

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Neringos Juknevičiūtės,
IV kurso, Darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

„Tikslinės atostogos, jų rūšys, prigimtis, apmokėjimo tvarka“

Special Purpose Leaves: Their Types, Nature and Payment

Vadovas: doc. dr. V. Tiažkijus

Recenzentas: lekt. A. Šuminas

Vilnius 2008

TURINYS

ĮVADAS.....	1
1. Tikslinių atostogų samprata ir prigimtis.....	5
2. Tikslinių atostogų rūšys.....	8
2.1. Nėštumo ir gimdymo atostogos.....	8
2.2. Tėvystės atostogos.....	18
2.3. Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai.....	19
2.4. Mokymosi atostogos.....	24
2.5. Kūrybinės atostogos.....	29
2.6. Atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti.....	31
2.7. Nemokamos atostogos.....	35
3. Tikslinių atostogų apmokėjimo tvarka.....	42
IŠVADOS.....	56
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA.....	59
SUMMARY.....	60
LITERATŪRA.....	61

IVADAS

Darbo problematika ir nagrinėjamos temos aktualumas

1991 metais atkūrus nepriklausomybę Lietuva be kitų teisės šakų turėjo reformuoti ir darbo teisę. Siekiant šios srities teisę priartinti prie besikeičiančių visuomeninių santykių ir leisti jiems plėtotis tinkama linkme, praeitame dešimtmetyje buvo priimti: Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas, Lietuvos Respublikos atostogų (toliau Atostogų įstatymas) ir kiti juos lydintys teisės aktai. Dėl politinių ir kitų priežasčių darbo įstatymai buvo dažnai keičiami, todėl neišvengta jų tarpusavio nesuderinamumo ir spragų. Sekant kontinentinių valstybių pavyzdžiu, atsirado realus poreikis sisteminti Lietuvos darbo teisę, pritaikyti ją prie naujas sąlygas diktuojančios rinkos ekonomikos bei tarptautinių Lietuvos Respublikos išipareigojimų. Tuo tikslu 2002 m. birželio 4 d. buvo priimtas vieningas darbo teisės susistemintas šaltinis – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau Darbo kodeksas), įsigaliojęs 2003 m. sausio 1 d¹.

Šalyje besikeičiantys visuomeniniai santykiai neaplenkė ir tikslinių atostogų instituto reglamentavimo. Galima teigti, kad po nepriklausomybės atkūrimo tikslinių atostogų institutas perėjo du reformos etapus, pirmąjį – tik atkūrus nepriklausomybę (1991 m. gruodžio 17 d. buvo priimtas Atostogų įstatymas, kuriame pateikiamas tikslinių atostogų rūšių sąrašas, jų suteikimo tvarka) ir antrąjį nuo 2002 m. birželio 4 d., kada buvo priimtas Darbo kodeksas.

Palyginus galiojusio Atostogų įstatymo ir naujojo Darbo kodekso nuostatas, reglamentuojančias tikslinių atostogų institutą, galima pastebėti, kad buvo padaryta nemaža pakeitimų ir papildymų. Atsirado dvi naujos tikslinių atostogų rūšys (kūrybinės atostogos ir atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti). Be to, nesunku pastebėti, kad tikslinių atostogų modelis šiandien dar nėra visiškai baigtas ir nusistovėjęs. Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, tikslinių atostogų institutas nelieka užmaršty. Tai įrodo vis didėjantis tikslinių atostogų rūšių sąrašas. Nuo 2006 m. birželio 8 d. Darbo kodeksas yra papildytas dar viena tikslinių atostogų rūšimi – tėvystės atostogomis. Taigi per 18 nepriklausomybės atkūrimo metų tikslinių atostogų institutui teko patirti nemažai reformų. Tikėtina, kad sparčiai besikeičianti Lietuvos valstybės ekonominė ir socialinė, o kartu ir politinė situacija dar ne kartą padiktuos tikslinių atostogų instituto reglamentavimo naujovių. Tikslinių atostogų reglamentavime vykstantys pokyčiai dar

¹ Darbo teisė [žiūrėta 2008 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1428390337>>.

kartą parodo, kad tikslinių atostogų modelis šiandien dar nėra visiškai baigtas ir konstruktyviai veikiantis. Todėl tikslinių atostogų institutui patyrus nemažai naujovių būtina kompleksiskai pažvelgti į tikslinių atostogų reglamentavimą Lietuvoje, palyginti kaip toli yra pažengusios užsienio valstybės tikslinių atostogų reglamentavimo srityje.

Pasirinkta tema yra aktuali tuo, kad:

- tikslinių atostogų institutui vis dar skiriamas nepakankamas dėmesys moksliniame lygmenyje;
- negausi šiuo klausimu ir teismų praktika;
- visuomenė mažai žino ir beveik nesinaudoja kai kuriomis tikslinių atostogų rūšimis;

Pastebėta, kad daugiausia problemų kyla tikslinių atostogų suteikimo ir apmokėjimo srityje. Darbdaviai dažnai pažeidžia imperatyvias Darbo kodekso normas, neteisingai suprasdami tikslinių atostogų suteikimo tvarką. Dažniausiai keblumų kyla dėl nėštumo ir gimdymo atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti kol jam sueis treji metai suteikimo tvarkos, ypatingai tais atvejais, kai nėščia darbuotoja, dirbanti pagal terminuotą darbo sutartį, pasibaigus darbo sutarties terminui yra atleidžiama iš darbo. Šios ir kitos su nagrinėjama tema problemos bus plačiau aptariamos šiame magistriniame darbe.

Tyrimo objektas

Šio darbo tyrimo objektas yra tikslinės atostogos, jų rūšys, prigimtis ir apmokėjimo tvarka.

Tyrimo dalykas

Lietuvos ir užsienio valstybių teisės normos, tarptautiniai teisės aktai reglamentuojantys tikslines atostogas, jų rūšis, prigimtį ir apmokėjimo tvarką. Darbe tyrinėjami ne tik galiojantys teisės aktai, bet ir jų taikymo praktika, aiškinimas bei interpretavimas, skirti tikslinių atostogų instituto tyrimui.

Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Magistro darbo tikslas – kompleksiskai išnagrinėti ir išanalizuoti tikslinių atostogų rūšis, suteikimo ir apmokėjimo tvarkos teorinius ir praktinius pagrindus.

Siekiant minėto tikslo, atliekant tyrimą keliama ir sprendžiami šie uždaviniai:

- pateikti tikslinių atostogų sampratą, jų prigimtį;
- išanalizuoti tikslinių atostogų rūšis;
- atskleisti tikslinių atostogų apmokėjimo tvarką;

- palyginti Lietuvos ir pasirinktų užsienio valstybių teisės normas, reglamentuojančias tikslines atostogas;
- suformuluoti ir pateikti galimas tikslinių atostogų instituto tobulinimo nuostatas.

Darbo naujumas

Išsamiai išnagrinėto tikslinių atostogų instituto Lietuvoje dar nebuvo. Magistro darbo naujumą pagrindžia kompleksinis pasirinktos temos nagrinėjimas. Iki šiol nagrinėjama tema buvo tik fragmentiškai analizuota Lietuvos darbo teisėje.

Magistro darbe pateikiamos išvados gali būti panaudojamos plėtojant darbo teisės doktriną. Darbe keliamos problemos ir jų pagrindu teikiamos rekomendacijos turėtų būti vertingos studentams, darbuotojams, darbdaviams ir kitiems, besidomintiems darbo teise.

Tyrimo šaltiniai

Rengiant magistro darbą remtasi Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau Konstitucija), Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksu (toliau Baudžiamojo proceso kodeksas), Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu (toliau Civilinis kodeksas), Atostogų įstatymu, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (toliau Valstybės tarnybos įstatymas) ir kt.

Aprašant tikslinių atostogų rūšis užsienio valstybėse daugiausia darbe remiamasi šiais užsienio valstybių teisės aktais: Rusijos Federacijos darbo kodeksu, Bulgarijos Respublikos darbo kodeksu, Armėnijos Respublikos darbo kodeksu.

Atskleidžiant tikslinių atostogų apmokėjimo tvarką, remiamasi Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymu (toliau Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas), Vyriausybės nutarimais.

Darbe išanalizuota Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika sprendžiant bylas, susijusias su tikslinėmis atostogomis.

Tyrimo metodai

Rašant magistro darbą taikyti įvairūs mokslinio pažinimo metodai, t.y. lyginamasis istorinis, lyginamasis, loginės analizės, aprašomasis (deskriptyvinis) ir kiti metodai.

Lyginamasis istorinis metodas taikomas siekiant atskleisti, kaip įvairiais laikotarpiais keitėsi tikslinių atostogų reglamentavimas Lietuvoje.

Lyginamasis metodas plačiai buvo naudotas lyginant Lietuvos ir užsienio valstybių bei tarptautinių teisės aktų nuostatas tikslinių atostogų rūšių reglamentavimo srityje.

Loginės analizės metodas taikomas aiškinant tikslinių atostogų institutą, sudarančių teisės normų turinį, darant apibendrinimus ir išvadas.

Aprašomasis metodas daugiausia taikomas atskleidžiant tikslinių atostogų rūšių turinį tiek Lietuvos tiek užsienio šalių teisės aktuose.

Kad būtų gauti nuoseklūs ir išsamūs tyrimo rezultatai, visi metodai derinami tarpusavyje.

Darbo struktūra

Magistro darbą sudaro įvadas, trys dėstomosios-tiriamosios dalys, išvados. Darbo pabaigoje pateikiamas literatūros sąrašas.

Pirmojoje darbo dalyje „Tikslinių atostogų samprata ir prigimtis“ yra atskleidžiama tikslinių atostogų sąvoka, prigimtis.

Antrojoje dalyje „Tikslinių atostogų rūšys“ atskleidžiamos tikslinių atostogų rūšys (nėštumo ir gimdymo atostogos, tėvystės atostogos, atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, mokymosi atostogos, kūrybinės atostogos, atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti, nemokamos atostogos), analizuojama, kaip įvairiais laikotarpiais keitėsi tikslinių atostogų reglamentavimas Lietuvos darbo teisėje. Šioje dalyje tiriamos ne tik tikslinių atostogų rūšys pagal Lietuvos darbo teisę, bet taip pat nemažas dėmesys skiriamas užsienio valstybių teisės aktais reglamentuotoms tikslinių atostogų rūšims.

Trečiojoje dalyje „Tikslinių atostogų apmokėjimo tvarka“ nurodoma, kaip kiekviena tikslinių atostogų rūšis yra apmokama, kokie teisės aktai reglamentuoja jų apmokėjimą.

1. Tikslinių atostogų samprata ir prigimtis

Tikslinių atostogų sampratos analizę tikslinga pradėti nuo sąvokos „tikslinės atostogos“ bendrinės reikšmės išaiškinimo. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne atostogos apibrėžiamos, kaip laikas, per kurį nereikia eiti į darbą². Žodis tikslinis (ė) žodyne neapibrėžiamas, bet siunčia į daiktavardį tikslas. Tikslas – norimas pasiekti dalykas, siekimas³. Iš pateiktų lietuvių kalbos žodyne žodžių „tikslas“ ir „atostogos“ paaiškinimų, būtų galima tikslines atostogas suprasti, kaip laikas, per kurį nereikia eiti į darbą dėl norimo pasiekti dalyko.

Pažymėtina, kad tikslinių atostogų sąvoka nėra pateikiama Darbo kodekse. Nebuvo ji pateikiama ir galiojusiam Atostogų įstatyme. Norint apibrėžti tikslinių atostogų sąvoką būtų galima pasiremti kasmetinių atostogų sąvokos apibrėžimu, kuris pateikiamas Darbo kodekso 164 straipsnyje. Kasmetinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį⁴. Taigi tikslinėms atostogoms apibūdinti galima pateikti tokį apibrėžimą. Tikslinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui atitinkančiam papildomus reikalavimus kažkokiam tikslui pasiekti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir atsižvelgiant į tikslinių atostogų rūšį mokant ar nemokant tam tikrą užmokestį.

Atsižvelgiant į tikslinių atostogų paskirtį, jas galima apibrėžti taip: tikslinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis ar kitoku terminu skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui atsitraukti nuo darbo ir įgyvendinti asmeninius tikslus ar patenkinti asmeninius poreikius⁵. Pagal darbo laiko struktūrą tikslinės atostogos į darbo laiką neįeina.

Darbo teisės vadovėlyje pateikiama tokia tikslinių atostogų definicija. Tikslinės atostogos – laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui nustatytiems tikslams pasiekti⁶. Ypatybė, skirianti tikslines atostogas nuo kito metų poilsio, yra ta, kad teisė į jas atsiranda ne išdirbus tam tikrą nustatytą kalendorinį laikotarpį, o tik atsiradus įstatyme,

² *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. IV leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas. Vilnius, 2000, p. 52.

³ *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. IV leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas. Vilnius, 2000, p. 844.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁵ DAUSKURDAS, V. Atostogos – darbuotojo teisė ir privilegija 2. Tikslinės atostogos. *Apskaitos ir mokesčių apžvalga*, 2003, nr. 5, p. 43.

⁶ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*: vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 301.

kolektyvinėje sutartyje ar darbo sutartyje numatytam tikslui ar aplinkybėms. Priešingai nei kasmetinės atostogos, kurios yra suteikiamos visiems darbuotojams, tikslinės atostogos suteikiamos tik darbuotojams, atitinkantiems su tikslinėmis atostogomis siejamas sąlygas.

Tikslinių atostogų teisinę prigimtį reikėtų sieti su tarptautiniais teisės aktais. Ne visos tikslinių atostogų rūšys atsirado vienu metu. Bene pirmąsias tikslinių atostogų rūšimis būtų galima laikyti nėštumo ir gimdymo atostogas ir atostogas vaikui prižiūrėti. Pirmą kartą nėštumo ir gimdymo atostogos tarptautiniu lygiu minimos Tarptautinės darbo organizacijos 1919 m. Nr. 3 moters darbo konvencijoje iki ir po gimdymo. Motinystės apsaugos konvencija daugelį kartų buvo pildyta. Mokymosi atostogų užuomazgas galima pastebėti Tarptautinės darbo organizacijos priimtoje 1974 m. birželio 5 d. Nr. 140 konvencijoje dėl apmokamų mokymosi atostogų. Remiantis užsienio šalių patirtimi, Lietuvoje buvo įtvirtintos atostogos valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti, kūrybinės atostogos. Vėliausiai atsirado tėvystės atostogos.

Teisės teorijoje pagal įvairius klasifikavimo kriterijus yra skiriamos tokios atostogos⁷:

- 1) pagal tikslą:
 - a) atostogos poilsiui, siekiant grąžinti darbingumą,
 - b) tikslinės atostogos;
- 2) pagal trukmę:
 - a) minimalios,
 - b) pailgintos;
- 3) pagal atlygintinumą:
 - a) apmokamos,
 - b) neapmokamos.

Iš pateiktos atostogų klasifikacijos matyti, jog teisės teorijoje pagal tikslą yra priskiriamos ne tik tikslinės atostogos, bet ir kasmetinės atostogos, t.y. atostogos poilsiui, siekiant grąžinti darbingumą. Taigi būtų galima daryti išvadą, kad ir kasmetinės atostogos yra tikslinės atostogos, nes jos suteikiamos konkrečiam tikslui, t.y. darbuotojui pailsėti ir susigrąžinti darbingumą. Skiriasi tik šių atostogų suteikimo prielaidos. Tikslinių atostogų suteikimo prielaida yra būtent tikslas arba tam tikros aplinkybės, o kasmetinių atostogų suteikimo prielaida yra darbo stažas.

⁷ TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 138.

Darbo kodekso 164 straipsnyje yra numatomos dviejų rūšių atostogos – kasmetinės atostogos, suteikiamos visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį ar atitinkantiems darbo kodekse nustatytas sąlygas, ir tikslinės atostogos, kurios suteikiamos tik Darbo kodekse nustatytiems tikslams pasiekti. Pagal Darbo kodekso 178 straipsnį, tikslinės atostogos skirstomos į:

- 1) nėštumo ir gimdymo atostogas;
- 2) tėvystės atostogas;
- 3) atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai;
- 4) mokymosi atostogas;
- 5) kūrybines atostogas;
- 6) atostogas valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti;
- 7) nemokamas atostogas.

Atostogų skirstymas pagal trukmę nėra visiškai tikslus, kadangi tik kasmetinės atostogos yra skirstomos į minimalias ir pailgintas, bet ne tikslinės atostogos. Todėl tai netūrėtų būti vertinama, kaip atostogų klasifikacija pagal trukmę. Pagal šį kriterijų turėtų būti skirstomos tik kasmetinės atostogos.

Vadovaujantis atostogų klasifikacija pagal atlygintinumą prie tikslinių apmokamų atostogų galima priskirti nėštumo ir gimdymo atostogas, atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, atostogas valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti. Nemokamų atostogų pati prigimtis priskiria jas prie neapmokamų atostogų. Tuo tarpu kūrybinės atostogos, mokymosi atostogos gali būti tiek apmokamos, tiek neapmokamos, nes jų apmokėjimo tvarką galima įgyvendinti kolektyvine sutartimi ar darbo sutartimi.

Atostogas be klasifikavimo pagal tikslą ir pagal atlygintinumą, galima suskirstyti pagal atostogų suteikimo subjektų ratą, t.y. į atostogas, kurios yra suteikiamos visiems darbuotojams (kasmetinės atostogos) ir atostogas, kurios suteikiamos darbuotojams, atitinkantiems papildomus reikalavimus atsižvelgiant į tikslinių atostogų rūšį (tikslinės atostogos).

Kiekvieną tikslinių atostogų rūšį reglamentuoja atskiri Darbo kodekso straipsniai.

2. Tikslinių atostogų rūšys

2.1. Nėštumo ir gimdymo atostogos

Pirmą kartą tarptautiniu lygiu motinystės atostogos teisiškai buvo reglamentuotos 1919 m. Tarptautinės darbo organizacijos Nr. 3 moters darbo konvencijoje iki ir po gimdymo⁸. Šioje konvencijoje buvo nustatyta, kad visose gamybos ir prekybos įmonėse, valdiškose ar privačiose ir jų filialuose, išskyrus įmonėse, kuriose dirba vienos šeimos atstovai, moteriai neleidžiama dirbti šešias savaites po gimdymo, neleidžiama palikti darbą, jei ji pateiks medicininę pažymą, kad gimdys šešių savaičių bėgyje. Ši konvencija buvo pakeista 1952 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 103 dėl motinystės apsaugos (pakeista)⁹. Ši Konvencija taikoma moterims, dirbančioms pramonės įmonėse ir nepramoninius bei žemės ūkio darbus, tarp jų moterims, gaunančioms darbo užmokestį už darbą namuose. Šios konvencijos 3 straipsnyje nustatoma, kad moteriai, kuriai taikoma ši Konvencija, pateikusiai sveikatos pažymėjimą apie numatomą jos gimdymo datą, turi būti suteikiama teisė į tam tikros trukmės motinystės atostogas. Motinystės atostogų trukmė turi būti mažiausiai dvylika savaičių, įskaitant privalomų atostogų po gimdymo trukmę. Privalomų atostogų po gimdymo trukmę nustato nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai, bet jokia būdu ne mažesnę kaip šešios savaitės; likusi motinystės atostogų dalis gali būti suteikiama prieš numatomą gimdymo datą arba pasibaigus privalomų atostogų laikui, arba dalimis prieš numatomą gimdymo datą ir pasibaigus privalomų atostogų laikui, kaip tai numatyta nacionaliniuose įstatymuose ar kituose norminiuose aktuose. Atostogos prieš numatomą gimdymo datą turi būti pratęšiamos laikotarpiu, praėjusiu po numatomos gimdymo datos iki faktiškos gimdymo datos, ir po gimdymo suteikiamų privalomų atostogų trukmė dėl to neturi būti mažinama. Dėl nėštumo atsiradusios ligos, kuri yra medikų patvirtinta, atveju nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai numato papildomas atostogas prieš gimdymą, kurių trukmę gali nustatyti kompetentinga valdžios institucija. Dėl nėštumo atsiradusios ligos, kuri yra medikų patvirtinta, atveju moteriai suteikiama teisė pratęsti atostogas po gimdymo, ir tokio pratęsimo maksimalią trukmę gali nustatyti kompetentinga valdžios institucija.

⁸ Международной организации труда конвенция Nr. 3 о труде женщин до и после родов [žiūrėta 2008 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>>.

⁹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 103 dėl motinystės apsaugos (pakeista 1952 m.) [žiūrėta 2008 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

1952 m. motinystės apsaugos rekomendacijoje¹⁰ Nr. 95 papildančios 1952 m. motinystės apsaugos konvenciją (pakeista), pažymima, kad kai tai būtina moters sveikatai, nėštumo ir gimdymo atostogos pratęsimos iki keturiolika savaičių. Kontrolės organai turi teisę pratęsti šias atostogas, esant medicininiams parodymams iki ir po gimdymo, jei tai būtina išsaugant moters ir kūdikio sveikatą.

Kaip matyti iš šių pateiktų nuostatų, kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė, kuri ratifikuoja šią Konvenciją privalo užtikrinti šios Konvencijos nuostatų įgyvendinimą. Pažymėtina, kad Konvencijoje pateikiama minimali motinystės atostogų trukmė iki ir po gimdymo, t.y. motinystės atostogos negali būti trumpesnės nei dvylika savaičių, įskaitant privalomų atostogų po gimdymo trukmę, o privalomų atostogų po gimdymo trukmė negali būti mažesnė nei šešios savaitės. Šios nuostatos valstybėms, ratifikavusioms šią Konvenciją, yra privalomos, tačiau Konvencija nedraudžia valstybėms savo nacionaliniuose įstatymuose nustatyti ilgesnę motinystės atostogų trukmę iki ir po gimdymo. Konvencijoje taip pat yra numatomos dėl nėštumo atsiradusios ligos atveju papildomos atostogos prieš gimdymą ir po gimdymo, kurių trukmę leidžiama nusistatyti pačioms valstybių kompetentingų valdžios institucijoms.

Atsižvelgdama į dirbančių moterų padėtį ir į poreikį apsaugoti nėščias moteris, o tai yra bendra vyriausybės ir visuomenės pareiga, Tarptautinė darbo organizacija 2000 m. birželio 15 d. priėmė konvenciją Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo¹¹, kurią galima vadinti 2000 m. Motinystės apsaugos konvencija. Šią Konvenciją Lietuva ratifikavo 2003 m. rugsėjo 23 d., todėl jos taikymas tampa privalomas. 2000 m. Motinystės apsaugos konvencijos 4 straipsnyje nurodoma, kad nacionalinės teisės ir praktikos nustatyta tvarka pateikusi medicinos pažymą arba kitą atitinkamą dokumentą, kuriame būtų nurodyta numanoma vaiko gimimo diena, moteris, kuriai taikoma ši Konvencija, turi teisę į ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas. Lyginant su 1952 m. motinystės apsaugos konvencija (su pakeitimais), šioje Konvencijoje numatoma ilgesnė dviejų savaičių motinystės atostogų trukmė. Atsižvelgiant į motinos ir vaiko sveikatos apsaugą, motinystės atostogas sudaro privalomos šešių savaičių atostogos po vaiko gimimo, jeigu vyriausybė ir atitinkamos darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos valstybės lygiu nėra susitarusios kitaip. Motinystės atostogų iki gimdymo dalis gali būti pailginta bet koku

¹⁰Международной организации труда рекомендация Nr. 95 об охране материнства [žiūrėta 2008 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recdisp1.htm>>.

¹¹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

laikotarpiu, kurį sudaro skirtumas tarp numanomos ir tikrosios vaiko gimimo dienos, nesumažinant privalomos atostogų po gimdymo dalies. 2000 m. Motinystės apsaugos konvencijos 5 straipsnyje teigiama, kad ligos, komplikacijų arba komplikacijų tikimybės dėl nėštumo ar gimdymo atveju pateikus medicinos pažymą suteikiamos atostogos prieš motinystės atostogas arba po jų. Tokių atostogų pobūdis ir maksimali trukmė gali būti nustatyta pagal nacionalinę teisę ir praktiką.

2000 m. Motinystės apsaugos rekomendacijoje¹² Nr. 191 papildančios 2000 m. Motinystės apsaugos konvenciją, pažymima, kad Valstybės, Organizacijos narės, turėtų stengtis pailginti Konvencijos 4 straipsnyje nurodytų motinystės atostogų trukmę bent iki 18 savaičių, taip pat, kad turėtų būti priimtos nuostatos pailginti motinystės atostogas antro ir daugiau vaikų gimimo atveju. Kiek leidžia sąlygos, turėtų būti imamasi priemonių užtikrinti, kad moteris pati galėtų laisvai pasirinkti motinystės atostogų neprivalomosios dalies laiką, prieš arba po gimdymo.

Europos socialinės chartijos (pataisytos) 8 straipsnyje kaip ir 2000 Motinystės apsaugos konvencijoje konstatuojama, kad šalys įsipareigoja suteikti moterims prieš gimdymą ir po jo mokamas, ne trumpesnes kaip 14 savaičių bendros trukmės atostogas, arba pakankamas socialinio draudimo išmokas arba išmokas iš valstybės fondų tokioms atostogoms¹³.

Lietuvos nacionalinėje teisėje nėštumo ir gimdymo atostogos buvo reglamentuojamos ir galiojusiame Atostogų įstatyme, kuris galiojo nuo 1991 m. gruodžio 17 d. iki 2003 m. sausio 1 d., kada įsigaliojo naujas Darbo kodeksas. Nėštumo ir gimdymo atostogų apibrėžimas nėra pateikiamas nei Atostogų įstatyme, nei Darbo kodekse. Nėštumo ir gimdymo atostogas galima apibrėžti, kaip atostogas, kurios yra suteikiamos dirbančioms moterims nustatytu laiku iki ir po kūdikio gimimo. Šios rūšies atostogos yra įteisintos ir Konstitucijos¹⁴ 39 straipsnyje, kuris numato, kad dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas. Nėštumo ir gimdymo atostogos siejamos su motinos ir vaiko sveikata ir suteikiamos tik motinoms.

Anksčiau dar prieš įsigaliojant Atostogų įstatymui, moterims nėštumo ir gimdymo atostogos buvo suteikiamos 56 dienos iki gimdymo ir 56 dienos po gimdymo. Nėštumo ir gimdymo atostogos buvo reglamentuojamos Atostogų įstatymo 18 straipsnyje. Jame nustatyta, kad nėštumo ir gimdymo atostogos suteikiamos moterims 70 kalendorinių

¹² Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 191 dėl 1952 m. motinystės apsaugos rekomendacijos pakeitimo [žiūrėta 2008 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-630458708>>.

¹³ Europos socialinėje chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

¹⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104.

dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų 70 kalendorinių dienų)¹⁵. Taigi įsigaliojus Atostogų įstatymui moterims nėštumo ir gimdymo atostogos buvo padidintos 14 dienų iki gimdymo. Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos, neatsižvelgiant į faktiškai išnaudotų dienų skaičių. Už šių atostogų laiką mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta pašalpa. Atostogų įstatymo 21 straipsnyje nurodoma, kad atostogos yra suteikiamos ir asmenims, įvaikinusiems naujagimius ir globėjams, paėmusiems kūdikius į globą. Taigi asmenims, įvaikinusiems naujagimius ir globėjams, paėmusiems kūdikius į globą, suteikiamos atostogos už laiką nuo įvaikinimo ar paėmimo į globą dienos iki kūdikiui sueis 70 dienų. Iš esmės nėštumo ir gimdymo atostogų reglamentavimas liko nepakitęs ir įsigaliojus naujam Darbo kodeksui. Deja, Darbo kodekse taip ir liko nesuderinta nuostata, jog darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjams, suteikiamos atostogos už laiką nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis septyniasdešimt dienų, su Civilinio kodekso 3.209 straipsnio 3 dalimi, pagal kurią įvaikinti galima tik ne jaunesnius kaip trijų mėnesių vaikus. Taigi, darytina išvada, kad ši nuostata Darbo kodekse egzistuoja, kaip deklaratyvi norma, kurią įgyvendinti nėra galimybės. Darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjams taip pat mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta pašalpa.

Kaip matyti iš Darbo kodekse esančių nuostatų, Lietuvoje nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė sudaro 18 savaitių arba 20 savaitių komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų. Taigi Darbo kodekse iš esmės yra įgyvendintos 2000 m. Motinystės apsaugos konvencijoje ir 2000 m. Motinystės apsaugos rekomendacijoje esančios nuostatos.

Nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo nėsčiosioms ir gimdyvėms tvarką nustato Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės, kurios buvo patvirtintos Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 įsakymu Nr. V-533/A1-189 „Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 18 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių

¹⁵ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18.

suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo”¹⁶.

Nėštumo ir gimdymo atostogos suteikiamos pateikus nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimus, kuriuos duoda nėščias moteris prižiūrintys asmens sveikatos priežiūros įstaigų gydytojai akušeriai ginekologai arba šeimos gydytojai.

Pažymėjimai šimtui dvidešimt šešioms kalendorinėms dienoms (septyniasdešimčiai kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešioms kalendorinėms dienoms po gimdymo) duodami moterims, suėjus dvidešimt aštuonioms nėštumo savaitėms ir daugiau. Jei nėščioji moteris iki gimdymo į asmens sveikatos priežiūros įstaigą dėl nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimo išdavimo, suėjus dvidešimt aštuonioms nėštumo savaitėms ir daugiau, nesikreipė ar pažymėjimo atsisakė, gimdymą priėmusi sveikatos priežiūros įstaiga nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimą išduoda penkiasdešimt šešioms kalendorinėms dienoms po gimdymo. Šio pažymėjimo atitinkamoje eilutėje nurodoma gimdymo data. Tuo tarpu moterims, pagimdžiusioms daugiau nei vieną vaiką ir komplikuoto gimdymo atvejais (pagal sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintą ligų ir būklių sąrašą), gimdymo skyriaus gydytojas kartu su skyriaus vedėju arba asmens sveikatos priežiūros įstaigos vadovu po gimdymo išduoda papildomus pažymėjimus keturiolikai kalendorinių dienų. Moterims, pagimdžiusioms iki dvidešimt aštuntos nėštumo savaitės, gimdymo skyrių gydytojai pažymėjimus duoda dvidešimt aštuonioms kalendorinėms dienoms. Jei kūdikis gyvena dvidešimt aštuonias dienas ir ilgiau, papildomą nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimą dar keturiasdešimt dviem kalendorinėms dienoms duoda kūdikį prižiūrinčios asmens sveikatos priežiūros įstaigos gydytojas kartu su skyriaus vedėju arba šios įstaigos vadovu.

Svarbu paminėti, kad Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje yra numatyta garantija nėščioms moterims. Pažymima, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Iki 2005 m. gegužės 28 d. darbo sutarties nebuvo galima

¹⁶ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 įsakymas Nr. V-533/A1-189 „Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 18 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo”. Valstybės žinios, 2005, Nr. 83-3078.

nutraukti su nėščia moterimi ir pasibaigus laikinosios darbo sutarties terminui. Taigi buvo draudžiama nutraukti bet kokias darbo sutarčių rūšis su nėščia moterimi. Pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalį, darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukiama šiais atvejais: 1) įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo; 2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą; 3) įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu; 4) kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo; 5) kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį; 6) likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 2 dalį, darbdaviui mirus darbo sutartis pasibaigia, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo. Pagal Darbo kodekse pateiktą formuluotę, visais šiais atvejais turi būti nutraukta darbo sutartis, net jei darbuotoja yra nėščia.

Lyginant Darbo kodeksą su Lietuvos darbo įstatymų kodekso nuostatomis, pastebima, kad nėščios moterys turėjo didesnes garantijas. Buvo draudžiama atleisti administracijos iniciatyva iš darbo nėščias moteris, išskyrus atvejus, kai įstaiga, įmonė, organizacija visiškai likviduojama. Šiais atvejais leidžiama jas atleisti, būtinai įdarbinant. Atleistos iš darbo moterys turi būti įdarbinamos per dvi savaites nuo atleidimo iš darbo¹⁷.

Apie draudimą atleisti iš darbo nėščią moterį užsiminta ir Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje). Šalys įsipareigoja laikyti neteisėtu dalyku tai, kad darbdavys iš anksto įspėja moterį dėl atleidimo laikotarpiu nuo tada, kai ji savo darbdaviui praneša, jog yra nėščia, iki motinystės atostogų pabaigos, arba įspėja ją apie atleidimą tokiu metu, kai to įspėjimo laikas baigiasi tokių atostogų metu.

1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva¹⁸ 5 straipsnio „e“ papunktyje numatyta, kad teisėta darbo sutarties nutraukimo priežastimi negali būti nebuvimas darbe motinystės atostogų laikotarpiu.

¹⁷ Lietuvos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

¹⁸ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva [žiūrėta 2008 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>.

Nemažą problemų kyla, kai su nėščiomis moterimis sudaroma terminuota darbo sutartis iki kol grįš iš nėštumo ir gimdymo atostogų kita darbuotoja. Kyla klausimas, kaip reikėtų pasielgti šioje situacijoje. Ar galima atleisti naują darbuotoją, dirbančią pagal terminuotą darbo sutartį jai esant nėščiai, jei sugrįžta iš nėštumo ir gimdymo atostogų darbuotoja dirbanti pagal neterminuotą darbo sutartį. Juk Darbo kodekso 132 straipsnyje numatyta, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms.

Šiuo klausimu ne viena sykį yra pasisakęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje¹⁹ konstatavo, kad moteriai, dirbusiai pagal terminuotą sutartį ir jos metu tapusiai nėščiai, įstatymas nustato garantiją – draudimą atleisti ją tam tikrą laiką iš darbo. Darbuotojo valia yra nuspręsti, ar šia garantija pasinaudoti. Ketindama ja pasinaudoti, darbuotoja informuoja darbdavį apie įstatyme numatytą faktą – nėštumą. Darbuotojo siekimas pasinaudoti įstatymo numatyta garantija negali būti aiškinamas kaip nesąžiningas darbuotojo elgesys, motyvuojant vien pažymos apie nėštumą pateikimo aplinkybėmis, kai tai padaryta paskutinę darbo dieną, po pietų, kai nebuvo vadovo. Teisės aktai nereikalauja, kad darbdaviai būtų informuojami kiekvienu atveju apie tokius darbuotojų gyvenimo faktus vos tik jiems paaiškėjus ar sprendžiant klausimą dėl įsakymo išleidimo. Garantija turi būti taikoma nuo pažymėjimo pateikimo, jei tik darbuotoja neatleista. Ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai, nes ji gali naudotis garantija, t.y. pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleista, ar nesinaudoti, t.y. nepateikti duomenų ir būti atleisti vykdamant nuostatą, kad darbo sutartis pasibaigė.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konsultacijoje²⁰ nurodė, kad „Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalyje nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas patenka tarp tų pagrindų, pagal kuriuos Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Taigi Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi pagal Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį (*dura lex, sed lex*)“.

Svarbu paminėti, tai jog terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui nenutraukiama, nereiškia, kad ji tampa neterminuota. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis c. b. A. *Mateikaitė v. UAB „Electrolux“*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.92.

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 22 d. konsultacija Nr. A3-105 „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo normų taikymo“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

civilinėje byloje²¹ pažymėjo, kad Darbo kodekso 126 straipsnis reglamentuoja terminuotos darbo sutarties nutraukimą suėjus terminui. Darbo sutarties termino nustatymą reglamentuoja Darbo kodekso 110 straipsnis, kurio 1 dalyje nurodyta, kad darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. Darbo sutarties šalys, sulygdamos dėl terminuotos darbo sutarties termino, gali pasirinkti tik vieną iš paminėtų būdų, t. y. sulygti, kad darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos, arba sulygti, kad darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. Terminuotos darbo sutarties nenutraukimas suėjus jos terminui dėl to, kad ją (sutartį) nutraukti draudžia įstatymas, negali būti vertinamas kaip sukeliantis darbo sutarties tapimo neterminuota teisinės pasekmės. Terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra pateikęs nuomonę, kad net ir jei darbuotoja priimta trijų mėnesių bandomajam laikotarpiui darbdavys negali atleisti nėščios darbuotojos. Turint omenyje darbuotojos nėštumą, darbdavio priekaištai dėl darbuotojos klaidų, nors ir būtų buvę neginčijamai įrodyti, gali būti pateisinami ne darbuotojos stoka ar asmeninėmis jos savybėmis, o nėščiosios fiziologine būseną²².

Praktikoje dažnai pasitaiko atvejų, kada pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui yra nutraukiama darbo sutartis su nėščia moterimi. Iš dalies tai lemia Darbo kodekso struktūra, nes garantija nėščioms moterims yra pateikta visai kitame Darbo kodekso skyriuje. Būtų tikslingiau šią svarbią nuostatą įtvirtinti 179 straipsnyje, kur reglamentuojamos pačios nėštumo ir gimdymo atostogos.

Apibendrintai galima konstatuoti, kad Darbo kodekse reikėtų sukonkretinti ir nustatyti tikslesnius bei konkretesnius nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo atvejus. Darbo kodekse nieko nėra užsiminta apie tuos atvejus, kuomet kūdikis gimsta negyvas, įvyksta persileidimas arba motina miršta po gimdymo. Lieka neaišku, ar šiais atvejais moteris turi teisę į motinystės atostogas, ar tėvas turi teisę išeiti motinystės atostogų, jei motina miršta nuo gimdymo. Taip pat neaišku, kokios trukmės atostogos suteikiamos minėtais atvejais.

Darbo kodekse taip pat nėra aiškiai reglamentuota, ar moterims draudžiama po nėštumo ir gimdymo grįžti į darbą. Iš Darbo kodekse pateiktų nuostatų atrodytų, kad darbuotojoms suteikiama galimybė atsisakyti teisės į motinystės atostogas ir grįžti į darbą

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis c. b. A. *Servienė v. UAB „Lemminkäinen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 4 d. nutartis c. b. I. *Stankutė v. E. Lukošiaus komercinė firma „Skorpionas“*, Nr. 3K-3-214/2002, kat. 2.9; 2.4.4.

po nėštumo ir gimdymo. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvoje 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)²³ 8 straipsnyje konstatuojama, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika. Į šias motinystės atostogas turi įeiti bent dviejų savaičių privalomos motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika. Dviejų privalomų savaičių norma yra privaloma, net jeigu motina ir nenorėtų. Ši Tarybos direktyva nustato minimalias normas, tačiau valstybės Europos Sąjungos narės gali nustatyti ir ilgesnes privalomas motinystės atostogas.

Nei Darbo kodekse nei kituose nacionaliniuose teisės aktuose nuostatos, kad privalomos dviejų savaičių motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo, nerasime. Įstatymų leidėjai turėtų kuo greičiau papildyti šia nuotata Darbo kodeksą. Toje pačioje direktyvoje 9 straipsnyje nurodoma, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad nėščios darbuotojos, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, turėtų teisę būti išleistos darbo metu, neprarasdamos atlyginimo, lankytis apžiūrose prieš gimdymą, jei tokios apžiūros turi vykti darbo valandomis. Tokios nuostatos taip pat nerasime Darbo kodekse.

Pažymėtina, kad pagal Darbo kodekso 278 straipsnio 5 dalį, nėščiai moteriai jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar būsimo kūdikio sveikatai.

Įdomumo dėlei galima palyginti, kaip nėštumo ir gimdymo atostogos reguliuojamos kitose valstybėse. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodekse nustatyta, kad nėštumo ir gimdymo atostogos suteikiamos 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 70 kalendorinių dienų po gimdymo²⁴. Taigi čia nustatyta nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė po gimdymo ilgesnė (14 dienų) nei Lietuvoje. Rusijos Federacijos darbo kodekse nurodoma, kad jei yra daugiavaisis nėštumas, tai suteikiamos 84 kalendorinės dienos iki gimdymo. Lietuvoje Darbo kodekse tokio reglamentavimo

²³ 1992 m. spalio 19 d. 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) [žiūrėta 2008 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu>>.

²⁴ Комментарий официальных органов к Кодексу законов о труде. Москва: Инфра, 2001. С. 281.

nerasime. Komplikuoto gimdymo atveju moterims yra suteikiamos 86 kalendorinės dienos po gimdymo, o gimus dviem ir daugiau vaikų 110 kalendorinių dienų po gimdymo. Pažymėtina, kad komplikuoto gimdymo atveju moterims suteikiama daugiau dienų (16 dienų) po gimdymo ir pagimdžiusioms du ir daugiau vaikų suteikiama daugiau dienų (40 dienų) po gimdymo nei Lietuvoje. Galima daryti išvadą, kad Rusijoje moterims suteikiamos geresnės ir palankesnės sąlygos nei Lietuvoje.

Pagal Rusijos Federacijos darbo kodeksą nėštumo ir gimdymo atostogos skaičiuojamos sumuojant ir suteikiamos moteriai pilnutinai, nepriklausomai nuo dienų skaičiaus, faktiškai išnaudotų iki gimdymo.

Rusijos Federacijos darbo kodekse numatytas kasmetinių atostogų prijungimas prie nėštumo ir gimdymo atostogų. Kasmetinės atostogos suteikiamos prieš ar po nėštumo ir gimdymo atostogų, nepriklausomai nuo turimo darbo stažo toje įstaigoje ar įmonėje. Tuo tarpu Lietuvos Darbo kodekso 169 straipsnio 3 dalyje nurodoma, kad nesuėjęs šešiams nepertraukiamojo darbo mėnesiams, darbuotojos prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų.

Bulgarijos Respublikos darbo kodekse nėštumo ir gimdymo atostogos reglamentuojamos 163 straipsnyje. Čia nustatyta, kad moterims darbuotojoms gali būti suteikiamos 135 dienos nėštumo ir gimdymo atostogos kiekvienam vaikui, iš kurių 45 dienos gali būti suteikiamos prieš gimdymo dieną²⁵.

Armėnijos Respublikos darbo kodekse nėštumo ir gimdymo atostogos reglamentuojamos 172 straipsnyje²⁶. Dirbančioms moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos – 140 dienų (70 dienų – iki gimdymo, 70 dienų – po gimdymo); 155 dienos (70 dienų – iki gimdymo, 85 dienos – po gimdymo) – komplikuoto gimdymo atveju; 180 dienų (70 – iki gimdymo, 110 dienų – po gimdymo) – gimus dviem ir daugiau vaikų atveju. Lyginant su Lietuva, Armėnijos Respublikos darbo kodeksas moterims suteikia daugiau atostogų dienų po gimdymo. Nesunku pastebėti, kad komplikuoto gimdymo ir gimus dviem ir daugiau vaikų atvejais taip pat pagal Armėnijos darbo teisę yra suteikiamas didesnis atostogų dienų skaičius, lyginant su Lietuvos darbo teise.

Tačiau anot Socialinių tyrimų instituto ekspertės prof. hab. dr. Vlado Stankūnienės, Lietuva priskiriama prie šalių, kuriose motinystės atostogos ilgiausios²⁷.

²⁵ Labour code [žiūrėta 2008 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://66.102.9.104/search?q=cache:7aIL9UVkeQMJ:osha.mlsp.government.bg/legislation/law/Kt_en.stm+http://osha.mlsp.government.bg/legislation/law/kt_EN.stm&hl=lt&ct=clnk&cd=1&gl=lt>.

²⁶ Трудовой кодекс [žiūrėta 2008 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.parliament.am/legislation>>.

²⁷ Motinystės atostogos Lietuvoje – bene ilgiausios ES [žiūrėta 2008 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.buhalteris.lt/index.php?cid=819&new_id=79308>.

Lietuvoje jos trunka 126 dienas – lygiai 18 savaičių. Tuo tarpu Belgijoje motinos gauna tik 15, Vokietijoje – 14, Austrijoje – 16 savaičių. Prancūzijoje už pirmą ir antrą vaiką taip pat suteikiamos 16 savaičių motinystės atostogos. Tik sulaukus trečio vaiko jos pailgėja iki 24.

Pažymėtina, kad yra šalių, kur valstybė iš viso negarantuoja jokių motinystės ar vaiko priežiūros atostogų. Jos gali būti numatytos kolektyvinėse sutartyse. Net JAV tik labai neseniai buvo iškovotos 2 savaičių atostogos po gimdymo, kurias garantuoja valstybė. Anksčiau nebuvo jokių: jei negali dirbti po gimdymo – išeik iš darbo. Tokiose šalyse kaip JAV, kurios sprendžia demografines problemas migracijos pagalba, nėra jokios motinystės apsaugos.

2.2. Tėvystės atostogos

Lietuvoje tėvystės atostogos Darbo kodekse buvo įtvirtintos 2006 m. birželio 8 d. Darbo kodekso 170 ir 178 straipsnių pakeitimo ir kodekso papildymo 179¹ straipsniu įstatymu. Šis įstatymas įsigaliojo 2006 m. liepos 1 d. Pagal Darbo kodekso 179¹ straipsnio 1 dalį, vyrams suteikiamos tėvystės atostogos – laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo. Tėvystės atostogos Atostogų įstatyme nebuvo reglamentuotos. Tai naujas reiškinys darbo teisėje. Šių atostogų reglamentavimą Darbo kodekse lėmė siekis derinti šeimos pareigas su darbu. Įteisinus tėvystės atostogas, atsirado galimybė ir tėvui ir motinai vieną mėnesį kartu naudotis atostogomis. Galima teigti, kad šiuo aspektu skiriasi tėvystės atostogos nuo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai suteikiamos pagal šeimos pasirinkimą motinai ar tėvui. Taigi į šias atostogas turi teisę tik vienas iš šeimos narių: arba motina arba tėvas. Taip pat tėvystės atostogos nuo vaiko priežiūros atostogų skiriasi tuo, kad numatytas trumpesnis atostogų terminas, t.y. vienas mėnuo. Tėvystės atostogomis gali pasinaudoti tik tėvas be teisės jas perleisti kitam asmeniui. Darbo kodekse nėra nustatyta, ar vaiko tėvas turi gyventi santuokoje su vaiko motina, kad turėtų teisę į tėvystės atostogas. Vadovaujantis Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymu, galima daryti išvadą, kad teisę į tėvystės atostogas turi vaiko tėvas, nepriklausomai nuo to ar gyvena santuokoje su vaiko motina, ar ne, svarbu, kad būtų pripažinta tėvystė. Tėvystės pripažinimo sąlygos ir tėvystės pripažinimo tvarka reglamentuojama Civilinio kodekso IV dalies X skyriaus antrame skirsnyje. Be to,

interpretuojant Civilinio kodekso 3.156 straipsnio 2 dalį²⁸, kad tėvai turi lygias teises ir lygias pareigas savo vaikams, nesvarbu, ar vaikas gimė susituokusiems, ar nesusituokusiems tėvams, jiems santuoką nutraukus, teismui pripažinus ją negaliojančia ar tėvams gyvenant skyrium ir Darbo kodekse pateiktą nuostatą, kad vyrams suteikiamos tėvystės atostogos, nereglamentuojant teisinio statuso, siejančio su vaiko motina, būtų galima daryti išvadą, kad tėvystės atostogos gali būti suteikiamos ir tais atvejais, kai vaiko tėvas su motina yra nutraukę santuoką, ar teismui santuoką pripažinus negaliojančia ar vaiko tėvams gyvenant skyrium. Svarbu paminėti, kad tėvystės atostogos gali būti suteikiamos vyrams, nepriklausomai nuo to, ar moteriai yra suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos.

Nei Rusijos Federacijos darbo kodekse, nei Bulgarijos Respublikos ar Armėnijos Respublikos darbo kodeksuose tėvystės atostogos nėra reglamentuojamos.

2.3. Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai

Atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai reglamentavimas buvo pateikiamas Atostogų įstatymo 18 straipsnyje. Pažymėtina, kad motinai jos pageidavimu, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai. Šeimos pasirinkimu, šios atostogos suteikiamos vaiko tėvui, senelei, seneliui arba kitiems gimineičiams, faktiškai auginantiems vaiką. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, taip pat asmenys, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis. Šių atostogų laikotarpiu mokama valstybės nustatyta pašalpa, taip pat paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama. Dabar galiojančiame Darbo kodekse išplėstas asmenų ratas, turintis teisę gauti atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai gali būti suteikiamos ne tik motinai, tėvui, bet ir įmotei, įtėviui. Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai pagal Atostogų įstatymą buvo suteikiamos asmenims, įvaikinusiems naujagimius ir globėjams, paėmusiems kūdikius į globą. Atostogos vaikui prižiūrėti buvo suteikiamos ir tėvui, globėjai (globėjui), rūpintojai (rūpintojui), auginančiam vaikus be motinos (jai mirus, atėmus iš jos motinystės teises arba kai ji dėl sveikatos būklės, esant medicininei išvadai, negali prižiūrėti vaiko, taip pat tais atvejais, kai motina prižiūrėti vaiko negali). Tačiau visiems šiems asmenims atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai suteikiamos

²⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

globos ar rūpybos organo teikimu. Taigi nustatytos dvi alternatyvos: turi būti globos arba rūpybos organo teikimas.

Darbo kodeksas buvo papildytas dar viena nuostata. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Manytina, kad įvesti šią naują nuostatą į Darbo kodeksą buvo pasirinkta dėl to, kad būtų apsaugotas darbuotojas, dirbantis pagal terminuotą sutartį iki kol sugrįž darbuotojas iš vaiko priežiūros atostogų. Darbo teisės praktikoje yra laikomasi nuostatos, kad keturiolikos dienų įspėjimo terminas yra pakankamas susirasti kitą darbą.

Šią atostogų rūšį būtina panagrinėti plačiau. Sprendimą, kam suteiktinos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, priima šeima. Šeimos sąvoka nėra reglamentuojama Darbo kodekse, aiškaus šeimos apibrėžimo nerasime ir Civiliniame kodekse. Teisės literatūroje „šeima“ teisiniu požiūriu apibrėžiama, kaip grupė fizinių asmenų (dviejų ar daugiau), kuriuos sieja turtiniai ir asmeniniai neturtiniai teisiniai santykiai, atsirandantys santuokos, bendro gyvenimo neįregistravus santuokos, kraujo giminytės, įvaikinimo ar kitokios vaikų priežiūros ir auklėjimo teisinės formos pagrindu. Toks būtų bendras šeimos apibrėžimas, tačiau tam tikrais atvejais kodeksas ar kiti įstatymai gali pateikti šeimos ar šeimos nario sąvoką, kuri yra būdinga tik kažkuriam konkrečiam teisiniam santykiui. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatyme (toliau Išmokų vaikams įstatymas), kuris skirtas asmenims, turintiems teisę gauti išmokas, yra pateikiama tokia šeimos sąvoka. Šeima – sutuoktiniai arba bendrai gyvenantys asmenys, taip pat susituokęs asmuo, su kuriuo teismo sprendimu dėl sutuoktinių gyvenimo skyrium yra likę gyventi jų vaikai, arba vienas iš tėvų, jų vaikai ir įvaikiai iki 18 metų²⁹. Į šeimos sudėtį taip pat įskaitomi nedirbantys mokymo įstaigų dieninių skyrių nesusituokę ir su kitu asmeniu bendrai negyvenantys moksleiviai bei studentai nuo 18 iki 24 metų. Interpretuojant Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalį, šeimos nariai, kuriems priklauso teisė pasirinkti dėl vaiko priežiūros atostogų, pirmiausiai priskirtina vaiko motina (įmotė), tėvas (įtėvis). Tokia nuostata išplaukia iš Konstitucijos 38 straipsnio, pagal kurį auklėti savo vaikus dorais žmonėmis pirmiausiai yra tėvų teisė ir pareiga bei iš Civilinio kodekso 3.155 straipsnio, pagal kurį tėvai turi teisę ir pareigą dori auklėti ir prižiūrėti vaikus, rūpintis jų sveikata, išlaikyti juos. Vaiko tėvai turi teisę susitarti, kuris iš jų pasinaudos teise į atostogas vaikui prižiūrėti. Šios vaiko tėvų

²⁹ Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 89-1706; 2004, Nr. 88-3208.

diskrecijos teisės niekas, taigi ir vaiko tėvų darbdaviai, neturi teisės riboti. Svarbu pažymėti, kad kitiems šeimos nariams ar globėjui teisė pasirinkti dėl atostogų vaikui prižiūrėti turėtų būti suteiktina tik jeigu apribojama tėvų valdžia, tėvai faktiškai neaugina vaikų ir kitais panašiais atvejais.

Atostogas vaikui prižiūrėti galima imti dalimis arba visas iš karto. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje³⁰ konstatavo, kad Darbo kodekso 180 straipsnis nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalies nuostata, jog atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, reiškia, kad darbuotojui suteikta teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, pasirinkimą. Pažymėtina, kad teisę į atostogas vaikui prižiūrėti nebūtina įgyvendinti iš karto po nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos.

Darbo kodeksas neriboja atostogų vaikui prižiūrėti pratęsimų skaičiaus. Darbuotojas gali imti atostogas visas iš karto, o praėjus pavyzdžiui šešiems mėnesiams pareikšti pageidavimą iš jų sugrįžti, arba darbuotojas gali imti atostogas po mėnesį ir jas kiekvieną kartą prasitęsti, o po šešių mėnesių atostogų nebetęsti ir sugrįžti į darbą. Tačiau abiem atvejais darbuotojas, ketinantis grįžti iš atostogų apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Darytina išvada, kad darbuotojas pasiėmęs atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai negali grįžti anksčiau į darbą nei po keturiolika dienų. Taigi Darbo kodekse įtvirtintas minimalus atostogų vaikui prižiūrėti terminas – keturiolika dienų. Anksčiau galiojęs Atostogų įstatymas ir pirminis Darbo kodekso variantas nebuvo nustatęs minimalaus atostogų vaikui prižiūrėti termino. Darbuotojas turėjo teisę bet kada sugrįžti iš šių atostogų.

Kalbant apie įspėjimo terminą dėl sugrįžimo iš atostogų, kyla klausimas, kaip turėtų būti pasielgiama tokiais atvejais, kai sugrįžimą lemia kitos aplinkybės – teisės į šias atostogas praradimas (apribojus tėvų valdžią, vaikui mirus ir pan.) ar kitos gyvenimo aplinkybės, dėl kurių vaiko priežiūros atostogos tampa nereikalingos ar nepageidaujamos. Pažymėtina, kad atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai yra viena iš tikslinių atostogų rūšių ir yra suteikiamos tikslui pasiekti, šiuo atveju, prižiūrėti vaiką. Mirus vaikui pasibaigia šių tikslinių atostogų suteikimo prielaida. Be to asmuo prižiūrėjęs vaiką

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis c. b. A. *Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.

įgyja kitą tikslinių atostogų rūšį – nemokamas atostogas (mirusiojo šeimos nario laidotuviams – ne mažiau kaip tris kalendorines dienas). Manytina, kad šiuo atveju darbuotojas galėtų grįžti į darbą ir nepraėjus keturiolikos dienų terminui ir pasiimti kitą tikslinių atostogų rūšį – nemokamas atostogas.

Atostogas vaikui prižiūrėti turi teisę imti pakaitomis motina (įmotė) tėvas (įtėvis), senelė, senelis arba kitas artimas giminaitis, faktiškai auginantis vaiką, taip pat darbuotojas, paskirtas vaiko globėju. Svarbu pažymėti, kad visi šie asmenys turi būti susieti darbo teisiniais santykiais, t. y. dirbti pagal darbo sutartį. Darbo kodekse neturimi omenyje senelė, senelis sulaukę pensinio amžiaus ir nedirbantys pagal darbo sutartį, kadangi šios tikslinės atostogos reglamentuojamos Darbo kodekse. O Darbo kodeksas reglamentuoja darbo santykius, susijusius su Darbo kodekse ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba.

Kaip ir nėščioms moterims Darbo kodekse yra nustatyta garantija darbuotojams, auginantiems vaikus. Pagal Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalį su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis). Vadinasi, su paminėtais asmenimis darbo sutarties negalima nutraukti pagal Darbo kodekso 129 straipsnį. Kitais Darbo kodekse numatytais pagrindais su tokiais asmenimis darbo sutartis gali būti nutraukta.

1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvoje 96/34/EB dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC³¹ nustatyta, kad vyrams ir moterims, suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų, ir yra nustatomas kiekvienos valstybės narės ir (arba) administracijos ir darbuotojų. Siekiant skatinti lygias vyrų ir moterų galimybes ir vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, teisė gauti tėvystės atostogas yra suteikiama be teisės ją perduoti kitam asmeniui. Pagal šią Tarybos direktyvą Europos Sąjungoje vaiko priežiūros atostogos negali būti trumpesnės nei trys mėnesiai. Valstybės narės turi teisę pačios nusistatyti iki kokio vaiko amžiaus gali būti suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, tačiau negali peržengti maksimalaus 8 metų amžiaus.

Remiantis kitų užsienio šalių patirtimi, kilus ginčui dėl vaiko priežiūros atostogų suteikimo, teismas privalo patikrinti ar asmuo iš tikrųjų vykdo vaiko priežiūrą. Tai labai svarbu, kad nebūtų pažeidžiami vaiko interesai. Kai kurios valstybės, pavyzdžiui,

³¹ 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC [žiūrėta 2008 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: < <http://eur-lex.europa.eu/Lex>>.

Rusijos Federacijos darbo kodekse yra įtvirtintas straipsnis – teismas privalo patikrinti giminystės ryšį tų asmenų, kurie vykdo vaiko priežiūrą, įvykus ginčui dėl vaiko priežiūros suteikimo. Nustatyta, kad tiriant ginčą tarp administracijos ir vaiko giminaičių dėl vaiko priežiūros atostogų suteikimo iki jam sueis treji metai, teismui būtina patikrinti, ar ieškovas yra vaiko giminė ir ar jis iš tikrųjų vykdo vaiko priežiūrą. Reikia turėti omenyje, kad teismo sprendimo nenusveria giminystės laipsnis ar tai, kad giminaitis gyvena kartu.

Pagal Rusijos Federacijos darbo kodeksą, moters pageidavimu, jai suteikiamos vaiko priežiūros atostogos iki jam sueis treji metai. Šios atostogos gali būti naudojamos pilnutinai arba dalimis. Jomis gali pasinaudoti vaiko tėvas, senelė, senelis ar kitas giminaitis, faktiškai vykdomas vaiko priežiūrą. Moters arba anksčiau išvardintų asmenų pageidavimu, jie gali dirbti nepilną darbo dieną arba namuose. Pažymėtina, kad Lietuvos Darbo kodekse analogiškos minėtai Rusijos Federacijos darbo kodekso nuostatai įtvirtintos nėra. Vaiko priežiūros atostogos įsiskaito į bendrą ir nepertraukiamą darbo stažą, o taip pat į stažą pagal specialybę (išskyrus atvejus, kai pensija suteikiama lengvatinėmis sąlygomis). Į darbo stažą, suteikiantį sekančias kasmetines apmokamas atostogas, vaiko priežiūros atostogos neįskaitomos. Vaiko priežiūros atostogų metu išsaugoma darbo vieta (pareigos).

Rusijoje, kaip ir Lietuvoje nustatytas toks pat vaiko priežiūros atostogų terminas, t.y. atostogos vaikui prižiūrėti suteikiamos, kol jam sueis treji metai. Taigi darbuotojui negali būti suteiktos ilgesnės nei treji metai atostogos vaikui prižiūrėti. Tai maksimalus vaiko priežiūros atostogų terminas, kuris negali būti pratęsiamas. Asmenų ratas, turintis teisę į vaiko priežiūros atostogas taip pat yra analogiškas, lyginant su Lietuvos darbo teise. Nuostata, kad vaiko priežiūros atostogu metu išsaugoma darbo vieta taip pat randama ir Lietuvos darbo teisėje.

Reikėtų paminėti, kad Rusijos Federacijos darbo kodekse kaip ir nėštumo ir gimdymo atostogų atveju kasmetinės atostogos suteikiamos prieš ar po vaiko priežiūros atostogų, nepriklausomai nuo turimo darbo stažo toje įstaigoje ar įmonėje.

Rusijos Federacijos darbo kodekse kaip ir Lietuvos Darbo kodekse nustatyta, kad darbuotojui, išsūnijus (išidukrinus) vaiką, jo pageidavimu jam suteikiamos vaiko priežiūros atostogos iki vaikui sukaks treji metai. Atostogos suteikiamos vienam iš tėvų.

Analogiška nuostata dėl atostogų vaikui prižiūrėti, kaip ir Lietuvos Darbo kodekse yra pateikiama Armėnijos Respublikos darbo kodekse. Čia nustatyta, kad pagal pageidavimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui ar kitiems giminaičiams, faktiškai vykdomas vaiko priežiūrą, suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, kol jam sueis treji metai. Atostogos suteikiamos visos arba dalimis.

Bulgarijos Respublikos darbo kodekso 164 straipsnio 1 skirsnyje įtvirtinta, kad po nėštumo, gimdymo ar įvaikinimo atostogų, kurios buvo panaudotos, tais atvejais, kai vaikas nėra atiduotas vaiko priežiūros įstaigai, moteris darbuotoja turi teisę gauti papildomas atostogas auginti pirmą, antrą, trečią vaiką, kol jiems sueis dveji metai ir šešis mėnesius už kiekvieną paskesnę vaiką. Bulgarijos Respublikos darbo kodekso 164 straipsnio 3 skirsnyje numatyta, kad su motinos (įmotės) sutikimu, atostogos pagal 164 straipsnio 1 skirsnį gali būti suteiktos tėvui (įtėviui) ar vienam iš jų tėvų tokiu atveju, jei jie dirba pagal darbo santykius. Bulgarijos Respublikos darbo kodekso 165 straipsnio 1 skirsnyje nurodoma, kad panaudojus atostogas pagal ankstesnį 164 straipsnio 1 skirsnį, moteriai darbuotojai pageidaujant, jai taip pat gali būti suteiktos nemokamos atostogos iki kol vaikui sueis treji metai, tokiu atveju, jei vaikas nėra atiduotas vaiko priežiūros įstaigai. Mamos sutikimu šios atostogos gali būti suteikiamos asmenims pagal Bulgarijos Respublikos darbo kodekso 164 straipsnio 3 skirsnį.

Taigi apžvelgus užsienio šalių atostogų vaikui prižiūrėti reglamentavimą, pastebima, kad terminas, kuriam suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti yra vienodas daugumoje valstybių šalių t.y. trejiems metams.

2.4. Mokymosi atostogos

Mokymosi atostogų ištakomis būtų galima laikyti 1974 m. birželio 5 d. Tarptautinės darbo organizacijos priimtą Nr. 140 apmokamų mokymosi atostogų konvenciją, kurioje teigiama, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į apmokamas mokymosi atostogas, kurios savo ruožtu turi įtakos darbuotojų kvalifikacijos kėlimui³². Šioje konvencijoje terminas „apmokamos mokymosi atostogos“ reiškia atostogas, kurios skiriamos dirbančiajam išsilavinimui įgyti tam tikru laikotarpiu išmokant atitinkamas pinigines pašalpas. Pagal konvenciją apmokamos mokymosi atostogos suteikiamos tokiems tikslams: 1) bet kurio lygmens profesionaliam paruošimui; 2) bendrajam, socialiniam, pilietiniam ugdymui; 3) profesinių sąjungų mokymui.

Mokymosi atostogų reglamentavimas Lietuvoje, lyginant su Atostogų įstatymu, Darbo kodekse iš esmės liko nepakitęs. Padaryti tik kai kurie neesminiai pakeitimai. Atsisakyta nuostatos, buvusios Atostogų įstatyme, kad darbuotojo ir profesinės sąjungos prašymu darbuotojui suteikiamos nemokamos iki trijų dienų atostogos per metus švietimui ir mokymuisi.

³² Международной организации труда конвенция № 140 об оплачиваемых учебных отпусках [žiūrėta 2008 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>>.

Pati mokymosi atostogų sąvoka Darbo kodekse nėra pateikiama, tačiau, galima pasinaudoti Darbo kodekso komentaro autorių pateikta mokymosi atostogų sąvoka, kuri puikiai atskleidžia, kas yra laikytina mokymosi atostogomis pagal darbo teisę. Mokymosi atostogos – tikslinės atostogos, suteikiamos stojantiejiems egzaminams į aukštesniasias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti, o besimokantiems bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose – egzaminams, įskaitoms laikyti ir kitiems studijų programose nustatytiems veiksams atlikti, siekiant sudaryti palankias sąlygas besimokantiems darbuotojams įgyti išsilavinimą, specialybę, kelti kvalifikaciją³³. Taigi iš pateikto apibrėžimo galima mokymosi atostogas skaidyti į dvi dideles dalis: 1) suteikiamos norintiems įstoti į kokią nors aukštesniąją ar aukštąją mokymosi įstaigą; 2) suteikiamos besimokantiems amenims bendrojo lavinimo mokyklose ar aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose.

Pagal Darbo kodekso 181 straipsnio 1 dalį, darbuotojams suteikiamos mokymosi atostogos stojantiejiems egzaminams į aukštesniasias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti – po tris dienas kiekvienam egzaminui. Svarbu paminėti, kad mokymosi atostogos egzaminams laikyti suteikiamos pagal viešai paskelbtą stojamųjų egzaminų tvarkaraštį ar aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų pažymas apie stojamųjų egzaminų laiką. Pažymėtina, kad kiekvienam egzaminui pasirengti ir laikyti suteikiamos trys dienos atostogų, įskaitant poilsio ir švenčių dienas. Atkreiptinas dėmesys, kad straipsnyje nustatyta atostogų trukmė visada apima atostogų metu esamas poilsio ir švenčių dienas, kadangi kitaip nei kasmetinių atostogų, nėra nustatyta jokių išimčių. Taigi, į mokymosi atostogų trukmę, įskaitomos ir poilsio ir švenčių dienos.

Darbuotojams, kurie mokosi bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos:

- 1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po tris dienas kiekvienam egzaminui;
- 2) įkaitoms pasirengti ir laikyti – po dvi dienas kiekvienai įkaitai;
- 3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi – tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose;
- 4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti – trisdešimt kalendorinių dienų;

³³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 250.

5) valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po šešias dienas kiekvienam egzaminui.

Bendrojo lavinimo mokyklos sąvokos apibrėžimą galima rasti Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme, kur nurodoma, kad bendrojo lavinimo mokykla – tai mokykla, vykdanči priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio, vidurinio ar atitinkamas specialiojo ugdymo programas³⁴. Siekiant užtikrinti, kad lengvatos būtų suteikiamos tik tiems darbuotojams, kurie įsigyja valstybės pripažintą išsilavinimą ar išsimokslinimą, nustatyta, kad mokymosi atostogos suteikiamos tik besimokant tose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, kurios įregistruotos įstatymų nustatyta tvarka, t.y. pripažintos valstybės. Aukštųjų mokyklų steigimo ir leidimų vykdyti studijas išdavimo tvarka, patvirtinta Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 9 d. nutarimu Nr. 1153³⁵.

Pažymėtina, kad mokymosi atostogoms suteikti nepakanka vien darbuotojo prašymo. Darbdavys turi teisę iš darbuotojo pareikalauti atitinkamos švietimo įstaigos pažymos apie egzaminų, įskaitų, laboratorinių darbų, diplominio (bakalauro, magistro) darbo, valstybinių (baigiamųjų) egzaminų datą. Pažyma reikalinga, kad būtų galima teisingai suteikti mokymosi atostogas. Egzamino laikymo data yra atskaitos taškas nuo kurio skaičiuojama mokymosi atostogų trukmė. Iš Darbo kodekse pateiktos formuluotės egzaminams pasirengti ir laikyti, darytina išvada, kad egzamino laikymo data įeina į trijų dienų atostogų terminą.

Į mokymosi atostogas išleidžiama įsakymo tvarka. Atostogos gali būti suteikiamos arba atskirai kiekvienam egzaminui, įskaitai, laboratoriniam darbui ir pan., arba surašant vieną įsakymą, kuriame nurodomos visos darbuotojui suteikiamos mokymosi atostogos vienos sesijos metu ar vieno semestro metu. Darbo kodekse nieko nėra užsiminta apie tuos atvejus, kuomet studentas perlaiko egzaminą, ar jis turi teisę gauti mokymosi atostogas, ar ne, jei jam jau buvo suteiktos mokymosi atostogos tam egzaminui laikyti. Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavys gali pareikalauti iš darbuotojo pateikti įrodymus, kad atostogos buvo panaudotos nustatytam tikslui, t.y. stojamiesiems egzaminams į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti, egzaminams, įskaitoms bei kitiems studijų programoje nustatytiems veiksams atlikti. Anksčiau tokiais įrodymais galėjo būti studijų knygelė. Dabar kaip įrodymu galėtumėme laikyti ir duomenų bazėje, esančius įrašus, kadangi prie sesijų rezultatų nurodoma ne tik dėstytojo pavardė pas kurį buvo laikomas egzaminas, bet ir egzamino laikymo data. Tačiau šio įrodymo apie laikytą egzaminą gali tekti ir palaukti, nes egzaminų rezultatai nėra sužinomi tą pačią dieną.

³⁴ Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, 23-593; 2003, Nr. 63-2853.

³⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 9 d. nutarimas Nr. 1153 „Dėl aukštųjų mokyklų steigimo ir leidimų vykdyti studijas išdavimo tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 87-3944.

Taigi egzaminų rezultatų tenka ilgokai palaukti. Priimtinesnis ir greičiau gaunamas įrodymas yra švietimo įstaigos pažyma ar kiti įrodymai, kurių pakanka nustatyti atostogų panaudojimo faktą.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 181 straipsnio 2 dalies 1, 2, 5 punktuose nurodoma, kad eiliniams egzaminams, įskaitoms, valstybiniams (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti suteikiamos dienomis skaičiuojamos mokymosi atostogos, o jau 4 punkte teigiama, kad diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti suteikiamos mokymosi atostogos, skaičiuojamos kalendorinėmis dienomis. Kad nekiltų nesusipratimų, vertėtų Darbo kodekse naudoti formuluotę, kad eiliniams egzaminams, įskaitoms, valstybiniams (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti suteikiamos kalendorinėmis dienomis skaičiuojamos mokymosi atostogos.

Į mokymosi atostogų laiką neįskaitomas kelionėje sugaištas laikas, t.y. turi būti suteiktos tokios trukmės mokymosi atostogos, kad nustatyta atostogų trukmė neapimtų kelionėje sugaišto laiko. Ši nuostata labiau deklaratyvi, nes praktikoje mažai taikoma. Kadangi atostogos suteikiamos ne tik egzaminui pasirengti, bet jos kartu suteikiamos ir egzaminui laikyti, t.y. į atostogų laiką įeina ir egzamino laikymo diena. Tarkim kelionė iš vieno miesto į kitą truko dvi valandas. Pagal Darbo kodeksą šis laikas neįskaitomas į mokymosi atostogų laiką. Bet vargu ar darbdavys ims ir skaičiuos mokymosi atostogų laiką valandų tikslumu. Manytina, kad ši nuostata praktikoje yra dažnai pažeidžiama.

Darbo kodekso 209 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad darbuotojams, kurie mokosi mokymo įstaigose, taikomos Darbo kodekso, kitų įstatymų ir norminių teisės aktų nustatytos lengvatos ir garantijos. Papildomos lengvatos ir garantijos gali būti nustatomos kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje besimokantiems darbuotojams gali būti suteikta ilgesnė mokymosi atostogų trukmė. Tai Darbo kodeksas nedraudžia.

Dar viena garantija besimokantiems darbuotojams numatyta ir Darbo kodekso 169 straipsnio 7 dalyje, kur teigiama, kad asmenims, kurie mokosi nenutraukdami darbo, kasmetinės atostogos jų pageidavimu derinamos prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko. Taigi prie mokymosi atostogų besimokančio darbuotojo pageidavimu gali būti prijungiamos ir kasmetinės atostogos.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso nuostatos, susijusios su mokymosi atostogų suteikimu turi būti taikomos ir valstybės tarnautojams. Tačiau prie mokymosi atostogų

karjeros valstybės tarnautojams dar yra priskiriamos ir Valstybės tarnybos įstatymo³⁶ 38 straipsnyje numatytos atostogos kvalifikacijai kelti. Šiomis atostogomis turi teisę pasinaudoti tik karjeros valstybės tarnautojai. Karjeros valstybės tarnautojais laikytini valstybės tarnautojai, priimti į pareigas neterminuotam laikui ir turintys galimybę įstatymo nustatyta tvarka įgyvendinti teisę į karjerą valstybės tarnyboje. Taigi karjeros valstybės tarnautojui, turinčiam ne trumpesnę kaip 3 mėnesių tarnybos stažą toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, jo ir į pareigas jį priėmusio asmens susitarimu gali būti suteiktos iki vienerių metų trukmės atostogos kvalifikacijai tobulinti. Šiuo atveju karjeros valstybės tarnautojui paliekamos jo eitos pareigos, tačiau jam nustatytas darbo užmokestis nemokamas. Pasinaudoti šios rūšies atostogomis karjeros valstybės tarnautojas gali ne dažniau kaip vieną kartą per penkerius metus.

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatyme³⁷ yra numatytos ir neformaliam švietimui skirtos atostogos. Asmenų, dirbančių pagal sutartį, prašymu gali būti suteikiama neformaliajam švietimui skirta valstybės ir kita parama bei apmokamos papildomos atostogos su darbdaviu suderintu laiku. Šių atostogų trukmė, apmokėjimo sąlygos ir kita parama numatoma kolektyvinėje arba darbo sutartyje. Asmuo, gavęs neformaliajam švietimui skirtas atostogas bei paramą ir panaudojęs jas ne pagal paskirtį, privalo įstatymų nustatyta tvarka darbdaviui ar kitam paramą suteikusiam fiziniam ar juridiniam asmeniui atlyginti patirtus nuostolius.

Išnagrinėjus Darbo kodekso nuostatas dėl mokymosi atostogų, galima daryti išvadą, kad įmonės administracija turi pareigą, t. y. privalo darbuotojui suteikti mokymosi atostogas, jei yra įstatyme nustatytos aplinkybės: darbuotojas ruošiasi laikyti stojamuosius egzaminus į aukštesniąją ar aukštąją mokyklą arba darbuotojas, jau besimokantis tokioje mokykloje, pateikia mokyklos pažymą apie būsimą sesiją ir būsimas įskaitas bei egzaminus. Šiuo atveju neturėtų būti atsižvelgiama į darbdavio interesus ir nedaroma jokių išlygų. Mokymosi atostogos tokiais atvejais turi būti suteikiamos. Vienintelis dalykas, susijęs su mokymosi atostogomis, kuris priklauso ir nuo darbdavio, - šių atostogų apmokėjimas.

Bulgarijos Respublikos darbo kodekse reglamentuojamos mokamos mokymosi atostogos ir nemokamos mokymosi atostogos. Pagal Bulgarijos Respublikos darbo kodekso 169 straipsnio 1 dalį darbuotojams, besimokantiems vidurinio ar aukštojo mokslo įstaigoje, darbdavio sutikimu gali būti suteiktos apmokamos 25 darbo dienų atostogos kiekvienais mokslo metais. Šios atostogos gali būti suteikiamos nepaisant visų

³⁶ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

³⁷ Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 66-1909.

kitų atostogų rūšių. Jos gali būti suteikiamos visos arba dalimis ir negali būti suteikiamos darbuotojui, kuris paliktas antriems metams dėl negerų priežasčių. Studentams taip pat gali būti vieną kartą suteikiamos papildomos 30 darbo dienų atostogos skaitymui ir laikymui stojamajam egzaminui į aukštąją mokyklą, universiteto baigiamajam egzaminui, įskaitant diplomo, diplomo plano ar disertacijos paruošimui ir įteikimui.

Rusijos darbo teisė numato besimokantiems darbuotojams labai detalias mokymosi atostogas. Neakivaizdinių studijų studentams, pradedant nuo trečio kurso suteikiamos 50 kalendorinių dienų atostogos, o pirmame ir antrame kurse suteikiamos dešimt dienų mažiau, vakarinių studijų studentams suteikiamos dešimt dienų mažiau, nei neakivaizdinių studijų studentams, priklausomai nuo kurso, kuriame jie mokosi. Besimokantiems specialaus vidurinio mokymo įstaigose neakivaizdiniu būdu, atostogų teikimo tvarka tokia pati, kaip ir neakivaizdinių studijų universiteto studentams. Minimalios mokymosi atostogos – 10 kalendorinių dienų teikiamos pirmojo ir antrojo kurso specialaus vidurinio mokymo vakarinio skyriaus studentams. Tokios atostogos teikiamos tik pažangiems besimokantiems ir apmokamos pagal vidutinį darbuotojo atlyginimą. Ruošiantis valstybiniam egzaminams suteikiamos 30 kalendorinių dienų mokamos atostogos, rašant diplominį darbą aukštojoje mokykloje suteikiami 4 mėnesiai atostogų, o aukštesniojoje mokykloje suteikiami 2 mėnesiai. Sėkmingai besimokantiems pradinio profesinio rengimo įstaigose, suteikiamos 30 kalendorinių dienų vidutinio atlyginimo dydžio atostogos vieną kartą į metus. Darbuotojams sėkmingai besimokantiems vakarinėse bendrojo ugdymo įstaigose, darbdavys suteikia papildomas atostogas, išsaugant vidutinį atlyginimą baigiamųjų egzaminų laikymui: devintoje klasėje – 9 kalendorinės dienos, dvyliktoje klasėje – 22 kalendorinės dienos³⁸. Toks detalus reglamentavimas buvo panašus ir galiojusiame Lietuvos darbo įstatymų kodekse. Tačiau tokio reglamentavimo buvo atsisakyma tiek Atostogų įstatyme, tiek Darbo kodekse. Pernelyg detalus reglamentavimas gali sukelti nemažai painiavos.

2.5. Kūrybinės atostogos

Pirmą kartą kūrybinės atostogos Lietuvoje buvo įteisintos Darbo kodekse. Galiojusiame Atostogų įstatyme kūrybinės atostogos nebuvo reglamentuotos. Tai nauja tikslinių atostogų rūšis, minima Darbo kodekso 182 straipsnyje. Numatyta, kad kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką

³⁸ ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право*. Москва: Проспект, 2003, С. 167.

reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis. Taigi Darbo kodeksas nereglamentuoja kūrybinių atostogų trukmės, suteikimo ir apmokėjimo sąlygų. Straipsnyje nustatyta tik kokiam tikslui skiriamos kūrybinės atostogos, t. y. užbaigti disertaciją, rašyti vadovėlius. Šiame straipsnyje nurodytas sąrašas, kada gali būti suteikiamos kūrybinės atostogos nėra išsamus, t.y. kūrybinės atostogos gali būti nustatytos ir kitais įstatymais. Kadangi kol kas jokiame įstatyme nėra aptarti kiti atvejai, kada gali būti suteikiamos kūrybinės atostogos, galima teigti, kad šios rūšies atostogomis galima pasinaudoti tik dviem atvejais – disertacijai baigti ir vadovėliams rašyti. Jei atostogos, pavadintos kūrybinėmis, būtų suteiktos kitais atvejais, galima teigti, kad jos suteiktos pažeidžiant Darbo kodekso nuostatas, todėl jas reikėtų laikyti kitokios rūšies (kasmetinėmis ar nemokamomis) atostogomis, bet ne kūrybinėmis. Kodekse nurodoma, kad kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis. Kadangi įstatymai šito neaptaria (bent kol kas), šie klausimai turėtų būti aptarti kolektyvinėje sutartyje arba suderinami šalių susitarimu. Nors Darbo kodekse nėra nurodoma kūrybinių atostogų suteikimo tvarka, vis dėlto kūrybinės atostogos turėtų būti suteikiamos darbuotojui, atitinkančiam papildomus reikalavimus. Kūrybinės atostogos gali būti suteikiamos darbdaviui pateikus atitinkamos švietimo įstaigos pažymą, ar pateikus kitus įrodymus, patvirtinančius, kad iš tikrųjų yra rašoma disertacija ar rašomas vadovėlis. Darbuotojui nepateikus įrodymų apie rašomą disertaciją ar vadovėlį, darbdavys gali atsisakyti suteikti šios rūšies atostogas. Taigi kūrybinėms atostogoms suteikti nepakanka vien darbuotojo prašymo.

Darytina išvada, kad kūrybinėms atostogoms nėra skiriamas itin didelis dėmesys. Tai, kad Darbo kodekse nėra nustatyta imperatyvių normų kūrybinėms atostogoms reglamentuoti, gali sukelti nemažai problemų. Darbdaviai gali nustatyti labai trumpus terminus disertacijai, ar vadovėliams rašyti. Tačiau darbdaviai negali darbo sutartyse numatyti nuostatos, draudžiančios kūrybines atostogas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas. Disertacija – tai originalus mokslinis darbas, kuriame apibendrinami doktoranto atlikti moksliniai tyrimai, gvildenantys tam tikros mokslo krypties problemą. Atsižvelgiant į tai terminas disertacijai rašyti turėtų atitikti protingumo principą. Lyginant mokymosi atostogas diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti su kūrybinėmis atostogomis disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti, turėtų būti suteikiamos ne trumpesnės, kaip trisdešimt kalendorinių dienų kūrybinės atostogos.

Kūrybinėms atostogoms būtų galima prilyginti Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymo³⁹ 34 straipsnį, kur teigiama, kad aukštosios mokyklos dėstytojai kas 5 metai gali būti atleidžiami ne ilgesniam kaip metų laikotarpiui nuo pedagoginio darbo moksliniams tyrimams atlikti bei savo mokslinei ir profesinei kvalifikacijai kelti. Per šį laikotarpį dėstytojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis.

Taip pat kūrybinėmis atostogomis galima laikyti Vilniaus universiteto statuto⁴⁰ 39 straipsnį, kur nurodoma, kad sėkmingai dirbantys dėstytojai kas penkeri metai ne ilgesniam kaip vienerių metų laikotarpiui Senato nustatyta tvarka gali būti atleidžiami nuo pedagoginio darbo mokslo žinioms gilinti, mokslo darbams dirbti, vadovėliams rašyti bei savo mokslinei ir profesinei kvalifikacijai kelti. Per šį laikotarpį dėstytojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis.

Tuo tarpu Rusijos darbo teisėje nustatyta, kad mokslinės – kandidacinės disertacijos užbaigimui ir gynimui suteikiamos iki trijų mėnesių atostogos, o daktarinės disertacijos ar vadovėlio rašymui suteikiamos iki šešių mėnesių atostogos, paliekant vidutinį atlyginimo dydį.

2.6. Atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti

Atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti taip pat yra nauja tikslinių atostogų rūšis, reglamentuota pirmą kartą Darbo kodekso 183 straipsnyje. Atostogų įstatyme šios tikslinių atostogų rūšies nebuvo. Atkreiptinas dėmesys, kad šios rūšies atostogas Darbo kodekse įstatymų leidėjas įvardija, kaip atleidimą nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti. Pagal Darbo kodekso 183 straipsnį darbuotojai atleidžiami nuo darbo: įgyvendinti rinkimų teisės; pakviesti į ikiteisminio tyrimo įstaigas, į prokuratūrą ir teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu; atlikti donoro pareigų ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Pažymėtina, kad šiame straipsnyje nepateikiama valstybinių arba visuomeninių pareigų apibrėžimo ar sąrašo, bet nustatoma, kurios pareigos suteikia teisę į šias tikslines atostogas. Įstatymų leidėjas nepateikia baigtinio sąrašo, kuomet darbuotojas gali būti atleistas nuo darbo atlikti valstybines arba visuomenines pareigas. Darbo kodekso 183 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad darbuotojai atleidžiami nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti ir kitais

³⁹ Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 48-1834.

įstatymų nustatytais atvejais. Dėl naujų procesinių įstatymų, ypač Baudžiamojo proceso kodekso, įsigaliojimo, reikėtų išsiaiškinti kai kurių pagrindų atleisti darbuotoją nuo darbo turinį.

Pagrindinis dokumentas, reglamentuojantis rinkimų teisę, yra Konstitucija. Konstitucijos 34 straipsnyje nustatyta teisė rinkti, piliečiams, kuriems rinkimų dieną yra sukakę aštuoniolika metų, dar kitaip vadinama aktyvioji rinkimų teisė. Darytina išvada, kad šiuo pagrindu gali būti suteikiamos atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti tik asmenims, kuriems yra sukakę aštuoniolika metų. Pagal darbo teisę, visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Taigi šia teise pasinaudoti gali ne visi darbuotojai, nors ir turi visišką darbinį teisnumą ir veiksnumą pagal darbo teisę. Teisė būti renkamam, arba pasyvioji rinkimų teisė įteisinta keliose Konstitucijos straipsniuose. Teisę būti renkamam Seimo nariu reglamentuoja Konstitucijos 56 straipsnis, Respublikos Prezidentu – Konstitucijos 78 straipsnis. Pagal Konstitucijos 34 straipsnio 3 dalį teisę būti išrinktam taip pat nustato specialūs rinkimų įstatymai. Tokie įstatymai yra Seimo rinkimų įstatymas, Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas, Savivaldybių tarybų rinkimų įstatymas. Pagal Konstitucijos 56 straipsnį, Seimo nariu gali būti renkamas Lietuvos Respublikos pilietis, kuris nesusijęs priešais ar pasižadėjimu užsienio valstybei ir rinkimų dieną yra ne jaunesnis kaip 25 metų bei nuolat gyvena Lietuvoje. Taigi šia pasyviaja Seimo nario rinkimų teise gali pasinaudoti ir būti atleisti nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti asmenys ne jaunesni kaip 25 metų, kurie yra Lietuvos Respublikos piliečiai ir nuolat gyvenantys Lietuvoje. Taigi pasinaudoti šiuo pagrindu ir būti atleistiems nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti negali užsieniečiai, dirbantys Lietuvoje. Pagal Konstitucijos 78 straipsnį, Respublikos Prezidentu gali būti renkamas Lietuvos pilietis pagal kilmę, ne mažiau kaip trejus pastaruosius metus gyvenęs Lietuvoje, jeigu jam iki rinkimų dienos yra suėję ne mažiau kaip keturiasdešimt metų ir jeigu jis gali būti renkamas Seimo nariu. Taigi pasinaudoti šia teise gali labai mažas asmenų ratas.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad dažniau pasinaudojama pasyviaja rinkimų teise ir atleidžiama nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti nei aktyviaja rinkimų teise. Pažymėtina, kad praktikoje mažai pasinaudojama šia aktyviaja teise ir atleidžiama nuo darbo valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti, kadangi paprastai rinkimai vyksta ne darbo dieną.

Atostogos valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti suteikiamos ne tik įgyvendinant rinkimų teisę, bet ir pakviestiems į ikiteisminio tyrimo įstaigas, į

prokuratūrą ir teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovu. Kas yra laikoma ikiteisminio tyrimo įstaigomis apibrėžiama Baudžiamojo proceso kodekso⁴¹ 165 straipsnyje. Ikiteisminio tyrimo įstaiga yra policija. Ikiteisminio tyrimo įstaigomis taip pat yra Valstybės sienos apsaugos tarnyba, Specialiųjų tyrimų tarnyba, Karo policija, Valstybės saugumo departamentas, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba, Lietuvos Respublikos muitinė, Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas, kai tiriamos nusikalstamos veikos, išaiškėjusios šioms institucijoms atliekant tiesiogines funkcijas, numatytas jų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose. Prokuratūros įstatymo⁴² 2 straipsnyje nurodoma, kad prokuratūra yra valstybės institucija, atliekanti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Prokuratūros ar kituose įstatymuose nustatytas funkcijas. Lietuvos Respublikos teismai yra Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, Lietuvos apeliacinis teismas, apygardų ir apylinkių teismai. Pažymėtina, kad pakviesti į ikiteisminio tyrimo įstaigas, į prokuratūrą ir teismą ne visi darbuotojai atleidžiami nuo darbo, o tik tie asmenys, kurie vykdo liudytojo, nukentėjusiojo, specialisto, vertėjo ar kviestinio, visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovo pareigas. Baudžiamojo proceso kodekso 78 straipsnyje nurodoma, kad kaip liudytoju gali būti šaukiamas kiekvienas asmuo, apie kurį yra duomenų, kad jis žino kokių nors reikšmės bylai išspręsti turinčių aplinkybių. Nukentėjusiuoju, pagal Baudžiamojo proceso kodekso 28 straipsnį, pripažįstamas fizinis asmuo, kuriam nusikalstama veika padarė fizinės, turtinės ar moralinės žalos. Asmuo pripažįstamas nukentėjusiuoju ikiteisminio tyrimo pareigūno, prokuroro nutarimu ar teismo nutartimi. Pagal Baudžiamojo proceso kodekso 89 straipsnį, specialistas yra reikiamų specialių žinių ir įgūdžių turintis asmuo, kuriam pavedama atlikti objektų tyrimą ir pateikti išvadą arba paaiškinimus jo kompetencijos klausimais. Vertėjas, pagal Baudžiamojo proceso kodekso 43 straipsnį, yra vertimui reikiamas kalbas mokantis arba nebylio ar kurčiajo ženklus suprantantis asmuo, ikiteisminio tyrimo pareigūno, prokuroro, ikiteisminio tyrimo teisėjo ar teismo pakviestas dalyvauti procese šio Kodekso nustatyta tvarka. Darbuotojų kolektyvo atstovu reikia laikyti atstovą visų darbuotojų, darbo santykiais susijusį su darbdaviu.

Tikslinės atostogos valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti suteikiamos ir atlikti donoro pareigas. Pagal Lietuvos Respublikos kraujo donorystės

⁴¹ Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 37-1341.

⁴² Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 81-1514; 2003, Nr. 42-1919.

įstatymo⁴³ 2 straipsnio 1 dalį, donoru laikomas sveikas asmuo, kurio sveikatos būklė atitinka Sveikatos apsaugos ministerijos nustatytus reikalavimus, savanoriškai duodantis kraujo ar kraujo sudėtinių dalių.

Garantijos donorams yra numatytos Darbo kodekso 218 straipsnyje. Jame nustatyta, kad kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimo dieną donoras turi būti atleistas nuo darbo. Apie neatvykimą į darbą donoras privalo pranešti ne vėliau kaip prieš vieną dieną. Įmonių, įstaigų ar organizacijų administracija neturi kliudyti darbuotojui kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimo dieną išvykti į kraujo donorystės įstaigą.

Svarbu paminėti, kad tokių atostogų trukmė gali būti labai įvairi ir skirtis, atsižvelgiant į tai, kokią pareigą darbuotojas vykdo. Pavyzdžiui, labai skirsis atostogų trukmė asmens, į teismą pakviesto liudytoju, ir asmens, įgyvendinančio pasyviąją rinkimų teisę.

Pirminėje Darbo kodekso šio straipsnio redakcijoje, buvo numatytas išsamesnis sąrašas, kada buvo galima atleisti darbuotoją nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti. Darbuotojus buvo galima atleisti nuo darbo atlikti Seimo nario pareigas, vykdyti Valstybės kontrolės užduotis, atlikti visuomeninio kaltintojo, visuomeninio gynėjo pareigas. Kalbant apie Valstybės kontrolės užduočių vykdymą, reikėtų pasakyti, kad vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymo⁴⁴ 12 straipsniu valstybės kontrolės pareigūnas, atliekantis valstybinį auditą, turi teisę pasitelkti reikiamų sričių specialistus. Tai buvo vienintelis įstatyme nustatytas atvejis, kai darbuotojas – atitinkamos srities specialistas, turi būti atleistas nuo darbo valstybės kontrolės užduotims vykdyti.

Pažymėtina, kad atostogos turėtų būti suteikiamos valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti pateikus atitinkamos institucijos, kurios naudai atliekamos valstybinės ar visuomeninės pareigos atitinkamą įrodymą, pavyzdžiui, šaukimu į teismą, pažyma, t.y. vien darbuotojo prašymo nepakanka. Tais atvejais, kai atleidimas nuo darbo skaičiuojamas ne dienomis, o valandomis, tai darbuotojas atlikęs valstybinę ar visuomeninę pareigą, turi grįžti į darbovietę ir toliau tęsti darbą.

Pagal Darbo kodekso 183 straipsnio 3 dalį, įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai atleidžiami nuo darbo iki šešių darbo dienų per metus kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose ir kt.

⁴³ Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1996, Nr. 115-2666.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 51-1243; 2001, Nr. 112-4070.

Atostogas valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti galima priskirti ir Valstybės tarnybos įstatymo 39 straipsnyje numatytas atostogas dėl karjeros valstybės tarnautojo perkėlimo į kitas pareigas. Karjeros valstybės tarnautojai dėl Valstybės tarnybos įstatymo 18 straipsnyje nustatyto perkėlimo į kitas pareigas kitoje gyvenamojoje vietovėje ir dėl 19 straipsnyje nustatyto perkėlimo į kitas pareigas Lietuvos Respublikos diplomatinėse atstovybėse, konsulinėse įstaigose ir atstovybėse prie tarptautinių organizacijų, taip pat į kitų valstybių arba tarptautines institucijas skiriama iki 5 darbo dienų persikėlimo atostogų.

Iš esmės tokie patys kaip ir Lietuvos Darbo kodekse atleidimo iš darbo visuomeninėms ir valstybinėms prievolėms atlikti atvejai yra numatyti Armėnijos Respublikos darbo kodekso 175 straipsnyje. Darbuotojas atleidžiamas nuo darbinės prievolės vykdymo išsaugant darbo vietą (pareigas):

- 1) rinkiminės teisės vykdymui;
- 2) atvykstant apklausai liudininku, nukentėjusiuoju, ekspertu, kviestiniu;
- 3) dalyvaujant teismo posėdžiuose darbuotojų atstovu;
- 4) atliekant donoro pareigą;
- 5) kitais atvejais, numatytais Armėnijos Respublikos teisėtvarkos.

Renkami darbuotojai veikiantys profesinių sąjungų organizacijose per metus atleidžiami nuo darbo iki šešių darbo dienų dalyvauti profesinių sąjungų veikloje ar kvalifikacijos kėlimui. Visa tvarka yra iš anksto aptarta kolektyvinėje darbo sutartyje.

Apibendrinant, galima teigti, kad tikslinės atostogos valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti nėra dažnai taikomos praktikoje ir nėra veikianti norma. Iš esmės savo pobūdžiu atleidimas nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti yra labai panašus į neatvykimą į darbą administracijos leidimu.

2.7. Nemokamos atostogos

Tikslinės nemokamos atostogos buvo įteisintos ir galiojusiame Atostogų įstatyme. Jos buvo reglamentuojamos Atostogų įstatymo 25 straipsnyje ir vadinamos nemokomomis atostogomis dėl šeimyninių aplinkybių ir kitų svarbių priežasčių. Nemokamos atostogos dėl šeimyninių aplinkybių ir kitų svarbių priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka arba šalims susitarus esant darbuotojo raštiškam prašymui. Jeigu invalidai, taip pat tėvai, globėjai, rūpintojai, slaugantys invalidą, kuriam, invalidumą nustatančios komisijos sprendimu, nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, pageidauja, jiems kasmet suteikiamos iki trisdešimt kalendorinių dienų trukmės

nemokamos atostogos šalių suderintu laiku. Atostogų įstatymo 20 straipsnyje buvo reglamentuotos papildomos nemokamos atostogos vaikui prižiūrėti. Motinoms, auginančioms vaiką iki 14 metų, pageidavimu, šalių suderintu laiku kasmet buvo suteikiamos nemokamos iki 14 kalendorinių dienų trukmės atostogos. Motinoms, auginančioms vaiką invalidą iki 16 metų, šalių suderintu laiku kasmet suteikiamos iki 30 kalendorinių dienų trukmės nemokamos atostogos. Moters nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros iki jam sueis treji metai atostogų metu tėvui jo pageidavimu suteikiamos nemokamos atostogos, kurių bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių.

Dabar galiojančiame Darbo kodekse nemokamos atostogos reglamentuojamos 184 straipsnyje. Lyginant Darbo kodekso nemokamų atostogų reglamentavimą su Atostogų įstatymu, paminėtina, kad Darbo kodekse pateikiamas išsamus sąrašas atvejų, kai nemokamos atostogos turi būti suteikiamos darbuotojo reikalavimu. Tuo tarpu, pagal Atostogų įstatymą buvo galima suteikti nemokamas atostogas šalims susitarus esant darbuotojo raštiškam prašymui. Pagal Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalį, darbuotojo reikalavimu nemokamos atostogos suteikiamos:

- 1) darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų – iki keturiolikos kalendorinių dienų;
- 2) darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų – iki trisdešimties kalendorinių dienų;
- 3) moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;
- 4) neįgaliajam – iki trisdešimties kalendorinių dienų per metus;
- 5) darbuotojui vienam slaugančiam neįgalųjį, kuriam Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas – iki trisdešimt kalendorinių dienų per metus šalių suderintu laiku;
- 6) darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį – tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga;
- 7) santuokai sudaryti – ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos;
- 8) mirusiojo šeimos nario laidotuvėms – ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos.

Šio straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktuose nustatytos atostogos darbuotojams auginantiems vaikus.

Nei Darbo kodekse, nei kituose norminiuose teisės aktuose nėra pateiktos „auginantys vaiką“ sąvokos. Prie auginančių vaikus priskirtini motina (įmotė), tėvas (tėvis), senelė, senelis arba kiti giminaičiai, pas kuriuos vaikas faktiškai gyvena ir yra prižiūrimas, vaiko globėjas ir kt. asmenys, kurie vadovaujantis Civiliniu kodeksu, kitų norminių teisės aktų nuostatomis yra atsakingi už vaiko priežiūrą, auklėjimą, išlaikymą. Pažymėtina, kad Darbo kodekso pirmojoje šio straipsnio redakcijoje buvo numatytas trumpesnis neįgalaus vaiko amžius iki kada buvo galima pasinaudoti nemokamomis atostogomis. Šiomis atostogomis buvo galima pasinaudoti darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki šešiolikos metų. Pastebima, kad Darbo kodeksas suvienodina vyrų ir moterų teises darbo santykiuose. Nemokamos atostogos iki 14 kalendorinių dienų, lyginant su galiojusių Atostogų įstatymu, suteikiamos ne tik moterims, bet ir vyrams darbuotojams, auginantiems iki keturiolikos metų vaiką. Iki trisdešimt kalendorinių dienų nemokamos atostogos suteikiamos ne tik moterims, bet taip pat ir vyrams, auginantiems neįgalų vaiką. Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 dalyse nustatytomis nemokamomis atostogomis, be motinos ir tėvo, gali pasinaudoti ir įmotė, tėvis, senelė, senelis arba kiti giminaičiai, pas kuriuos vaikas faktiškai gyvena ir yra prižiūrimas, vaiko globėjas. Taigi lyginant su Atostogų įstatymu, darytina išvada, kad Darbo kodeksas numato didesnę subjektų ratą, galinčių pasinaudoti nemokamomis atostogomis pagal Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktus. Pagal Atostogų įstatymą nemokamomis atostogomis galėjo pasinaudoti tik vaiko tėvas, moters nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros iki jam sueis treji metai atostogų metu. Tuo tarpu pagal Darbo kodeksą nemokamos atostogos gali būti suteikiamos ir vaiko motinai tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai metu.

Darbo kodekso 184 straipsnyje nereglamentuojama nemokamų atostogų suteikimo tvarka, teisės pasirinkti nemokamų atostogų laiką, todėl šiuo atveju taikytina bendroji taisyklė pagal Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalį, nustatanti, kad įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendrojo gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nepiktnaudžiauti savo teise. Darytina išvada, kad atostogos darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų ar vaiką invalidą iki aštuoniolikos metų, turi būti suteikiamos atsižvelgiant į vaiko interesus, darbuotojui, slaugančiam šeimos narių, - tuo metu, kai sergančiam šeimos nariui reikalinga priežiūra, ir panašiai.

Nauja Darbo kodekse ir tai, jog darbuotojai turės teisę gauti ne mažiau kaip tris dienas nemokamų atostogų santuokai sudaryti arba mirusio šeimos nario laidotuvėms. Tokio reglamentavimo Atostogų įstatyme nebuvo.

Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalies 1-5 punktuose nustatytas maksimalus atostogų terminas per darbo metus. Šios atostogos gali būti suteikiamos iš kart visos, dalimis ar derinamos su kasmetinėmis atostogomis. Būtina atkreipti dėmesį, kad šio straipsnio 1 dalies 1-5 punktuose nustatyta maksimali atostogų trukmė, o 7 ir 8 punktuose nustatytas ne maksimalus, bet minimalus atostogų terminas santuokai sudaryti ir mirusio šeimos nario laidotuviams. Kolektyvinėje ir darbo sutartyje gali būti nustatyta ir ilgesnė šių atostogų trukmė, be to, ilgesnė šių atostogų trukmė gali būti nustatoma ir kiekvienu individualiu atveju, atsižvelgiant į tokias aplinkybes – atstumas, susijusių institucijų darbas ir panašiai. Kritikuotina, tai, kad Darbo kodekse nėra tiksliai nustatyta, kas yra laikoma mirusio šeimos nariais. Sekant užsienio šalių pavyzdžiu, reikėtų šeimos nariais laikyti tėvus, sutuoktinį (vyrą, žmoną), brolių, seserį ir sutuoktinio (vyro, žmonos) tėvus ar kitus tiesioginės giminystės linijos giminaičius.

Dalis šio straipsnio nurodytų tikslinių atostogų susijusios su tam tikra darbuotojo teisine padėtimi, sveikatos būkle ar specifinėmis aplinkybėmis. Svarbu paminėti, kad šioms atostogoms netaikomas kaupimo principas, t.y. išnykus aplinkybėms, išnyksta ir teisė į šias atostogas⁴⁵. Laikoma, kad tokios aplinkybės išnyksta: 1) vaikui sukakus keturiolika metų; 2) neįgaliam vaikui sukakus aštuoniolika metų; 3) pasibaigus nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogoms; 4) pasibaigus valstybinės medicininės socialinės ekspertizės komisijos nustatytam neįgalumo terminui ar panaikinus neįgalumą bei pripažinus nuolatinę slaugą nebūtina; 5) pasibaigus gydymo įstaigos rekomenduotam terminui; 6) po santuokos sudarymo; 7) po šeimos nario laidotuvių. Šiais visais atvejais darbuotojo valia dėl nemokamų atostogų suteikimo įmonės administracijai yra privaloma. Suteikti šiais pagrindais nemokamas atostogas yra darbdavio pareiga, o ne teisė. Be abejo darbdavys turi teisę atsisakyti suteikti nemokamas atostogas šiais pagrindais, jei darbuotojas nepateikia tam tikrų įrodymų, kaip pavyzdžiui, vaiko gimimo liudijimo kopijos, neįgalumo pažymėjimo ir panašiai ar abejojama, kad jis turi teisę į šias atostogas.

Darbo kodeksas nurodo, kad nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Dėl šio teiginio kyla klausimas, ar gali būti suteikiamos nemokamos atostogos darbuotojui kitais atvejais (ir kokiais), jei įmonėje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis. Šis klausimas aktualus daugeliui įmonių, nes didžiojoje dalyje Lietuvos įmonių kolektyvinės sutartys kol kas nėra sudarytos. Pagal Darbo kodekse suformuluotas nuostatas galima suprasti, kad jei įmonėje nėra sudaryta

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 257.

kolektyvinė sutartis, tai nemokamos atostogos negali būti suteikiamos kitais pagrindais nei Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalyje nurodytais atvejais. Toks baigtinis priežasčių sąrašas, kuomet gali būti suteikiamos nemokamos atostogos neturėtų būti vertinamas teigiamai. Vargu ar įstatymų leidėjas galėjo nustatyti visus gyvenimo atvejus dėl kurių darbuotojas gali būti priverstas pasinaudoti nemokamomis atostogomis. Toks kategoriškas reglamentavimas ir atsisakymas nuostatos, kad nemokamos atostogos gali būti suteikiamos šalims susitarus esant darbuotojo raštiškam prašymui dėl kitų svarbių priežasčių, manytina, atsirado dėl praeityje susiformavusios praktikos. Anksčiau pasitaikydavo atvejų, kai darbdaviai reikalaudavo, kad darbuotojas „paimtų“ vieną ar du mėnesius nemokamų atostogų. Tai reikėtų laikyti neteisėta praktika, kadangi suteikus darbuotojui didesnės trukmės nemokamas atostogas, darbuotojui už šią dalį nemokamas darbo užmokestis, nemokamos socialinio draudimo įmokos (o tai reiškia, kad už šį laikotarpį neįskaitomas darbo stažas pensijai apskaičiuoti). Kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl gamybinių, gamtinių ar kitų priežasčių, jam privaloma mokėti už prastovą, o ne priverstinai įsiūlomos nemokamos atostogos.

Valstybės tarnybos įstatymo 37 straipsnyje reglamentuojamos nemokamos atostogos, kurios gali būti suteikiamos tik valstybėms tarnautojams. Nemokamos atostogos iki 3 mėnesių dėl šeimyninių aplinkybių gali būti suteikiamos valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens ir valstybės tarnautojo susitarimu. Lyginant su Darbo kodekse įtvirtintomis nemokamomis atostogomis, matyti, kad valstybės tarnautojai turi daugiau galimybių pasinaudoti nemokamomis atostogomis. Be to valstybės tarnautojams nemokamos atostogos suteikiamos dėl dalyvavimo Seimo narių, Respublikos Prezidento ar savivaldybių tarybų rinkimuose įstatymų nustatyta tvarka. Taigi valstybės tarnautojams gali būti suteikiamos nemokamos atostogos ne tik pagal Darbo kodekse numatytą aplinkybių sąrašą, bet ir dėl šeimyninių aplinkybių į pareigas priėmusio asmens ir valstybės tarnautojo susitarimu bei dėl dalyvavimo Seimo narių, Respublikos Prezidento ar savivaldybių tarybų rinkimuose. Pažymėtina, kad Valstybės tarnybos įstatyme numatytas maksimalus 3 mėnesių terminas, kada gali būti suteikiamos nemokamos atostogos dėl šeimyninių aplinkybių. O nemokamos atostogos dėl dalyvavimo Seimo narių, Respublikos Prezidento ar savivaldybių tarybų rinkimuose gali būti suteikiamos tik įstatymų nustatyta tvarka.

Kitų užsienio šalių darbo kodeksuose taip pat yra numatyti atvejai, kuomet suteikiamos nemokamos atostogos. Armėnijos Respublikos darbo kodekso 176 straipsnyje reglamentuojama, kad nemokamos atostogos darbuotojo reikalavimu suteikiamos:

- 1) sutuoktiniui, kurio žmona yra nėštumo ir gimdymo atostogose bei vaiko priežiūros atostogose, kol jam sueis vieneri metai. Bendra šių atostogų trukmė negali viršyti du mėnesius;
- 2) darbuotojui, prižiūrinčiam dirbantį neįgalų asmenį ar sergantį šeimos narį – nustatoma pagal medicininės išvadas, bet ne ilgiau nei trisdešimt kalendorinių dienų per metus;
- 3) santuokos įteisinimui – trys darbo dienos;
- 4) šeimos nario mirties atveju – ne mažiau trys dienos.

Lyginant su Lietuvos Darbo kodeksu pastebima, kad Armėnijos Respublikos darbo kodekse numatytas trumpesnis vaiko amžius iki kada gali būti suteikiamos nemokamos atostogos ir bendra nėštumo ir gimdymo atostogų bei vaiko priežiūros atostogų trukmė trumpesnė. Tuo tarpu santuokai įteisinti suteikiama daugiau dienų tuo atveju, kad atostogos skaičiuojamos ne kalendorinėmis dienomis, kaip yra reglamentuojama Lietuvos Darbo kodekse, bet darbo dienomis. O į darbo dienomis skaičiuojamą terminą neįeina ne darbo ir švenčių dienos. Tačiau Lietuvos Darbo kodekse numatomas ilgesnis sąrašas priežasčių, kada nemokamos atostogos privalo būti suteikiamos. Kaip ir Lietuvos Darbo kodekse taip ir Armėnijos Respublikos darbo kodekse randama nuostata, kad kolektyvine darbo sutartimi gali būti nustatomos ir kitos nemokamų atostogų priežastys. Kitaip nei Lietuvos Darbo kodekse, Armėnijos Respublikos darbo kodekse reglamentuojama, kad šalių susitarimu, darbuotojui gali būti suteikiamos nemokamos atostogos tam tikram laikotarpiui. Beto valstybės tarnautojams, kurių darbą reglamentuoja kitų valstybės tarnybų nustatyti įstatymai ir vietinės savivaldos tarnautojams per metus suteikiamos nemokamos atostogos, bet ne ilgiau nei trisdešimt dienų.

Rusijos Federacijos darbo kodekse nurodoma, kad esant šeimyninėms aplinkybėms ir dėl kitų pateisinamų priežasčių darbuotojui prašant, jam gali būti suteikiamos nemokamos atostogos, neišmokant atlyginimo. Jų trukmė nustatoma abiejų šalių, darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Darbdavys, esant raštiškam darbuotojo prašymui, privalo suteikti jam nemokamas atostogas:

- 1) darbuotojams, kurie yra Didžiojo Tėvynės karo dalyviai – iki trisdešimt penkių kalendorinių dienų;
- 2) dirbantiems pensininkams dėl senatvės (pagal amžių) – iki keturiolika kalendorinių dienų;

- 3) tėvams ir žmonoms (vyrams) karių, kurie žuvo ar mirė nuo sužeidimų ar sužalojimų, atlikdami karo tarnybą ar po ligos, kuri atsirado dėl karinės tarnybos – iki keturiolika kalendorinių dienų;
- 4) dirbantiems neįgaliesiems – iki šešiasdešimt kalendorinių dienų;
- 5) gimus vaikui, santuokos registravimui, dėl artimų giminių mirties – iki penkių kalendorinių dienų;
- 6) kitais atvejais, numatytais Rusijos Federacijos darbo kodekse, kitais federaliniais įstatymais ar kolektyvine sutartimi.

Lyginant Rusijos Federacijos darbo kodekso numatytas aplinkybes, kurioms esant suteikiamos nemokamos atostogos su Lietuvos Darbo kodeksu, pastebima, kad Rusijos Federacijos darbo kodekse numatytos dvigubai ilgesnės nemokamos atostogos dirbantiems neįgaliesiems. Taip pat suteikiamos ilgesnės nemokamos atostogos santuokos registravimui, dėl artimųjų giminių mirties negu Lietuvos Darbo kodekse.

Vadovaujantis užsienio šalių pavyzdžiu, reikėtų sušvelninti nemokamų atostogų suteikimo sąlygas numatytas Darbo kodekse paliekant daugiau galimybių darbuotojui ir darbdaviui susitarti, nes iš principo visi darbuotojo ir darbdavio santykiai yra sutartiniai. Darbuotojai turi teisę prašyti ir gauti nemokamų atostogų (o toks poreikis tikrai yra), ir atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje yra labai nedaug darbdavių, sudariusių kolektyvinės sutartis, ir jiems tenka rinktis arba tokių atostogų darbuotojui nesuteikti, arba pažeidinėti įstatymus. Šio straipsnio papildymas nuostata, kad nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos ne tik kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka, bet ir šalių suderinta valia suteiktų darbuotojui pasirinkimo laisvę, o darbdaviui – galimybę nepažeisti Darbo kodekso reikalavimų tenkinant darbuotojo prašymus.

3. Tikslinių atostogų apmokėjimo tvarka

Nėštumo ir gimdymo atostogų apmokėjimas. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto⁴⁶, prie kurio Lietuva prisijungė 1991 m. kovo 12 d., 10 straipsnyje nurodoma, kad ypatinga apsauga turi būti teikiama motinoms per pagrįstą laiko tarpą iki gimdymo ir po jo. Dirbančios motinos tuo laikotarpiu turi gauti mokamas atostogas arba atostogas ir pakankamas socialinės paramos išmokas. Už nėštumo ir gimdymo atostogas mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo⁴⁷ nustatyta tvarka. Motinystės socialinio draudimo tikslas – apdraustiems asmenims kompensuoti dėl motinystės dalį prarastų darbo pajamų.

Motinystės pašalpa skiriama moterims nėštumo ir gimdymo atostogų metu. Teisę gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu turi socialiniu draudimu apdrausti asmenys, kuriems suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos, jeigu jie iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 3 mėnesių per paskutinius 12 mėnesių arba ne trumpesnę kaip 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, išskyrus šiuos atvejus:

- 1) teisę gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu turi apdraustieji asmenys iki 26 metų, jeigu jie iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios neįgijo nustatyto stažo dėl to, kad nurodytais laikotarpiais mokėsi nustatyta tvarka įregistruotų aukštųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose ir pertrauka nuo mokslo pabaigos (pagal mokslo baigimą įrodantį dokumentą), kol jie tapo apdraustaisiais asmenimis, neviršija 3 mėnesių;
- 2) teisę gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu taip pat turi apdraustieji, jeigu jie iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios neįgijo šio nustatyto stažo dėl to, kad nurodytais laikotarpiais buvo draudžiami kaip asmenys, išvardyti Valstybinio socialinio draudimo įstatymo⁴⁸ 4 straipsnio 2 dalies 1 ar 2 punkte, ir pertrauka nuo statuso pasikeitimo neviršija 3 mėnesių.

Šie atvejai numatyti nuo 2008 m. sausio 1 d. Anksčiau tokio reglamentavimo Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme nebuvo.

⁴⁶ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447.

Pagrindas skirti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu yra nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas, išduotas pagal sveikatos apsaugos ir socialinės apsaugos ir darbo ministrų patvirtintas Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklės.

Moteriai, atleistai iš darbo nėštumo metu arba nėštumo ir gimdymo atostogų metu dėl įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo ar bankroto, taip pat dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas arba Valstybės tarnybos įstatyme ir Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme nurodytų asmenų paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas, ir turinčiai nurodytą ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, motinystės pašalpa mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 17 straipsnyje nustatyta tvarka.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 17 straipsnyje nustatoma motinystės pašalpos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokėjimo trukmė. Moterims, suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaitių, motinystės pašalpa mokama už 126 kalendorines dienas. Komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimė daugiau negu vienas vaikas, pašalpa mokama papildomai už 14 kalendorinių dienų. Moterims, kurios iki gimdymo datos (suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaitių) nepasinaudojo teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, motinystės pašalpa mokama už 56 kalendorines dienas po gimdymo. Moterims, kurios iki gimdymo datos (suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaitių) nepasinaudojo teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, komplikuoto gimdymo atveju ar kai gimė daugiau negu vienas vaikas, motinystės pašalpa mokama už 70 kalendorinių dienų po gimdymo. Moterims, pagimdžiusioms 22–30 nėštumo savaitę, motinystės pašalpa mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Iki 2008 m. sausio 1 d. moterims, pagimdžiusioms 22–27 nėštumo savaitę, motinystės pašalpa mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Taigi, pastebima, kad padidintas savaitių skaičius per kurį pagimdžiusioms moterims motinystės pašalpa mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Jeigu kūdikis gyvena 28 paras ir ilgiau, pašalpa mokama už 126 kalendorines dienas po gimdymo. Iki 2008 m. sausio 1 d., jeigu kūdikis gyvena 28 paras ir ilgiau, pašalpa buvo mokama tik už 70 kalendorinių dienų po gimdymo. Moterims, pagimdžiusioms 22–30 nėštumo savaitę negyvą vaiką, motinystės pašalpa mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Moterims, pagimdžiusioms 22–30 nėštumo savaitę, komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimė daugiau negu vienas vaikas, pašalpa papildomai mokama už 14 kalendorinių dienų.

Apdraustajam asmeniui, įvaikinusiam naujagimį ar paskirtam jo globėju, motinystės pašalpa mokama nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, kol kūdikiui

sueis 70 dienų. Turint omenyje, kad pagal Civilinio kodekso 3.209 straipsnio 3 dalį, pagal kurią įvaikinti galima tik ne jaunesnius kaip 3 mėnesių vaikus, darytina išvada, kad asmenims, įvaikinusiems naujagimį motinystės pašalpa apskritai nėra mokama.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 18 straipsnyje nurodomas motinystės pašalpos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokėjimo dydis. Motinystės pašalpa nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokama 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Ši pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį. Jei gimė daugiau negu vienas vaikas, motinystės pašalpa didinama atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių (gimus dvynukams – 2 kartus, gimus trynukams – 3 kartus ir t. t.). Iki 2008 m. sausio 1 d. nuostatos, kad gimus daugiau negu vienam vaikui motinystės pašalpa didinama atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių, nebuvo. Motinystės pašalpa apskaičiuojama ir mokama Vyriausybės tvirtinamų Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų nustatyta tvarka.

Išmokų vaikams įstatyme nustatyta, kad nėščiai moteriai, pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą neturinčiai teisės gauti motinystės pašalpos, likus 70 kalendorinių dienų iki gimdymo (suėjus 28 nėštumo savaitėms), skiriama 2 MGL dydžio vienkartinė išmoka. Vienkartinė išmoka nėščiai moteriai skiriama, jei dėl jos buvo kreiptasi ne vėliau kaip per 12 mėnesių nuo sveikatos priežiūros įstaigos pažymos išdavimo dienos. Šias išmokas skiria ir moka savivaldybių administracijos vadovaudamosi Išmokų vaikams įstatymu ir Vyriausybės patvirtintais Išmokų vaikams skyrimo ir mokėjimo nuostatais.

Kiekvienam gimusiam vaikui skiriama 6 MGL dydžio vienkartinė išmoka. Vienkartinė išmoka mokama vienam iš vaiką auginančių tėvų (ar turimam vieninteliam iš tėvų) (itėvių) ar vaiko globėjui. Vienkartinė išmoka nemokama, jei vaikas yra išlaikomas valstybės ar savivaldybės finansuojamoje įstaigoje arba kreipimosi metu vaikas yra miręs. Vienkartinė išmoka gimus vaikui skiriama, jei dėl jos buvo kreiptasi ne vėliau kaip per 12 mėnesių nuo vaiko gimimo dienos. Vaiką įvaikinusiame asmeniui arba vaiko globėjui ji mokama, jei jie kreipiasi per 6 mėnesius nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, bet ne vėliau kaip iki vaikai sukaks pusantros metų, ir jeigu vienkartinė išmoka už šį vaiką anksčiau nebuvo išmokėta.

Šeimoje, auginančioje vieną ar du vaikus, kiekvienam vaikui skiriama 0,75 MGL dydžio išmoka per mėnesį nuo jo gimimo dienos, iki sukaks 3 metai. Šeimoje, auginančioje tris ar daugiau vaikų, kiekvienam vaikui skiriama 1,1 MGL dydžio išmoka per mėnesį nuo jo gimimo dienos, iki sukaks 3 metai.

Vienkartinės išmokos gimus vaikui ir vienkartinės išmokos nėščiai moteriai dydis apskaičiuojamas pagal teisės į išmoką atsiradimo dieną galiojusio MGL dydį, tuo tarpu išmokos vaikui dydis apskaičiuojamas pagal išmokos skyrimo dieną galiojantį MGL dydį.

Tėvystės atostogų apmokėjimas. Tėvystės atostogų apmokėjimo tvarką nustato Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Apdraustajam asmeniui tėvystės atostogų metu, kol vaikui sueis vienas mėnuo mokama tėvystės pašalpa. Iki 2008 m. sausio 1 d. teisę gauti tėvystės pašalpą turėjo tėvas, kuris:

- 1) apdraustas pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalį;
- 2) įstatymų nustatyta tvarka išleistas tėvystės atostogų, kol vaikui sueis vienas mėnuo;
- 3) per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą;
- 4) gyvena santuokoje su kūdikio motina.

Pastebima, kad nuo 2008 m. sausio 1 d. atsirado naujovių tėvystės pašalpų skyrimo reglamentavime. Visų pirma, atsisakyta labai ne liberalios nuostatos, buvusios pagrindu skirti tėvystės pašalpą – tai, kad vaiko tėvas turėjo gyventi santuokoje su kūdikio motina. Turint omenyje šių dienų statistiką, kad dauguma šeimų gyvena nesusituokę, šią tėvystės pašalpą galėjo gauti tik mažas tėvų ratas. Nuo 2008 m. sausio 1 d. tėvystės pašalpą turi teisę gauti tėvas, kuris pripažino tėvystę. Taip pat Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas buvo papildytas nuostata, kad teisę gauti tėvystės pašalpą turi tėvas, kuris per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, išskyrus tuos pačius atvejus, numatytus, aptariant teisę į motinystės pašalpą.

Lyginant teisę į motinystės ir tėvystės pašalpą, galima įžvelgti diskriminaciją ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo srityje. Moterims reikalaujamas mažesnis socialinio draudimo stažas. Joms pakanka iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos turėti ne mažesnę kaip trijų mėnesių per paskutinius dvylika mėnesių arba ne trumpesnę kaip šešių mėnesių per paskutinius dvidešimt keturis mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, tuo tarpu vyrams per paskutinius dvidešimt keturis mėnesius iki pirmosios tėvystės atostogų dienos reikia turėti ne trumpesnę kaip septynių mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą. Įstatymų leidėjas ne tik pažeidžia Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, bet ir tarptautinius įsipareigojimus.

Tėvystės pašalpa mokama tėvystės atostogų laikotarpiu nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sueis vienas mėnuo.

Tėvystės pašalpa mokama 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Ši pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už tėvystės atostogų suteikimo mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį. Pašalpa apskaičiuojama ir mokama Vyriausybės tvirtinamų Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų nustatyta tvarka.

Tėvystės atostogų metu tėvui, gaunančiam tėvystės pašalpą, motinystės (tėvystės) pašalpa nemokama.

Atostogų vaikui prižiūrėti apmokėjimas. Atostogų vaikui prižiūrėti tvarką taip pat nustato Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogų metu, kol vaikui sueis dveji metai mokama motinystės (tėvystės) pašalpa. Svarbu paminėti, kad iki 2008 m. sausio 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpa buvo mokama apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogų metu, tiksliai kol vaikui sueis vieni metai. 2008 m. sausio 1 d. nemaža pakeitimų buvo padaryta dėl motinystės (tėvystės) pašalpų mokėjimo.

Nuo 2008 m. sausio 1 d. teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turi vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, kuris:

- 1) apdraustas pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalį, išskyrus šiuos atvejus:

Vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjui, įstatymų nustatyta tvarka išleistam vaiko priežiūros atostogų ir gaunančiam motinystės (tėvystės) pašalpą, atleistam iš darbo dėl įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo ar bankroto, taip pat dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas arba Valstybės tarnybos įstatyme ir Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme nurodytų asmenų paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas, motinystės (tėvystės) pašalpa mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 20 ir 21 straipsniuose nustatyta tvarka.

Vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjui, turinčiam nurodytą ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą arba atitinkančiam 2 ar 3 dalių reikalavimus, atleistam iš darbo dėl įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo ar bankroto, taip pat dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas arba Valstybės tarnybos įstatyme ir Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme nurodytų asmenų paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas, ir dėl to negavusiam vaiko priežiūros atostogų, motinystės (tėvystės) pašalpa mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 20 ir 21 straipsniuose nustatyta tvarka.

- 2) įstatymų nustatyta tvarka išleistas vaiko priežiūros atostogų, išskyrus Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio 4 dalyje numatytą atvejį;
- 3) per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, išskyrus šiuos atvejus:

Teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turi apdraustieji asmenys iki 26 metų (vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas), jeigu jie iki vaiko priežiūros atostogų pradžios neįgijo 3 punkte nustatyto stažo dėl to, kad nurodytuoju laikotarpiu mokėsi nustatyta tvarka įregistruotų aukštųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose ir pertrauka nuo mokslo pabaigos (pagal mokslo baigimą įrodantį dokumentą), kol jie tapo apdraustaisiais, neviršija 3 mėnesių.

Teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą taip pat turi tie apdraustieji asmenys, kurie iki vaiko priežiūros atostogų pradžios neįgijo 3 punkte nustatyto stažo dėl to, kad nurodytais laikotarpiais buvo draudžiami kaip asmenys, išvardyti Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio 2 dalies 1 ar 2 punkte, ir pertrauka nuo jų statuso pasikeitimo neviršija 3 mėnesių.

Pažymėtina, kad iki 2008 m. sausio 1 d., kai moteriai, gaunančiai motinystės (tėvystės) pašalpą, suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos ir ji įgyja teisę gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu, jai mokama didesnė iš šių pašalpų arba pagal pasirinkimą. Nuo 2008 m. sausio 1 d., kai moteriai, gaunančiai motinystės (tėvystės) pašalpą, suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos ir ji įgyja teisę gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu, jai mokamos abi šios pašalpos. Nuostata, kad asmeniui, neturinčiam teisės gauti motinystės (tėvystės) pašalpos iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų, mokama pašalpa pagal Išmokų vaikams įstatymą liko nepakitęs.

Motinystės (tėvystės) pašalpa mokama vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos iki tol, kol vaikui sueis dveji metai.

Jeigu motina negavo motinystės pašalpos už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį, tai motinystės (tėvystės) pašalpa turintiems teisę ją gauti skiriama nuo vaiko gimimo dienos.

Jeigu motinystės pašalpą už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį gavusi motina mirė, motinystės (tėvystės) pašalpa turintiems teisę ją gauti skiriama nuo motinos mirties dienos.

Pažymėtina, kad nuo 2007 m. liepos 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis 6 mėnesiai buvo 100 procentų, o likusį laiką – 85 procentai pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Nuo 2008 m. sausio 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis vieni metai, yra 100 procentų, o kol vaikui sueis dveji metai, – 85 procentai pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Atkreiptinas dėmesys, kad pašalpos numatytos tik dviejams metams, nors atostogomis galima pasinaudoti, kol vaikui sueis treji metai. Už trečiuosius vaiko metus pašalpos nėra mokamos.

Motinystės (tėvystės) pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė nei vaiko priežiūros atostogų pradžios mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalis.

Jeigu apdraustajam gimsta du ir daugiau vaikų ir jis yra šių vaikų priežiūros atostogose, motinystės (tėvystės) pašalpa didinama atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių (gimus dvynukams – 2 kartus, gimus trynukams – 3 kartus ir t.t.).

Jeigu apdraustasis, kuris buvo ar yra išleistas vaiko priežiūros atostogų, turi draudžiamųjų pajamų, kurių dydis mažesnis už motinystės (tėvystės) pašalpą, jam mokamas šios pašalpos ir jo atitinkamą mėnesį turėtų draudžiamųjų pajamų skirtumas Vyriausybės tvirtinamų Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų nustatyta tvarka.

Motinystės (tėvystės) pašalpa apskaičiuojama ir mokama Vyriausybės tvirtinamų Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų nustatyta tvarka.

Jeigu apdraustasis, esantis vaiko priežiūros atostogose, įsidarbina kitoje darbovietėje ir šioje darbovietėje jam suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, motinystės (tėvystės) pašalpa už šį laikotarpį iš naujo neskiriama.

Mokymosi atostogų apmokėjimas. Mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygos pateiktos Darbo kodekso 210 straipsnyje. Pagal Darbo kodekso 210 straipsnio nuostatas šios atostogos gali būti laikomos mokamomis ar nemokamomis mokymosi atostogomis. Darbuotojams, kurie mokosi, laiko stojamuosius egzaminus į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas turėdami įmonių siuntimus, už suteiktas mokymosi atostogas šios įmonės moka ne mažesnę kaip vidutinį darbo užmokestį. Vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. gegužės 27 d. nutarimą Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tranautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašą“⁴⁹. Jei darbuotojas mokosi su įmonės siuntimu, pasirinkimo dėl jam suteiktų atostogų apmokėjimo nėra – už atostogų laikotarpį privalo

⁴⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tranautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašas“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326.

būti mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbuotojo darbo užmokestis. Darbuotojams, kurie laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas kolektyvinėse sutartyse arba šalių susitarimu. Apmokėjimo klausimas šalių susitarimu sprendžiamas ir tuomet, jei įmonėje kolektyvinė sutartis nesudaroma. Kadangi įstatymas tokiu atveju nenustato netgi minimalaus privalomo atostogų apmokėjimo, darbdavys turi teisę už tokias atostogas darbuotojui nemokėti, t.y. laikyti jas nemokamomis mokymosi atostogomis⁵⁰. Tokios pačios apmokėjimo sąlygos buvo nustatytos galiojusiame Atostogų įstatymo 24 straipsnyje. Anksčiau mokymosi išlaidos buvo kompensuojamos darbdavio sąskaita. Galiojusiame Atostogų įstatyme šis klausimas nebuvo sureguliuotas, todėl buvo siūlomi du galimi sprendimo variantai, apsaugantys darbdavį nuo išlaidų, susijusių su darbuotojo mokymu, kompensavimo, kai darbuotojas atsisako toliau pas jį dirbti: 1) darbuotojas ir darbdavys galėjo sudaryti civilinę sutartį dėl mokymo išlaidų kompensavimo, o darbo sutartyje numatyti tos prievolės įvykdymo taisykles – tada darbuotojas, pradėdamas dirbti, turi pareigą įvykdyti darbdaviui civilinę prievolę; 2) jei darbuotojas jau įdarbintas, galima buvo su juo sudaryti paskolos sutartį mokymo išlaidų sumai, paskolos grąžinimą siejant su darbo sutartimi⁵¹. Dabar Darbo kodekse yra įtvirtinta norma apsauganti darbdavį nuo išlaidų, susijusių su darbuotojo mokymu. Darbo kodekso 95 straipsnio 5 dalyje pažymima, kad darbo sutartyje gali būti sulygta: jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas išipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui. Beto kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai.

Darbo kodekso 209 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad darbuotojų, kurie mokosi mokymo įstaigose, mėnesinis uždarbis visais atvejais negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą. Tačiau nereikėtų suprasti, kad neatsižvelgiant į tai, kiek laiko darbuotojas dirbo per mėnesį, jis bet kada turi teisę gauti visą minimaliąją mėnesinę algą. Vyriausybės nustatyta visa minimalioji mėnesinė alga taikoma tik kai darbuotojas dirba mėnesiui skirtą valandų skaičių. Todėl vyriausybė, nustatydamą minimaliąją mėnesinę algą, tuo pačiu aktu nustato ir minimalųjį tarifinį valandinį atlygį. O faktiškai mokamas tarifinis valandinis atlygis negali būti mažesnis už minimalųjį. Kitaip tariant, nagrinėjamu atveju darbuotojo gaunamas darbo užmokestis

⁵⁰ DAUSKURDAS. V. Atostogos – darbuotojo teisė ir privilegija 2. Tikslinės atostogos. *Apskaitos ir mokesčių apžvalga*. 2003, nr. 5, p. 45.

⁵¹ TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 142.

visais atvejais negali būti mažesnis už nustatytą minimaliąją mėnesinę algą, atsižvelgiant į faktiškai darbuotojo dirbtą laiką⁵².

Kūrybinių atostogų apmokėjimas. Darbo kodekso 182 straipsnyje nurodoma, kad kūrybinių atostogų apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis. Atkreiptinas dėmesys, kad galiojančiuose įstatymuose nenustatyta kūrybinių atostogų apmokėjimo tvarka, todėl kol kas šią normą galima įgyvendinti tik kolektyvine sutartimi ar darbo sutartimi. Toks neišsamus reglamentavimas gali sudaryti sąlygas darbdaviams kolektyvinėse sutartyse ar darbo sutartyje nustatyti šios rūšies neapmokamas atostogas, kadangi Darbo kodekse nieko neužsiminta apie būtinybę apmokėti šias atostogas. Tokiu liberaliu reglamentavimu gali būti pažeista darbuotojo teisė gauti apmokėjimą už kūrybines atostogas. Būtų tikslingiau, jei Darbo kodekse būtų nustatyta apmokėjimo tvarka, nes šiuo metu vis dar mažai įmonių, įstaigų turi kolektyvines sutartis.

Atostogų valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti apmokėjimas. Darbo kodekso 183 straipsnio 2 dalyje, nustatyta, kad darbuotojams nuo darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti, darbo užmokestį, ne mažesnę už vidutinį, moka ar kompensuoja ta įstaiga ar organizacija, kurios įsipareigojimus jie vykdo, jeigu ko kita nenustato įstatymas. Tokiais atvejais darbuotojui mokamas darbo užmokestis turi būti ne mažesnis už vidutinį. Svarbu paminėti, kad vidutinis darbo užmokestis turi būti mokamas tik tuo atveju, jeigu darbuotojas privalo vykdyti kviečiamos institucijos nurodymus. Kai valstybinių ar visuomeninių pareigų atlikimą lėmė laisva darbuotojo valia ar pasirinkimas, vidutinis darbo užmokestis neturi būti mokamas.

Įgyvendinant rinkimų teisę apmokėjimas yra nustatytas Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymo 38 straipsnyje, kur teigiama, kad kandidatas į Respublikos Prezidentus rinkimų kampanijos laikui, bet ne ilgiau kaip 2 mėnesiams, jo prašymu gali būti atleidžiamas nuo darbo ar tarnybinių pareigų. Už šį laiką iš valstybės lėšų jam išmokama 2 vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžių kompensacija⁵³. Įgyvendinant rinkimų teisę Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 48 straipsnyje nustatyta, kad kandidatas į Seimo narius rinkimų į Seimą organizavimo ir vykdymo laikui, bet ne ilgiau kaip 1 mėnesį, jo prašymu gali būti atleidžiamas nuo darbo ar tarnybinių pareigų⁵⁴, tačiau užmokesčio mokėjimas nenustatytas. Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 45 straipsnyje nurodoma, kad kandidatas į tarybos narius rinkimų organizavimo

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, P. 294.

⁵³ Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1993, Nr. 2-29.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas. Valstybės žinios, 1992, Nr. 22-635; 2000, Nr. 59-1760.

ir vykdymo laiku, bet ne ilgiau kaip 14 dienų, jo prašymu atleidžiamas nuo darbo ar tarnybinių pareigų⁵⁵. Darbo užmokestis už šį laiką taip pat nemokamas. Valstybės tarnybos įstatymo 37 straipsnyje numatyta, kad valstybės tarnautojams, norintiems dalyvauti Seimo narių, Respublikos Prezidento ar savivaldybių tarybų narių rinkimuose, suteikiamos nemokamos atostogos. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 26 straipsnyje nurodoma, kad komitetų pirmininkams, valdybos ir tarybos nariams už laiką, praleistą savivaldybės tarybos, komitetų, komisijų, valdybos posėdžiuose, taip pat laiką, praleistą vykdant savivaldybės tarybos nario pareigas, mokama kompensacija. Ši kompensacija apskaičiuojama pagal skelbiamą Lietuvos ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio (VMDU) dydį atsižvelgiant į faktiškai sugaištą laiką, kurio trukmė patvirtinama savivaldybės tarybos veiklos reglamente nustatyta tvarka. Tačiau tarybos nariai negali gauti kompensacijos už savivaldybės taryboje sugaištą laiką, jeigu už tą patį laiką jie gavo atlyginimą pagrindinėje darbovietėje⁵⁶. Asmenims, paskirtiems dirbti Seimo, Respublikos Prezidento, Europos Parlamento, savivaldybių tarybų rinkimų ir referendumo komisijose mokama pagal Vyriausybės 2007 m. gruodžio 19 d. nutarimu Nr. 1352 „Dėl atlyginimo už darbą Lietuvos Respublikos Seimo, Respublikos Prezidento, Europos Parlamento, savivaldybių tarybų rinkimų ir referendumo komisijų pirmininkams, jų pavaduotojams, komisijų sekretoriams ir nariams tarifų“ patvirtintus dydžius. Už veiklą, susijusią su rinkimų ar referendumų organizavimu, už darbo dieną ar dalyvavimą viename posėdyje (seminare, instruktaže) Vyriausiosios rinkimų komisijos nustatyta tvarka atlyginama pagal šiuos tarifus:

- 1) apygardų rinkimų, savivaldybių rinkimų, miestų, rajonų referendumo komisijų pirmininkams – iki 0,5 bazinės mėnesinės algos;
- 2) apygardų rinkimų, savivaldybių rinkimų, miestų, rajonų referendumo komisijų pirmininkų pavaduotojams, komisijos sekretoriams ir komisijų nariams – iki 0,4 bazinės mėnesinės algos;
- 3) apylinkių rinkimų ar referendumo komisijų pirmininkams – iki 0,4 bazinės mėnesinės algos;
- 4) apylinkių rinkimų ar referendumo komisijų pirmininkų pavaduotojams, komisijų sekretoriams ir komisijų nariams – iki 0,3 bazinės mėnesinės algos⁵⁷.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 53-996; 2006, Nr. 143-5445.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 55-1049; 2000, Nr. 91-2832.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 19 d. nutarimas Nr. 1352 „Dėl atlyginimo už darbą Lietuvos Respublikos Seimo, Respublikos Prezidento, Europos Parlamento, savivaldybių tarybų rinkimų ir referendumo komisijų pirmininkams, jų pavaduotojams, komisijų sekretoriams ir nariams tarifų“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 136-5526.

Baudžiamojo proceso kodekso 104 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad proceso išlaidos liudytojui, nukentėjusiajam, ekspertui, specialistui, vertėjui atlyginamos iš ikiteisminio tyrimo įstaigų, prokuratūros ar teismo lėšų. Šių išlaidų atlyginimo tvarką ir jų dydžius nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.

Liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarką Vyriausybė patvirtino 2003 m. balandžio 25 d. nutarimu Nr. 524 „Dėl liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo“⁵⁸. Šiame nutarime nustatyta, kad:

- 1) liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams, šaukiamiems pas ikiteisminio tyrimo pareigūną, prokurorą, teisėją, į teismą ar instituciją (pas pareigūną), nagrinėjančią administracinio teisės pažeidimo bylą, ir gyvenantiems ne iškvietimo vietoje, kompensuojamos kelionės į iškvietimo vietą ir atgal išlaidos, gyvenamosios patalpos nuomos išlaidos, taip pat mokami dienpinigiai;
- 2) liudytojams ir nukentėjusiesiems (pagal administracinių teisės pažeidimų teiseną – dar ekspertams ir vertėjams) kompensuojamas darbo užmokestis arba apmokama už atitraukimą nuo jų įprasto užsiėmimo proporcingai laikui, kurį jie sugaišo atvykdami pas ikiteisminio tyrimo pareigūną, prokurorą, teisėją, į teismą ar instituciją (pas pareigūną), nagrinėjančią administracinio teisės pažeidimo bylą;
- 3) ekspertams, specialistams ir vertėjams sumokama už jų darbą, išskyrus tuos atvejus, kai jie šį darbą atlieka pagal tarnybines pareigas. Tais atvejais, kai ekspertai, specialistai ir vertėjai atlieka savo darbą pagal tarnybines pareigas, darbo užmokestį jiems moka juridinis asmuo, kuriame jie dirba;
- 4) liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams gyvenamosios patalpos nuomos ir kelionės išlaidos kompensuojamos, dienpinigiai mokami pagal norminius teisės aktus, reglamentuojančius tarnybines komandiruotes Lietuvos Respublikos teritorijoje;

⁵⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 25 d. nutarimas Nr. 524 „Dėl liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1843.

- 5) liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams, atvykusiems iš užsienio valstybių, faktinės gyvenamosios patalpos nuomos, kelionės ir gyvenimo Lietuvos Respublikoje išlaidos kompensuojamos pagal pateiktus šias išlaidas patvirtinančius dokumentus. Tačiau kelionės išlaidų kompensuojama ne daugiau kaip vykstant ekonomine (turistine) klase, gyvenamosios patalpos nuomos išlaidų – ne daugiau kaip viena Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga per parą, gyvenimo Lietuvos Respublikoje išlaidų – ne daugiau kaip vienas Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas minimalus gyvenimo lygis per parą.

Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnio 4 dalies 3 punktą, kai valstybės tarnautojai pagal kvietimą ar šaukimą yra išvykę į teisną arba į teisėsaugos ar kontrolės (priežiūros) funkcijas atliekančias institucijas, jiems yra garantuojama einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. rugsėjo 15 d. nutarime Nr. 893 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. lapkričio 20 d. nutarimo Nr. 1353 „Dėl profesinės karo tarnybos karių, karių savanorių ir aktyviojo rezervo karių tarnybos apmokėjimo sąlygų“ pakeitimo“ nurodoma, kad kariams savanoriams ir aktyviojo rezervo prievolinkams, vykdantiems tarnybos užduotis ar pašauktiems į pratybas ir (ar) mokymus, už tarnybos dienas mokama 100 procentų profesinės karo tarnybos kariams patvirtinto tarnybinio atlyginimo pirmaisiais tarnybos pagal kario laipsnį metais. Jeigu kario savanorio ir aktyviojo rezervo prievolinko pagrindiniame darbe gaunamas vidutinis darbo užmokestis yra didesnis, jam išmokamas pagrindiniame darbe gaunamo vidutinio darbo užmokesčio dydžio atlyginimas⁵⁹. Įstatymai įpareigoja darbdavius pas juos dirbančius karius savanorius ir aktyviojo rezervo prievolinkus atleisti nuo darbo jų pratybų ir (ar) mokymo metu. Už nedirbtą dėl šių priežasčių laiką jiems užmokestį privalo mokėti krašto apsaugos atitinkamos įstaigos.

Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnio 4 dalies 4 ir 5 punktus valstybės tarnautojams garantuojama einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis, kai valstybės tarnautojai pagal šaukimą yra išvykę į naujokų šaukimo komisiją arba kai valstybės tarnautojai yra pašaukti į pratybas, mokymus ar vykdyti tarnybinių užduočių pagal Karo prievolės įstatymą. Tačiau, kai valstybės tarnautojas atlieka privalomąją

⁵⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. rugsėjo 15 d. nutarimas Nr. 893 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. lapkričio 20 d. nutarimo Nr. 1353 „Dėl profesinės karo tarnybos karių, karių savanorių ir aktyviojo rezervo karių tarnybos apmokėjimo sąlygų“ pakeitimo. Valstybės žinios, 2006, Nr. 99-3847.

pradinę karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą, jam garantuojamos tik einamos pareigos.

Atliekantiems donoro pareigas, už šį laiką mokėti užmokestį jiems nėra privalu. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 22 d. nutarime Nr. 785 „Dėl kompensacijų iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto mokėjimo kraujo ar kraujo sudedamųjų dalių donorams taisyklių patvirtinimo“ nurodoma, kad kraujo ar kraujo sudedamųjų dalių donorams, davusiems Sveikatos apsaugos ministerijos nustatytą kraujo ar kraujo sudedamųjų dalių dozę ir pageidaujantiems gauti kompensaciją už kelionės į kraujo donorystės įstaigą ir papildomo maitinimo išlaidas, iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų mokama 40 litų kompensacija. Kompensaciją donorui moka kraujo donorystės įstaiga, kuri paima kraujo ar kraujo sudedamųjų dalių, pagal jo pateiktą kraujo donoro pažymėjimą, bet neviršydama Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos tam tikslui skirtų Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto asignavimų. Kraujo donorystės įstaiga užtikrina, kad kompensacija kraujo ar kraujo sudedamųjų dalių donorams būtų mokama ėmimo vietoje tą pačią kraujo ar kraujo sudedamųjų dalių ėmimo dieną⁶⁰.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 43 straipsnio 4 dalies 7 punkte nurodoma, kad valstybės tarnautojams – donorams – darbo dienomis, kuriomis jie teisės aktų nustatyta tvarka turi būti atleidžiami nuo tarnybos garantuojama einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis.

Darbo kodekso 183 straipsnio 3 dalyje nurodoma, kad įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkami darbuotojai, kurie atleidžiami nuo darbo kvalifikacijai kelti, dalyvauti profesinės sąjungos renginiuose ir kt. apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje.

Nemokamų atostogų apmokėjimas. Pažymėtina, kad skirtingai nuo kitų rūšių tikslinių atostogų, už nemokamas atostogas visais atvejais nėra kompensuojama, nėra mokamas vidutinis darbo užmokestis ar kitos išmokos. Net jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatytos išmokos, pavyzdžiui, santuokos sudarymo proga, šios išmokos negali būti kildinamos iš nemokamų atostogų instituto, o yra savarankiška skatinimo forma⁶¹. Taigi iš pačio šių atostogų pavadinimo, pastebima, kad šios atostogos yra neapmokamos.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 22 d. nutarimas Nr. 785 „Dėl kompensacijų iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto mokėjimo kraujo ar kraujo sudedamųjų dalių donorams taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 100-3708.

⁶¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 256.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad priklausomai nuo tikslinių atostogų rūšies, tikslinių atostogų apmokėjimo tvarką nustato skirtingi įstatymai. Už nėštumo ir gimdymo atostogas, tėvystės atostogas, atostogas vaikui prižiūrėti mokama pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nuostatas; už mokymosi atostogas apmokėjimo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje arba šalių susitarimu; už kūrybines atostogas apmokėjimo tvarka nustatoma įstatymuose, darbo ir kolektyvine sutartimi; už atostogas valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti apmokėjimo tvarka nustatoma atitinkamais Vyriausybės nutarimais, įstatymais. Darbo kodekso 185 straipsnyje randamos papildomos tikslinių atostogų apmokėjimo lengvatos. Šiame straipsnyje teigiama, kad kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatyti didesni mokėjimai už tikslines atostogas, negu garantuoja Darbo kodeksas, išskyrus tose įstaigose, organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat Lietuvos bankas. Atitinkamai skiriasi ir subjektai, mokantys už tikslines atostogas. Už nėštumo ir gimdymo atostogas, tėvystės atostogas, atostogas vaikui prižiūrėti moka Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai, už mokymosi atostogas, kūrybines atostogas – darbdaviai, už atostogas valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti – ta įstaiga ar organizacija, kurios įsipareigojimus jie vykdo. Nemokamos atostogos nėra apmokamos.

IŠVADOS

1. Tikslinių atostogų sąvoka nėra pateikiama Darbo kodekse. Atsižvelgiant į kasmetinių atostogų apibrėžimą, tikslines atostogas siūlytina apibrėžti taip: Tikslinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui atitinkančiam papildomus reikalavimus kažkokiam tikslui pasiekti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir atsižvelgiant į tikslinių atostogų rūšį mokant ar nemokant tam tikrą užmokestį.
2. Esant Darbo kodekse nurodytoms aplinkybėms, suteikti tikslines atostogas yra ne darbdavio teisė, o pareiga.
3. Su darbuotojais, esančiais tikslinėse atostogose, negali būti nutraukiama darbo sutartis šių atostogų metu ir turi būti išsaugoma darbo vieta (pareigos). Atleisti iš darbo darbuotojus, kuriems Darbo kodeksas numato tam tikras garantijas, galima tik pasibaigus šių garantijų terminui. Be to, draudžiama įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą jo tikslinių atostogų metu, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus (darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo). Šiais atvejais darbo sutartį galima nutraukti su darbuotoju, esančiu tikslinėse atostogose.
4. Priklausomai nuo tikslinių atostogų rūšies skiriasi subjektų ratas, kuris apmoka už šias atostogas. Pažymėtina, kad už nėštumo ir gimdymo atostogas, tėvystės atostogas, atostogas vaikui prižiūrėti moka Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniai skyriai, už mokymosi atostogas, kūrybines atostogas – darbdaviai, už atostogas valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti – ta įstaiga ar organizacija, kurios įsipareigojimus jie vykdo. Visais atvejais nemokamos atostogos nėra apmokamos.
5. Konstitucinė nuostata, kad dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo atitinka svarbiausius tarptautinių teisės aktų (Europos socialinės chartijos, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų reikalavimus ir jas lydinčias rekomendacijas). Ši Konstitucijoje įtvirtinta teisė į atostogas iki gimdymo ir po jo įgyvendinimas garantuojamas pirmiausiai Darbo kodekse, Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme ir kt.
6. Nors Lietuva Tarptautinės darbo organizacijos Motinystės apsaugos konvenciją ratifikavo tik 2003 m. rugsėjo 23 d., tačiau galima pastebėti, kad Lietuvoje galioję įstatymai atitiko pačias pirmąsias Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas ir jas lydinčias rekomendacijas, įtvirtinančias motinystės atostogas, šių atostogų

trukmę. Lietuvoje visuomet buvo suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos žymiai ilgesnės trukmės, nei siūlydavo Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos.

7. Siekiant suderinti su Europos Sąjungos direktyvose įtvirtintomis nuostatomis, būtina papildyti Darbo kodekso 179 straipsnį, reglamentuojantį nėštumo ir gimdymo atostogas. Jame reikėtų numatyti, kad į nėštumo ir gimdymo atostogas turi įeiti bent dviejų savaičių privalomos motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo. Tobulinant nėštumo ir gimdymo atostogų reglamentavimą, papildyti Darbo kodeksą naujomis nuostatomis, įteisinančiomis atvejus, kada kūdikis gimsta negyvas. Darbo kodekso 179 straipsnį reikėtų papildyti šia nuostata, kad jei kūdikis gimė negyvas moteris turi teisę į nėštumo ir gimdymo atostogas.
8. Atsižvelgiant į motinos ir vaiko sveikatos apsaugą, Darbo kodeksą reikėtų papildyti nuostata, kad nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, moteriai suteikiamas laisvas laikas su nėštumu susijusiems apsilankymams pas gydytoją.
9. Kad realiai būtų įmanoma pasinaudoti atostogomis darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius derėtų suderinti Darbo kodekso 179 straipsnio 2 dalį, Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 17 straipsnio 5 dalį su Civilinio kodekso 3.209 straipsnio 3 dalimi ir pratęsti darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius, atostogų trukmę.
10. Kad nebūtų prieštaravimų tarp Darbo kodekso ir Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, reikėtų nustatyti pašalpos mokėjimą, kol vaikui sueis treji metai. Nes dabar Darbo kodeksas numato galimybę išeiti atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, tačiau darbuotojui nėra mokamos pašalpos už trečiuosius vaiko metus. Tai, kad nėra mokamos pašalpos labai mažai, kas naudojasi atostogomis vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Todėl galima teigti, kad Lietuvoje dažniausiai suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis dveji metai. Darbo kodekse reglamentuojamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai tampa deklaratyvia nuostata, nes jos įgyvendinimas nesuteikia socialinių garantijų šeimai.
11. Siekiant išvengti nesusipratimų, Darbo kodekso 181 straipsnyje nurodyti, kad egzaminams, įskaitoms, valstybiniams (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir kitais atvejais suteikiamos ne dienomis, o kelendorinėmis dienomis skaičiuojamos atostogos. Darbo kodekso 181 straipsnyje vartojamos sąvokos dienos ir

kalendorinės dienos gali sudaryti įspūdį, kad į dienomis skaičiuojamą terminą neįeina švenčių ir poilsio dienos, o tik darbo dienos.

12. Reikėtų peržiūrėti Darbo kodekso 182 straipsnio nuostatas detalai ir konkrečiai nurodant, kokiais atvejais suteikiamos kūrybinės atostogos ir šių atostogų trukmę. Darbo kodekse dispozityvios nuostatos, kad kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis, praktikoje galimi atvejai, kai šios rūšies atostogos nesuteikiamos, tais atvejais, kai kūrybinių atostogų nereglamentuoja įstatymai, darbo sutartis ar įmonėje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis.
13. Kadangi Lietuvoje mažai esama įmonių, kuriose sudarytos kolektyvinės sutartys, Darbo kodeksą derėtų papildyti galimybe laisva valia darbuotojui su darbdaviu susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo. Darbo kodekso 184 straipsnio 2 dalį siūlytina papildyti ir išdėstyti taip: „Nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka arba darbuotojo ir darbdavio susitarimu”.

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Tikslinės atostogos – tai viena iš atostogų rūšių darbo teisėje. Šios tikslinės atostogos suteikiamos atsiradus įstatyme, kolektyvinėje sutartyje ar darbo sutartyje numatytam tikslui ar aplinkybėms. Šalyje besikeičiantys visuomeniniai santykiai neaplenkė ir tikslinių atostogų instituto reglamentavimo. Palyginus galiojusio Atostogų įstatymo ir naujojo Darbo kodekso nuostatas pastebimi pakeitimai ir papildymai. Atsirado net trys naujos tikslinių atostogų rūšys: tėvystės atostogos, kūrybinės atostogos, atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti.

Esant Darbo kodekse nurodytoms aplinkybėms tikslines atostogas darbdavys privalo suteikti darbuotojui. Priklausomai nuo tikslinių atostogų rūšies, jas apmoka skirtingi subjektai.

Šiame darbe pateikiama tikslinių atostogų sąvoka, analizuojamos tikslinių atostogų rūšys ir jų apmokėjimo tvarka, lyginama Lietuvos ir užsienio valstybių teisės normos, reglamentuojančios tikslines atostogas. Šių atostogų suteikimo tvarką, sąlygas, trukmę bei apmokėjimo klausimus reglamentuoja Darbo kodeksas, Valstybės tarnybos įstatymas, Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas ir kt.

SUMMARY

Special purpose leaves – one of leaves types in the labour law. These special purpose leaves are given sprung in the law, collective agreement or labour contract for provided purpose or circumstance. In the nation volatiled public relationship did not round and regulation of the special purpose leaves institution. Changes and additions are observed comparising obtained the Law on leaves and a new Labour code provisions. Three new categories of special purpose leaves started up paternity leave, sabbatical leave, leave for performance of official or public duties.

The employer must give special purpose leaves to employee paying attention to the Labour Code indicated circumstances. Different subjects pay depends on categories of special purpose leaves.

In this work the concept of special purpose leaves is analysing the categories of special purpose leaves and their payment are presentment the rule of law are comparing Lithuanian and foreign states. Labour code, Law on public service, Law on sickness and maternity social insurance and other regulate the order of leaves allotment, conditions, term and payment questions.

LITERATŪRA

NORMINĖ LITERATŪRA

Lietuvos Respublikos įstatymai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-104);
2. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 37-1341);
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262);
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);
5. Lietuvos darbo įstatymų kodeksas (Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137);
6. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas (Valstybės žinios, 1992, Nr. 2-18);
7. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 27-715);
8. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas (Valstybės žinios, 1994, Nr. 89-1706; 2004, Nr. 88-3208);
9. Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1996, Nr. 115-2666);
10. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574);
11. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas (Valstybės žinios, 1998, Nr. 66-19090);
12. Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1993, Nr. 2-29);
13. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (Valstybės žinios, 1994, Nr. 81-1514; 2003, Nr. 42-1919);
14. Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymas (Valstybės žinios, 1994, Nr. 53-996; 2006, Nr. 143-5445);
15. Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymas (Valstybės žinios, 1992, Nr. 22-635; 2000, Nr. 59-1760);
16. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (Valstybės žinios, 1991, 23-593; 2003, Nr. 63-2853);

17. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymas (Valstybės žinios, 1995, Nr. 51-1243; 2001, Nr. 112-4070);
18. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708);
19. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) (Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447);
20. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas (Valstybės žinios, 1994, Nr. 55-1049; 2000, Nr. 91-2832);
21. Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 48-1834);

Pojstatyminiai teisės aktai

22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 19 d. nutarimas Nr. 1352 „Dėl atlyginimo už darbą Lietuvos Respublikos Seimo, Respublikos Prezidento, Europos Parlamento, savivaldybių tarybų rinkimų ir referendumo komisijų pirmininkams, jų pavaduotojams, komisijų sekretoriams ir nariams tarifų“ (Valstybės žinios, 2007, Nr. 136-5526);
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 9 d. nutarimas Nr. 1153 „Dėl aukštųjų mokyklų steigimo ir leidimų vykdyti studijas išdavimo tvarkos patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr. 87-39440);
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tranautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašas“ (Valstybės žinios, 2003, Nr. 52-2326);
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 22 d. nutarimas Nr. 785 „Dėl kompensacijų iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto mokėjimo kraujo ar kraujo sudedamųjų dalių donorams taisyklių patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2004, Nr. 100-3708);
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 25 d. nutarimas Nr. 524 „Dėl liudytojams, nukentėjusiesiems, ekspertams, specialistams ir vertėjams išmokėtinų sumų dydžio nustatymo ir apmokėjimo baudžiamajame procese ir administracinių teisės pažeidimų teisenoje tvarkos patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1843);
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. rugsėjo 15 d. nutarimas Nr. 893 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. lapkričio 20 d. nutarimo Nr. 1353

- „Dėl profesinės karo tarnybos karių, karių savanorių ir aktyviojo rezervo karių tarnybos apmokėjimo sąlygų“ pakeitimo (Valstybės žinios, 2006, Nr. 99-3847);
28. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 įsakymas Nr. V-533/A1-189 „Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 18 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2005, Nr. 83-3078);

Tarptautinės sutartys ir tarptautiniai dokumentai

29. Europos socialinė chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704);
30. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290);

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos

31. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo (Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162);

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Spausdintinės monografijos

Lietuvių kalba:

32. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. IV leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas. 2000;
33. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004;

34. NEKROŠIUS, I. , *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
35. TIAŽKIJUS V.; PETRAVIČIUS R.; BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;

Rusų kalba:

36. *Комментарий официальных органов к Кодексу законов о труде*. Москва: Инфра, 2001;
37. ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право*. Москва: Проспект, 2003;

Straipsniai periodiniuose leidiniuose

38. DAUSKURDAS. V. Atostogos – darbuotojo teisė ir privilegija 2. Tikslinės atostogos. *Apskaitos ir mokesčių apžvalga*, 2003, nr. 5, p. 43-46;

TEISMŲ PRAKTIKA

39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 22 d. konsultacija Nr. A3-105 „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo normų taikymo“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21;
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis c. b. A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2;
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis c. b. A. Mateikaitė v. UAB „Electrolux“, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.92;
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 4 d. nutartis c. b. I. Stankutė v. E. Lukošiaus komercinė firma „Skorpionas“, Nr. 3K-3-214/2002, kat. 2.9; 2.4.4;

ELEKTRONINIAI DOKUMENTAI

Lietuvių kalba:

43. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 103 dėl motinystės apsaugos (pakeista 1952 m.) [žiūrėta 2008 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>;
44. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva [žiūrėta 2008 m. vasario 8 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?518090553>>;
45. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 191 dėl 1952 m. motinystės apsaugos rekomendacijos pakeitimo [žiūrėta 2008 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-630458708>>;
46. 1992 m. spalio 19 d. 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) [žiūrėta 2008 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu>>;
47. 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC [žiūrėta 2008 m. vasario 23 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/Lex>>;
48. Darbo teisė [žiūrėta 2008 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1428390337>>;
49. Motinystės atostogos Lietuvoje – bene ilgiausios ES [žiūrėta 2008 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.buhalteris.lt/index.php?cid=819&new_id=79308>;

Anglų kalba:

50. Labour code [žiūrėta 2008 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://66.102.9.104/search?q=cache:7aIL9UVkeQMJ:osha.mlsp.government.bg/legislation/law/Kt_en.stm+http://osha.mlsp.government.bg/legislation/law/kt_EN.stm&hl=lt&ct=clnk&cd=1&gl=lt>;

Ruṣu kalba:

51. Международной организации труда конвенция Nr. 3 о труде женщин до и после родов [žīūrēta 2008 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>>;
52. Международной организации труда конвенция Nr. 140 об оплачиваемых учебных отпусках [žīūrēta 2008 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>>;
53. Международной организации труда рекомендация об охране материнства [žīūrēta 2008 m. vasario 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recdisp1.htm>>;
54. Трудовой кодекс [žīūrēta 2008 m. vasario 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.parliament.am/legislation>>.