūtimi maitinančias moteris, darbuotojus, auginančius vaiką iki 3 metų, bei darbuotojus, vienus auginančius vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų neleidžiant jų skirti dirbti poilsio dienomis be jų sutikimo. Sutarties skyriuje, kuriame kalbama apie darbuotojų atostogas, numatoma, kad kasmetinės minimalios 35 kalendorinių dienų atostogos suteikiamos darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, o nemokamos atostogos darbuotojo reikalavimu suteikiamos darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų, darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų, moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu), darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį, santuokai sudaryti bei mirusio šeimos nario laidotuvėms.

Atkreiptinas dėmesys, kad šioje Sutartyje darbuotojams, auginantiems vaikus, skirtas atskiras straipsnis, t.y. sutartyje atskiru straipsniu, o ne pavieniais straipsnio punktais, realizuojamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas. Minėtame straipsnyje nustatytos papildomos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus. Pagal šį straipsnį darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų arba du vaikus iki 12 metų, suteikiama papildoma poilsio diena per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ar daugiau vaikų iki 12 metų, dvi dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę). Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai. O teisės į aukščiau numatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems

---

<sup>68</sup> 2014 m. vasario 27 d. Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis.

bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki 12 metų, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną.

2014 m. spalio 20 d. Lietuvos Respublikos maitinės šakos kolektyvinėje sutartyje<sup>69</sup> (toliau – Sutartis), kaip ir 2014 m. liepos 23 d. Bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis numato papildomus, be Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų, atvejus, kuomet darbuotojams suteikiama pirmenybės teisė būti paliktiems darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, tačiau šie atvejai skiriasi nuo minėtoje Bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje numatytų atvejų. Sutartyje numatyti tokie papildomi atvejai, kai darbuotojai vieni augina mokyklinio amžiaus vaikus (įvaikius) arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių arba vidutinių specialiųjų poreikių lygis arba darbuotojams, kurie turi tris ar daugiau vaikų iki 24 metų. Taip pat sutartyje numatyta, jog darbuotojo ar jo šeimos nario mirties atveju darbuotojui skiriama pašalpa, o mirus maitinės darbuotojui, pašalpa išmokama darbuotojo šeimai arba pilnamečiui vaikui (vaikams, įvaikiui, įvaikiams) ar tėvams (įtėviam). Svarbu ir tai, kad šios sutarties skyriuje „Socialinė rūpyba“ esančiomis normomis darbdavys įsipareigoja mirus darbuotojo artimajam (tėvui, motinai, vaikui ar sutuoktiniui), skirti darbuotojui pašalpą, nupirkti vainiką ar gėlių puokštę, paskelbti užuojautą laikraštyje taip pat skirti pašalpą už kiekvieną darbuotojui gimusį vaiką.

Analizuojant 2014 m. balandžio 30 d. Neformaliojo švietimo šakos kolektyvinę sutartį<sup>70</sup> ir 2014 m. balandžio 30 d. Paslaugų sektoriaus šakos kolektyvinę sutartį<sup>71</sup> pastebima, kad normos, susiję su darbo ir šeimos principo įgyvendinimu šiose sutartyse yra identiškos. Jose įtvirtina, jog darbuotojams, susitarusiems su įstaigos administracija, pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki 3 metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, nustatomas ne visas darbo dienos arba darbo savaitės laikas. Taip pat nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios moterys, krūtimi maitinančios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką iki 3 metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, gali būti skiriami dirbti naktį, budėti įstaigoje ar namuose tik jų sutikimu. Nustatyta

---

<sup>69</sup> 2014 m. spalio 20 d. Lietuvos Respublikos maitinės šakos kolektyvinė sutartis.

<sup>70</sup> 2014 m. balandžio 30 d. Neformaliojo švietimo šakos kolektyvinė sutartis.

<sup>71</sup> 2014 m. balandžio 30 d. Paslaugų sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis.



ir tai, kad darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų arba du vaikus iki 12 metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį, o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki 12 metų – dvi dienos per mėnesį.

Kita analizuojama šakos lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis – 2015 m. sausio 15 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinė sutartis<sup>72</sup> (toliau – Sutartis). Kaip ir pakankamai įprastai šakos lygiu sudaromose sutartyse, taip ir šios sutarties normos, įgyvendinant darbo ir šeimos suderinimo principą, numato papildomus atvejus, kuomet suteikiama pirmenybės teisė būti paliktiems darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, o šią teisę sutartis suteikia fondo administravimo įstaigų darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki 18 metų. Pastebėtina, kad ši sutartis, derindama darbo ir šeimos gyvenimą, skiria didesnę dėmesį kasmetinių atostogų laiko pasirinkimo pirmenybės teisei, ją suteikiant darbuotojoms ir darbuotojams, auginantiems ikimokyklinio amžiaus vaikus ar vaikus, kurie mokosi pagal vidurinio ugdymo programą ar pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti. Taip pat sutartis Fondo administravimo įstaigos darbuotojui garantuoja einamas pareigas ir nustatytą darbo užmokestį artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių) sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), sugyventinio, kai partnerystė įregistruota įstatymo nustatyta tvarka, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių) mirties atveju.

Kitoje, 2016 m. vasario 23 d. Valstybės sienos apsaugos šakos kolektyvinėje sutartyje<sup>73</sup>, garantijos ir lengvatos realizuojant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą, įtvirtintos tik viename straipsnyje, kuriuo suteikiama teisė pasirinkti 14 kalendorinių dienų kasmetinių atostogų laiką nėščiosioms darbuotojoms, darbuotojams, kurių sutuoktinės, partnerės nėščios, darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų ir kitiems įstatymuose nustatytiems asmenims.

2007 m. sausio 19 d. Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos kolektyvinės sutarties<sup>74</sup> dvejose normose įtvirtintas darbo ir šeimos suderinimas, kuriose kasmetinių minimalių atostogų trukmė darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų - 35 kalendorinės dienos, o darbuotojui pageidaujant nemokamos atostogos suteikiamos mirusio šeimos nario

---

<sup>72</sup> 2015 m. sausio 15 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinė sutartis.

<sup>73</sup> 2016 m. vasario 23 d. Valstybės sienos apsaugos šakos kolektyvinė sutartis.

<sup>74</sup> 2007 m. sausio 19 d. Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos šakos kolektyvinė sutartis.

laidotuvėms, santuokai sudaryti ir moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sukaks treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu.

Apibendrinant galima pasakyti, jog šakos lygio kolektyvinės sutartys atsižvelgia į šeimos ir darbo suderinimo reikiamybę, tačiau tam dėmesio per daug neskiria. Tokią išvadą galima daryti atsižvelgiant į perkeltų Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų kiekį bei pakartotinumą. Praktiškai kiekviena šakos kolektyvinė sutartis numato papildomus, be Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų, atvejus, kuomet darbuotojams suteikiama pirmenybės teisė būti paliktiems darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius ir apie darbo ir šeimos suderinimą kalba skyriuose apie darbuotojų darbo ir poilsio laiką. Pastebėtina, kad yra ir tarpusavy identiški kolektyvinių sutarčių, o skirtumai tarp šių sutarčių pastebimi minimalūs.

### **3.2. Darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo realizavimas teritorinio lygio kolektyvinėse sutartyse**

Toliau darbe bus nagrinėjamos teritoriniu lygiu sudarytų ir šiuo metu Lietuvoje galiojančių kolektyvinių sutarčių nuostatos, kuriomis darbuotojams suteikiamos atitinkamos lengvatos ir garantijos, kurių pagalba įgyvendinamas darbo ir šeimos suderinimo principas, tarpusavio skirtumai ir panašumai.

Pirmoji nagrinėjama teritoriniu lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis - 2014 m. vasario 15 d. teritorinė kolektyvinė sutartis tarp Akmenės rajono verslininkų asociacijos bei Akmenės rajono profesinės sąjungos „Solidarumas“<sup>75</sup> (toliau – Sutartis). Analizuojant šią sutartį pastebima, jog tik keliose šios Sutarties normose užsimenama apie darbo ir šeimos suderinimą, šio principo realizavimą. Pavyzdžiui darbo sutartis darbuotojo pareiškimu nutraukiama nuo darbuotojo pareiškimu nurodytos datos, kai tas pageidavimas pagrįstas šeimos nario slaugymu, mirus šeimos nariui, darbuotojui gali būti suteikiamos papildomos apmokamos atostogos arba darbuotojui prašant, gali būti suteikiamos nemokamos atostogos, o esant svarbiems asmeninio gyvenimo įvykiams (sutuoktuvės), gali būti suteikiami laisvadieniai.

2013 m. liepos 4 d. teritorinė kolektyvinėje sutartyje tarp Šiaulių prekybos, pramonės ir amatų rūmų ir Šiaulių apskrities profesinės sąjungos „Solidarumas“<sup>76</sup> (toliau – Sutartis),

---

<sup>75</sup> 2014 m. vasario 15 d. teritorinė kolektyvinė sutartis tarp Akmenės rajono verslininkų asociacijos bei Akmenės rajono profesinės sąjungos „Solidarumas“.

<sup>76</sup> 2013 m. liepos 4 d. teritorinė kolektyvinė sutartis tarp Šiaulių prekybos, pramonės ir amatų rūmų ir Šiaulių apskrities profesinės sąjungos „Solidarumas“.

apie darbo ir šeimos suderinimą kalbama tik viename straipsnyje, kuriuo įtvirtinimas papildomas šalių susitarimas nediskriminuoti ir skatinti Darbdavių organizacijos narius laikyti darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties ir kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

Apibendrinant, vien faktas, kad tik dvi Lietuvoje galiojančių teritoriniu lygiu sudarytų sutarčių kalba apie darbo ir šeimos darną ir atsižvelgiant į aukščiau nagrinėtas kolektyvines sutartis, darytina išvada, kad teritoriniu lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys darbo ir šeimos pareigų suderinimo nelaiko prioritetiniu klausimu, o nuostatos, kurios realizuoja minėtąjį principą – abstrakčios arba nesuteikiančios išskirtinių lengvatų ar garantijų.

### **3.3. Darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo realizavimas įmonės lygio kolektyvinėse sutartyse**

Šioje darbo dalyje, kaip jau minėta aukščiau, bus analizuojamos 22 Lietuvoje veikiančios įmonės lygio kolektyvinės sutartys, siekiant išsamesnės ir konkretesnės šių kolektyvinių sutarčių normų analizės, šios kolektyvinės sutartys bus suskirstytos į Lietuvoje veikiančias viešojo sektoriaus įstaigos lygio kolektyvines sutartis bei Lietuvoje veikiančias privataus sektoriaus įmonės lygio kolektyvines sutartis. Atliekant analizę buvo iškart pastebėta, jog įstaigos/įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys, palyginus su teritoriniu ar šakos lygiu sudarytomis kolektyvinėmis sutartimis, skiria akivaizdžiai daugiau dėmesio darbo ir šeimos pareigoms suderinti, nesvarbu, ar tai būtų iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso perkeltos nuostatos, ar įtvirtintos papildomos, tik tai kolektyvinei sutarčiai ir įstaigos/įmonės darbuotojams skirtos, nuostatos, lengvatos ar garantijos.

#### ***Viešojo sektoriaus įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių normų analizė***

Pirmosios analizuojamos įstaigos lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys pagal aukščiau nurodytą sąrašą yra 2014 m. gegužės 14 d. Akmenės krašto muziejaus kolektyvinė sutartis<sup>77</sup> ir 2014 m. kovo 20 d. Alytaus apskrities archyvo kolektyvinė sutartis<sup>78</sup>. Nagrinėjant šių kolektyvinių sutarčių nuostatas, buvo pastebėta, jog realizuojant darbo ir šeimos suderinimo principą abiejų kolektyvinių sutarčių šalys įtvirtino vienodas nuostatas. Šias nuostatas galima suskirstyti į tris grupes:

---

<sup>77</sup> 2014 m. gegužės 14 d. Akmenės krašto muziejaus kolektyvinė sutartis.

<sup>78</sup> 2014 m. kovo 20 d. Alytaus apskrities archyvo kolektyvinė sutartis.

1) nuostatos, susiję su darbo sutarties sudarymu ir nutraukimu. Pagal šias abi sutartis su darbuotojais, auginančiais vaikus iki 18 metų darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus;

2) nuostatos, susiję su darbuotojų poilsio ir darbo dienomis. Šiose sutartyse įtvirtina, jog, kasmetinės 35 kalendorinių dienų atostogos suteikiamos darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba vaiką invalidą iki 16 metų, o ypatingais atvejais darbuotojai turi teisę į nedarbo dienas (vedybų atveju arba mirties atveju: mirus motinai, tėvui, žmonai, vyrui, vaikui, seseriai, broliui, vyro/žmonos tėvams);

3) nuostatos, susiję su vienkartinėmis išmokamomis pašalpomis. Mirus darbuotojui ar jo artimiesiems išmokamas paskutinis atlyginimas ir pašalpa, o mirus darbuotojo šeimos nariams (tėvams, sutuoktiniams, vaikams) – iki 100% atlyginimo dydžio pašalpa.

Kitos nagrinėjamos 2013 m. birželio 25 d. Elektrėnų profesinio mokymo centro kolektyvinės sutarties<sup>79</sup> nuostatas galima skirstyti į dvi dalis:

1) nuostatos, susiję su darbuotojų darbo ir poilsio laiku. Apmokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių (neiškaičiuojamos iš kasmetinių atostogų) darbuotojui suteikiamos mirus motinai, tėvui, žmonai, vyrui, seseriai, broliui, vyro ar žmonos tėvams, nemokamos atostogos suteikiamos darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14, darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 16, moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis 3 metai, atostogų metu tėvui, jo pagedavimu (motinai tėvo atostogų vaiko prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai, metu), darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį, santuokai sudaryti, mirusio šeimos nario laidotuvėms.

2) nuostatos, susiję su piniginėmis išmokomis ir materialine pagalba darbuotojui. Mirus darbuotojo šeimos nariui (vyrui, žmonai, vaikui, tėvams), darbuotojui prašant, išmokėti jam materialinę pašalpą, o esant galimybei suteikti materialinę pagalbą (skiriant pašalpą arba statybines medžiagas) darbuotojų šeimoms, nukentėjusiems nuo stichinės nelaimės (gaisro, potvynio ir kt.).

Svarbu paminėti, kad ši kolektyvinė sutartis vienintelė iš jau analizuotų kolektyvinių sutarčių sukonkretino, jog sąvoka „auginančiais vaikų iki 14 metų“ apima darbuotojus, kurie augina vieną vaiką ar daugiau.

Toliau bus nagrinėjama 2015 m. balandžio 22 d. Alytaus pataisos namų kolektyvinė sutartis<sup>80</sup> (toliau – Sutartis). Ši Sutartis, kaip dažnai pastebima ir kitose kolektyvinėse sutartyse, be Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų atvejų, kai mažinamas

<sup>79</sup> 2013 m. birželio 25 d. Elektrėnų profesinio mokymo centro kolektyvinė sutartis.

<sup>80</sup> 2015 m. balandžio 22 d. Alytaus pataisos namų kolektyvinė sutartis.

darbuotojų skaičius, esant vienodai kompetencijai ir kvalifikacijai, suteikiama pirmenybės teisė būti paliktiems darbe darbuotojams: kurie turi tris ar daugiau vaikų iki 24 metų, jeigu jie mokosi pagal bendrojo ugdymo programą ar pagal formaliojo profesinio mokymo programą arba studijuoja aukštojoje mokykloje (studentai) nuolatinėse studijose, įskaitant akademinį atostogų dėl ligos ar neštumo laikotarpį, taip pat pilnamečių vaikų nuo bendrojo ugdymo programos baigimo dienos iki tų pačių metų rugsėjo 1 dienos; kurie augina neįgalų vaiką; ir kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki 16 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkus ar vidutinio neįgalumo lygis. Taip pat įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą Sutartis suteikia nėščioms darbuotojoms, darbuotojams, vieniems auginantiems vaikus iki 18 metų ar auginantiems neįgalius vaikus, teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką. Mokyklinio amžiaus vaikus auginantiems darbuotojams, jeigu jie to pageidauja, gali būti sudaroma galimybė ne mažiau kaip 14 kalendorinių dienų nepertraukiamai atostogauti mokinių atostogų metu. Atkreiptinas dėmesys, jog ir šia Sutartimi gali būti skiriama pašalpa darbuotojui, kurio materialinė būklė sunki dėl jo šeimos nario ligos ar mirties.

2012 m. spalio 10 d. Bukiškių žemės ūkio mokyklos kolektyvinė sutartis<sup>81</sup> (toliau – Sutartis), palyginus su jau analizuotomis kolektyvinėmis sutartimis, įtvirtina kiek kitokias nuostatas, susijusias su darbo ir šeimos pareigų suderinimu. Pavyzdžiui, šios kolektyvinės sutarties skyriuje, kuriame įtvirtintos normos, reglamentuojančios darbuotojų poilsio ir darbo laiką, nustatyta, kad darbdavys, gali suteikti darbuotojui nemokamas atostogas jam raštiškai prašant ir tik dėl svarbių priežasčių, susijusių su šeimyninėmis aplinkybėmis ir panašiai, arba darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų arba du vaikus iki 12 metų, kiekvieną mėnesį priklausančios papildomos poilsio dienos skiriamos šalims susitarus: arba derinamos kiekvieną mėnesį, arba susumuojamos ir skiriamos per mokinių atostogas ar prieš kasmetines vasaros atostogas. Taipogi darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų, skiriamos trys papildomos poilsio dienos mokinių atostogų metu. Išskirtinė Sutartyje įtvirtinta norma, jog mokyklos darbuotojams leidžiama pasinaudoti nemokamai valgyklos patalpomis esant vestuvėms, gedulingiems pietums, ar kitais svarbiais, su šeimos pareigomis susijusiais atvejais. Kitos Sutartyje įtvirtintos nuostatos per daug nesiskiria nuo aukščiau nagrinėtų kolektyvinių sutarčių nuostatų, kurios numato pašalpų mokėjimą (mirus darbuotojo sutuoktiniui (ei), vaikams, tėvams, susidarius sunkiai materialinei padėčiai šeimoje dėl darbuotojo sveikatos sutrikimo ar mokyklos darbuotojams apsivedus, (ištekėjus) ir gimus vaikui). Taip pat numatyta, kad

---

<sup>81</sup> 2012 m. spalio 10 d. Bukiškių žemės ūkio mokyklos kolektyvinė sutartis.

darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų, skiriamos trys papildomos poilsio dienos mokinių atostogų metu.

2015 m. gegužės 25 d. Joniškio rajono Kriukų pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis<sup>82</sup> (toliau – Sutartis) įtvirtina tokią pat nuostatą kaip prieš tai nagrinėta 2012 m. spalio 10 d. Bukiškių žemės ūkio mokyklos kolektyvinė sutartis dėl darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų arba du vaikus iki 12 metų, kiekvieną mėnesį priklausančių papildomų poilsio dienų. Taip pat Sutartyje numatyta, kad mažinant darbuotojų skaičių pirmenybės teisė likti darbe be Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų atvejų, turi asmenys, kurių šeimose nėra savarankišką uždarbį gaunančių narių. Svarbi Sutarties nuostata yra ir ta, kuria darbuotojui, grįžusiam į darbą po atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai, darbdavys užtikrina grįžimą į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį.

2014 m. gegužės 23 d. Elektrėnų „Versmės“ gimnazijos kolektyvinė sutartis<sup>83</sup> (toliau – Sutartis), palyginus su jau nagrinėtomis kolektyvinėmis įstaigos lygiu sudarytomis sutartimis, itin mažai dėmesio skiria darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo realizavimui. Nagrinėjant šią Sutartį galima aptikti tik dvi nuostatas, kurios pasitarnauja pareigų šeimai turintiems darbuotojams. Pagal Sutartį darbdavys įsipareigoja remti darbuotojų ir jų šeimos narių kultūrinę, sportinę ir turistinę veiklą, įvairius šventinius renginius bei skirti darbuotojams, kurių materialinė būklė sunki dėl ligos, šeimos narių mirties, materialines pašalpas.

2013 m. birželio 26 d. VšĮ Jonavos ligoninės kolektyvinės sutarties<sup>84</sup> (toliau – Sutartis) normas galima suskirstyti į dvi didesnes rūšis:

1) Nuostatos, susijusios su darbuotojų darbo ir poilsio laiku. Nustatyta, kad: 1) laikas, per kurį darbuotojas gavo ligos ar motinystės, vaiko priežiūros pašalpą yra įskaičiuojamas į darbo stažą kasmetinėms atostogoms gauti; 2) apmokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių (neišskaičiuojamos iš eilinių atostogų, kurios į kitą laikotarpį neperkeliamos) suteikiamos vedybų atveju bei mirties atveju mirus motinai, tėvui, žmonai, vyrui, vaikui, įvaikiui, seseriai, broliui, vyro ar žmonos tėvams; 3) darbuotojams, auginantiems du vaikus 12 m. ar neįgalų vaiką iki 18 m., suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (ar sutrumpinamas darbo laikas dviem val. per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki 12 m. – dvi dienos per mėn. (ar atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis val. per savaitę); 4) darbuotojo reikalavimu nemokamos atostogos suteikiamos darbuotojams,

<sup>82</sup> 2015 m. gegužės 25 d. Joniškio rajono Kriukų pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis.

<sup>83</sup> 2014 m. gegužės 23 d. Elektrėnų „Versmės“ gimnazijos kolektyvinė sutartis.

<sup>84</sup> 2013 m. birželio 26 d. VšĮ Jonavos ligoninės kolektyvinė sutartis.

auginantiems vaiką iki 14 metų, darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 16 metų, moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui, jo pageidavimu (motinai tėvo atostogų vaiko prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu), darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos; 5) nemokamų atostogų prižastimis be Lietuvos Respublikos darbo kodekso 184 straipsnio 2 dalyje numatytų atvejų yra šeimos nario slauga dėl ilgalaikės ligos;

2) Nuostatos, susijusios su darbuotojams skiriamomis pašalpomis: mirus darbuotojo šeimos nariui (vyriui, žmonai, vaikui, įvaikiui, tėvams), darbuotojo šeimai mirus įstaigos darbuotojui, darbuotojo arba jo šeimos nario laidotuvėms, esant galimybėms, skirti nemokamai transportą;

Taip pat Sutartyje, kaip ir daugelyje aukščiau nagrinėtų kolektyvinių sutarčių, įtvirtinta, kad, kai dėl įstaigos struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti turi darbuotojai, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki 16 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis.

2013 m. spalio 29 d. Jonišio jaunimo ir suaugusiųjų mokyklos kolektyvinė sutartis<sup>85</sup> (toliau – Sutartis) vėlgi didžiausią dėmesį realizuojant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą skiria darbuotojų darbo laiko ir poilsio laiko bei išmokų skyrimo kategorijose. Nuostatos, susijusios su darbuotojų darbo laiku ir poilsio laiku, įtvirtina darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų arba du vaikus iki 12 kiekvieną mėnesį priklausančios papildomos poilsio dienos skyrimą arba šios poilsio dienos susumuojamos ir skiriamos per mokinių atostogas ar prieš kasmetines vasaros atostogas. Darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų, skiriamos papildomos poilsio dienos mokinių atostogų metu. Taip pat darbuotojams suteikiamos laisvos darbo dienos jų vestuvių, artimųjų (tėvai, vaikai, sutuoktiniai, broliai, seserys) mirties atveju. Papildomos išmokos gali būti išmokamos darbuotojams jų šeimos narių nelaimės atveju (laidotuvių, vagystės, apiplėšimo, avarijos, stichinės nelaimės) ar asmeninio pobūdžio reikalams tvarkyti (vestuvių), o mirus darbuotojo šeimos nariui (vyriui, žmonai, tėvams), jam išmokama pašalpa. Ši sutartis, taip pat užtikrina darbuotojui, grįžtančiam į darbo po atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 metai, grįžimą į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą.

---

<sup>85</sup> 2013 m. spalio 29 d. Jonišio jaunimo ir suaugusiųjų mokyklos kolektyvinė sutartis.

Kitos nagrinėjamos 2013 m. gruodžio 12 d. Joniškio rajono „Žagarės“ gimnazijos kolektyvinės sutarties<sup>86</sup> (toliau – Sutartis) nuostatos, susiję su darbo ir šeimos pareigų derinimu, pastebėtina, yra tokios pat kaip prieš tai nagrinėtos 2013 m. spalio 29 d. Joniškio jaunimo ir suaugusiųjų mokyklos kolektyvinės sutarties, tačiau papildomai Sutartis įtvirtina, kad be Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintų atvejų, kuomet mažinant darbuotojų skaičių, pirmenybės teisę likti darbe turi asmenys, kurių šeimose nėra savarankišką uždarbį gaunančių narių.

Paskutinioji viešojo sektoriaus įstaigos lygiu sudaryta analizuojama kolektyvinė sutartis – 2013 m. gruodžio 20 d. Joniškio „Saulės“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis<sup>87</sup> (toliau – Sutartis). Kiek skirtingai, nei prieš tai nagrinėta kolektyvinė sutartis, pirmiausia ši Sutartis įtvirtino dar vieną atvejį, kuomet mažinant darbuotojų skaičių, pirmenybės teisę likti darbe dar turi ir darbuotojai, kurie vieni augina vaikus iki 16 metų. Sutartyje taip pat numatyta, jog nemokamos atostogos dėl šeimyninių aplinkybių, suteikiamos suinteresuotoms šalims susitarus ir darbuotojui raštiškai prašant, o nemokamų atostogų trukmė priklauso nuo galimybės darbuotoją pavaduoti. Darbuotojams laisvos darbo dienos pagal šią Sutartį suteikiamos dienos jų ar jų vaikų vestuvių, artimųjų (tėvai, vaikai, sutuoktiniai, broliai, seserys, uošviai) mirties atveju, savo sidabrinių vestuvių proga. Kaip ir prieš tai nagrinėtos dvi kolektyvinės sutartys, ši Sutartis taipogi numato galimybę darbuotojui gauti išmoką šeimos narių nelaimės atveju ar asmeninio pobūdžio reikalams tvarkyti bei galimybę darbuotojui, grįžusiam į darbą po atostogų vaikui prižiūrėti, grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą.

Apibendrinant, atlikus viešojo sektoriaus įstaigos lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių analizę, sunku pastebėti ryškius tarpusavio skirtumus. Pagrindiniai skirtumai tarp viešojo sektoriaus įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių daugiausia atsispindi ne pačių nuostatų esmėje, o skirtingame suteikiamos lengvatos ar garantijos interpretavime, pvz.: skirtingas nemokamų atostogų laikas santuokai sudaryti, skirtingas vaiko amžius, kurį auginantiems tėvams suteikiamos tam tikros lengvatos ar garantijos ir pan., ar nuostatų, kuriomis realizuojamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas, kiekyje. Taip pat, kaip minėta pačioje šio poskyrio pradžioje, vienas iš pastebėtinų skirtumų – vienos kolektyvinės sutartyse darbo ir šeimos suderinimas atskleidžiamas iš esmės vien nuostatomis, perkeltomis iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso, ir nepritaikytos individualiai tos įstaigos darbuotojams, o kitos įstaigos lygio kolektyvinės sutartys, vis dėlto, atkreipia dėmesį į įstaigos darbuotojų specialiuosius poreikius ir įtvirtinta

---

<sup>86</sup> 2013 m. gruodžio 12 d. Joniškio rajono „Žagarės“ gimnazijos kolektyvinė sutartis.

<sup>87</sup> 2013 m. gruodžio 20 d. Joniškio „Saulės“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis.



papildomas, Lietuvos Respublikos darbo kodekse neįtvirtintas, nuostatas. Tai labiausiai pastebima švietimo įstaigų kolektyvinėse sutartyse – jose dauguma nuostatų yra bene identiškos. Iš kitos pusės, šis atvejis gali būti traktuojamas ir kaip ryškiausias šių kolektyvinių sutarčių tarpusavio panašumas, jog reta įstaigos lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis neperkeltų jokių nuostatų, kurios jau įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

### ***Privataus sektoriaus įmonės lygiu kolektyvinių sutarčių normų analizė***

Pirmoji analizuojama privataus sektoriaus įmonės lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis – 2013 m. lapkričio 26 d. AB „Akmena“ kolektyvinė sutartis<sup>88</sup>. Dauguma šios sutarties nuostatų įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą atkartoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas savarankiškai nenustatant kitų papildomų pareigų šeimai turintiems darbuotojams garantijų ar lengvatų, t.y. šioje sutartyje darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas realizuojamas remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsniu „Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius“, 214 straipsniu „Papildomos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus“ (suteikiamos papildomos poilsio dienos arba poilsio laikas darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų arba du vaikus iki 13 metų arba auginantiems tris ir daugiau vaikų iki 13 metų), 166 straipsniu „Kasmetinės minimaliosios atostogos“ (Kasmetinės 35 kalendorinių dienų atostogos suteikiamos darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų). Be šių Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintų nuostatų, kolektyvinė sutartis taip pat numato, kad papildomos 3 kalendorinių dienų atostogos suteikiamos mirus šeimos nariui (motinai, tėvui, vyrui, žmonai, vaikui, broliui, seseriai) ir savo vestuvių proga), darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai įspėjęs ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo šeimos narių slaugymu, papildomos 1 kalendorinės dienos atostogos darbuotojams suteikiamos žmonai gimdant, gali būti darbuotojų vaikams iki 7 metų organizuojama Kalėdinė šventė, skiriama lėšų kalėdinių dovanėlių pirkimui, o pablogėjęs darbuotojo materialinei padėčiai, dėl jo paties ar šeimos narių ligos ir kitų atvejų gali būti skiriama materialinė pašalpa (jei abu sutuoktiniai dirba bendrovėje, materialinė pašalpa, skirta šeimai, mokama vienam iš jų). Taip pat šios sutarties priede „Socialinės lengvatos darbuotojams“ numatyta, jog skiriamos pašalpos laidotuvėms artimųjų šeimos narių

---

<sup>88</sup> 2013 m. lapkričio 26 d. AB „Akmena“ kolektyvinė sutartis.

(motina, tėvas, vaikas, žmona, vyras) mirties atveju ar pašalpa šeimos nariams darbuotojo laidotuvėms bei vaiko gimimo išmoka (kai darbuotojo darbo stažas įmonėje ne mažiau 3 metai).

Kita nagrinėjama 2014 m. birželio 9 d. AB „Kauno grūdai“ kolektyvinė sutartis<sup>89</sup> (toliau – Sutartis) iš kitų, jau nagrinėtų kolektyvinių sutarčių, išsiskiria tuo, jog žiūrint darbo ir šeimos pareigų suderinimo aspektu pirmiausia apibrėžia šios sutarties tikslą, kurio vienas iš punktų - užtikrinti dirbančiųjų ir jų šeimų pragyvenimo lygį, ekonomines ir socialines garantijas. Taip pat, skirtingai nei pirmoji analizuota privataus sektoriaus įmonės lygio kolektyvinė sutartis, ši sutartis įtvirtina papildomą, be Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsnyje numatytą, atvejį, kuomet mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai turintys šeimoje daugiau išlaikytinių vienam darbingam šeimos nariui. Įtvirtinta ir tai, kad papildomos apmokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių suteikiamos vedybų atveju, mirties atveju: mirus motinai, tėvui, žmonai, vyrui, vaikui, anūkui, broliui, vyro ar žmonos tėvams, vyro ar žmonos seseriai, broliui. Kitos pareigų šeimai turintiems darbuotojams suteikiamos lengvatos ir garantijos Sutartyje išreiškiamos pašalpomis ir materialine pagalba darbuotojams (mirus darbuotojo šeimos nariui (vyrui, žmonai, tėvams, vaikams), mirus bendrovės darbuotojui, jo šeimai ar jį laidojusiems asmenims, suteikiama materialinė pagalba (skiriant pašalpą arba statybines medžiagas) darbuotojų šeimoms ir buvusių darbuotojų-nedirbančių pensininkų šeimoms, nukentėjusiems nuo stichinės nelaimės (gaisro, potvynio ir kt.), vienišoms mamoms, našliams tėvams, auginantiesiems ne mažiau kaip 2 vaikus ir daugiavaikėms šeimoms, turintiems tris ar daugiau mokyklinio amžiaus vaikų, prieš mokslo metų pradžią. gimus vaikui (jei bendrovėje dirba abu tėveliai, pašalpa mokama tik vienam iš jų)).

2005 m. rugsėjo 9 d. AB „Klaipėdos baldai“ kolektyvinė sutartis<sup>90</sup> (toliau – Sutartis) numato, kad, kai reikalavimas nutraukti terminuotą, o taip pat ir neterminuotą darbo sutartį pagrįstas šeimos narių slaugymu, moterys ar vyrai, auginantys vaikus iki 16 metų – darbo sutartis darbuotojo prašymu turi būti nutraukta nuo darbuotojo nurodytos datos. Kai mažinamas darbuotojų skaičius, likti darbe pirmumo teisę pagal šią kolektyvinę sutartį turi ir darbuotojai, kurie vieni išlaiko vaikus, įvaikius iki 16 metų, arba kitus šeimos narius (I arba II grupės invalidus), kurie šeimoje yra vieninteliai maitintojai ir kurių šeimoje yra du ar daugiau mažamečių vaikų. Sutartis, įgyvendinama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 180 straipsnį „Atostogos vaikui prižiūrėti“ įtvirtinta, kad moterims, auginančioms vaikus namuose iki jiems sueis 3 metai, paliekama darbo vieta, socialinės ir ekonominės garantijos

---

<sup>89</sup> 2014 m. birželio 9 d. AB „Kauno grūdai“ kolektyvinė sutartis.

<sup>90</sup> 2005 m. rugsėjo 9 d. AB „Klaipėdos baldai“ kolektyvinė sutartis.

bendrovėje. Taip pat šia Sutartimi darbdavys įsipareigoja darbuotojų vaikams iki 7 metų organizuoti Kalėdinę šventę ir skirti lėšas dovanėlių įsigijimui. Kitos darbo ir šeimos pareigas derinančios Sutarties nuostatos susijusios su darbuotojų darbo ir poilsio laiku bei pašalpų skyrimu. Sutartimi įtvirtinta, kad darbuotojams, auginantiems vaiką invalidą arba du vaikus iki 16 metų amžiaus, suteikiama viena per mėnesį papildoma poilsio diena arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę, o turintiems tris ar daugiau vaikų – dvi poilsio dienos per mėnesį arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis darbo valandomis per savaitę. Sutartis atkartoja ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 166 straipsnyje įtvirtintą nuostatą, kad kasmetinės 35 kalendorinių dienų atostogos suteikiamos darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 16 metų arba vaiką invalidą iki 18 metų. Nemokamos atostogos be Lietuvos Respublikos darbo kodekso 184 straipsnyje „Nemokamos atostogos“ numatytų atvejų suteikiamos artimųjų laidotuvėms (ne tik šeimos nario laidotuvėms) ar gyvenamojo ploto pakeitimui. Darbuotojui taip pat suteikiamos papildomos apmokamos atostogos savo vestuvių proga, mirus šeimos nariui ar žmonai gimdant, o vienam iš tėvų mokslo metų pirmąją dieną vaiką paruošti į mokyklą suteikiama 1 apmokama diena. Šia sutartimi pašalpos skiriamos darbuotojams, turintiems tris ir daugiau vaikų iki 18 metų amžiaus (vieną kartą per metus), artimųjų (motinos, tėvo, žmonos, vyro, vaiko) laidotuvėms, mirus bendrovės darbuotojui arba vienišam pensininkui, kuris dirbo darbovietėje ir iš jos išėjo į pensiją, padėti nupirkti būtinus laidojimo ritualinius reikmenis, išskirti transportą, atsižvelgiant į darbuotojo nuopelnus bendrovei, darbdavys gali išmokėti pašalpą, kai ilgą laiką ir sunkiai serga šeimos nariai.

2013 m. rugpjūčio 22 d. AB „Naujoji Rūta“ kolektyvinė sutartis<sup>91</sup> (toliau – Sutartis) nustato, jog darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju, pirmenybės teisę būti paliktam darbe turi teisę be įstatyme išvardintų kategorijų, darbuotojai, kurie per paskutinius 12 mėnesių neturėjo drausminės nuobaudos ir turi ne žemesnę kvalifikaciją negu kiti šios kvalifikacijos darbuotojai, o esant šiems kriterijams vienodiems, pirmenybė būti paliktam teikiama darbuotojams, kurie vieni išlaiko šeimą. Pačioje Sutartyje skiriamos papildomos trumpalaikės atostogos suskirstytos į apmokamas (mirus darbuotojo tėvui, motinai, patėviams, įtėviams, žmonai, vyrui, vaikams ir santuokai sudaryti) ir neapmokamas (šeimos nario slauga dėl ilgalaikės ligos) atostogas taip pat darbuotojams, auginantiems 7-12 metų amžiaus vaiką, pirmąją mokslo metų dieną (vienam iš tėvų) suteikiama poilsio diena. Sutartimi taip pat darbdavys įsipareigoja mirus darbuotojui ar jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikui, įvaikiui, tėvams) nupirkti vainiką, gėlių, gedulo juostą, o esant

---

<sup>91</sup> 2013 m. rugpjūčio 22 d. AB „Naujoji Rūta“ kolektyvinė sutartis.

galimybei – skirti automobilį vainiko nuvežimui, bei kartu su Profesine sąjunga organizuoti bendrovės darbuotojų vaikams (iki 10 metų imtinai) Šv. Kalėdų eglutę bei iš įmonės lėšų, pagal galimybes, nupirkti dovanėles.

Toliau analizuojama 2012 m. liepos 18 d. AB „Smiltynės perkėla“ kolektyvinė sutartis<sup>92</sup> (toliau – Sutartis), be Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsnyje įtvirtintų atvejų, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, numato pirmenybės teisę būti palikti dirbti darbuotojams, vieniems išlaikantiems šeimą. Darbuotojo šeimos nariais aptariamąsios teisės normos prasme gali būti jo tėvai (įtėviai), sutuoktinis, vaikai (įvaikiai), broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai. Darbuotojo šeimos narių apibrėžimo pateikimas šią Sutartį išsiskyrė iš prieš tai analizuotų kolektyvinių sutarčių. Toliau Sutartis, kaip ir dauguma aukščiau nagrinėtųjų, nustato atvejus, kuomet darbuotojui suteikiamos apmokamos (vedybų atveju ir motinos, tėvo, žmonos, vyro, vaiko mirties atveju) ir nemokamos (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 184 straipsnyje numatytus atvejus) atostogos. Taip pat pagal šią Sutartį darbdavys skiria pašalpas mirus darbuotojo šeimos nariui (vyriui, žmonai, vaikui, tėvams), mirus darbuotojui jo šeimai (darbuotojo ar jo šeimos nario laidotuvėms darbdavys gali skirti nemokamai transportą), tėvui ar motinai, išlaikantiems neįgalų vaiką (vaiko amžius nesvarbu bei mokama vieną kartą per metus), vienišoms motinoms, tėvams ir daugiavaikėms šeimoms, turinčioms mokyklinio amžiaus tris ar daugiau vaikų iki 18 metų, suteikia materialinę paramą (skiriant pašalpą) darbuotojų šeimoms, nukentėjusioms nuo stichinės nelaimės (gaisro, potvynio ir kt.) bei gimus darbuotojo vaikui.

2013 m. birželio 12 d. AB „Ortopedijos technika“ kolektyvinė sutartis<sup>93</sup> (toliau – Sutartis), kaip ir aukščiau nagrinėtos kolektyvinės sutartys, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl bendrovės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti suteikiama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsnyje nurodytiems darbuotojams taip pat darbuotojams, kurių pajamos yra vienintelis šeimos pragyvenimo šaltinis, trisdešimt penkių kalendorinių dienų atostogos suteikiamos darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų, apmokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių suteikiamos vedybų atveju, gimus vaikui ar mirties atveju: mirus motinai, tėvui, žmonai, vyriui, vaikui, seseriai, broliui, vyro ar žmonos tėvams, nemokamos atostogos suteikiamos be Lietuvos Respublikos darbo kodekse 184 straipsnyje numatytų

---

<sup>92</sup> 2012 m. liepos 18 d. AB „Smiltynės perkėla“ kolektyvinė sutartis.

<sup>93</sup> 2013 m. birželio 12 d. AB „Ortopedijos technika“ kolektyvinė sutartis.

atvejų taip pat dėl šeimos nario slaugos dėl ilgalaikės ligos, pašalpos mokamos mirus darbuotojo šeimos nariui, mirus darbuotojui (darbuotojo ar jo šeimos nario laidotuvėms, esant galimybei, nemokamai skiriamas transportas), darbuotojui gimus vaikui, o dirbančiųjų vaikams iki 12 metų amžiaus darbdavys apmoka Naujametinės-Kalėdinės eglutės organizavimo ar kalėdinių dovanėlių išlaidas. Pastebima, jog išskirtinės nuostatos, realizuojančios darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą, kurios nebuvo įtvirtintos aukščiau nagrinėtose kolektyvinėse sutartyse, yra susijusios su darbuotojo prastovomis, t.y. darbuotojas prastovos metu gali neatvykti į darbą, kai augina vaiką iki 14 metų amžiaus, kai augina vaiką invalidą iki 16 metų amžiaus, slaugo invalidą ar sergantį šeimos narį.

2013 m. liepos 3 d. UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinė sutartis<sup>94</sup> (toliau – Sutartis), kaip ir 2005 m. rugsėjo 9 d. AB „Klaipėdos baldai“ kolektyvinė sutartis, numato, jog Darbdavys gali atleisti iš darbo darbuotoją nuo jo prašyme nurodytos datos, nereikalaujant 14 dienų įspėjimo termino, kai būtina slaugyti sergantį šeimos narį, tačiau numato ir tai, kad, jei nėra darbuotojo kaltės, darbdavys savo iniciatyva gali nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka, įspėjęs raštu darbuotoją, turintį vaikų iki 14 metų amžiaus, prieš 4 mėnesius. Kaip ir dauguma aukščiau nagrinėtų kolektyvinių sutarčių, ši Sutartis taip pat numato, jog, kai mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę darbuotojams būti paliktiems dirbti be Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsnyje numatytų atvejų turi darbuotojai, turintys daugiau išlaikytinių. Įprastinėmis jau tapusios kolektyvinių sutarčių nuostatos įtvirtinamos ir šioje Sutartyje: nemokamas atostogas darbdavys gali suteikti darbuotojams ir dėl šeimos nario slaugos; darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 18 metų arba du vaikus iki 12 metų amžiaus, suteikiama 1 papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas 2 valandomis per savaitę), o auginantiems 3 ir daugiau vaikų iki 12 metų – 2 dienos per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas 4 valandomis per savaitę); apmokamos atostogos suteikiamos santuokai sudaryti ar mirus vyrui, žmonai, vaikams, tėvams, broliams, seserims (darbuotojui pageidaujant - 2 darbo dienų nemokamas atostogas), Mirus šeimos nariams (šeimos nariais laikomi kartu gyvenantys: sutuoktinis, vaikai iki 18 metų imtinai, o besimokantys mokymo įstaigų dieniniuose skyriuose – iki 23 metų imtinai) darbuotojui išmokėti pašalpą, esant galimybei, nemokamai skirti transportą, mirus darbuotojui, skirti nemokamą transportą ir išmokėti vienkartinę dydžio pašalpą. Svarbu paminėti, kad vis dėlto Sutartyje yra nuostatų, išskiriančių ją iš kitų nagrinėtų kolektyvinių sutarčių. Pavyzdžiui Sutartyje įtvirtina, jog laikotarpiai, kurie yra įskaičiuojami į darbo stažą yra laikas, per kurį darbuotojas gavo

---

<sup>94</sup> 2013 m. liepos 3 d. UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinė sutartis.

motinystės ar tėvystės pašalpa, įtvirtina, kad vidutinis darbo užmokestis mokamas moterims, nėštumo laikotarpiu, perkeltoms į lengvesnį darbą, iškilus būtinumui samdyti darbuotojus laikinam darbui, pirmenybė teikiama bendrovės darbuotojų šeimos nariams (sutuoktiniams, vaikams), jeigu jie turi reikiamą kvalifikaciją ir patirtį, padalinio darbo užmokesčio fondo ekonomija susidaro dėl darbuotojų nėštumo ir gimdymo atostogų (skaičiuojama nuo pirmos kalendorinės dienos, bet ne ilgiau kaip 3 mėnesius) ir tėvystės atostogų (skaičiuojama nuo pirmos kalendorinės dienos), nesant šeimos narių, kurie rūpintųsi laidotuvėms, darbuotoją laidoja bendrovė, darbdavys įsipareigoja organizuoti ir remti kultūrinius, sportinius, turistinius ir įvairius šventinius renginius bendrovės darbuotojams ir kartu su jais dalyvaujantiems šeimos nariams. Pastebėtina ir tai, kad ši kolektyvinė sutartis apibrėžia, kas Sutarties nuostatų prasme yra laikomi šeimos nariais, t.y. jais laikomi kartu gyvenantys: sutuoktinis, vaikai iki 18 metų imtinai, o besimokantys mokymo įstaigų dieniniuose skyriuose – iki 23 metų imtinai.

Kitoje 2012 m. gruodžio 28 d. AB „Lifosa“ kolektyvinėje sutartyje<sup>95</sup> (toliau – Sutartis), įprastinės nuostatos, kuriomis įgyvendinamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas, yra neterminuotos darbo sutarties darbuotojo prašymu nutraukimas nuo darbuotojo rašytiniame prašyme nurodytos datos nereikalaujant išdirbti įstatymuose nustatyto laiko, kai prašymas nutraukti neterminuotą darbo sutartį pagrįstas šeimos narių slaugymu, papildomos mokamos atostogos suteikiamos tuokiantis ar laidojant pirmos ir antros eilės giminaičius (tėvus, vaikus, brolius, seseris, senelius, vaikaičius), sutuoktinį ar sutuoktinio tėvus, nemokamos atostogos, ne ilgesnės kaip 30 kalendorinių dienų, gali būti suteikiamos dėl šeimyninių, darbuotojo šeimos nario mirties atveju išmokama vienkartinė laidojimo pašalpa, esant galimybei, skiriama lėšų kalėdinėms dovanoms darbuotojų vaikams ir darbuotojams. Kitokios, nei jau analizuotų kolektyvinių sutarčių, nuostatos įtvirtina, kad šios Sutarties nuostatų atžvilgiu motinystės/tėvystės atostogų laikotarpis nelaikomas pertrauka skaičiuojant darbo stažą darbovietėje, svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį darbuotojo pareiškimu laikoma šeimos nario slaugymas ar darbuotojo išvykimas gyventi pas sutuoktinį į kitą vietovę ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo santuokos sudarymo dienos. Išskirtina ir tai, kad darbuotojų vaikams, studijuojantiems aukštosiose bei aukštesniosiose mokyklose, sudaromos galimybės atlikti praktiką, rinkti medžiagą kursiniams, diplominiams darbams, jei praktikos arba studijų turinys ir studento specialybė atitinka bendrovės specifiką, o darbuotojams, auginantiems tris ir daugiau ikimokyklinio ir dieninėse bendrojo lavinimo bei profesinės technikos mokyklose besimokančius

---

<sup>95</sup> 2012 m. gruodžio 28 d. AB „Lifosa“ kolektyvinė sutartis.

mokyklinio amžiaus vaikus (iki 19 metų imtinai), vieną kartą per metus išmokamos vienkartinės pašalpos, skirtos lopšelių-darželių lankymo ir pasiruošimo naujiems mokslo metams išlaidų padengimui.

2014 m. vasario 22 d. UAB „Evekas“ kolektyvinė sutartis<sup>96</sup> neįtvirtina išskirtinių nuostatų, kuriomis darbuotojams, turintiems pareigų šeimai, nustatomos lengvatos ar garantijos, išskyrus dvi, kuriomis bendrovės darbuotojui sudarius santuoką išmokama vienkartinė išmoka ir darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis ir kitos piniginės išmokos išmokamos mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo. Visos kitos kolektyvinės sutarties nuostatos nesiskiria nuo tų, kurios įtvirtintos aukščiau nagrinėtose kolektyvinėse sutartyse. Tai tokios nuostatos kaip:

1) Darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį su savo iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės, su darbuotoju, auginančiu vaiką iki 14 metų, apie numatomą atleidimą iš darbo įspėja ne vėliau, kaip prieš 4 mėnesius;

2) Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti paliktam turi darbuotojai, kurie vieni augina vaikus iki 16 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

3) Kasmetinės 35 kalendorinių dienų atostogos suteikiamos darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų ir darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką su negalia iki 18 metų;

4) Darbuotojams pageidaujant, dviejų savaitių laikotarpyje suteikti iki 2 darbo dienų atostogų santuokai, mirusio šeimos nario laidotuvėms (vyro, žmonos, vaikų, tėvų, brolių, seserų, įtėvių, vyro ar žmonos tėvams) ar nelaimės atvejais šeimoje;

5) Darbuotojui prašant, suteikiamos iki 2 mėnesių nemokamų atostogų per metus dėl asmeninių šeimyninių aplinkybių, o esant medicinos įstaigos rekomendacijai, suteikiamos nemokamos atostogos ir ilgesniam laikui;

6) Darbdavys pagal finansines galimybes įsipareigoja suteikti 2 kalendorinių dienų mokamas atostogas mirus darbuotojo šeimos nariui (tėvams, vaikams, sutuoktiniui, seseriai, broliui), mirus bendrovės darbuotojui pagal šeimos narių prašymą išmokėti vienkartinę pašalpą, mirus bendrovės darbuotojo tėvams, vaikams ar sutuoktiniui –

---

<sup>96</sup> 2014 m. vasario 22 d. UAB „Evekas“ kolektyvinė sutartis.

išmokėti darbuotojui vienkartinę išmoką; suteikti 2 kalendorinių dienų mokamas atostogas darbuotojui santuokai sudaryti;

7) Pagal finansines galimybes bendrovės dirbančiųjų vaikams iki 8 m. amžiaus finansuoti Naujametinės – Kalėdinės eglutės organizavimo išlaidas, dovanėles;

2013 m. gegužės 31 d. UAB „Indastrus“ kolektyvinė sutartis<sup>97</sup>, iš visų nagrinėtų privataus sektoriaus įmonės lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių, numato pirmumo teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką nėščioms moterims, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ir vyrams, kurių žmonoms (partnerėms) suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos. Kitos šioje kolektyvinėje sutartyje darbo ir šeimos pareigas derinančios nuostatos jau buvo aptiktos ir nagrinėtos aukščiau. Tai nuostatos, susijusios su darbo sutarties nutraukimu, kai nėra darbuotojo kaltės su darbuotoju, auginančiu vaiką iki 14 metų, dėl ekonominių priežasčių arba dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų mažinamo darbuotojų skaičiaus ir pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti (darbuotojams, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis ir kurie vieni išlaiko šeimą), darbuotojui suteikiamų nemokamų atostogų (dėl asmeninių arba šeimyninių priežasčių ar santuokai sudaryti, mirusiojo šeimos nario laidotuvėms), pašalpos išmokėjimu mirus darbuotojo šeimos nariui (vyriui, žmonai, vaikui, tėvams).

Paskutinioji darbe nagrinėjama įmonės lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis - 2013 m. kovo 28 d. UAB „Šilo statyba“ kolektyvinė sutartis<sup>98</sup>. Šioje kolektyvinėje sutartyje darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas įgyvendinamas tik dvejomis nuostatomis: papildomų atostogų suteikimu ir nemokamų atostogų suteikimu. Papildomos atostogos darbuotojui suteikiamos darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų, darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki 16 metų, moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, iki jam sueis treji metai, metu), darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį, santuokai sudaryti ir mirusio šeimos nario laidotuvėms. Tuo tarpu nemokamos atostogos suteikiamos šeimos nario slaugymui dėl ilgalaikės ligos ir kitų šeiminių aplinkybių šalių susitarimu.

---

<sup>97</sup> 2013 m. gegužės 31 d. UAB „Indastrus“ kolektyvinė sutartis.

<sup>98</sup> 2013 m. kovo 28 d. UAB „Šilo statyba“ kolektyvinė sutartis.



Taigi privataus sektoriaus įmonės lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių analizėje taip pat sunku pastebėti ryškius skirtumus šių kolektyvinių sutarčių. Vėlgi darytina išvada, kad pagrindiniai skirtumai tarp privataus sektoriaus įmonės lygio kolektyvinių sutarčių daugiausia atsispinti ne pačių nuostatų esmėje, o skirtingame suteikiamos lengvatos ar garantijos interpretavime. Taip pat lyginant viešojo sektoriaus įstaigos lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių nuostatomis su šiomis pastebima, kad privataus sektoriaus kolektyvinių sutarčių nuostatos yra padrikesnės, mažiau nuoseklios, turi daugiau originalumo.

Apibendrinant, darytina išvada, kad apie darbo ir šeimos pareigų suderinimo klausimui daugiausia dėmesio skiria įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys. Tai atsispindi ne tik nuostatų, kuriomis derinamas darbas ir šeima, kiekis, bet ir individualių, tik tai įmonei pritaikytų nuostatų kiekis. Atsižvelgiant į nagrinėtų šakos ir teritorinių kolektyvinių, kurios registruojamos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje, sutarčių procentinę išraišką, matyti, jog mažiausiai apie darbo ir šeimos pareigų suderinimą kalba teritoriniu lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys. Atkreipiant dėmesį į aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių prioritetą, darytina išvada, kad šakos ir teritoriniu lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys nepakankamai skiria dėmesio darbo ir šeimos pareigų principo realizavimui.

## IŠVADOS

1. Darbo ir šeimos pareigų suderinimas yra itin svarbus tarptautinių ir Europos Sąjungos organizacijų uždavinys. Pastebima, kad nei Lietuvos darbo teisė, nei tarptautinė, nei Europos Sąjungos teisė neturi vienodo šeimos apibrėžimo darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo įgyvendinimo aspektu. Darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas įtvirtintas 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“, kuri buvo papildyta 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 165 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“, 2000 m. Tarptautinės darbo organizacijos Motinystės apsaugos konvencijoje Nr. 183, 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 27 straipsnyje, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 33 straipsnyje, Europos Sąjungos Tarybos direktyvoje 2010/18/ES, Europos Sąjungos Tarybos direktyvoje 92/85/EEB ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2010/41/ES, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, galiojančiame Lietuvos Respublikos kodekse bei naujame dar neįsigaliojusiam Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

2. Darbo teisėje nėra vieningos kolektyvinės sutarties sąvokos, tačiau galima daryti išvadą, jog kolektyvinė sutartis – tai rašytinis susitarimas tarp darbuotojų (ar jų atstovų) ir darbdavių (ar jų atstovų) siekiant suderinti svarbiausias socialines ir ekonomines sąlygas:

2.1. Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis yra dvilypė, nes ji turi tiek *sutartinio*, tiek *norminio* teisės akto požymių.

2.2. Teisės moksle išskiriamos trys pagrindinės kolektyvinės sutarties funkcijos: apsauginė, socialinės partnerystės ir normų kūrimo.

2.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas išskiria tris kolektyvinių sutarčių rūšis: kolektyvinė sutartis valstybės lygiu (nacionalinė); šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ar teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu sudaryta kolektyvinė sutartis; įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu sudaryta įmonės kolektyvinė sutartis.

2.4. Kolektyvinės sutarties turinį nustato kolektyvinės sutarties šalys, tačiau jos gali vadovautis ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintu nebaigtiniu sąrašu klausimų, kuriuos gali aptarti sudarydamos kolektyvinę sutartį.

3. Darbe išanalizuotos Lietuvoje šakos, teritoriniu ir įmonės lygiais sudarytų kolektyvinių sutarčių nuostatos, susijusios su darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo įgyvendinimu jose – 9-ią iš 13 Lietuvoje veikiančių šakos lygio kolektyvių sutarčių nuostatos, 2-ją iš 9 Lietuvoje veikiančių teritorinio lygio kolektyvinių sutarčių nuostatos ir 22-ją Lietuvoje

veikiančių įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių nuostatos. Darbo ir šeimos suderinimo principas kolektyvinėse sutartyse labiausiai atsispindi normose, susijusiose su darbuotojų darbo ir poilsio laiku, atleidimo iš darbo sąlygose bei materialinėje pagalba darbuotojui:

3.1. Šakos lygiu sudarytas kolektyvines sutartis pagrinde sudaro informacinės kolektyvinės sutarties normos, kuriomis kartojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos (pvz.: Lietuvos Respublikos darbo kodekso 169 straipsnio 4 dalis, 278 straipsnio 8 dalis, 161 straipsnio 6 dalis, 184 straipsnio 1 dalis, 146 straipsnio 1 dalies 3 punktas ir pan.), tačiau galima pastebėti ir normatyvinių kolektyvinių sutarčių normų. Šios normos vyrauja numatant papildomus atvejus, kuomet suteikiama pirmenybės teisė darbuotojams likti darbe, kai yra mažinamas darbuotojų skaičius (kiekviena šakos lygiu kolektyvinė sutartis šiuos atvejus interpretuoja savaip), kai kurios sutartys suteikia papildomas atostogas darbuotojams, auginantiems mokyklinio amžiaus vaikus, atsižvelgiant į mokinių atostogas ar, remiantis kai kuriomis kolektyvinėmis sutartimis, skiriamos piniginės išmokos šeimos nelaimės atveju, darbdavys įpareigojamas vienaip ar kitaip pagerbti mirusį darbuotoją ar darbuotojo šeimos narį.

3.2. Mažiausiai dėmesio darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo realizavimui skiria teritoriniu lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys. Apie darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą kalba vos dvi teritoriniu lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys, kurių turinyje taip pat pastebėtas minimalus kiekis nuostatų, kurios realizuoja minėtąjį principą: informacinės normos (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas bei 184 straipsnio 1 dalies 8 punktas) bei normatyvinės normos, kuriomis suteikiami laisvadieniai ar darbo sutartis nutraukiama nuo darbuotojo pareiškimo nurodytos datos, kai priežastys susijusios su šeiminiėmis aplinkybėmis.

3.3. Daugiausiai dėmesio darbo ir šeimos pareigų suderinimo principui skiria įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys. Dauguma analizuotų viešojo sektoriaus įstaigų sudaro švietimo įstaigos, kurių kolektyvinėse sutartyse esančios normatyvinės normos dažnai sutampa (atsižvelgiama į švietimo įstaigų darbo specifiką), o informacinės normos praktiškai nesiskiria nuo šakos ar teritoriniu lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių informacinių normų. Privataus sektoriaus įmonės lygiu sudarytose sutartyse taip pat gausu informacinių kolektyvinės sutarties normų, kuriose atsispindi ta pati Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų kartojimo tendencija, tačiau pastebėtina, kad šiose kolektyvinėse sutartyse vyrauja normatyvinės normos, kurios vėlgi įtvirtintos atsižvelgiant į skirtingos įmonės darbo specifiką.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Norminiai teisės aktai

#### *Lietuvos teisės aktai:*

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR*, 2016-09-19, nr. 23709
4. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1966 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. *Valstybės žinios*. 2001-06-08, Nr. 49-1699.
5. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl konvencijos dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotųjų veiksmų tokiam darbui panaikinti ir Konvencijos dėl 1952 m. motinystės apsaugos Konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo ratifikavimo. *Valstybės žinios*, 2003-05-21, Nr. 49-2153.
6. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl konvencijos dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos ratifikavimo. *Valstybės žinios*, 2004-05-08, Nr. 77-2656.

#### *Tarptautiniai teisės aktai:*

1. 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“|. *Valstybės žinios*, 2004-05-08, nr. 77-2665.
2. 1992 m. spalio 19 d. Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje).
3. 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001-06-08, nr. 49-1704.
4. 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB.
5. 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB.
6. Europos Pagrindinių Teisių Chartija (2012/C 326/02).

7. Konvencija dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2003-05-21, Nr. 49-2162.

### **Specialioji literatūra**

*Komentarai, monografijos ir kiti leidiniai:*

1. KAIRIENĖ, B., JANČAITYTĖ, B., KOLBERGYTĖ, A. Darbdavių požiūris į apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. *Socialinis darbas*. 2009, Nr. 8(1).
2. KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
3. KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija. Vilnius: 2009.
4. MIKELĖNAS, V. *Šeimos teisė*. Vilnius: Justitia: 2009.
5. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003.
6. PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008.
7. REINGARDĖ, J. *(Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje*. Vilnius: Vytauto Didžiojo universitetas. Lygių galimybių plėtros centras, 2006.
8. Socialinis pranešimas 2012-2016. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Vilnius: 2016.
9. TIAŽKIJUS V., PETRAVIOČIUS, R., BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
10. VAIŠVILA, A. „Kitos šeimos formos“ arba bandymas priderinti šeimos sąvoką prie atskiro asmens subjektyvumo. *Socialinių mokslų studijos*, 2002, nr. 4(3).
11. EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“. *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys*.
12. European Trade Union Confederation (ETUC). Working time, gender equality, and reconciling work and family life. Fact sheet.
13. Parliamentary Assembly. The need to reconcile work and family life. Report. Committee on Equal Opportunities for Women and Men. 2006-10-18, Doc. 11019.

### *Travaux préparatoires:*

1. Su Pagrindinių teisių chartija susiję išaiškinimai (2007/C 303/02).

### *Straipsniai periodiniuose leidiniuose:*

1. DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33(1).
2. KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, Nr. 2(56).
3. KLIMAŠAUSKIENĖ, I. Profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimas pagal Europos Sąjungos teisę. *Teisė*, 2015, nr. 96.
4. KRASAUKAS, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: Kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 1(103).
5. KRASAUKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).
6. PETRYLAITĖ, D., PETRYLAITĖ, V. Work-life balance: Social Rights and the Economic Crisis – seeking Economical and Constitutional Solutions (Lithuanian Phenomenon). *Conciliacion de la vida laboral y familiar y crisis economica: estudios desde el derecho internacional y comparado*. Delta publicaciones, 2015.
7. European Committee of Social Rights. *European social charter (revised)*. Conclusions 2007 – Volume 2 (Ireland, Italy, Lithuania, Moldova, Norway, Romania, Slovenia, Sweden). Council of Europe Publishing.

### **Praktinė medžiaga**

1. 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44, Nr. A2-20.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas „Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos“ Nr. NR. X-1569.

### **Kita praktinė medžiaga**

1. 2005 m. rugsėjo 9 d. AB „Klaipėdos baldai“ kolektyvinė sutartis.
2. 2007 m. sausio 19 d. Nacionalinių rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos ir Lietuvos žurnalistų sąjungos šakos kolektyvinė sutartis.

3. 2012 m. gruodžio 28 d. AB „Lifosa“ kolektyvinė sutartis.
4. 2012 m. liepos 18 d. AB „Smiltynės perkėla“ kolektyvinė sutartis.
5. 2012 m. spalio 10 d. Bukiškių žemės ūkio mokyklos kolektyvinė sutartis.
6. 2013 m. birželio 12 d. AB „Ortopedijos technika“ kolektyvinė sutartis.
7. 2013 m. birželio 25 d. Elektrėnų profesinio mokymo centro kolektyvinė sutartis.
8. 2013 m. birželio 26 d. VšĮ Jonavos ligoninės kolektyvinė sutartis.
9. 2013 m. gegužės 31 d. UAB „Indastrus“ kolektyvinė sutartis.
10. 2013 m. gruodžio 12 d. Joniškio rajono „Žagarės“ gimnazijos kolektyvinė sutartis.
11. 2013 m. gruodžio 20 d. Joniškio „Saulės“ pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis.
12. 2013 m. kovo 28 d. UAB „Šilo statyba“ kolektyvinė sutartis.
13. 2013 m. lapkričio 26 d. AB „Akmena“ kolektyvinė sutartis.
14. 2013 m. liepos 3 d. UAB „Aukštaitijos vandenys“ kolektyvinė sutartis.
15. 2013 m. liepos 4 d. teritorinė kolektyvinė sutartis tarp Šiaulių prekybos, pramonės ir amatų rūmų ir Šiaulių apskrities profesinės sąjungos „Solidarumas“.
16. 2013 m. rugpjūčio 22 d. AB „Naujoji Rūta“ kolektyvinė sutartis.
17. 2013 m. spalio 29 d. Joniškio jaunimo ir suaugusiųjų mokyklos kolektyvinė sutartis.
18. 2014 m. balandžio 30 d. Neformaliojo švietimo šakos kolektyvinė sutartis.
19. 2014 m. balandžio 30 d. Paslaugų sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis.
20. 2014 m. birželio 9 d. AB „Kauno grūdai“ kolektyvinė sutartis.
21. 2014 m. gegužės 14 d. Akmenės krašto muziejaus kolektyvinė sutartis.
22. 2014 m. gegužės 23 d. Elektrėnų „Versmės“ gimnazijos kolektyvinė sutartis.
23. 2014 m. kovo 20 d. Alytaus apskrities archyvo kolektyvinė sutartis.
24. 2014 m. liepos 23 d. Bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis.
25. 2014 m. spalio 20 d. Lietuvos Respublikos muitinės šakos kolektyvinė sutartis.
26. 2014 m. vasario 15 d. teritorinė kolektyvinė sutartis tarp Akmenės rajono verslininkų asociacijos bei Akmenės rajono profesinės sąjungos „Solidarumas“.
27. 2014 m. vasario 22 d. UAB „Evekas“ kolektyvinė sutartis.
28. 2014 m. vasario 27 d. Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis.
29. 2015 m. balandžio 22 d. Alytaus pataisos namų kolektyvinė sutartis.
30. 2015 m. gegužės 25 d. Joniškio rajono Kriukų pagrindinės mokyklos kolektyvinė sutartis.
31. 2015 m. sausio 15 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos kolektyvinė sutartis.
32. 2016 m. vasario 23 d. Valstybės sienos apsaugos šakos kolektyvinė sutartis.

## Elektroniniai duomenys

1. 1951 m. birželio 29 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija valstybėms narėms nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ (Collective agreements recommendation, 1951, (No.91)) [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R091](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091)>
2. 1981 m. birželio 23 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija valstybėms narėms nr. 165 „Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos“ (Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981, (No.165)) [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R165](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165)>
3. Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės. [interaktyvus; žiūrėta sausio 31 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_1.1.6.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/displayFtu.html?ftuId=FTU_1.1.6.html)>
4. International labour standart instruments on work ant family. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ilo.org/travail/aboutus/WCMS\\_119237/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/aboutus/WCMS_119237/lang--en/index.htm)>
5. International Labour Standarts on Maternity protection. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--en/index.htm>>
6. Lietuvių kalbos institutas. *Lietuvių kalbos žodynas*. [interaktyvus; žiūrėta 2017 sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: , <http://www.lkzd.lki.lt/Zodynas/Visas.asp>>
7. Mission and impact of the ILO. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: < <http://ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>>
8. Professional, private and family life. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: < [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/rights/work-life-balance/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/rights/work-life-balance/index_en.htm)>
9. ŽIŪKAS, V. Europos socialinės chartijos ratifikavimas – svarbus žingsnis užtikrinant Lietuvos žmonių socialines teises. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Vilniaus universitetas, p 90-92. [interaktyvus; žiūrėta 2017 m. sausio 30 d.] Prieiga per internetą: < <http://www.journals.vu.lt/socialine-teorija-empirija-politika-ir-praktika/article/viewFile/8553/6398>>



## SANTRAUKA

Darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas darbo teisėje atskleidžiamas nagrinėjant šeimos sampratą darbo teisėje bei analizuojant garantijas ir lengvatas darbuotojams, suteikiamas įgyvendinant darbo ir šeimos pareigų suderinimo principą Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktuose, Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), Europos Sąjungos teisės aktuose bei nacionalinėje teisėje. Pastebėtina problematika, kad nei Lietuvos darbo teisė, nei tarptautinė, nei Europos Sąjungos teisė neturi vienodo šeimos apibrėžimo. Šios sąvokos apibrėžimo darbo teisėje nėra, kadangi tai – socialinė kategorija. Nepaisant to, šeima Lietuvos teisėje – konstitucinė vertybė, kurią valstybė saugo ir gina. Išnagrinėjus nacionalinės, tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktus, galima teigti, kad darbo ir šeimos pareigų suderinimo principo įgyvendinimo aspektu šeima suprantama plačiau, nei tik sutuoktiniai ir jų atžalos – į šeimos ratą įtraukiami ir sugyventiniai, seneliai, kiti artimi giminės, vienas iš tėvų, auginantis vaiką, partneriai, auginantys vaikus ir t.t., todėl šiems asmenims darbo teisiniuose santykiuose nacionaliniu, tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygiu suteikiamos atitinkamos lengvatos ir garantijos, kurių pagalba pareigos šeimai tampa lengviau suderinamos su jų profesiniu gyvenimu.

Darbe pateikiama kolektyvinės sutarties sąvoka, atskleidžiama teisinė prigimtis, funkcijos, kolektyvinės sutarties rūšys, turinys bei pateikiama Lietuvoje pasirašytų bei įregistruotų kolektyvinių sutarčių statistika. Lietuvos Respublikos norminiuose darbo teisės aktuose nėra vieningo kolektyvinės sutarties apibrėžimo, tačiau bendriausia prasme kolektyvinė sutartis tai – socialinių partnerių teisės aktas, reguliuojantis darbo bei su juo susijusius santykius nacionaliniu, šakos ar teritoriniu, organizacijos, filialo ar atstovybės lygiu, kuris atlieka apsauginę, socialinės partnerystės ir normų kūrimo funkcijas, o teisę nustatyti kolektyvinės sutarties turinį turi šalys vadovaujantis *in favorem* principu. Lietuvoje 2017 m. vasario mėnesį galiojo 14 šakos kolektyvinių sutarčių ir 9 teritorinės kolektyvinės sutartys.

Svarbiausioje darbo dalyje analizuojama, kaip įgyvendinamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas Lietuvoje šakos lygiu, teritoriniu lygiu, viešojo sektoriaus įstaigos lygiu ir privataus sektoriaus įmonės lygiu sudarytose veikiančiose kolektyvinėse sutartyse, atskleidžiama šių kolektyvinių sutarčių nuostatų esmė, tarpusavio skirtumai ir panašumai. Nagrinėjant, kaip įgyvendinamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas Lietuvoje veikiančiose kolektyvinėse sutartyse, buvo aptartos ir išanalizuotos 9-ių iš 13-os Lietuvos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje užregistruotų ir galiojančių Lietuvoje veikiančių šakos lygio kolektyvių sutarčių nuostatos, 2-jų iš 9-ių Lietuvos Socialinės

apsaugos ir darbo ministerijoje užregistruotų ir galiojančių Lietuvoje veikiančių teritorinio lygio kolektyvinių sutarčių nuostatos ir 22-jų Lietuvoje veikiančių įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių nuostatos. Pagal šiuo metu galiojančią Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, įmonės lygiu sudarytos kolektyvinės sutartys neregistruojamos, todėl nėra tikslių duomenų, kiek Lietuvoje sudaryta šio lygio kolektyvinių sutarčių.

## SUMMARY

The reconciliation of work and family life in labor law is disclosed in the context of the concept of family in labour law and analysing social guarantees and benefits granted to employees while reconciling work and family life in International Labour Organisation legislation, European Social Charter (revised), European Union legislation and national law. It should be noted that the issue is that in Lithuanian labor law, international law and European Union law there is no single definition of a family since it is a social category. Nevertheless, under Lithuanian law, family is the constitutional value, that the state protects and defends. The analysis of national, international and European Union legislation revealed that in the aspect of reconciliation of work and family, family is understood wider than only spouses and their offsprings - family circle includes life partners, grandparents, other close relatives, single parent, life partners raising children, etc. This is the reason why social guarantees and benefits are granted to these people by national law, international law and European Union law with the help of which a family and professional life becomes easier to reconcile.

This thesis presents the concept of a collective agreement, discloses its legal nature, functions, the types of a collective agreement, its content and contains the statistics of the collective agreements signed and registered in Lithuania. Lithuanian Labor Code legislation does not define a single definition of a collective agreement, but widely speaking a collective agreement is a legal act between social partners, which regulates the work and the associated relations at the national, branch or territorial level, company or agency level, performs protective, social partnership and rule-making functions, and the right to determine the content of the collective agreement is up to the parties guided by the *in favorem* principle. Based on statistics in Lithuania on February 2017, 14 collective agreements at branch level and 9 collective agreements at territorial level have been in force.

The most important part of this thesis examines the implementation of reconciliation of work and family life in collective agreements existing in Lithuania at branch level, territorial level and company/institutional level (public sector and private sector), discloses the essence of following collective agreements, mutual differences and similarities. While analyzing the reconciliation of work and family life in the collective agreements signed in Lithuania there were discussed and analyzed 9 out of 13 collective agreements at branch level registered and valid in Lithuanian Social Security and Labour Ministry, 2 out of 9 collective agreements at territorial level registered and valid in Lithuanian Social Security

and Labour Ministry and 22 collective agreements at company level. Under current Lithuanian Labour Code, collective agreements at company level are not registered, so there is no precise data on how many collective agreements at this level are signed in Lithuania at this very moment.

## PRIEDAI

1 lentelė. Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsniai, kuriais realizuojamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnis	Straipsnio pavadinimas
2 straipsnio 1 dalies 4 punktas	Darbo santykių teisinio reglamentavimo principai
129 straipsnio 3 dalies 4 punktas	Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės
132 straipsnis	Garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus
135 straipsnio 1 dalies 2 punktas	Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius
146 straipsnio 1 dalies 3 ir 6 punktai	Ne visas darbo laikas
147 straipsnio 5 dalis	Darbo laiko režimas
150 straipsnio 4 dalis	Viršvalandinių darbų apribojimas
154 straipsnio 4 dalis	Darbas naktį
155 straipsnio 4 dalis	Budėjimas
161 straipsnio 6 dalis	Savaitės nepertraukiamasis poilsis
162 straipsnio 2 dalis	Švenčių dienos
166 straipsnio 2 dalies 2 punktas	Kasmetinės minimaliosios atostogos
169 straipsnio 3 dalies 1 punktas, 4 dalies 2 punktas, 5 dalis, 8 dalis	Kasmetinių atostogų suteikimo tvarka
178 straipsnio 1-3 punktas	Tikslinių atostogų rūšys
179 straipsnis	Nėštumo ir gimdymo atostogos
179 <sup>1</sup> straipsnis	Tėvystės atostogos
180 straipsnis	Atostogos vaikui prižiūrėti
214 straipsnis	Papildomos lengvatos asmenims, auginantiems vaikus
220 straipsnio 3 dalis	Garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju

221 straipsnio 1 dalies 1 punktas	Garantijos ir kompensacijos priimant arba perkeliant į kitoje vietovėje esantį darbą
278 straipsnis	Motinystės sauga

2 lentelė. Nauji naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsniai, kuriais realizuojamas darbo ir šeimos pareigų suderinimo principas

Naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnis	Straipsnio pavadinimas	Esmė
26 straipsnis	Darbuotojų lyčių ir lygybė nediskriminavimas kitais pagrindais	Šiuo straipsniu darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu priimant į darbą, sudarant vienodas darbo sąlygas, naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus, mokėti vienodą darbo užmokestį.
28 straipsnis	Darbuotojų šeiminių įsipareigojimų gerbimas	Šiame straipsnyje įtvirtina, jog darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus, pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvaistyti ir š juos motyvuotai atsakyta raštu, o darbuotojo elgesys ir jo veiksmai darbe darbdavio turi būti vertinami siekiant praktiškai ir visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą
56 straipsnis	Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių	Šiame straipsnyje svarbia priežastimi pripažįstamas šeimos nario slaugymas, jei perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų ir, nustačius darbuotojų atrankos kriterijus, pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti suteikiama antrojoje vietoje darbuotojams, kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, o darbo sutartis su darbuotojais, auginančiais vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, nutraukiama išpėjus juos prieš du mėnesius, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – prieš keturias savaites.
75 straipsnis	Nediskriminavimo principo taikymas	Pagal šį straipsnį darbo laikinojo darbo naudotojui laikotarpiu laikinojo darbo naudotojas privalo užtikrinti visišką nediskriminavimo principą laikinajam darbuotojui dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų, darbuotojų, auginančių vaiką iki

		trejų metų apsaugos darbo teisės normų nuostatų ir dėl diskriminacijos dėl šeiminių padėties ar ketinimo turėti vaiką (vaikų) uždraudimo darbo teisės normų nuostatų.
93 straipsnis	Darbo vietos dalijimosi darbo sutarties sąvoka	Darbdavys turi apsvarstyti ir, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, tenkinti darbuotojo, auginančio vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, prašymą laikinai, iki vaikui (įvaikiui) sukaks septyneri metai, pakeisti galiojančią kitos rūšies darbo sutartį darbo vietos dalijimosi darbo sutartimi.
95 straipsnis	Darbo vietos dalijimosi darbo sutarties pasibaigimas	Pasibaigus darbo vietos dalijimosi sutarčiai su vienu darbuotoju, darbuotojas, auginantis vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, lieka dirbti ne viso darbo laiko sąlygomis.
108 straipsnis	Užsienio darbdavio darbuotojo komandiruotė į Lietuvos Respublikos teritoriją teikti paslaugų	nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms taikomos Lietuvos Respublikos darbo teisės saugos darbe normos, neatsižvelgiant į teisę, taikytiną darbo sutarčiai.
127 straipsnis	Teisė į visos trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį	Į darbo metams, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, tenkančių darbo dienų skaičių įskaitomos darbo dienos, kuriomis nedirbta dėl sergančių šeimos narių slaugymo, nėštumo ir gimdymo atostogų, tėvystės atostogų ar papildomas poilsio laikas tėvams, auginantiems vaikus.

3 lentelė. Naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsniai, kurie papildė galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso normas, realizuojančias darbo ir šeimos suderinimo principą.

Naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnis	Straipsnio pavadinimas	Esmė
52 straipsnis	Nuotolinis darbas	Papildyta, kad, jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo dienos normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam

		vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.
128 straipsnis	Kasmetinių atostogų suteikimas	Papildyta, jog nesusėjus šešioms nepertraukiamojo darbo mėnesiams, darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos ir tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų. Taip pat papildyta 4 dalimi, kuria nustatyta kasmetinių atostogų suteikimo eilė darbovietėje prioriteto tvarka.
132 straipsnis	Nėštumo ir gimdymo atostogos	Šiame straipsnyje papildyta, jog, jeigu darbuotoja nesinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbdavys privalo suteikti keturiolikos dienų atostogų dalį ar iškart po gimdymo, nepriklausomai, nuo darbuotojos prašymo.
133 straipsnis	Tėvystės atostogos	Šiame straipsnyje papildyta, jog darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos, ir pakeista, jog šios atostogos suteikiamos iki vaikui sukanka trys mėnesiai, o komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – iki kol sukaks šeši mėnesiai.

4 lentelė. Naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsniai, kuriuose pakeisti tam tikri galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų, realizuojančių darbo ir šeimos suderinimo principą, aspektai.

Naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnis	Straipsnio pavadinimas	Esmė
114 straipsnis	Maksimaliojo darbo laiko reikalavimai	Šiuo straipsnyje įstatymų leidėjas pakeitė, kad skiriami dirbti naktį tik darbuotojai, nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos ir asmenys iki aštuoniolikos metų.
115 straipsnis	Darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą	Šiuo straipsniu įstatymų leidėjas pakeitė galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso 147 straipsnio 5 dalį įtvirtindamas, kad teisę pasirinkti pamainą turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų, o auginantys



		vaiką iki septynerių metų – jeigu yra tokia galimybė.
118 straipsnis	Darbo laiko režimo ypatumai budint	Darbo ir šeimos pareigų suderinimo aspektu šis straipsnis buvo pakeistas ta dalimi, kad budėti įmonėje ar namuose tik darbuotojo sutikimu gali būti nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos ir darbuotojai, auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.
137 straipsnis	Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas	Šiame straipsnyje pakeista tai, kad darbuotojui dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse suteikiamos iki penkių kalendorinių dienų nemokamos atostogos
138 straipsnis	Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos	Pakeista tai, jog darbuotojams, auginantiems bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki keturiolikos metų, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslų metų dieną.
158 straipsnis	Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas	Kadangi naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse nebeliko 278 straipsnio „Motinystės sauga“, galima sakyti, kad norint bent kiek kompensuoti šio straipsnio panaikinimą, įstatymų leidėjas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtino 158 straipsnį „Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas“, kuriuo kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, o atskirų darbuotojų grupių apsaugai, pavyzdžiui nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms, turi būti nustatomos specialios nuostatos