

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINIĖS SAUGOS KATEDRA

EDITA SPUDYTĖ
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS PROGRAMOS
MAGISTRANTŪROS NEAKIVAIZDINIŲ STUDIJŲ DST mn. 5-01 GRUPĖS STUDENTĖ

APMOKĖJIMO UŽ ATOSTOGAS YPATUMAI

Magistro baigiamasis darbas

VADOVĖ:

Docentė Dr. Ingrida Mačernytė Panomariovienė

.....

(parašas)

Vilnius, 2006

TURINYS

ĮVADAS.....	3
1. APMOKĖJIMO UŽ ATOSTOGAS TEISINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI.....	7
1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnyje įtvirtintos teisės į atostogas samprata.	12
1.2. Atostogų sąvoka ir paskirtis.....	16
2. ATOSTOGŲ RŪŠYS IR APMOKĖJIMO UŽ JAS YPATUMAI.....	19
2.1. Kasmetinės atostogos ir jų apmokėjimas.....	22
2.2. Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai ir jų apmokėjimas.....	31
2.3. Tėvystės atostogos ir jų apmokėjimas.....	34
2.4. Mokymosi atostogos ir jų apmokėjimas.....	35
2.5. Kūrybinės atostogos ir jų apmokėjimas.....	39
3. TEISMŲ PRAKTIKA SPRENDŽIANT TEISINIUS GINČUS APMOKĖJIMO UŽ ATOSTOGAS SRITYJE.....	41
3.1 Apmokėjimo už atostogas ginčų sprendimas.....	42
IŠVADOS IR SIŪLYMAI.....	50
NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	53
SANTRAUKA.....	57
SUMMARY.....	58

ĮVADAS

Temos aktualumas ir problematika

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 49 straipsnis numato, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.¹ Šios teisės įgyvendinimas yra būtina darbuotojų organizmo funkcijų atkūrimo ir visaverčio gyvenimo sąlyga. Ši konstitucinė nuostata atitinka svarbiausius tarptautinių teisės aktų tokių kaip Europos socialinė chartija,² Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau –TDO) konvencijų bei rekomendacijų numatytus reikalavimus, kuriais siekiama garantuoti veiksmingą ir vienodą teisės į atostogas ir poilsį įgyvendinimą.

Dirbančiojo poilsis ir apmokėjimas už poilsio laiką yra visuotinė žmonijos problema, kurios tinkamas reglamentavimas užtikrina kitų gyvenimiškai svarbių sferų funkcionavimą. Darbas, galima sakyti, yra kasdieninio gyvenimo vertybė. Tai žmogaus atliekama veikla ir bendra jo darbinė situacija, susidedanti iš išorinių darbo sąlygų, socialinės aplinkos, užmokesčio, socialinių garantijų, karjeros galimybių ir panašiai. Taip suprantamas darbas gali būti lyginamas su kitomis žmogaus gyvenimo sferomis, pavyzdžiui: šeimyniniu gyvenimu, tolimesniu mokymusi, visuomeninėmis ar politinėmis veiklomis, poilsiu. Visi čia minimi darbo, kaip vertybės, sampratos elementai yra glaudžiai tarpusavyje susiję ir įtakoja vieni kitus.

Dirbančio žmogaus teisės į atostogas įtvirtinimas Konstitucijoje, šios teisės reglamentavimas tarptautiniu mastu, bei teisės normų reglamentuojančių šios teisės įgyvendinimą poreikis ir įvairovė atskleidžia šios temos aktualumą. Laisvas nuo darbo funkcijų vykdymo laikas ir apmokėjimas už jį yra suprantamas kaip darbo santykių garantija, kuri skiria darbo teisinius santykius nuo kitų panašių teisinių santykių, pvz., civilinių (rangos). Tam, kad ši garantija būtų įgyvendinama, apie ją teisinių santykių subjektai, visų pirma, turi žinoti, visų antra, turi ją taikyti, ar reikalauti jos taikymo.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Kodeksas) yra pagrindinis nacionalinis teisės aktas, materializuojantis Konstitucijoje įtvirtintus darbo teisės konstitucinius principus. Atostogos yra viena iš Kodekse išvardintų poilsio rūšių. Kasmetinių ir tikslinių atostogų trukmę, suteikimo bei apmokėjimo sąlygas reglamentuoja ir kiti teisės aktai. Valstybės tarnautojų, kasmetinių atostogų kai kurie specifiniai klausimai (trukmė ir kt.) reglamentuojami Valstybės tarnybos įstatyme,³ statutinių pareigūnų Vidaus tarnybos statute,⁴ kituose įstatymuose bei teisės

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 – 1014.

² The law of human rights, by Richard Clayton, Hugh Tomlinson. (Volume 2) – Oxford:University Press, 2000. P. 285.

³ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. // valstybės žinios. 2002, Nr. 45-1708.

⁴ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 42-1927.

aktuose, reglamentuojančiuose atskirų institucijų bei statutinių valstybės pareigūnų veiklą ir socialines garantijas.⁵

Įstatymų leidėjas įtvirtina darbuotojų teisę į tam tikrų atostogų rūšių apmokėjimą. Apmokėjimas yra glaudžiai susijęs su apmokėjimu už darbą nes tiesiogiai priklauso nuo darbuotojui mokamo darbo užmokesčio dydžio, pastarasis yra reglamentuojamas atitinkamais teisės aktais, nustatančiais tam tikrus finansinius dydžius, rodiklius, koeficientus kurie ir yra taikomi apmokėjimui už atostogas bei darbo užmokesčio apskaičiavimui.

Iki Darbo kodekso priėmimo darbo teisinius santykius reglamentavo Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas,⁶ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas,⁷ Darbo įstatymų kodeksas⁸ ir kiti įstatymai, vienaip ar kitaip susiję su darbo užmokesčio už atostogas skyrimo, nustatymo, apmokėjimo tvarka. Dėl minėtų teisės aktų normų tarpusavio prieštaravimo ir nesuderinamumo taip pat dėl visuomenėje įvykusių pokyčių, iškilo būtinybė reformuoti darbo teisinių santykių reglamentavimą. Šiuolaikinėje nacionalinėje teisėje yra keletas norminių teisės aktų tiesiogiai susijusių su apmokėjimu už poilsio laiką, bei detaliam reglamentuojančių atostogų suteikimo, apmokėjimo už atostogas apskaičiavimo bei išmokėjimo klausimus.

Nuo 2003 metų sausio 1 dienos įsigaliojo Darbo kodeksas, kuris yra lankstesnis, labiau pritaikytas prie dabartinės ekonominės situacijos. Rengiant Darbo kodeksą siekta apjungti pagrindines Europos Sąjungos ir TDO teisės aktų bei Europos socialinės chartijos nuostatas, suteikiant joms įstatyminių pagrindą Lietuvoje. Atsižvelgiant į minėtų teisės aktų suteiktus įgaliojimus, įstatymų leidėjas priima teisės aktus, kuriais detalizuoja ir įgyvendina tarptautinių teisės aktų normas.

Kaip matome iš tarptautinių teisės aktų bei nacionalinių įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų įvairovės, literatūros apmokėjimo už atostogas tematika netrūksta, tačiau, apmokėjimo už suteiktą poilsio laiką ypatumų aspektas iš esmės yra negvildentas, jokie tyrimai nebuvo atlikti. Lietuvių autorių, nagrinėjusių apmokėjimo už atostogas temą taip pat nėra daug. Galima paminėti: Algirdas Bartkevičius. Atostogos: suteikimas ir apmokėjimas. – Vilnius, KKK Van Anta, 2004, šiame leidinyje autorius pateikia paaiškinimus apie įvairių rūšių atostogų suteikimą ir jų apmokėjimą;⁹ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I.vadovėlyje „Darbo teisė“ taip pat aptaria atostogų rūšis, jų suteikimo bei apmokėjimo klausimus;¹⁰ H. Davidavičius leidinyje „Darbo įstatymų komentaras“ aptaria atostogų suteikimo, apskaitos ir apmokėjimo klausimus,

⁵ Bartkevičius A. Atostogos: suteikimas ir apmokėjimas. Vilnius: KKK VanAnta, 2004. P. 7.

⁶ Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas // Valstybės žinios 1991, Nr. 4-104.

⁷ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas // Valstybės žinios 1992, Nr. 2-18.

⁸ Darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios 1972, Nr. 18-137.

⁹ Algirdas Bartkevičius. Atostogos: suteikimas ir apmokėjimas. Vilnius: KKK VanAnta, 2004. P. 7

¹⁰ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990. P. 145-150.

pateikia kasmetinių atostogų sąvoką, aprašo mokymosi bei nemokamų atostogų rūšis ir kt.¹¹; Mačernytė–Panomariovienė I. leidinyje „Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas“ taip pat aptaria atostogų suteikimo ir apmokėjimo klausimus.¹²

Rusijos federacijos autoriai И.Я. Киселев, А. С. Леонов ir kt. šiek tiek aktyviau gvildena apmokėjimo už atostogas klausimą, tačiau, vėlgi jų darbai neatskleidžia visapusiško temos ištyrimo ir nepateikia atsakymų į kai kuriuos klausimus.

Darbo struktūra. Darbą sudaro 3 dalys: 1 – „Apmokėjimo už atostogas teisiniai ir praktiniai aspektai“, kurioje aptarsime tarptautinius bei nacionalinius teisės aktus, reglamentuojančius atostogų suteikimo bei apmokėjimo klausimus, jų raidą, apibrėšime, kas yra poilsio laikas, aptarsime jo sampratą įvairovę, kada ir už ką yra suteikiamos atostogos; 2 – „Atostogų rūšys ir apmokėjimo už jas ypatumai“, šioje dalyje panagrinėsime kasmetinių atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, tėvystės atostogų, mokymosi atostogų bei kūrybinių atostogų suteikimo ir apmokėjimo sąlygas, kokios atostogos yra apmokamos ir ar turėtų būti apmokamas, kokie yra keliami reikalavimai norint pasinaudoti teise į kasmetines ir kitas apmokamas atostogų rūšis. Aptarsime darbo užmokesčio, kuris yra garantuojamas tam tikrų atostogų metu, paskaičiavimo tvarką bei teisės į atostogas apsaugos mechanizmą. Palyginsime atostogų suteikimo ir apmokėjimo reglamentavimą nacionalinėje teisėje, su tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintos teisės į atostogas samprata bei reglamentavimu; 3 – „Teismų praktika sprendžiant teisinius ginčus apmokėjimo už atostogas srityje“, šioje dalyje panagrinėsime teismų praktiką, sprendžiant ginčus apmokėjimo už atostogas srityje, teismų reikšmę, užtikrinant vienodos ir teisingos teisės aktų, reglamentuojančių atostogų suteikimo ir apmokėjimo klausimus taikymo praktiką, pateiksime teismų praktikos, sprendžiant teisinius ginčus apmokėjimo už atostogas pažeidimų srityje, pavyzdžių.

Darbo objektas – apmokėjimo už atostogas teisiniai ir praktiniai aspektai.

Darbo tikslas – Atskleisti apmokėjimo už atostogas, kaip papildomos garantijos darbuotojui, pobūdį, apmokėjimo tikslingumą ir reikšmingumą. Nustatyti teisės aktų reglamentuojamos apmokėjimo už atostogas tvarkos trūkumus, pasiūlyti galimus jų sprendimo būdus.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti atostogų sampratą ir sąvoką.
2. Palyginti įvairių rūšių apmokėjimo už atostogas teisinius ir praktinius aspektus.
3. Išnagrinėti teisės aktais nustatytos apmokėjimo už atostogas tvarkos įgyvendinimo problematiką ir trūkumus.

¹¹ Davidavičius H. Darbo įstatymų komentaras: straipsnių rinkinys. – Vilnius, 2001. P. 122-137.

¹² Mačernytė–Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas // LTU, Vilnius. 2003. P. 90-93.

4. Išanalizuoti teismų praktiką sprendžiant teisinius ginčus apmokėjimo už atostogas srityje.

Darbo metodai:

1. *Mokslinės literatūros analizė.* Šis metodas bus naudojamas siekiant išanalizuoti esamą literatūrą apmokėjimo už atostogas klausimu, atskleisti, kokie tyrimai šioje srityje buvo atlikti, kokios išvados padarytos. Remiantis šiuo metodu bus nagrinėjamos Teismų praktikos bylos, kuriose sprendžiami ginčai apmokėjimo už atostogas srityje.
2. *Lyginamasis metodas.* Remiantis šiuo metodu bus atskleisti apmokėjimo už atostogas tvarkos taikymo aspektai užsienio valstybėse.
3. *Istorinis lyginamasis.* Remiantis šiuo metodu bus lyginami skirtingų istorinių laikotarpių atostogų reglamentavimo skirtumai.

Pagrindinės darbe naudojamos sąvokos:

Apmokėjimas – atsiskaitymas, atlygis.

Atostogos - laikas, kuriam dirbantysis atleidžiamas nuo darbo.

Kasmetinės atostogos – tai laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį.

The main concepts used in the thesis:

Payment - pay.

Holidays - the period of time when an employee is free from work.

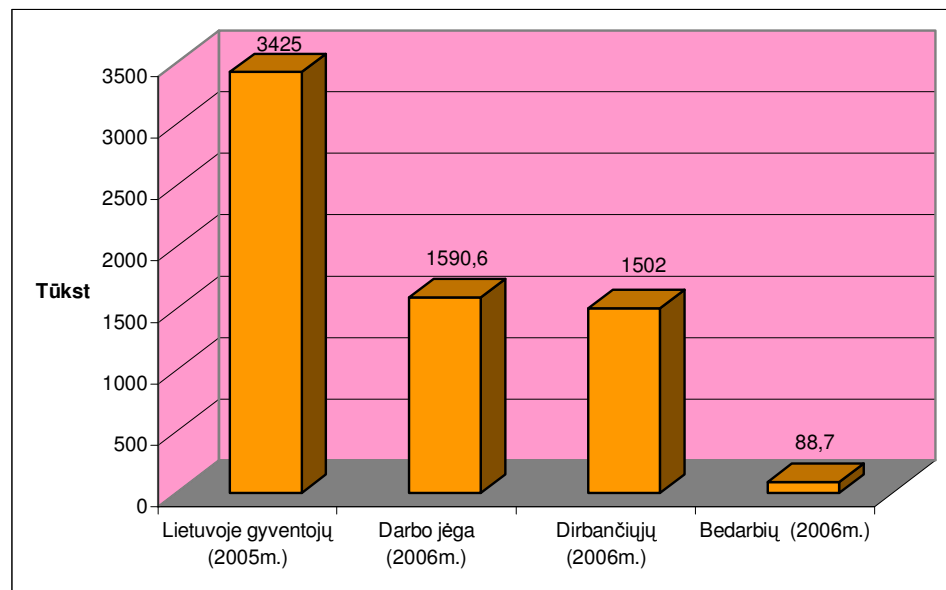
Annual holidays – the period of time given to an employee to relax and restore efficiency. During this period an employee leaves his workplace (position) and receives the average pay.

Summary

There is a wide range of literature concerning a holiday payment, nevertheless, the aspect of the peculiarities of a given paid holiday period has not been analysed and no research has been carried out in this sphere. ***The objective*** of the thesis is to reveal the character, accuracy and significance of a holiday payment as an additional guarantee for an employee. To determine the shortcomings of a holiday payment procedure regulated by legal acts and offer possible solutions. ***The aims of the thesis:*** 1) to analyse the conception and concept of holidays; 2) to compare the legal and practical aspects of the different types of holiday payments; 3) to analyse the problems and shortcomings of a holiday payment implementation procedure which is determined by legal acts; 4) to analyse the court practice in solving legal disputes in the sphere of holiday payment. ***Methods applied:*** the analysis of scientific literature, comparative and historical-comparative methods.

1. APMOKĖJIMO UŽ ATOSTOGAS TEISINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Visuomenė sumodeliuota taip, kad norintis joje gyventi žmogus, kaip pilnavertis narys, turi paklusti nustatytoms visuomeninėms normoms ir aprūpinti save būtiniausiomis pragyvenimo priemonėmis. Visuomeniniame žmonių gyvenime darbas, kaip gyvenimo pajamų šaltinis, turi svarbią reikšmę. Jis taip pat suvokiamas kaip veikla bendram labui bei socialiniam progresui, kaip pareiga žmonijai, nes kiekvienas žmogus individualiai suvokia save kaip visuomenės, kurioje gyvena, narį. Darbas taip pat svarbus tuo, kad užpildo žmonių laiką, yra pajamų šaltinis, sudaro socialinės integracijos galimybę ir vysto savigarbos jausmą, mažina užribio klasių formavimosi tikimybę, nusikalstamumo didėjimą. Lietuvoje 2005 metais užfiksuotas gyventojų skaičius yra 3 mln. 425 tūkst., iš jų 2006 metų duomenimis, 2006 metų antrąjį ketvirtį dirbo 1 mln. 502 tūkst. gyventojų, bedarbių 2006 metų antrąjį ketvirtį buvo 88,7 tūkst.¹³ [žr. diagramą, 1 pav.] Europos Sąjungos šalyse gyventojų užimtumas yra lygus 63,8 %.¹⁴



1 pav. 2006 metų Lietuvos gyventojų užimtumas

Kadangi dauguma žmonių yra darbingi ir dirba, būtent darbo teisinių santykių įtvirtinimas teisės normomis yra būtinas, nes tai yra bene svarbiausia visuomenės veiklos sritis.

¹³ Statistikos departamento duomenys. Nedarbo lygio pokyčiai 2006-09-20
<http://www.std.lt/lt/news/view/?id=1517> jungimosi laikas 2006-11-15.

¹⁴ Statistikos departamento duomenys
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=STRIND_EMPLOI&root=STRIND_EMPLOI/emploi/em011 jungimosi laikas 2006-11-05.

Darbo santykių šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Tai skirtingi pagal teises ir pareigas subjektai. Valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises.

Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbo teisinių santykių šalių, darbo teisiniuose santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti. Tai minimalus darbo užmokestis, atlyginimas už prastovos laiką įstatymo nustatytais atvejais, išėtinės pašalpos, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva griežtas reglamentavimas, poilsio laiko nustatymas ir t.t. Šių įstatymo nustatytų priemonių įgyvendinimas susijęs su tam tikromis darbdavio išlaidomis. Tačiau šios priemonės yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes. Tiek pakankama darbdavio turtinių interesų apsauga, tiek darbuotojo darbo teisių apsauga – būtinos normalios ūkinės veiklos šiuolaikinėje visuomenėje prielaidos. Įstatymų leidėjas privalo suderinti skirtingus interesus, užtikrinti konstitucinių vertybių pusiausvyrą. Apmokėjimo už atostogas dydžio ir tvarkos nustatymas bei įtvirtinimas yra teisinio reguliavimo momentai. Apmokėjimo už atostogas reguliavimas susideda ne tik iš imperatyvaus valstybinio reguliavimo, kuriuo nustatomas apmokėjimo už atostogas dydis, terminai ir tvarka, bet ir iš dispozityvaus reguliavimo, kuriuo suteikiama laisvė darbo teisiniams subjektams įtvirtinti palankesnes sąlygas.

Teisinė apmokėjimo už atostogas samprata visų pirma grindžiama tarptautiniu darbo teisiniu reguliavimu. Ratifikuodama tarptautines sutartis ir prisiimdama įsipareigojimus dėl jų vykdymo, Lietuvos Respublika pripažįsta visuotinai pripažįstamus tarptautinės teisės principus ir normas. Galiojanti Lietuvos Respublikos tarptautinė sutartis yra teisės šaltinis ir nacionalinės teisės sistemos sudedamoji dalis. Būtent šis faktas įgalina ir įpareigoja vadovautis tarptautinių teisės aktų normomis. Pažymėtina tai, kad nors Lietuvos Respublika ir nėra ratifikavusi visų Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų, tai nereiškia, kad į jose įtvirtintas normas neturėtų būti atsižvelgiama. Tarptautinės normos nustato bendras tarptautinės bendruomenės pripažįstamas taisykles ir principus, kuriuos kiekviena valstybė turėtų gerbti. Kalbant apie dirbančiojo teisę į poilsį, tikslinga paminėti svarbiausias tarptautinių sutarčių nuostatas:

1. 1948 metų Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracijos (toliau – VŽTD) 24 straipsnyje yra įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė į poilsį ir laisvalaikį ir ypač teisė į pagrįstą darbo laiko apribojimą ir periodines apmokamas atostogas.¹⁵ Atkreiptinas dėmesys, jog VŽTD yra programinio pobūdžio tarptautinis dokumentas, neturintis visuotinai privalomo teisės akto juridinės galios. VŽTD numatytais normomis turėtų būti vadovaujama norint pasiekti joje numatytą tikslą.

¹⁵ Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios. 1991, Nr. 9–244.

2. Jungtinių Tautų Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (Lietuvos Respublika prisijungė 1991 m.). Šio teisės akto 7 straipsnyje numatyta valstybių, kurios yra šio pakto šalys, pareiga pripažinti kiekvieno žmogaus teisę į teisingas ir palankias darbo sąlygas, kurios užtikrintų poilsį, laisvalaikį bei pagrįstą darbo laiko apribojimą ir mokamas įprastines atostogas.¹⁶

Europos Sąjunga dažnai apibūdinama kaip tarptautinė organizacija, pasižyminti viršnacionalinėmis galiomis.¹⁷ Europos Sąjunga savarankiškame teisėkūros procese priima valstybėms privalomas teisės normas. Lietuvos Respublikai taip pat yra privalomos Europos Sąjungos teisės normos, reglamentuojančios atostogų suteikimą bei apmokėjimą. Keletą iš jų paminėsime:

1. 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) (Lietuvos Respublikai įsigaliojo 2001 m.) 2 straipsnis numato teisę į ne mažiau kaip keturių savaitių kasmetines mokamas atostogas.¹⁸

2. Europos Tarybos direktyvos 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“¹⁹ preambolėje teigiama, kad norint užtikrinti Bendrijos darbuotojų saugą ir sveikatą jiems turi būti suteikiamos minimalus dienos, savaitės ir kasmetinis poilsio laikas. Be to leidžiama kiekvienai valstybei narei nuspręsti ar sekmadienis turi būti įskaitytas į savaitės poilsio laiką. Valstybės narės turi užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę bent į keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinius teisės aktus arba praktika nustatytas teises į minėtas atostogas ir jų suteikimo sąlygas. Numatomas draudimas minimalių atostogų laiką keisti kompensacija, išskyrus darbo santykių nutraukimo atvejus. Tačiau Europos Sąjungos teisės aktai nereglamentuoja apmokamų kasmetinių atostogų suteikimo sąlygų ir tvarkos. Šios direktyvos nuostatos galima sakyti atitinka Darbo kodekso 166, 177 straipsnio nuostatas.²⁰

Teisė į kasmetinį poilsį yra visuotiniai pripažįstama ir įtvirtinama tarptautinės teisės normomis. Analizuojant teisės į poilsį raidą pastebima, kad jau pirmosios TDO 1919 metų konvencijos siekė apriboti darbo dienos ir darbo savaitės trukmę, tuo įtvirtinant ilgesnį poilsio laiką. Tačiau turėjo praeiti keli dešimtmečiai kol tarptautiniuose dokumentuose pradėta reglamentuoti teisė į kasmetines mokamas atostogas. XX a. pradžioje įtvirtinus darbuotojų teisę į kasmetines atostogas, buvo nustatyta ir darbdavio pareiga atostogų metu mokėti darbuotojams

¹⁶ Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 77–3288.

¹⁷ Žalimas D. ir kiti Tarptautinės organizacijos. – Vilnius: Justitia, 2001. P 62.

¹⁸ Europos socialinė chartija // valstybės žinios. 2001, Nr. 49–1704.

¹⁹ Europos Tarybos direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10045 jungimosi laikas 2006-12-04.

²⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

atlyginimą. Ypač svarbios tarptautinės sutartys, reglamentuojančios darbo teisinius santykius yra Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, privalomos jas ratifikavusioms šios organizacijos narėms. Keletą jų paminėsime:

1. 1936 metų TDO konvencija Nr. 52 „Dėl kasmetinių mokamų atostogų“ bei TDO rekomendacijos Nr. 47 ir Nr. 98,²¹ detalizuojančios minėtos konvencijos nuostatas. Šioje konvencijoje ir ją detalizuojančiuose rekomendacijose yra įtvirtintos teisės normos, nustatančios kasmetinių mokamų atostogų trukmę, asmenų, kuriems suteikiama teisė į minėtas atostogas, ratą, teisės į atostogas realizavimo tvarka pasibaigus darbo teisiniams santykiams ir kt.

2. Atostogų klausimai aptariami 1970 metų TDO konvencijoje Nr. 132 „Dėl kasmetinių mokamų atostogų“. Pagrindinis šios konvencijos tikslas buvo minimalių kasmetinių atostogų trukmės padidinimas. Tarptautinėms normoms, reglamentuojančioms atostogų klausimus, buvo suteikta daugiau lankstumo. Valstybėms narėms rekomenduojama nustatyti ne mažesnes kaip trijų savaitių trukmės atostogas, į tą laikotarpį neįskaitant sekmadienių, ir suteikti atostogas dalimis.²²

3. 1992 metų TDO konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ (įsigaliojo Lietuvos Respublikai 1995 m.) Konvencijos 6 straipsnis numato jog darbdaviui tapus nemokiam, darbuotojų reikalavimams dėl atostogų apmokėjimo, kai dirbta tuos metus, kuriais darbdavys tapo nemokiu arba nutrūko darbinė veikla yra tenkinami pirmiau nei kitų neprivilegiuotų kreditorių.²³

Nagrinėjant tarptautinės teisės normas, reglamentuojančias mokamų atostogų suteikimą, pastebima kasmetinių apmokamos atostogų trukmės ilgėjimo tendencija, pavyzdžiui: pirmoji TDO konvencija, skirta atostogų trukmei reglamentuoti, buvo priimta 1936 metais.²⁴ Konvencijoje buvo nustatyta, kad visiems dirbantiesiems už vienerius metus trunkantį darbą turi būti suteikiamos ne trumpesnės nei šešių dienų trukmės apmokamos atostogos; 1961 metų Europos Socialinė Chartija²⁵ numatė netrumpesnes kaip dviejų savaitių; 1970 metų TDO konvencija Nr. 132 – netrumpesnes kaip trijų savaitių,²⁶ o 1996 metų Europos Socialinė Chartija – netrumpesnes kaip keturių savaitių kasmetines apmokamas atostogas.²⁷

²¹ TDO teisės aktai elektroninė laikmena <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm> jungimosi laikas 2006-10-22.

²² Ten pat.

²³ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 173 „Dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 31–768.

²⁴ TDO teisės aktai elektroninė laikmena <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm> jungimosi laikas 2006-10-22.

²⁵ Europos Socialinė Chartija. elektroninė laikmena http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=131266 jungimosi laikas 2006-10-22.

²⁶ TDO teisės aktai elektroninė laikmena <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm> jungimosi laikas 2006-10-22.

²⁷ Europos socialinė chartija // valstybės žinios. 2001, Nr. 49–1704.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnis numato, kad kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Ši konstitucinė nuostata atitinka svarbiausius tarptautinių teisės aktų reikalavimus, kuriais siekiama garantuoti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į poilsį. Konstitucijoje įtvirtintos dirbančiųjų teisės į kasmetines mokamas atostogas įgyvendinimas garantuojamas Darbo kodekso, įsigaliojusio 2003 metų sausio 1 dieną, taip pat kitų įstatymų, taikomų tam tikroms darbuotojų kategorijoms, ir kitų teisės aktų nuostatomis, pavyzdžiui:

1. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Šis įstatymas nustato pagrindinius valstybės tarnybos principus, valstybės tarnautojo statusą, atsakomybę, darbo užmokestį, socialines ir kitas garantijas, valstybės tarnybos valdymo teisinius pagrindus. Įstatymo VIII skyriuje „Valstybės tarnautojų socialinės ir kitos garantijos“ išvardinamos valstybės tarnautojams taikomų atostogų rūšys, numatoma jų trukmė. Atsižvelgiant į tai, jog minėtas įstatymas nereglamentuoja atostogų apmokėjimo klausimo, šiuo atveju, turi būti vadovaujama 5 straipsnyje įtvirtinta norma: „Darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas“.²⁸

2. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas. Šis statutas nustato vidaus tarnybos principus, pareigūnų statusą, socialines ir kitas garantijas. Šeštajame skirsnyje „Darbo laikas ir atostogos“ įtvirtinta pareigūnų teisė į kasmetines atostogas, kurių trukmė priklauso nuo vidaus tarnybos stažo, taip pat kitos atostogos, kurios gali būti suteikiamos paskatinimo tvarka ar esant svarbioms priežastims (pavyzdžiui santuokos sudarymas, giminaičių laidotuvės ir kt.).²⁹

3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 metų balandžio 22 dienos nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“³⁰ įtvirtina kasmetinių papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką. Remiantis šiuo Vyriausybės nutarimu, kasmetinės papildomos atostogos suteikiamos:

1) už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių darbo sąlygų – darbuotojams, dirbantiems darbo aplinkoje, kurioje sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius), kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, – iki 5 kalendorinių dienų, skaičiuojamų priklausomai (proporcingai) nuo to, kiek iš viso valandų jie dirbo tokioje aplinkoje tais metais, už kuriuos suteikiamos atostogos;

²⁸ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

²⁹ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 42-1927.

³⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 39-1787.

2) už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje darbovietėje – darbuotojams, turintiems didesnę kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, – 3 kalendorinės dienos, už kiekvieną paskesnę 5 metų darbo stažą toje darbovietėje – 1 kalendorinė diena;

3) už ypatingą darbų pobūdį – darbuotojams, kurių darbas (ne mažiau kaip pusė viso darbo laiko per metus, už kuriuos suteikiamos atostogos) atliekamas kelionėje, lauko sąlygomis, susijęs su važiavimu ar yra kilnojamojo pobūdžio – 2 kalendorinės dienos ir dėl to jiems kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 metų sausio 28 dienos nutarimu Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“.³¹

4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 metų liepos 18 dienos nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“.³² Šiuo nutarimu yra įtvirtintos darbuotojų kategorijos, kuriems yra suteikiama teisė į pailgintas atostogas, taip pat nustatoma atostogų trukmė.

Pasaulio valstybių bendroje veikloje, žmogaus ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių apsauga užima deramą vietą. Taigi, darbuotojų teises į atostogas ir jų apmokėjimą gina Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijos bei rekomendacijos, Europos Sąjungos teisės aktai, tarptautinės sutartys ir kt. Šie teisės aktai rengiami taip, kad būtų priimtini visoms pasaulio tautoms, nepaisant didelių ekonominio ir socialinio išsivystymo lygio skirtumų. Lietuvos Respublika, atsižvelgdama į kitų valstybių aukštesnį išsivystymo lygį, prisiima įsipareigojimus pagal tarptautinius teisės aktus, tam, kad galėtų garantuoti didesnes ir konkretesnes žmogaus socialines teises bei jų apsaugos efektyvumą.

1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnyje įtvirtintos teisės į kasmetines mokamas atostogas samprata

Tinkama darbuotojų, dirbančių įmonėse, įstaigose ar organizacijose (toliau – įmonė), darbo ir poilsio laiko tarpusavio kaita leidžia jiems atstatyti fizines ir kūrybines jėgas, kad po gerai organizuoto poilsio jie galėtų su nauja energija kibti į darbą, kartu saugodami savo sveikatą nuo pervargimo, gamybinių traumų bei kitų neigiamų faktorių.³³

³¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 „Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-413.

³² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 73–3375.

³³ Davidavičius H. Darbo įstatymų komentaras: straipsnių rinkinys. – Vilnius, 2001. P. 122.

Įstatymų leidėjas atostogas įvardina, kaip vieną iš kasmetinio poilsio rūšių. Poilsio laikas apima laikotarpį, kurį darbuotojas pagal galiojančius įstatymus ir vidaus darbo tvarkos taisyklės atleidžiamas nuo darbo funkcijų vykdymo. Poilsio laiko sampratos darbo teisėje negalima painioti su poilsio laiko supratimu socialiniu, ekonominiu ar psichologiniu požiūriu. Tradicinė socialinė ekonominė paradigma laisvalaikį apibrėžia kaip laiką laisvą nuo apmokamo darbo, nuo buitinių fiziologinių poreikių tenkinimo, o socialinė – psichologinė kaip tam tikrą žmogaus dvasinę būseną kurią nusako individualūs suvoktos laisvės, vidinio pasitenkinimo teigiamų jausmų išgyvenimai.

Darbo teisės požiūriu, poilsio laikas yra būtent tas laikotarpis, kai darbuotojas neturi atlikti darbo funkcijų, kai jo veiksmų nereguliuoja darbdavys.³⁴

Teisė į darbą ir teisė į kasmetines mokamas atostogas yra kiekvieno dirbančiojo konstitucinės teisės. Pagal visuotinai pripažįstamą žmogaus teisių klasifikavimą atsižvelgiant į teisių turinį, teisė į atostogas yra priskiriama prie socialinių žmogaus teisių. Tarp ekonominių teisių svarbi reikšmė tenka teisei į darbą bei teisei gauti teisingą apmokėjimą. Svarbu pažymėti, kad ne visos valstybės savo konstitucijose reglamentuoja ekonomines, socialines ir kultūrines teises. Pavyzdžiui Jungtinių Amerikos Valstijų Konstitucijoje ir jos pataisose tokios teisės neįrašytos, bet daugumoje Europos valstybių, (pavyzdžiui: Prancūzija, Italija, Ispanija ir kt.), šios teisės yra pripažįstamos šalies konstitucijos reglamentuojamu objektu ir įvairiais būdais yra deklaruojamos ir joms skiriamas nemažas dėmesys. Lietuvos Respublikoje socialinės, ekonominės, kultūrinės teisės tame tarpe ir teisė į poilsį yra reglamentuotos Konstitucijoje ir joms skiriamas ypatingas dėmesys.

Šia konstitucine nuostata garantuojama darbuotojui kad iš jo negalima reikalauti dirbti tuo laiku, kuris nėra įstatymo apibrėžtas kaip darbo laikas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir kiti teisės norminiai aktai detalizuoja šią teisę, numato jos įgyvendinimo praktikoje tvarką taip pat nustato atostogų rūšis, jų suteikimo tvarką, trukmę bei apmokėjimą. Darbo kodeksas numato, jog atostogų laikas gali būti nustatytas vadovaujantis įstatymu, kolektyvine sutartimi, darbo sutartimi. Tai rodo šios teisės įgyvendinimo lankstumą, galimybę pritaikyti konkrečiai gyvenimiškai situacijai. Apribojus ar panaikinus atostogų laiko nustatymo pavyzdžiui kolektyvine sutartimi galimybę būtų apsunkintas šios konstitucinės teisės į poilsį realizavimas, nes dalis teisės normų įtvirtintų Darbo kodekse tiesiog neveiktų. Nagrinėjant teisės į kasmetines mokamas atostogas sampratą yra tikslinga panagrinėti ir poilsio laiko sampratą.

Vadovaujantis Rusijos federacijos darbo kodekse pateiktu apibrėžimu poilsio laikas yra suprantamas kaip laikas, kurio metu darbuotojas yra laisvas nuo darbo įsipareigojimų vykdymo

³⁴ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999. P. 136.

ir tą laiką jis gali panaudoti savo nuožiūra. Kaip nurodo „Трудовое право“³⁵ vadovėlio autoriai, toks apibrėžimas yra ne visai tikslus, nes kai kurie įsipareigojimai darbovietai lieka privalomi ir ne darbo metu, pavyzdžiui įsipareigojimas neatskleisti komercinės ar tarnybinės paslapties ir panašiai. Pagal Europos Tarybos direktyvos „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ 93/104/EB 2 straipsnį „poilsio laikas – tai visoks laikas kuris nėra darbo laikas.“³⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas poilsio laiką įvardija kaip kiekvieną laiko tarpą, kuris nėra darbo laikas.³⁷ Kaip matome šis apibrėžimas beveik identiškas aukščiau minėtoje direktyvoje pateiktam poilsio laiko apibrėžimui. Darbo kodeksas pateikia platesnį ir konkretesnį poilsio laiko apibrėžimą, bei pateikia poilsio laiko rūšių, kurios yra skirtos darbuotojų darbingumui atstatyti, išsamų sąrašą. Darbuotojui pagal Darbo kodekso 157 straipsnį užtikrinama teisė į šias poilsio rūšis: 1) pertrauką pailsėti ir pavalgyti; 2) papildomas ir specialias pertraukas pailsėti darbo dienos (pamainos) laiku; 3) paros nepertraukiamąjį poilsį tarp darbo dienų (pamainų); 4) savaitės nepertraukiamąjį poilsį; 5) kasmetinį poilsio laiką.

Vadovaujantis Darbo kodekso 156 straipsnyje įtvirtinta poilsio laiko sąvoka, poilsio laikas yra įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas. Taigi, kasmetinės atostogos, kaip poilsio laiko rūšis, darbo teisėje yra suprantamos kaip tarptautinių ir nacionalinių teisės aktų, įmonės vidaus darbo taisyklių (pamainų grafikų), kolektyvinių susitarimų ir darbo sutarčių numatytas laikas, kurio metu darbuotojas turi būti laisvas nuo darbo ir kurį jis gali panaudoti savo nuožiūra.

Esminis kasmetinių atostogų požymis – laisvo nuo darbo funkcijų vykdymo laiko panaudojimas darbuotojo nuožiūra. Būtent šis požymis leidžia atriboti laisvą nuo darbo funkcijų vykdymo laiką, kurį darbuotojas panaudoja poilsiui, nuo laisvo nuo darbo laiko, kuris suteikiamas darbuotojui tam tikriems tikslams įgyvendinti. Tai pasakytina ir apie tikslines atostogas.

Atkreiptinas dėmesys, jog atostogų, kaip poilsio laiko terminas yra gana sąlyginis, nes laisvas nuo darbo laikas yra panaudojamas ne tik poilsiui tiesiogine to žodžio prasme: darbo jėgų atstatymui, ramybei, bet ir kitiems užsiėmimams – sportui, vaikų auklėjimui, ūkininkavimui ir pan. Neatsižvelgiant į tai, laisvas nuo darbo funkcijų vykdymo laikas, kurį darbuotojas gali panaudoti savo nuožiūra patenka į poilsio laiko sampratą. Laikotarpiai, kurių metu darbuotojas nedirba, tačiau negali panaudoti savo nuožiūra, pavyzdžiui, dėl ligos, nelaikomi poilsio laiku. Tokiais atvejais teisės aktai numato poilsio laiko pratęsimo galimybę.

³⁵ Смирнова О.В. Трудовое право. Москва, 2006, с.300.

³⁶ Europos Tarybos direktyva „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ 93/104/EB elektroninė laikmena http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10045 jungimosi laikas 2006-12-04.

³⁷ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr.95 – 2968.

Reikėtų skirti poilsio laiko ir poilsio režimo nustatymo skirtumus. Poilsio laikas gali būti nustatytas tik minėtais norminiais aktais, o poilsio laiko režimas³⁸ gali būti reguliuojamas ir kitais vietiniais (lokaliais) teisės norminiais aktais, pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklėmis ar darbo grafiku (Kodekso 158 straipsnis 6 dalis).³⁹

Įstatymas atsižvelgiant į tam tikrą poreikį ir jį lemiančias priežastis poilsio laiką skirsto į tam tikras rūšis. Analizuojant šias teisės normas galima teigti, kad nė viena iš Darbo kodekse įtvirtintų poilsio laiko rūšių negali būti įskaitoma viena į kitą. Darbuotojui turi būti suteikiama kiekviena iš darbo kodekse numatytų poilsio rūšių, jeigu tik yra įvykdytos būtinos norminiuose teisės aktuose nustatytos sąlygos ir jis įgyja teisę į tam tikrą poilsį, pavyzdžiui suteikiant pertrauką pailsėti ir pavalgyti paprastai būtina, kad darbuotojas atidirbtų pusę darbo dienos (pamainos) laiko, tam kad darbuotojas galėtų pasinaudoti teise į kasmetines atostogas reikalaujama kad jis atidirbtų toje įmonėje šešis mėnesius ir pan. Jeigu yra sąlygos, reikalaujančios suteikti tam tikrą poilsio rūšį, šis poilsis turi būti suteiktas visos nustatytos trukmės. Tik taip elgiantis laikoma, kad Konstitucijos 49 straipsnyje⁴⁰, Darbo kodekso 4 straipsnio 1 dalies 5 punkte⁴¹ nustatytos garantijos įgyvendintos.

Įstatymų leidėjas konkretizuodamas Konstitucijoje įtvirtintą dirbančiojo teisę į poilsį atostogas suskirsto į rūšis. Taigi, atostogos yra kasmetinės, suteikiamos visiems darbuotojams, atitinkantiems Darbo kodekse nustatytas sąlygas, ir tikslinės, kurios suteikiamos tam tikriems tikslams pasiekti. Darbo kodekso 165 straipsnio 1 dalyje pateikiama kasmetinių atostogų sąvoka, pagal kurią kasmetinės atostogos – „tai kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį“. Skirtingai nei kasmetinių atostogų, tikslinių atostogų sąvoka Darbo kodekse nepateikiama, įstatymų leidėjas tik išvardina tikslinių atostogų rūšis, jų suteikimo sąlygas, numato tam tikrų atostogų rūšių apmokėjimo galimybę. Atsižvelgiant į atostogų paskirtį, tikslines atostogas galime apibrėžti kaip kalendorinėmis dienomis skaičiuojamą laisvą nuo darbo funkcijų vykdymo laikotarpį, kuris yra suteikiamas darbuotojui asmeninių tikslų įgyvendinimui ar asmeninių poreikių tenkinimui.

Taigi, teisė į kasmetines apmokamas atostogas yra suprantama kaip tarptautinių teisės aktų pagalba reglamentuojama darbuotojo teisė į kasmetinio poilsio rūšį – atostogas, kurių metu

³⁸ Režimas – yra iš prancūzų kalbos kilęs žodis, reiškiantis tikslios gyvenimo dienotvarkės, darbo, poilsio, miego laiko nustatymą, o taip pat sistemą nustatytų taisyklių, kurios yra būtinos tam tikriems tikslams pasiekti.

³⁹ Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 207.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija. // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 – 1014.

⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

darbuotojas yra atleidžiamas nuo darbo funkcijų vykdymo, jam paliekama darbo vieta (pareigos) ir teisės aktų numatytais atvejais tas laikas yra apmokamas.

1.2. Atostogų sąvoka ir paskirtis

Poilsio laikas - tai laisvas nuo darbo laikas, kurį darbuotojas gali naudoti savo nuožiūra. Teisės literatūroje yra išskiriama keletas poilsio rūšių: 1) kasdieninis poilsis, 2) savaitės nepertraukiamas poilsis; 3) kasmetinis poilsis. Pastaroji poilsio rūšis Lietuvos Respublikos darbo kodekse įvardijama dvejopai: 1) kaip laisvas nuo darbo funkcijų vykdymo laikas suteikiamas minėto teisės akto išvardintomis švenčių dienomis; 2) kaip atostogos.

Atostogų suteikimo tikslas – darbuotojo poilsis ir darbingumo susigrąžinimas. Šio poilsio metu darbuotojams taikomos garantijos – paliekama darbo vieta (pareigos) ir mokamas vidutinis darbo užmokestis.

Suformuluoti atostogų sąvoką, kuri tiktų visoms atostogų rūšims apibūdinti, nėra lengva. Teisinėje literatūroje dažniausiai yra sutinkama kasmetinių atostogų sąvoka:

1. Dambrauskas, V. Nekrašas, I. Nekrošius, vadovėlyje „Darbo teisė“ pateikia kasmetinių atostogų sąvoką: „kasmetinės atostogos – tai įstatymu nustatytas skaičius darbo dienų, kurios duodamos darbininkams ir tarnautojams kaip nepertraukiamas poilsio laikas paliekant darbo vietą ir mokant vidutinį uždarbį.“⁴² Taigi, pagal šią sąvoką, skirtingai negu numato galiojantis Darbo kodeksas, atostogos yra suprantamos ne kaip kalendorinės, bet kaip darbo dienos, kurios yra skirtos nepertraukiamajam poilsiui, paliekant darbo užmokestį ir darbo vietą;

2. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas⁴³, galiojęs iki 2002 metų gruodžio 31 dienos, kasmetines atostogas apibrėžė kaip – kalendorines dienas, kurios yra suteikiamos darbuotojams pailsėti ir atstatyti darbingumą, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį;

3. Darbo kodekso 165 straipsnio 1 dalyje kasmetinės atostogos apibrėžiamos kaip kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Kaip matome, kasmetinių atostogų sąvoka mažai kito, ir lyginant galiojusiame Atostogų įstatyme pateiktą sąvoką su Darbo kodekse pateikta kasmetinių atostogų sąvoka, matome tik vieną

⁴² Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990. P. 145.

⁴³ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18.

skirtumą – kasmetinės atostogos Atostogų įstatyme apibrėžiamos kaip kalendorinės dienos, o Darbo kodekse kaip kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis. Mūsų manymu, pastarasis apibrėžimas yra tikslesnis, nes atostogos suteikiamos tam tikram laikotarpiui, kuris skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis.

Subjektų, turinčių teisę į tam tikrų rūšių atostogas, įvairovė, juridinių faktų, su kuriais yra siejamas teisės į tam tikrų atostogų suteikimą atsiradimas, gausa, apsunkina tinkamos ir visa apimančios atostogų sąvokos suformulavimą. Tai susiję, visų pirma, su skirtinga atostogų paskirtimi, pavyzdžiui, poilsiui ar kitų interesų ir poreikių tenkinimui, tokių kaip sveikata, išsilavinimas ir t.t.); antra, skiriasi atostogų trukmė, pavyzdžiui Darbo kodekso 166 straipsnio 1 dalis numato kasmetinių minimalių atostogų trukmę 28 kalendorines dienas, Vidaus tarnybos statuto 32 straipsnis⁴⁴ nustato, kad statutinių valstybės tarnautojų kasmetinių atostogų trukmė priklauso nuo vidaus tarnybos stažo, parlamentarai kasmetines atostogas išnaudoja tarp parlamento sesijų; trečia, skiriasi ir subjektai, kuriems teisės aktai numato teisę į tam tikrų rūšių atostogas, pavyzdžiui valstybės tarnautojai, parlamentarai, darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartį.

Atostogoms, suteikiamoms remiantis darbo teisės normomis, yra būdingi ir kai kurie bendri požymiai, tokie kaip, laisvas nuo darbo funkcijų vykdymo laikas, tuo pačiu nenutraukiant darbinių santykių, darbo užmokesčio bei darbo vietos (pareigų) išsaugojimas. Remiantis šiais požymiais teisės literatūroje bandoma surasti universalų atostogų apibrėžimą. Tačiau, kaip matome, tokio apibrėžimo, kuris apimtų visus atvejus kurių metu darbuotojas yra atleidžiamas nuo darbinių funkcijų vykdymo, atsižvelgiant į paskirtį ir suteikimo pagrindus yra gana nelengva. Pagrindinis aspektas, apsunkinantis universalios sąvokos suformulavimą mūsų manymu yra tai, kad faktiškai kai kurie laikotarpiai, kurie yra priskiriami poilsio laikui, reiškia tik veiklos rūšies pakeitimą tam tikram laikui (vadovėlio rašymui, disertacijos baigimui ir t.t).

Atostogų klasifikavimų pagrindų yra nemažai, pavyzdžiui: atostogų tikslas, trukmė ir kt. Kai kurie iš jų yra ir atostogų suteikimo pagrindas. Rusijos federacijos įstatymai atostogas skirsto į tris grupes:

1. kasmetines mokamas atostogas, kurios yra: a) pagrindinės, b) papildomos ir c) pailgintos.

2. nemokamas atostogas, kurios yra suteikiamos atsižvelgiant į darbuotojo prašymą: Pasaulinio karo dalyviams; pensijinio amžiaus darbuotojams; karių, kurie žuvo tarnybinių pareigų atlikimo metu ar buvo sužaloti, tėvams ir sutuoktiniams; neįgaliesiems darbuotojams; esant svarbioms priežastims (santuokos sudarymas, giminaičių laidotuvės ir kt.); bei kitais kodekso, įstatymų ar kolektyvinių sutarčių numatytais atvejais.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 42-1927.

3. Kitų rūšių atostogas: nėštumo ir gimdymo; vaiko priežiūros; darbuotojams įsivaikinusiems vaiką; mokymosi atostogos.⁴⁵

Vokietijos teisės aktai atostogas skirsto į minimalias, prailgintas, kitas atostogas suteikiamas remiantis darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Minimalus atostogų laikotarpis, numatytas Atostogų įstatyme (§3, 1 sk. BurlG)⁴⁶, yra 24 darbo dienos. Atostogos gali būti prailgintos atskiroms darbuotojų kategorijoms – paaugliams, neįgaliesiems, - taip pat pagal individualius ar kolektyvinius susitarimus. Vidutinė atostogų trukmė 24 – 30 darbo dienų. Atostogų trukmė vienoda tiek dirbantiems pilną darbo dieną, tiek ne pilną darbo dieną. Moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos: 6 savaitės iki gimdymo ir 8 savaitės po gimdymo. Šiuo laikotarpiu sveikatos draudimas moka motinystės išmokas, o darbdavys padengia skirtumą tarp uždarbio ir išmokos.

Lietuvoje atostogos yra suskirstytos į kasmetines ir tikslines. Kasmetines atostogas pagal jų trukmę bei darbo teisinių santykių subjektus, kuriems suteikiama teisė į atitinkamas atostogų rūšis įstatymų leidėjas dar skirsto į keletą rūšių – minimalias, pailgintas ir papildomas. Į šias atostogas įskaičiuojamos ir darbo, ir poilsio dienos, tenkančios atostogų laikui.

Kasmetinių mokamų atostogų suteikimo pagrindas yra kiekvieno dirbančiojo teisės į kasmetines mokamas atostogas įtvirtinimas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje bei Darbo kodekso normose. Būtina paminėti kad kasmetinės atostogos yra suprantamos kaip apimančios ir papildomas ir pailgintas atostogas, kurios yra skirtos poilsiui. Be to atkreipiamas dėmesys, kad papildomos ir pailgintos atostogos paprastai yra suprantamos kaip nepertraukiamas poilsis trunkantis keletą dienų iš eilės ir yra kaip kasmetinio poilsio papildymas tokio dydžio ir tokiomis sąlygomis kurias numato įstatymų leidėjas. Tam, kad dirbantysis įgytų teisę į kasmetinių atostogų rūšį, reikalaujama specifinių pagrindų (juridinių faktų). Tokiais specifiniais pagrindais gali būti: kenksmingos, sunkios darbo sąlygos, įtemptas darbo režimas, atitinkamas darbo stažas tam tikroje įmonėje, ir kiti įstatymų leidėjo numatyti atvejai.

Atsižvelgiant į atostogų suteikimo tikslą, kaip jau buvo minėta anksčiau, atostogos galima skirstyti į atostogas, kurių tikslas – darbuotojo poilsis ir atostogas turinčias kitą paskirtį (pavyzdžiui motinystės atostogos mokymosi atostogos ir kt.). Būtent per kasmetinių mokamų atostogų, skirtų poilsiui, suteikimą yra realizuojama dirbančiojo teisė į poilsį. Tai yra teisė užsiimti ta veikla, kurios pagalba yra atstatomos darbinės jėgos, pašalinamas nuovargis. Tuo metu kai pvz.: nėštumo ir gimdymo, tėvystės atostogų suteikimo tikslas yra suprantamas kaip Konstitucijoje įtvirtintos motinystės, tėvystės apsaugos garantija.

⁴⁵ Rusijos federacijos darbo kodeksas, elektroninė laikmena <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;dst=100821;fld=134;n=53330> jungimosi laikas 2006-10-04.

⁴⁶ Vokietijos Atostogų įstatymas, elektroninė laikmena <http://www.bma.bund.de> jungimosi laikas 2006-10-04.

Taigi, atostogos gali būti skirstomos pagal įvairius kriterijus, keletą iš jų paminėjome. Kaip matome, įvairiose valstybėse atostogų skirstymas į rūšis skiriasi, tačiau atostogų klasifikavimo pagrindai yra tie patys. Kiekvienam dirbančiajam yra aktualus atostogų skirstymo į rūšis kriterijus – atlygintinumas. Vadovaujantis šiuo kriterijumi yra išskiriamos apmokamų ir neapmokamų atostogų rūšys. Tikslinių atostogų skirstymas į apmokamas ir neapmokamas priklauso nuo to, ar įstatymų leidėjas atostogų metu numato darbuotojui materialinę paramą darbdavio sąskaita, ar ne. Būtent šis kriterijus mus labiausiai ir domina gvildenant apmokėjimo ypatumų už atostogas temą.

Taigi, valstybės, siekdamos bendrų tikslų, jungiasi į sąjungas ir organizacijas, tokiu būdu siekdamos reglamentuoti ir bendrai spręsti svarbiausius politinius, ekonominius, socialinius ir kultūrinius klausimus. Atostogų suteikimo ir apmokėjimo reguliavimas, taip pat, visų pirma yra grindžiamas tarptautiniu reglamentavimu, kuriuo siekiama suvienodinti daug metų skirtingose valstybėse taikytą skirtingą atostogų suteikimo ir apmokėjimo praktiką. Teisės į atostogas ir jų apmokėjimą įtvirtinimas šalių aukščiausią juridinę galią turinčiuose teisės aktuose, bei jos reglamentavimas tarptautiniu mastu, leidžia teigti, jog teisė į atostogas ir jų apmokėjimą yra visuotinai pripažįstama ir yra viena iš svarbiausių dirbančiojo teisių.

2. ATOSTOGŲ RŪŠYS IR APMOKĖJIMO UŽ JAS YPATUMAI

Bene kiekvienas Lietuvos Respublikos dirbantis žino, kad kiekvienais metais jam turi būti suteikiamas tam tikras laikotarpis pailsėti, vadinamas atostogomis, po kurio jis galės grįžti į tą patį darbą atlikti tas pačias darbo funkcijas. Tačiau gerokai mažiau jų žino, kad esant tam tikroms gyvenimiškoms aplinkybėms ar turėdami tam tikrą tikslą dirbantieji turi teisę į kitokio pobūdžio atostogas, vadinamas tikslinėmis. Ypatingai šis klausimas tapo aktualus įsigaliojus Darbo kodeksui, kadangi skirtingai nuo anksčiau galiojusių teisės aktų, reglamentavusių tikslines atostogas, Darbo kodeksas išplečia tikslinių atostogų ratą. Be jokios abejonės tam, kad žmonės galėtų pasinaudoti savo teise į tam tikras atostogas, jie turi žinoti ir apie tokios teisės atsiradimo prielaidas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnis⁴⁷, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 157 straipsnis⁴⁸ nustato, kad atostogos yra viena iš poilsio laiko rūšių.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 – 1014.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

Nors iš esmės kasmetinės atostogos taip pat yra tikslinės, nes suteikiamos konkrečiam tikslui, t.y. darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, tačiau skiriasi teisės į šias atostogas atsiradimo prielaidos. Teisės į kasmetines atostogas atsiradimo prielaida yra darbo stažas, tuo tarpu teisės į tikslines atostogas – tikslas arba tam tikros aplinkybės. Taip pat skiriasi subjektų ratas: kasmetinės atostogos suteikiamos visiems darbuotojams, o tikslinės atostogos tik darbuotojams, atitinkantiems papildomus reikalavimus atsižvelgiant į tikslinių atostogų rūšį. Dar vienas minėtinas skirtumas yra periodiškumas: skirtingai nuo kasmetinių atostogų, teisės aktai nenumato tikslinių atostogų periodiškumo. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I., vadovėlyje „Darbo teisė“ atkreipia skaitytojo dėmesį: jog „be kasmetinių atostogų, darbuotojams gali būti suteikiamos iš dalies apmokamos arba neapmokamos atostogos..... Jos paprastai yra tikslinio pobūdžio, tai yra duodamos ne poilsiui.“ Tas atostogas minėti autoriai dar skirsto į atostogas, kurias administracija privalo suteikti esant darbuotojo prašymui, ir atostogas, kurias administracija gali suteikti, bet neprivalo.⁴⁹

Prieš kalbant apie atskirų atostogų rūšių apmokėjimo ypatumus, mūsų manymu būtų tikslinga atostogas surūšiuoti:

1. Pagal teisės į atostogas įgijimą, atostogas galima rūšiuoti į: a) poilsio laiką, kuris turi būti suteikiamas kasmet (pavyzdžiui visų rūšių kasmetinės atostogos); b) atostogas, teisės į kurias atsiradimas priklauso nuo tam tikrų juridinių faktų visumos (pavyzdžiui nėštumo ir gimdymo, mokymosi, kūrybinės, tėvystės, nemokamos atostogos, taip pat atostogos vaikui prižiūrėti kol jam sueis treji metai, atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti);

2. Pagal tai, apmokamos atostogos ar ne, jas galima rūšiuoti į a) apmokamas; (pavyzdžiui kasmetinės atostogos, taip pat kai kurių rūšių tikslinės atostogos); b) neapmokamos (pavyzdžiui tikslinės nemokamos atostogos); c) sąlyginai apmokamos (pavyzdžiui kūrybinės, mokymosi atostogos) [žr. Schema 2 pav.] Šių atostogų apmokėjimo klausimą įstatymų leidėjas palieka spręsti patiems darbo teisinių santykių subjektams (išimtis mokymosi atostogos esant įmonės siuntimui, apie tai kitame skyriuje);

3. Pagal apmokėjimo reguliavimo metodą: a) įstatymų leidėjas, kolektyvinių sutarčių ar susitarimų pagrindu, palieka darbdaviui galimybę spręsti atostogų apmokėjimo ar neapmokėjimo klausimą (pavyzdžiui mokymosi, kūrybinės atostogos); b) įstatymų leidėjas imperatyviai reguliuoja atostogų apmokėjimo ar neapmokėjimo klausimą (pavyzdžiui kasmetinės mokamos atostogos, tikslinės nemokamos atostogos);

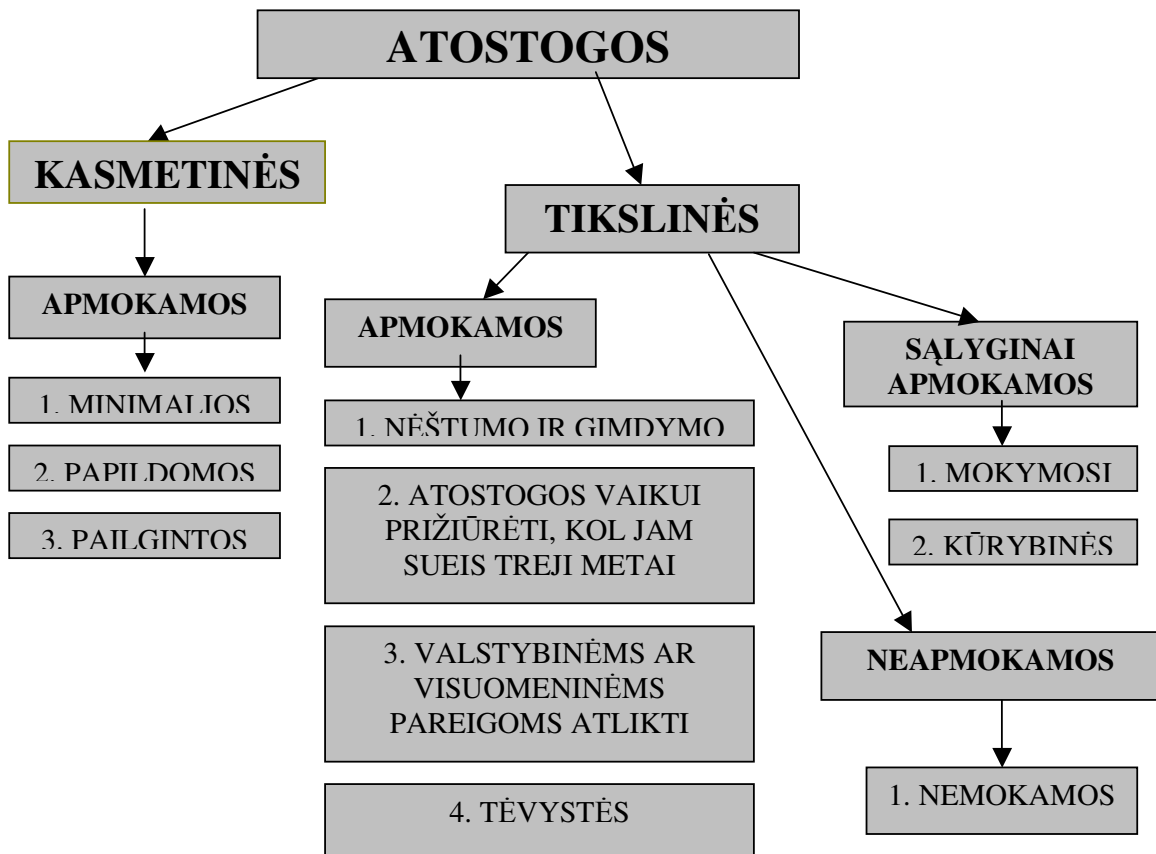
4. Apmokamas atostogas galima rūšiuoti pagal tai, ar jos yra apmokamos darbdavio tiesiogiai ar netiesiogiai (pavyzdžiui už atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai

⁴⁹ Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990. P. 145-149.

Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo⁵⁰ nustatyta tvarka yra mokama motinystės (tėvystės) pašalpa, teisę į šią pašalpą įgyja asmenys apdrausti ligos ir motinystės socialiniu draudimu, už kurį įmokas mokėjo darbdavys, taigi, galima sakyti darbdavys moka avansu).

Mokėjimas už darbą visada buvo aktuali teisinė, socialinė ir ekonominė problema. Apmokėjimas už atostogas yra glaudžiai susijęs su atlygiu už darbą nes tiesiogiai priklauso nuo darbuotojui mokamo darbo užmokesčio dydžio, pastarasis yra reglamentuojamas atitinkamais teisės aktais, nustatančiais tam tikrus finansinius dydžius, rodiklius, koeficientus kurie ir yra taikomi darbo užmokesčio apskaičiavimui, taigi įtakoja ir apmokėjimo už atostogas dydį. Dėl darbo apimties ribotumo, šioje dalyje aptarsime kasmetinių atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, tėvystės atostogų, mokymosi atostogų bei kūrybinių atostogų suteikimo ir apmokėjimo sąlygas.

2 pav. Atostogų rūšys ir jų apmokėjimas



⁵⁰ Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios 2000. Nr. 111-3574.

2.1. Kasmetinės atostogos ir jų apmokėjimas

Tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai įtvirtina dirbančiojo teisę į kasmetinį apmokamą poilsį. Iš visų poilsio rūšių (dienos, savaitės ir kt.) nemažas dėmesys tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu mastu yra skiriamas, būtent kasmetinio poilsio rūšiai – kasmetinėms atostogoms. Taigi, šioje dalyje aptarsime kasmetinių atostogų suteikimo bei apmokėjimo sąlygas, kurios yra įtvirtintos tarptautiniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose. Panagrinėsime jų įtaką tinkamam teisės į poilsį realizavimui.

Tarptautiniais teisės aktais, siekiama užtikrinti vienodą teisės į kasmetines atostogas realizavimą. Tokiu būdu, yra nustatoma minimali kasmetinių atostogų trukmė bei įtvirtinama darbdavių pareiga atostogų metu darbuotojams mokėti tam tikro dydžio išmoką. Mokamų atostogų trukmės reglamentavimas yra grindžiamas siekiu suteikti kiekvienam dirbančiam asmeniui laisvo laiko fizinėms ir psichinėms jėgoms atstatyti. Tačiau, kalbant apie atostogų trukmę, skirtingose valstybėse kasmetinių atostogų trukmė skiriasi, nes tarptautiniai teisės aktai numato tik minimalią kasmetinių atostogų trukmę. Pavyzdžiui, remiantis TDO konvencija Nr. 32 (pataisyta) „Dėl kasmetinių mokamų atostogų“ valstybėms narėms yra rekomenduojama nustatyti ne mažesnes kaip trijų savaitių trukmės atostogas, į tą laikotarpį neįskaitant sekmadienių, ir numato galimybę kasmetines atostogas suteikti dalimis.⁵¹; 1996 metų Europos socialinės chartijos⁵² (pataisytos) (Lietuvos Respublikai įsigaliojo 2001 m.) 2 straipsnis numato teisę į ne mažiau kaip keturių savaitių kasmetines mokamas atostogas; Europos Tarybos direktyvos 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“⁵³ preambolėje teigiama, kad norint užtikrinti Bendrijos darbuotojų saugą ir sveikatą jiems turi būti suteikiamos minimalus dienos, savaitės ir kasmetinis poilsio laikas. Be to leidžiama kiekvienai valstybei narei nuspręsti ar sekmadienis turi būti įskaitytas į savaitės poilsio laiką. Valstybės narės turi užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę bent į keturių savaitių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinius teisės aktus arba praktika nustatytas teises į minėtas atostogas ir jų suteikimo sąlygas. Taigi, tarptautiniai teisės aktai nustato minimalią kasmetinių atostogų trukmę, į kurią valstybės turi atsižvelgti ir įtvirtinti nacionaliniuose teisės aktuose.

Kasmetinių atostogų trukmė skirtingose valstybėse, priklausomai nuo ūkinės veiklos rūšies, darbuotojo darbo stažo, kai kuriais atvejais nuo darbuotojo amžiaus ir darbo sąlygų, valstybiniame ir privačiame sektoriuje svyruoja nuo vienos iki aštuonių savaitių trukmės.

⁵¹ TDO teisės aktai elektroninė laikmena <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm> jungimosi laikas 2006-10-22.

⁵² Europos socialinė chartija // valstybės žinios. 2001, Nr. 49–1704.

⁵³ Europos Tarybos direktyva „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ 93/104/EB elektroninė laikmena http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10045 jungimosi laikas 2006-12-04.

Vienose valstybėse (JAV, Didžioji Britanija), teisės aktų, reglamentuojančių kasmetinių atostogų suteikimo bei apmokėjimo sąlygas nėra, šitas klausimas yra reglamentuojamas kolektyvinėmis sutartimis. Kitose valstybėse, (Italija), teisės aktai, reglamentuojantys atostogų suteikimo bei apmokėjimo sąlygas, numato skirtingą atostogų trukmę privačių įmonių darbuotojams, geležinkely dirbantiems asmenims, taip pat jaunimui, kitų kategorijų darbuotojams, atostogų suteikimo bei apmokėjimo sąlygos numatomos kolektyvinėse sutartyse.⁵⁴

Remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, kiekvienas dirbantysis Lietuvoje turi teisę į kasmetinį laisvą nuo darbo funkcijų vykdymo laiką. Ši teisė nėra ribojama dėl pilietybės, rasės, kilmės, lyties. Tam, kad dirbantysis įgytų teisę į atostogas, jis privalo būti darbo teisinių santykių subjektu. Ši teisė nepriklauso nuo darbo vietos, užimamų pareigų, apmokėjimo už darbą formos, režimo, darbo sąlygų, darbo sutarties trukmės. Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema sąlygoja tai, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių, tarp jų ir teisę į kasmetines mokamas atostogas. Lietuvos Respublikoje, kasmetinės atostogos apibrėžiamos kaip kalendorinėmis dienomis skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui pailsėti ir darbingumui susigrąžinti, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant vidutinį darbo užmokestį. Iš pateiktos sąvokos matome, jog kasmetinės atostogos yra laisvas nuo darbo laikotarpis, kurio metu darbuotojas yra atleidžiamas nuo darbo funkcijų vykdymo ir tą laiką gali naudoti savo nuožiūra. Atostogų trukmė skaičiuojama kalendorinėmis dienomis. Lietuvoje kasmetinės minimalios atostogos yra 28 kalendorinės dienos, išimtis yra kai kurių rūšių valstybės tarnautojai (pavyzdžiui statutinių valstybės tarnautojų minimalios kasmetinės atostogos priklauso nuo vidaus tarnybos stažo⁵⁵. Pavyzdžiui Vokietijoje, kasmetinių atostogų trukmė yra 24 darbo dienos, Rusijos federacijos teisės aktai numato 28 kalendorinių dienų trukmės kasmetines atostogas. Taigi, skirtingose valstybėse kasmetinių atostogų trukmė skiriasi, bet, kaip matome, tarptautinių teisės aktų reikalavimai nėra pažeisti.

Kasmetinių atostogų tikslas yra poilsis ir darbingumo susigrąžinimas. Atsižvelgiant į tai, atostogos turi būti suteikiamos kiekvienais darbo metais nustatytu laiku. Tačiau neretai, dėl vienu ar kitu priežasčių, (darbuotojas atostogų nepageidauja; esant darbuotojų trūkumui įmonėje ir nėra kam pavaduoti atostogaujantį ir kt.), kasmetinės atostogos darbuotojams kasmet nėra suteikiamos, vadinasi, teisinės garantijos, užtikrinančios dirbančiojo teisę į poilsį yra neveiksmingos. Prie teisinių garantijų, užtikrinančių teisę į kasmetines atostogas, yra priskiriamos teisės normos, numatančios draudimus ir įpareigojimus darbo teisinių santykių subjektams. Mūsų manymu, būtų tikslinga, numatyti daugiau teisės normų, numatančių tam

⁵⁴ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов.– М.: Дело,1999. С. 203.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 42-1927.

tikrus draudimus, pavyzdžiui Darbo kodekso 169 straipsnio 1 dalyje įtvirtintai normai: „Už kiekvienus darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos tais pačiais darbo metais“,⁵⁶ užtikrinti, reikėtų įtvirtinti draudimą, kuris neleistų, kasmetinių atostogų nesuteikti du metus iš eilės. Tai būtų viena iš svarbiausių kasmetinių atostogų suteikimo garantijų.

Atostogų laikas gali būti perkeltas šalims susitarus. Į atostogų laiką neįskaičiuojama ir atostogos pratęsimas, kai: darbuotojas yra laikinai nedarbingas; darbuotojas kasmetinių atostogų metu įgyja teisę į tikslines atostogas; dalyvauja likviduojant stichinių nelaimių ar avarijų pasekmes nepriklausomai nuo to, kokia tvarka jis buvo pasitelktas šiems darbams; taip pat, kai jis buvo pašauktas atlikti Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytų valstybinių pareigų. Tokiu būdu yra siekiama užtikrinti tinkamą kasmetinių atostogų paskirties realizavimą.

Darbo įstatymai ir kiti teisės aktai numato darbuotojams garantijas, kurių įgyvendinimas priklauso ne tik nuo valstybės vykdomos socialinės – ekonominės politikos, bet iš dalies ir nuo pačių darbdavių. Atsitraukimas nuo darbo atostogų metu, nėra susijęs su darbuotojo kalte, todėl teisės aktai darbuotojams numato tam tikras garantijas: darbo vietos išlaikymą, garantines išmokas, kompensacijas ir kt. Garantines išmokas yra skirtos kompensuoti, per nustatytą laikotarpį darbuotojams ir tarnautojams, nedirbantiems dėl įstatymų numatytų pateisinamų priežasčių, negautas pajamas. Kaip garantinė išmoka, dažniausiai mokamas vidutinis darbo užmokestis. Panagrinėkime kasmetinių atostogų apmokėjimo tvarką ir sąlygas.

Darbo kodekso nuostatos numato, kokioms aplinkybėms esant darbo teisinių santykių subjektams yra taikomos tam tikros įstatymų numatytos garantijos, skiriamos garantinės išmokos, tai: garantijos besimokantiems darbuotojams; garantijos ir kompensacijos tarnybinių komandiruočių atveju; išeitinės išmokos; garantijos darbuotojui neteisėtai atleistam iš darbo ir panašiai. Atostogas įstatymų leidėjas priskiria prie tų laikotarpių, už kurių darbuotojui turi būti mokama pinigine išmoka tam, kad jis neprarastų darbo užmokesčio, ir tuo metu kai laikinai neatlieka darbo funkcijų. Teisė į šią garantiją atsiranda tuomet, kai yra laikomasi darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų nustatytos tvarkos. Pavyzdžiui Darbo kodekso 169 straipsnis⁵⁷ numato, kad už kiekvienus darbo metus kasmetinės atostogos suteikiamos tais pačiais darbo metais; už pirmuosius darbo metus kasmetinės atostogos paprastai suteikiamos po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo toje darbovietėje, išskyrus teisės aktų numatytas išimtis; atostogų metu darbuotojui garantuojamas jo vidutinis darbo užmokestis ir panašiai. Iš to, kas pasakyta, daroma išvada, jog ši garantinė išmoka – apmokėjimas už atostogas, skiriama ir išmoka tada, kai pretenduojantis į šią išmoką asmuo atitinka teisės aktų keliamus reikalavimus: 1) yra darbo teisinių santykių subjektas; 2) turi reikiamą darbo toje įmonėje stažą arba atitinka

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

⁵⁷ Ten pat.

kitus reikalavimus, keliamus asmenims, kuriems suteikiama teisė į atostogas anksčiau nei sueina nustatytas bendras šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo toje įmonėje stažas; 3) jam suteiktos kasmetinės atostogos. Būtent su trečiuoju punktu ir atsiranda teisė į garantinę išmoką.

Užmokesčio už atostogas paskaičiavimas ir išmokėjimas yra gan sudėtingas procesas, kurio teisingą ir tikslų įgyvendinimą stengiamasi užtikrinti darbo teisinius santykius reglamentuojančiais teisės aktais. TDO konvencija Nr. 132 „Dėl kasmetinių mokamų atostogų“⁵⁸ dispozityviai reglamentuoja atostogų apmokėjimui taikomo dydžio pasirinkimą. Konvencijos 7 straipsnyje teigiama, kad darbuotojui atostogų metu mokama išmoka gali būti nustatoma vadovaujantis darbuotojui mokamu darbo užmokesčio dydžiu arba vidutinio darbo užmokesčio dydžiu. Šios piniginės išmokos mokėjimas yra užtikrinamas nacionalinių teisės aktų, reglamentuojančių užmokesčio už atostogas skyrimo ir mokėjimo tvarką, pagalba. Lietuvoje jis apskaičiuojamas pagal Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 dienos nutarimu Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“⁵⁹ patvirtintą tvarką iš trijų paskutinių prieš atostogas einančių kalendorinių mėnesių darbuotojui priskaičiuoto darbo užmokesčio. Gauta bendra suma dalijama iš tam laikotarpiui tenkančių darbo dienų (valandų) skaičiaus ir tuo pačiu nustatomas vienos darbo dienos (valandos) vidutinis uždarbis, kuris dauginamas iš darbo dienų (valandų) skaičiaus darbuotojui suteiktų atostogų (pagal darbuotojo arba įmonės darbo-pamainos grafiką) laikotarpiui.⁶⁰ Atkreiptinas dėmesys, kad apmokamas tik darbo dienos (valandos) pagal darbuotojo nustatytą darbo grafiką, tenkančios atostogų laikotarpiui. Jeigu darbuotojas dirba keliose darbovietėse ir išėina atostogų vidutinis darbo užmokestis paliekamas visose darbovietėse.

TDO konvencija Nr. 132 „Dėl kasmetinių mokamų atostogų“⁶¹ 7 straipsnyje įtvirtina reikalavimą, kad išmokos, susijusios su atostogomis, turi būti išmokamos iki prasidedant atostogoms. Lietuvoje užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios. Tai yra imperatyvi teisės norma, kurios darbo teisinių santykių šalys susitarimu pakeisti negali, nes tai prieštarautų kasmetinių atostogų paskirčiai. Mūsų manymu ši teisės norma yra skirta tam, kad darbuotojas galėtų susiplanuoti savo atostogas, o planus būtų lengviau įgyvendinti turint materialinį pagrindą. Jeigu darbuotojui priklausantis darbo užmokestis nustatytu laiku nesumokamas ne dėl darbuotojo kaltės,

⁵⁸ TDO teisės aktai elektroninė laikmena <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm> jungimosi laikas 2006-10-22.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos 2003 metų gegužės 27 dienos nutarimas Nr. 650, „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios 2003, Nr. 52-2326.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003-05-27 nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326.

⁶¹ TDO teisės aktai elektroninė laikmena <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm> jungimosi laikas 2006-10-22.

kasmetinės atostogos pratęsimos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti darbo užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už kasmetines atostogas. Žinoma, darbuotojas turi teisę sutikti arba prašyti, kad užmokestis už atostogas būtų išmokamas vėliau, nesant darbuotojo raštiško prašymo, darbdaviui už nustatytos mokėjimo tvarkos pažeidimą Darbo kodeksas numato sankciją. Sankcija darbdaviui taikoma tuomet jeigu darbo užmokestis už atostogas nustatytu laiku nebuvo sumokėtas ne dėl darbuotojo kaltės, tai yra kai nebuvo trukdančių tai padaryti aplinkybių, priklausančių nuo darbuotojo valios arba susijusių su darbuotoju. Tokiu atveju kasmetinės atostogos pratęsimos tiek dienų, kiek buvo delsiama sumokėti užmokestį, ir už pratęstą laiką mokama kaip už atostogas.

Tokios pat pasekmės turėtų atsirasti jei darbdavys dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių apskaičiuoja ir išmoka mažesnę negu priklauso darbo užmokestį už kasmetines atostogas. Deja, kaip rodo praktika, yra nepakankamai reglamentuotas ir užtikrintas šios sankcijos įgyvendinimas. Darbdaviai linkę naudotis savo pranašumu prieš darbuotoją ir be jokių pasekmių ignoruoja įstatymą, nes darbuotojas jaučiasi priklausomas nuo darbo ir darbdavio, kaip pagrindinio pragyvenimo šaltinio ir jam paklūsta. Be to, Darbo kodekso normos nenumato šios sankcijos įgyvendinimo mechanizmo, dėl šios priežasties darbdaviams gali iškilti klausimų dėl atostogų pratęsimo praktinio įgyvendinimo. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaro autoriai mano, jog Darbo kodekse nustatyta tvarka nepratėsus atostogų, jų dalis turėtų būti priskiriama prie nepanaudotų atostogų. Nepanaudotu poilsiu galima pasinaudoti kitu pasirinktu laiku arba pavyzdžiui pasibaigus darbo teisiniams santykiams, nepanaudotas pratęstų atostogų dienas pakeisti pinigine kompensacija.⁶²

Darbo kodekso 207 straipsnyje yra įtvirtinta palanki darbuotojui norma, skirta kompensuoti galimai patirtus nepatogumus dėl pavėluotai išmokėto darbo užmokesčio ar kitų su darbo santykiais susijusių išmokų. Ji nustato, kad kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyti delspinigiai. Taigi, kai laiku neišmokami atostoginiai už kasmetines atostogas, po septynių kalendorinių dienų turi būti skaičiuojami dar ir teisės aktų nustatyto dydžio delspinigiai už kiekvieną pavėluotą kalendorinę dieną, kurie išmokami kartu su pavėluotai mokama išmoka už atostogas. Darbo kodeksas numato galimybę esant darbuotojo raštiškam pageidavimui išmokėti atostoginius ir vėlesniu laiku. Tokiu atveju delspinigiai neskaičiuojami.

Lėšų užmokesčiui už atostogas skyrimas, atidėjimas jų paskaičiavimas visada buvo aktuali įmonės lėšų planavimo ir skirstymo problema. Formaliai, piniginės lėšos, skirtos

⁶² Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 207.

atostogoms apmokėti, gali būti mokamos darbdavio sąskaita, tačiau šios lėšos turi būti kokiu nors būdu sukauptos. Bet kokiu atveju šios išlaidos tampa darbdavio veiklos sąnaudomis, kurios turi būti padengiamos didinant siūlomų prekių ir paslaugų kainas ar apkarpančias kitas veiklos išlaidas. Pirmasis būdas dėl konkurencinio spaudimo retai gali būti panaudotas. Todėl praktikoje paprastai užmokėstis už atostogas yra mokamas darbo užmokesčio fondo sąskaita. Kad galėtų sumokėti darbuotojams už jų kasmetines atostogas, darbdavys siūlo darbuotojams santykinai mažesnę atlyginimą. Galima teigti, kad tokias pat pajamas darbuotojas gautų, jei darbdavys mokėtų didesnę atlyginimą, o atostogaujantis žmogus savo išlaidas padengtų iš paties sukauptų lėšų. Todėl įstatymų nuostata, kad darbuotojo atostogos būtų apmokamos, iš esmės reiškia nepasitikėjimą žmogus galimybėmis pačiam sukaupti atostogoms reikalingus išteklius.⁶³

Mūsų manymu tai yra subjektyvi, vienašališka darbdavių nuomonė. Apmokėjimas už atostogas suprantamas kaip garantija darbuotojui, kaip priemonė pasiekti poilsio laikui keliamą tikslą. Kaip išaiškino ETT 2006 metų kovo 16 dienos sprendime byloje C-131/04 ir C-257/04, Tarybos direktyvos 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ 7 straipsnio 1 dalyje numatyto užmokesčio už atostogas tikslas yra sudaryti darbuotojui sąlygas realiai pasinaudoti jo turima teise į atostogas“.⁶⁴

Dėl įvairiausių priežasčių ne visada galima pasinaudoti ar laiku pasinaudoti suteikiamomis teisėmis. Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į galimas gyvenimiškas situacijas, įtvirtina nuostatas, reglamentuojančias nepanaudotų atostogų kompensavimą. Taigi, aptarsime kompensavimo už nepanaudotas atostogas atvejus: 1) darbuotojo atšaukimo iš kasmetinių atostogų atveju; 2) darbo teisinių santykių pasibaigimo atveju.

Darbo kodekse yra numatyta galimybė darbdaviui atšaukti darbuotoją iš kasmetinių atostogų, bet įstatymų leidėjas apriboja šią teisę įtvirtindamas nuostata, jog norint atšaukti darbuotoją yra būtinas jo sutikimas. Sprendžiant iš straipsnio formuluotės, įstatymų leidėjas numato tik atšaukimo iš kasmetinių atostogų galimybę. Išimtis yra valstybės tarnybos teisiniai santykiai. Specialūs, valstybės tarnybą reglamentuojantys teisės aktai numato išimtis, kokiais atvejais atšaukiant darbuotoją iš kasmetinių atostogų pastarojo sutikimas nėra būtinas (pavyzdžiui Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto 30 straipsnis numato atvejus, kuomet atšaukiant iš kasmetinių atostogų pareigūno sutikimas nėra būtinas: kai būtina gelbėti žmonių

⁶³ Lietuvos laisvosios rinkos institutas. 2004 m. tyrimas. „Darbo santykių reguliavimo ekonominė įtaka ir reformos gairės“. Elektroninė laikmena www.lrinka.lt/Tyrimai/Darbas/ESdarbas.pdf jungimosi laikas 2006-11-05

⁶⁴ ETT bylos, elektroninė laikmena <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=lt&Submit=Ie%C5%A1koti&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=atostog%C5%B3&.resmax=100> jungimosi laikas 2006-11-05.

gyvybę, užkirsti kelią stichinėms nelaimėms, sustiprinti strateginių objektų apsaugą ir panašiai).⁶⁵

Kaip jau minėjome, atšaukiant iš kasmetinių atostogų yra būtinas darbuotojo sutikimas (išskyrus tam tikras išimtis). Taigi, darbuotojui paliekama teisė atsisakyti, o darbdavys neturi teisės versti jį ateiti į darbą ir negali tokio atsisakymo laikyti darbo drausmės pažeidimu. Bet neretai kaip rodo praktika, tokia teisė egzistuoja tik formaliai. Neretai, darbuotojai yra tokioje situacijoje, jog bijo nepaklusti darbdaviui dėl jam gresiančių nemalonumų darbe ir sutinka nutraukti poilsio laiką ir grįžti tęsti darbo funkciją. Analizuojant minėtą situaciją, kyla klausimas ar toks atšaukimas iš atostogų nėra viena iš priverstinio darbo netiesioginių formų? Mūsų manymu į šią problemą visuomenė turėtų atkreipti dėmesį ir ieškoti jos sprendimo variantų. Visai priešinga situacija jei darbuotojas sutinka būti atšauktas iš kasmetinių atostogų savo valia, nejudamas prievartos. Tokiu atveju, priklausomai nuo situacijos, galimas keleto elgesio variantų pasirinkimas: 1) dėl atšaukimo iš atostogų nepanaudotas išmokas gražinti į įmonės sąskaitą; 2) atitinkamai perskaičiavus, įskaityti į uždirbtą atlyginimą faktiškai atliekant tam tikrą darbo funkciją; 3) jei darbuotojas tą patį mėnesį praręs nutrauktas atostogas – įskaityti išmokėtų atostoginių dalį už tas likusias atostogų dienas.

Siekiant, kad darbuotojai įgyvendintų Konstitucijos įtvirtintą teisę pailsėti ir atkurti savo darbingumą, įstatymas numato draudimą pakeisti kasmetines atostogas pinigine kompensacija.

Skirtingai nei numato Europos tarybos direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“⁶⁶ Lietuvoje yra draudžiama pakeisti pinigine kompensacija visų rūšių kasmetines atostogas (Darbo kodekso 177 straipsnio 1 dalis). Iki 2005 metų gegužės 28 dienos galiojusioje šio Darbo kodekso straipsnio redakcijoje buvo numatyta nuostata įtvirtinanti draudimą keisti kasmetines minimaliąsias atostogas pinigine kompensacija. Iš šios nuostatos daroma išvada, jog draudimas nepanaudotas atostogas pakeisti pinigine kompensacija buvo taikomas tik kasmetinių minimalių atostogų rūšiai. Taigi, jei darbuotojas būtų norėjęs pakeisti, pavyzdžiui, papildomas atostogas pinigine kompensacija tai nevykdyti šio pageidavimo darbdavys neturėjo teisinio pagrindo. Tačiau nei Darbo kodekse nei kituose teisės aktuose nebuvo detaliau reglamentuota piniginių kompensacijų vietoj nepageidaujamų atostogų išmokėjimo tvarka. Šį teisinio reglamentavimo trūkumą įstatymų leidėjas pašalino performuluodamas minėtą Darbo kodekso 177 straipsnio nuostatą.

Aptarkime Darbo kodekso 177 straipsnio pirmoje dalyje pateiktą išimtį. Įstatymų leidėjas numato išimtį kai dėl darbo teisinių santykių pasibaigimo darbuotojui negali būti suteiktos atostogos arba kai darbuotojas jų nepageidauja (Darbo kodekso 177 straipsnio 1 dalis).

⁶⁵ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 42-1927.

⁶⁶ Europos Sąjungos Tarybos direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ elektroninė laikmena http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10045 jungimosi laikas 2006-12-04.

Tokia pinigine išmoka priklauso darbuotojui ir tada, kai jis dirbo papildomą darbą pagrindinėje ar nepagrindinėje darbovietėje, sezoninį ar laikiną darbą, esant terminuotai ar neterminuotai darbo sutarčiai, nepasibaigus išbandymo terminui ir panašiai.

Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių. Jei darbuotojui kasmetinės atostogos nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienerius darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, kai darbuotojui ne dėl jo kaltės laiku negavus išmokos už atostogas, atostogos nebuvo pratęstos tiek dienų, kiek vėluota sumokėti už jas, šios nepratęstos atostogos laikomos nepanaudotomis atostogomis.⁶⁷

Taigi, nepanaudotos kasmetinės atostogos gali būti suprantamos dvejopai:

- 1) kaip darbuotojui priklausantis poilsio laikas, bet dėl tam tikrų priežasčių nepanaudotas;
- 2) kaip nesuteiktos poilsio dienos atsiradusios dėl darbdavio įstatymų nustatytu laiku neišmokėto darbo užmokesčio už atostogas.

Tokiu atveju atleidžiamam iš darbo darbuotojui už jas privalu paskaičiuoti ir sumokėti pinigine kompensacija.

Norėtume atkreipti dėmesį, jog kompensacijos dydis, įstatymų leidėjo senaties terminu nėra ribojamas. Darbo kodekso 177 straipsnio antroje dalyje, skirtingai nei buvo numatyta ankstesnėje šio straipsnio redakcijoje, nustatyta, jog kompensacija išmokama už visas nepanaudotas atostogas.

Iki 2005 metų gegužės 28 dienos galiojusioje Darbo kodekso 177 straipsnio redakcijoje buvo taikomas kompensacijos dydžio apribojimas. Minėtame straipsnyje buvo numatyta: „Pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas išmokama nutraukiant darbo sutartį neatsižvelgiant į jos terminą. Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių. Jei darbuotojui kasmetinės atostogos nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienerius darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas, bet ne daugiau kaip už trejus metus“⁶⁸, kuri, pasak Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaro autorių, turėjo būti mokama už faktinį einamaisiais darbo metais priklausančių atostogų dienų skaičių ir už prieš tai buvusius dvejus darbo metus nepanaudotas atostogas.⁶⁹

⁶⁷ Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 242-244.

⁶⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

⁶⁹ Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 242-244.

Remiantis komentuojamu Darbo kodekso straipsniu būtinosios sąlygos pakeisti kasmetines atostogas pinigine kompensacija yra darbo santykių pabaiga, kai negalima suteikti kasmetinių atostogų nutraukiant darbo sutartį arba kai darbuotojas atostogų nepageidauja. Kad atostogas būtų galima pakeisti pinigine kompensacija, darbuotojas turi jų nepageidauti, arba atostogų negalima suteikti dėl to, kad darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės.

Kai darbo santykiai nutrūksta nesant darbuotojo kaltės nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą ir tuomet atleidimo iš darbo diena yra laikoma kita diena po kasmetinių atostogų pasibaigimo dienos. Šalių susitarimu tą dieną darbuotojas gali nedirbti. Tokiu atveju darbo užmokestis jam nemokamas. Taigi, kompensacijos dydis turi būti nustatomas pagal nepanaudotų kasmetinių atostogų, tenkančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių. Jei darbuotojui kasmetinės atostogos nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienerius darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas.

Darbo teisiniam santykių reguliavimui būdingas imperatyvus ir dispozityvus metodų derinimas. Detalus ir imperatyvus atostogų trukmės ir jos suteikimo sąlygų reglamentavimas yra tapęs ženkliu kliūtimi Lietuvoje veikiančių ūkio subjektų veiklai. Kaip parodė 2004 metų pavasarį Lietuvos laisvosios rinkos instituto atlikta įmonių apklausa, įmonės neigiamai vertina teises nuostatas, neleidžiančias susitarti su darbuotojais dėl kasmetinių atostogų išskaidymo į smulkias dalis, taip pat suvaržymus darbuotojams gauti neapmokamų atostogų. Itin neigiamai įmonės įvertino Vyriausybės nutarimu nustatytas papildomas atostogas didesnę darbo stažą turintiems darbuotojams – tokie valdžios institucijų sprendimai buvo įvertinti kaip staiga atliktas esminių veiklos sąlygų pakeitimas, sukėlęs neigiamas pasekmes ūkio subjektų planams ir veiklai. Atostogų reglamentavimo analizei itin svarbus yra taisyklių, kuriomis nustatoma atostogų trukmė ir kitos sąlygos, pobūdis. Lietuvoje Darbo kodeksas nustato privalomą minimalią atostogų trukmę, darbdavio pareigą suteikti atostogas darbuotojui bei mokėti už jas atlyginimą. Ne savanoriškų susitarimų principu grindžiamas reglamentavimas reiškia, kad juo yra nustatomos papildomos darbo sutarčių sąlygos. Galima daryti prielaidą, kad darbdaviai ir darbuotojai nustatytų kitokias taisykles dėl atostogų, jei dėl šių klausimų būtų leidžiami laisvi susitarimai. Kai tokie susitarimai yra ribojami, jų šalims tenka prisitaikyti prie įstatymais nustatytų veiklos sąlygų.⁷⁰

Esant teisės aktų įvairovei, kuri sąlygoja teisinių santykių reglamentavimo neapibrėžtumo ir nestabilumo problemą, sunku įsivaizduoti darbdavio ir darbuotojo santykius, reguliuojamus abipusio susitarimo pagrindu, kurie būtų tinkamai reglamentuojami, nepažeidžiant

⁷⁰ Lietuvos laisvosios rinkos institutas. 2004 m. tyrimas. „Darbo santykių reguliavimo ekonominė įtaka ir reformos gairės“. Elektroninė laikmena www.lrinka.lt/Tyrimai/Darbas/ESdarbas.pdf jungimosi laikas 2006-11-05.

nei vienos šalies interesų bei teisinių principų. Mūsų manymu, dispozityvus reglamentavimas nėra tinkamas, reglamentuojant tokias darbo teisinių santykių sritis, kaip pavyzdžiui atostogų suteikimas ir apmokėjimas, nes tai mūsų manymu, lemia diskriminavimo darbo santykiuose galimybę. Todėl vertinant šią nuomonę, atsižvelgiant į teisės aktų, reglamentuojančių poilsio laiko suteikimo ir apmokėjimo klausimus įvairovę, kuri parodo šių teisinių santykių aktualumą, tiek tarptautiniu tiek nacionaliniu mastu, mes abejotume darbo teisinių santykių subjektų galimybe patiems, susitarimų pagrindu, nustatyti atostogų suteikimo ir apmokėjimo sąlygas.

Tam, kad darbuotojai galėtų pailsėti jiems yra suteikiamos kasmetinės apmokamos atostogos. Teisė į kasmetines apmokamas atostogas yra priskiriama prie pagrindinių kiekvieno dirbančiojo teisių. Tam, kad įgytų teisę į atostogas dirbantysis privalo būti darbo teisinių santykių subjektu. Ši teisė nepriklauso nuo darbo vietos, užimamų pareigų, apmokėjimo už darbą formos, režimo, darbo sąlygų, darbo sutarties trukmės.

2.2. Atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai ir jų apmokėjimas

Europos Sąjungos šalys šiandien didelį dėmesį skiria šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikai. Ja ilgą laiką buvo siekiama aktyvinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, diegti jų integraciją lengvinančias priemones bei mažinti moterų šeimos ir darbo konfliktą. Šios priemonės moterų padėties darbo rinkoje nepagerino, netgi paskatino įvairias užslėptas diskriminacijos formas.

Remiantis Skandinavijos šalių patirtimi, vis daugiau šalių vykdo lygiagrečias darbo organizavimo ir tėvystės instituto reformas. Kuriamai šeimai draugiška darbo aplinka ir įstatymais įteisinamas didesnis vyrų dalyvavimas vaikų priežiūroje. Pastarajai teisinei galimybei nesipriešina ir Lietuvos politikai, kurių nuomone, toks sprendimas ne tik padėtų vyrams įsijungti ir geriau suprasti šeimos rūpesčius, bet, svarbiausia, palengvintų moterų integraciją į profesinį gyvenimą.⁷¹

Seimo valdančioje daugumoje esančių politinių partijų programinėse nuostatose dažniausiai akcentuojama konstitucinė žmonių teisė į galimybių lygybę, o ne konkrečios priemonės galimybių lygybei įgyvendinti. Motinystės, tėvystės klausimai minėtose programose svarstomi ne lyčių lygių galimybių, bet šeimos saugumo ir socialinės gerovės kontekste, todėl siūloma didinti motinystės (tėvystės) pašalpas, skatinti gimstamumą ir remti šeimas, mažinant

⁷¹ Šeimos ir darbo suderinamumas: Skandinaviškas požiūris. Elektroninė laikmena http://www.dadcomehome.org/search.php?search_drop=q1&txt=Skandinavijos jungimosi laikas 2006-09-15.

mokesčių naštą priklausomai nuo šeimoje esančių išlaikytinių skaičiaus, ar didinti vaikų išlaikymo lėšas bei užtikrinti šeimai reikalingas socialines paslaugas šeimos gyvenamojoje vietoje, taikant tėvams lanksčias darbo formas. Šios nuostatos integruotos į Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004-2008 metų programą, kurioje Vyriausybė įsipareigoja teikti socialinę paramą šeimoms auginančioms vaikus ir didinti motinystės (tėvystės) pašalpas, mokamas iki tol, kol vaikui sukaks vieni metai.⁷² Vienas iš pagrindinių veiksnių lemiantis apsisprendimą išeiti vaiko priežiūros atostogų, kol jam sueis treji metai yra finansinis veiksnys. Finansiniai apskaičiavimai itin esmingi Lietuvoje, kur daliai gyventojų mokamas neoficialus atlyginimas („vokelyje“), ir tiems, kas oficialiai uždirba mažiau, imti motinystės ar tėvystės atostogas nėra finansiškai naudinga.

1996 metų Europos Sąjungos Tarybos direktyva, priimta birželio 3 d. 96/34/EC „Dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryta tarp UNICE, CEEP ir ETUC“⁷³ suteikia vienodą teisę moterims ir vyrams turėti ne trumpesnes nei trijų mėnesių atostogas kūdikio priežiūrai ar vaiko globai iki jam ar jai sukaks aštuoneri. Valstybės narės gali nustatyti, kad konkretus atostogų laikotarpis būtų suteikiamas atskirai tėvui (ar motinai) be teisės perduoti jas kitam asmeniui.

Palyginkime kelių Europos valstybių atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai suteikimo bei apmokėjimo tvarką.

Lietuvoje, šeimos pasirinkimu motinai ar tėvui gali būti suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Motina ir tėvas, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis. Atostogų metu su darbuotojais negali būti nutraukta darbo sutartis, jų pageidavimu jiems gali būti nustatomas ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas.⁷⁴ Taigi, sprendimą, kam suteiktinos atostogos vaikui prižiūrėti, turi priimti šeima. Nors Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas (toliau - CK) tiksliai neapibrėžia šeimos sąvokos, remiantis sisteminiu CK aiškinimo metodu, darytina išvada, jog visų pirma vaiko motina (įmotė), tėvas (įtėvis) turi apsisprendimo teisę ir tik po to kiti Darbo kodekso 180 straipsnyje paminėti asmenys. Čia svarbus yra faktinis vaiko auginimo aspektas.⁷⁵

Teisę gauti išmoką atostogų metu turi vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, kuris: teisės aktu nustatyta tvarka išleistas vaiko priežiūros atostogų, iki vaikui sukaks vieneri metai; per

⁷² http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=247224&p_query=&p_tr2= jungimosi laikas 2006-10-22.

⁷³ Europos Tarybos direktyva 96/34/EC „Dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC“ elektroninė laikmena http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29790&p_query=&p_tr2=2 jungimosi laikas 2006-10-20.

⁷⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą.

Motinystės (tėvystės) pašalpa mokama 70 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Ši pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už vaiko priežiūros atostogų suteikimo mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį. Kai apdraustasis dirba ne vienoje darbovietėje, motinystės (tėvystės) pašalpa jam apskaičiuojama pagal gautą kompensuojamąjį uždarbį tik tose darbovietėse, kuriose jis yra išleistas vaiko priežiūros atostogų.⁷⁶ Vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos iki tol, kol vaikui sukanka vieneri metai skiriama pašalpa apskaičiuojama ir mokama Vyriausybės tvirtinamų Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų nustatyta tvarka.⁷⁷ Asmeniui, neturinčiam teisės gauti motinystės (tėvystės) pašalpos iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų, mokama pašalpa pagal Išmokų vaikams, įstatymą.⁷⁸

Danijoje tėvas turi neperduodamą teisę į 2 jų savaičių tėvystės atostogas, vaikui gimus. Vėlesnei vaiko priežiūrai skiriamas 32 savaites vaiko tėvas ir motina gali dalintis tarpusavyje. Jų metu mokama pašalpa negali viršyti 430 Eurų per savaitę. Darbuotojo ar profesinių sąjungų susitarimai su darbdaviu gali numatyti ir palankesnes tėvystės atostogų apmokėjimo sąlygas. Daugeliu atveju tėvui mokama darbo užmokesčio dydžio pašalpa pirmųjų dviejų tėvystės atostogų savaičių metu.⁷⁹

Islandijoje 2000 metais priimtas įstatymas, kuris kiekvienai naujagimį auginančiai šeimai suteikia devynis mėnesius apmokamų atostogų: tris mėnesius moteriai, tris mėnesius vyrui ir tris mėnesius bet kuriam iš jų. Savo dalies perleisti kitam negalima. Jei vyras nenori ar negali pasinaudoti savo teise, moteris gali imti tik šešis mėnesius atostogų vietoj devynių mėnesių, skiriamų visai šeimai. Atostogų metu mokama 80 % darbo užmokesčio.⁸⁰

Maltos įstatymai numato, jog Motina ir tėvas, kiekvienas atskirai, turi teisę į trijų mėnesių atostogas iki vaikui sukaks aštuoneri metai, be teisės perduoti jiems skirtą atostogų laikotarpį kitam asmeniui. Atostogų metu pašalpos ar kompensacijos nėra mokamos. Yra draudžiama darbuotoją, paėmusį vaiko priežiūros atostogas, atleisti iš darbo.⁸¹ Draudimas atleisti

⁷⁶ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios 2000. Nr. 111-3574.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001-01-25 nutarimas Nr. 86 „Dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo“ // valstybės žinios. 2001. Nr. 10-284.

⁷⁸ Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas // Valstybės žinios. 2004. Nr. 88-3208.

⁷⁹ „Modern Men in Enlarged Europe II: Family Friendly Policines“ Literature Review – Denmark. elektroninė laikmena http://www.dadcomehome.org/ci.admin/Editor/assets/danish_literature_review.pdf jungimosi laikas 2006-10-15.

⁸⁰ „Modern Men in Enlarged Europe II: Family Friendly Policines“ Literature Review – Iceland. elektroninė laikmena [http://www.dadcomehome.org/ci.admin/Editor/assets/Litt\[1\].rev_Iceland.pdf](http://www.dadcomehome.org/ci.admin/Editor/assets/Litt[1].rev_Iceland.pdf) jungimosi laikas 2006-10-15

⁸¹ Straipsnis „Lietuvos vyrai ne-nemodernūs“ elektroninė laikmena <http://www.dadcomehome.org/old/news.php?strid=1229&id=1445> jungimosi laikas 2006-10-22.

darbuotoją iš darbo, vaiko priežiūros atostogų metu, yra suprantamas kaip garantija darbuotojui, bei kaip paskatinimas eiti vaiko priežiūros atostogų.

Nors Europos Sąjungos Tarybos direktyva 96/34/EC „Dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryta tarp UNICE, CEEP ir ETUC“⁸² buvo priimta 1996 metais galimybė eiti vaiko priežiūros atostogų vyrai visoje Europoje mažai naudojasi.

Kaip rodo 2004 metais atlikta apklausa, Europos Sąjungos valstybėse tėvystės atostogas visiems ar bent vienam vaikui auginti buvo paėmę ar paimtų 34 procentai švedų, 10 procentų danų, 9 procentai suomių, 0 procentų liuksemburgiečių bei po 1 procentą vokiečių, ispanų, airių, austrų bei portugalų. Šis tyrimas taip pat atskleidė ir sąlygas, kurioms esant vyrai labiau pasinaudotų tokia teise. Tai didesnės piniginės kompensacijos (nurodė 38 procentai apklaustųjų), geresnės darbo ir karjeros garantijos tėvystės atostogų metu ir po jų (30 procentų), geresnis informavimas (27 procentai), palankesnis vadovų bei kolegų vertinimas (23 procentai), galimybė dalintis atostogas su motina arba imti tėvystės atostogas dalį dienos (18 procentų).⁸³

Kaip matome šių tikslinių atostogų suteikimo terminai bei apmokėjimas už atostogų laiką labai skiriasi. Palankiausios sąlygos suteikiant vaiko priežiūros atostogas apmokėjimo atžvilgiu yra įtvirtintos Islandijos teisės aktu, kurie numato jog 80 % darbo užmokesčio dydžio pašalpa yra mokama visų atostogų metu.

2.3. Tėvystės atostogos ir jų apmokėjimas

Lietuvos Respublikos teisės aktuose, reglamentuojančiuose atostogų suteikimo ir apmokėjimo klausimus, tokia sąvoka kaip „tėvystės atostogos“ iki 2006 metų liepos 1 dienos, neegzistavo⁸⁴. Tėvystės atostogų suteikimą reglamentuoja Darbo kodekso 179⁽¹⁾ straipsnis. Vyrams suteikiamos tėvystės atostogos – laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo. Už tėvystės atostogų laiką mokama Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta pašalpa.⁸⁵ Pagal Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 18 straipsnio 1 dalį, teisę gauti tėvystės pašalpą turi tėvas, kuris: 1) yra darbo teisinių santykių subjektas; 2) išleistas tėvystės atostogų, kol vaikui sueis vienas mėnuo; 3) per

⁸² Europos Tarybos direktyva 96/34/EC „Dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC“ elektroninė laikmena http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=29790&p_query=&p_tr2=2 jungimosi laikas 2006-10-20.

⁸³ Pranešimas spaudai 2004-10-19 elektroninė laikmena <http://www.dadcomehome.org/old/news.php?strid=1228&id=2192> jungimosi laikas 2006-10-22.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 17 ir 178 straipsnių pakeitimo ir kodekso papildymo 179¹ straipsniu įstatymas // Valstybės žinios. 2006. Nr. 72-2677.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

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.

Teisės į šią pašalpą įgijimą įstatymų leidėjas sieja su sąlyga jog vaiko tėvas gyvena santuokoje su motina. Ši sąlyga turi prevencinį poveikį prieš galimą nesąžiningą vyrų naudojimąsi suteikta garantija. Tėvystės pašalpa mokama 100 procentų pašalpos gavėjo (tėvo) kompensuojamojo uždarbio dydžio. Kai apdraustasis dirba ne vienoje darbovietėje, tėvystės pašalpa jam apskaičiuojama pagal gautą kompensuojamąjį uždarbį tik tose darbovietėse, kuriose jis yra išleistas tėvystės atostogų (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 18 straipsnio 3 dalis). Pažymėtina, kad teisė į šias tėvystės atostogas įgyja ir tie darbuotojai, kurių vaikas gimė iki šio įstatymo įsigaliojimo, bet dar nesulaukė 1 mėnesio amžiaus. Tokiu atveju būtų suteikiamos atostogos likusiam laikotarpiui, kol vaikui sukaks 1 mėnuo. Šis laikotarpis nėra įskaičiuojamas į kasmetines darbuotojo atostogas, jis įskaičiuojamas į darbuotojo darbo stažą, kasmetinėms atostogoms gauti (Darbo kodekso 170 straipsnio 1 dalies 4 punktas).

Teisė į tėvystės atostogas, kaip buvo minėta, Lietuvos Respublikoje yra naujovė. Todėl sunku prognozuoti šios teisės normos, įtvirtintos Darbo kodekse, veiksmingumą bei įgyvendinimą praktikoje. Mūsų manymu, tai priklausys nuo tinkamo darbuotojų informavimo: 1) apie teisės į tėvystės atostogas egzistavimą; 2) apie teisės į šias atostogas atsiradimo bei įgyvendinimo sąlygas.

2.4. Mokymosi atostogos ir jų apmokėjimas

Remiantis Visuotinės Žmogaus Teisių Deklaracijos 26 straipsniu, kuris skelbia, kad: “kiekvienas žmogus turi teisę į mokslą.....mokslas turi būti skirtas tam, kad visiškai suklestėtų žmogaus asmenybė ir kad būtų vis labiau gerbiamos žmogaus teisės ir pagrindinės laisvės. Jis turi padėti ugdyti savitarpio supratimą, pakantumą ir draugystę tarp visų tautų, rasinių, ir religinių grupių, taip pat turi skatinti Jungtinių Tautų Organizacijos vykdomą taikos išsaugojimo veiklą...”⁸⁶ Atsižvelgiant į tai, tarptautiniuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo teisinius santykius, numatoma darbuotojo teisė į laisvą nuo darbo funkcijų vykdymo laiką tam, kad darbuotojas galėtų mokytis, tobulėti bei dalyvauti įvairiose lavinimo programose. Atkreipiamas dėmesys į nuolatinio mokymosi bei kvalifikacijos kėlimo poreikį, kuris lemia mokslinį – technologinį progresą bei ekonominius pokyčius. Visa tai lemia tinkamo mokymosi atostogų reguliavimo būtinumą. 1974 metų TDO Konvencijoje Nr. 140 „Dėl apmokamų

⁸⁶ Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios. 1991, Nr. 9-244.

mokymosi atostogų⁸⁷ bei 1974 metų Rekomendacijoje Nr. 148 „Dėl apmokamų mokymosi atostogų“⁸⁸ (Lietuvos Respublika šių teisės aktų nėra ratifikavusi) yra pateikta apmokamų atostogų sąvoka. Terminas „apmokamos mokymosi atostogos“ vadovaujantis šiais TDO teisės aktais reiškia atostogas, kurios yra suteikiamos darbuotojui darbo laiku tam tikram laikotarpiui, mokymosi tikslams, išmokant jam tam tikras pinigines išmokas.⁸⁹

Kiekviena valstybė, TDO narė, turėtų nuolat sekti ir vertinti esamą bei numatytą būsimą darbuotojų mokymo ir išsilavinimo poreikį, kuris gali būti patenkinamas sukūriant darbuotojų mokymuisi palankias sąlygas, viena kurių yra apmokamų mokymosi atostogų suteikimas. Nors 1974 metų TDO Konvencijos Nr. 140 „Dėl apmokamų mokymosi atostogų“⁹⁰ bei 1974 metų Rekomendacijos Nr. 148 „Dėl apmokamų mokymosi atostogų“⁹¹ nuostatomis yra reikalaujama, kad valstybės narės būtų suinteresuotos tuo, kad darbuotojai galėtų išnaudoti visas esamas mokymosi galimybes ir priemones, numatytų darbdavių skatinimo priemones, kad šie nevengtų suteikti darbuotojams apmokamas mokymosi atostogas, kaip rodo praktika, darbdaviai, nenori investuoti į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, darbuotojai privalo patys rūpintis išsilavinimu, kelti kvalifikaciją savo iniciatyva, taigi ir savo lėšomis, bei ne retai savo kasmetinių mokamų atostogų sąskaita arba imti nemokamas atostogas.

Minėti tarptautiniai teisės aktai numato ir darbuotojų diskriminacijos draudimą dėl lyties rasės, odos spalvos, tikėjimo, politinių įsitikinimų, nacionalinės kilmės ir socialinės padėties. Darbuotojai neturi būti verčiami pasirinkti tam tikrą mokymo programą jiems turi būti paliekama pasirinkimo laisvė. Turi būti numatytos specialios mokymosi bei mokymosi atostogų suteikimo sąlygos tokiems darbuotojams, kurie, pavyzdžiui, dirba žemės ūkyje, gyvena nutolusiuose rajonuose, dirba pamaininį darbą ir panašiai bei neturi galimybės pasinaudoti jiems priklausančia teise į apmokamas mokymosi atostogas bendrais pagrindais. Numatoma galimybė mokymosi atostogų suteikimo sąlygos diferencijuoti priklausomai nuo mokymosi programos, tam tikro darbuotojų išsilavinimo lygio poreikio konkrečiai įmonei bei atsižvelgiant į visuomenės interesus.

Tam, kad darbuotojas neprarastų teisės į socialines išmokas, susijusias su darbo teisiniais santykiais, kurios yra nustatomos nacionaliniais teisės aktais, taisyklėmis, kolektyvinėmis sutartimis, apmokamų mokymosi atostogų laikas yra prilyginamas faktiškai dirbtam laikui.⁹²

⁸⁷ TDO teisės aktai elektroninė laikmena <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm> jungimosi laikas 2006-10-22.

⁸⁸ Ten pat, jungimosi laikas 2006-10-22.

⁸⁹ Ten pat, jungimosi laikas 2006-10-22.

⁹⁰ Ten pat, jungimosi laikas 2006-10-22.

⁹¹ Ten pat, jungimosi laikas 2006-10-22.

⁹² Ten pat, jungimosi laikas 2006-10-22.

Nors Lietuvos Respublika nėra prisiėmusi išipareigojimų pagal šiuos teisės aktus, nacionalinės nuostatos reglamentuojančios apmokamų mokymosi atostogų suteikimą neprieštarauja minėtosioms nuostatoms. Darbo kodekso 181 straipsnis nustato, kad darbuotojams suteikiamos mokymosi atostogos stojamiesiems egzaminams į aukštesniašias ir aukštąsias mokyklas pasirengti ir laikyti - po tris dienas kiekvienam egzaminui. Darbuotojams, kurie mokosi bendrojo lavinimo mokyklose ar nustatyta tvarka įregistruotose aukštesniosiose ir aukštosiose mokyklose, pagal šių mokyklų pažymus suteikiamos mokymosi atostogos: 1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti - po tris dienas kiekvienam egzaminui; 2) įskaitoms pasirengti ir laikyti - po dvi dienas kiekvienai įskaitai; 3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultavimuisi - tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose; 4) diplominiam (bakalauro, magistro) darbui baigti ir ginti - trisdešimt kalendorinių dienų; 5) valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti - po šešias dienas kiekvienam egzaminui.⁹³

Čia svarbu pažymėti, jog kitaip nei suteikiant kasmetines atostogas, mokymosi atostogų trukmė apima atostogų metu esamas švenčių ir poilsio dienas. Į atostogų laiką sugaištas kelionėje laikas neįskaitomas, tokiu būdu mokymosi atostogų laikas yra trumpinamas kelionėje reikiamo gaišti laiko sąskaita. Vadovaujantis protingumo kriterijumi, be Darbo kodekso 181 straipsnyje nustatytos atostogų trukmės, darbuotojui suteikiant mokymosi atostogas, mūsų manymu, turėtų būti atsižvelgiama ir į kelionei iki mokymosi įstaigos reikiamą gaišti laiką, taigi, suteikiamų mokymosi atostogų trukmė turėtų pailgėti atitinkamai kelionėje sugaištam laikui.

Įstatymų leidėjas diferencijuoja darbo užmokesčio už mokslo atostogas apmokėjimą nustatydamas tam tikras sąlygas. Darbo kodekso 210 straipsnyje⁹⁴ įtvirtinta apmokėjimo už mokymosi atostogas nuostata, įgalinanti darbo teisinių santykių subjektus apmokėjimo už mokymosi atostogas klausimą spręsti kolektyvine sutartimi arba šalių susitarimu. Šiuo metu Lietuvoje darbdaviai gana vangiai ir nenoriai sudarinėja kolektyvines sutartis su darbuotojų kolektyvais. Visų pirma tai susiję su tuo, jog dėl kolektyvinių sutarčių darbuotojai bei jų atstovai (profesinės sąjungos) turi galimybę užsitikrinti savo teises bei išsiderėti papildomų garantijų ir lengvatų. Reikėtų atkreipti darbdavių dėmesį į tai, jog šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato nemažai atvejų, kurie gali būti palankūs ir darbdaviui. Tam yra būtina, jog tokios sąlygos būtų aptartos įmonėje sudarytoje kolektyvinėje sutartyje. Įmonės kolektyvinėje sutartyje dažniausiai sprendžiami darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, darbo apmokėjimo organizavimo, darbo ir poilsio laiko, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo, kvalifikacijos

⁹³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

kėlimo bei su tuo susijusių garantijų, šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo bei kiti šalims svarbūs darbo, profesiniai, ekonominiai ir socialiniai klausimai.

Taigi, darbo užmokesčio už mokymosi laiką mokėjimo klausimus Darbo kodeksas taip pat priskiria prie tų klausimų, kuriuos tikslinga būtų spręsti ne vienašališkai, bet kolektyviniu būdu, atsižvelgiant bei derinant abipusius interesus. Bet, neretai kaip rodo praktika, kolektyvinės sutartys įmonėse retai sudaromos, tokiu atveju darbdaviai prinesdami savo valią darbuotojui vienašališkai sprendžia darbo teisiniuose santykiuose iškylančius klausimus sau naudinga linkme.

Mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygos nustatytos Darbo kodekso 210 straipsnyje, kuriame yra numatyta, kad darbuotojams, kurie mokosi turėdami įmonių siuntimus, už suteikiamas mokymosi atostogas darbdavys turi mokėti ne mažesnę kaip vidutinį darbo užmokestį. Kaip pastebi Mačernytė – Panomariovienė I. leidinyje „Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas“ sąvokos „įmonės siuntimas“ išaiškinimas nėra pateikiamas nei viename teisės akte, dėl to kyla ginčų, dėl apmokamų mokymosi atostogų suteikimo⁹⁵. Kai darbuotojas mokosi savo iniciatyva, tai yra be įmonės siuntimo, darbdavys nėra įpareigotas apmokėti suteikiamų mokymosi atostogų – šis klausimas aptariamasis kolektyvinėse ar darbo sutartyse.

Darbo kodekso 210 straipsnyje įtvirtinta dispozityvi norma ir darbdaviui suteikiama teisė spręsti apmokėjimo už mokymosi laiką klausimą. Taigi, darbdavys, neprivalo mokėti už mokymosi atostogas, jei darbuotojas nėra gavęs iš darbo įstaigos siuntimo mokytis. Kitais atvejais apmokėjimo klausimas turėtų būti sprendžiamas kolektyvine sutartimi. Darbo kodekso 209 straipsnio 2 dalyje teigiama,⁹⁶ kad darbuotojų, kurie mokosi mokymo įstaigose, mėnesinis uždarbis visais atvejais negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą. Ši teisės norma, mūsų manymu yra netiksli ir įnešanti painiavos į darbuotojo ir darbdavio teisinius santykius sprendžiant apmokėjimo už mokymosi atostogas klausimą. Teiginį, kad darbuotojų, kurie mokosi nustatyta tvarka įteisintose mokymo įstaigose, mėnesinis uždarbis visais atvejais negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą, galima suprasti klaidingai, kad neatsižvelgiant į tai, kiek laiko darbuotojas dirbo per mėnesį, jis bet kada turi teisę gauti visą minimaliąją mėnesinę algą. Mūsų manymu, Vyriausybės nustatyta visa minimalioji mėnesinė alga taikoma tada, kai:

a) darbuotojas dirba mėnesiui skirtą valandų skaičių;

b) darbovietėje atlieka mokomąją praktiką, už kurią turi būti mokamas užmokestis ne mažesnis nei Vyriausybės nustatyta minimali mėnesinė alga. Kitais atvejais darbo užmokestis apskaičiuojamas proporcingai dirbtų valandų skaičiui.

⁹⁵ Mačernytė–Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas // LTU, Vilnius. 2003. P. 93.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

Rusijos federacijos įstatymai tarp garantijų besimokantiems darbuotojams numato ir kelionės išlaidų nuo darbovietės iki mokymosi įstaigos apmokėjimą. Rusijos federacijos įstatymų leidėjas numato skirtingą apmokėjimo tvarką asmenims kurie mokosi specialiosiose vidurinio lavinimo mokyklose, aukštesniosiose bei aukštosiose mokymo įstaigose, taip pat atsižvelgiama ir į mokymo formą (neakivaizdinės ar dieninės studijos). Dar kitokia tvarka yra apmokamos magistratūros bei doktorantūros studentų kelionės išlaidos (pavyzdžiui, darbuotojui už kelionėje sugaištą laiką iki mokymosi įstaigos ir atgal yra mokamas vidutinis darbo užmokestis, be to, vadovaujantis teisės aktais reglamentuojančiais komandiruočių apmokėjimą, yra apmokamos ir kelionės išlaidos.⁹⁷

Atsižvelgdamas į darbuotojo pasirinktos mokslų srities galimą naudingumą ir pritaikymo galimybę įmonės veikloje, darbdavys dažniausiai vienašališkai išsprendžia apmokėjimo klausimą ir pateikia tai darbuotojui kaip faktą, su kuriuo pastarasis turi sutikti arba ne. Manome jog šia teisės norma yra įtvirtinta darbuotojų diskriminavimo galimybė. Neretai pasitaiko atvejų kai (yra mokomasi savo iniciatyva tai yra be įmonės siuntimo) darbdavys skirtingai įvertina situaciją ir dviejų darbuotojų atžvilgiu, net gi tuo pačiu metu suteikdamas mokymosi atostogas keliems darbuotojams, skirtingai išsprendžia apmokėjimo klausimus. Tokį, abiejų darbuotojų atžvilgiu nevienodą darbdavio sprendimą gali lemti įvairios subjektyvios priežastys, pavyzdžiui: simpatija ar antipatija konkrečiam asmeniui, atitinkamos pavaldinių pareigos, amžius, statusas ir kt.

Dėl šios priežasties manytume, būtų tikslinga keisti pastarąją Darbo kodekso nuostatą, kuri apribotų darbdavio vienašališko sprendimo galimybę ir skatintų šalių derybas.

2.5. Kūrybinės atostogos ir jų apmokėjimas

Pagal Darbo kodekso 182 straipsnį,⁹⁸ kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Galiojantys įstatymai nenustato nei šių atostogų trukmės, nei suteikimo ir apmokėjimo tvarkos, todėl ši norma įgyvendintina tik kolektyvine ar darbo (individualia) sutartimi.

Kaip pastebi vadovėlio „Atostogos: suteikimas ir apmokėjimas“ autorius Algirdas Bartkevičius, (Vilnius, KKK “VanAnta”, 2004. P. 54.) kūrybinėms atostogoms galima prilyginti

⁹⁷ Труханович Л. В., Комина Ю. Трудовые гарантии и компенсации работающим ученикам, студентам и аспирантам: практическое пособие. Финпресс. 2005. С.85.

⁹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymo⁹⁹ 34 straipsnyje numatyta aukštųjų mokyklų dėstytojų atleidimą iki metų laikotarpiui nuo pedagoginio darbo moksliniams tyrimams atlikti bei savo mokslinei ir profesinei kvalifikacijai kelti. Per šį laikotarpį dėstytojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis. Numatyta, kad tokio pobūdžio atostogos gali būti suteikiamos kas penkeri metai.

Taip pat Vilniaus universiteto statuto, patvirtinto 2002 metų balandžio 23 dieną įstatymu Nr. IX-860¹⁰⁰, 39 straipsnio nuostata, kuri numato, jog „sėkmingai dirbantys dėstytojai kas penkeri metai ne ilgesniam kaip vienerių metų laikotarpiui Senato nustatyta tvarka gali būti atleidžiami nuo pedagoginio darbo mokslui gilinti, mokslui dirbti, vadovėliams rašyti bei savo mokslinei ir profesinei kvalifikacijai kelti. Per šį laikotarpį dėstytojui mokamas vidutinis jo darbo užmokestis“

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 37 straipsnis numato, jog „nemokamos atostogos iki 3 mėnesių dėl šeimyninių aplinkybių ar kitų aplinkybių gali būti suteikiamos valstybės tarnautojui į pareigas priėmusio asmens ir valstybės tarnautojo susitarimu“; taip pat 39 straipsnyje yra numatyta nuostata, jog „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 šiame straipsnyje nurodytomis atostogomis karjeros valstybės tarnautojas gali ne dažniau kaip vieną kartą per penkerius metus.“¹⁰¹ Minėtos įstatymo nuostatos turėtų suteikti galimybę tarnautojams pasinaudoti analogiško pobūdžio atostogomis, numatytomis Darbo kodekso 182 straipsnyje. Tačiau, kaip matome iš straipsnių formuluotės, šios atostogos nėra tapačios ne tik dėl jų suteikimo motyvų (kūrybinės suteikiamos disertacijoms užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais, o nemokamos – dėl šeimyninių aplinkybių), trukmės, bet ir dėl jų apmokėjimo. Darbo kodekso 182 straipsnyje numatyta,¹⁰² kad kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo bei apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinės sutartys. Vadovaujantis minėto įstatymo 35 straipsniu, kurio 2 dalyje yra skelbiama, jog „valstybės tarnautojai turi teisę į šio įstatymo nustatytas atostogas. Valstybės tarnautojai taip pat turi teisę į Darbo kodekso nustatytas nėštumo ir gimdymo atostogas, tėvystės atostogas, atostogas vaikui prižiūrėti, iki jam sueis treji metai, ir mokymosi atostogas.“ daroma išvada, jog valstybės tarnautojai netenka teisės pasinaudoti kūrybinėmis atostogomis.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 27-715.

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos Vilniaus universiteto statuto patvirtinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 48-1834.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.

¹⁰² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

Norint pasinaudoti kūrybinėmis atostogomis, kurios yra numatytos Darbo kodekse, praktikoje iškyta sunkumų ne tik valstybės tarnautojams. Įstatymų leidėjas numato, jog kūrybinių atostogų suteikimo sąlygas ir tvarką numato įstatymai, darbo ir kolektyvinės sutartys. Kaip teko pastebėti, galiojantys įstatymai nenustato nei šių atostogų trukmės, nei suteikimo ir apmokėjimo tvarkos, todėl ši norma įgyvendintina tik kolektyvine ar darbo (individualia) sutartimi. Be to, žinant darbdavių nenorą sudarinėti darbo sutartis, galima daryti išvadą, jog ši teisės norma praktiškai neveiksminga.

Darbo teisinių santykių subjektai įvairiai interpretuoja kūrybinių atostogų suteikimo tvarką bei apmokėjimą, skirtingai suvokia subjektų ratą, kuriems ši teisės norma turėtų ar galėtų būti taikoma.

Praktikoje pasitaiko atvejų kai darbuotojui yra atsisakoma suteikti kūrybines atostogas motyvuojant tuo, kad Darbo kodekso 182 straipsnis galioja tik mokymo institucijoje dirbantiems doktorantams, be to įmonėje nesant kolektyvinės sutarties darbuotojas netenka galimybės pasinaudoti kūrybinėmis atostogomis apskritai.¹⁰³

Tam, kad teisės norma veiktų, apie ją teisės subjektas, visų pirma, turi žinoti, visų antra, ją turi taikyti. Taigi, kalbant apie kūrybines atostogas, manome, jog įstatymų leidėjas turėtų išaiškinti minėtą teisės normą, konkretizuoti jos taikymą subjektų atžvilgiu bei įtvirtinti apmokėjimo tvarką.

3. TEISMŲ PRAKTIKA SPRENDŽIANT TEISINIUS GINČUS APMOKĖJIMO UŽ ATOSTOGAS SRITYJE

Darbuotojo teisės į atostogas realizavimas priklauso ne vien tik nuo šios teisės įtvirtinimo nacionaliniuose bei tarptautiniuose teisės aktuose, bet ir nuo to, ar yra garantuojama galimybė šia teise pasinaudoti. Tam yra skirta priemonių, sąlygų ir faktorių sistema, kuri ir sudaro materialinį pagrindą teisės į atostogas realizavimui, tai yra, apsaugo dirbančiųjų teises nuo esamų bei galimų pažeidimų, o pažeidimui esant, numato materialines kompensacijas. Priklausomai nuo garantijų paskirties, jas galima skirstyti į teisės į atostogas vykdymo užtikrinimo garantijas ir teisės į atostogas apsaugos garantijas. Pastarosios yra skirtos užkirsti kelią teisės pažeidimui, o jam

¹⁰³ Diskusijos Infolex teisės portalas. Elektroninė laikmena <http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=disk&fwd=komentarai.asp?dskID=14347&view=3&groupID=1> jungimosi laikas 2006-12-07.

esant, pažeistos teisės gynimui ir atstatymui. Kaip pavyzdys minėtų garantijų yra Darbo kodekse įtvirtintos normos ir Civiliniame proceso kodekse įtvirtintos procesinės normos, reglamentuojančios darbo ginčų sprendimą, bei teisminę teisės į atostogas gynybą.

Nuo 2004 metų gegužės 1 dienos Lietuvos Respublika tapo Europos Sąjungos nare. Atėjus į jau daugiau kaip penkiasdešimt metų kuriamą unikalią ekonominę, teisinę ir socialinę erdvę, tenka priimti ir joje galiojančias „žaidimo taisykles“. Europos Sąjungos socialinė politika ir jai veikiant išleistos darbo teisės normos tampa svarbiomis ir Lietuvos darbo teisei – pastaroji turi atitikti valstybių narių darbo teisei keliamus reikalavimus, turi būti visiškai suderinta su Europos Sąjungos teisinės sistemos šaltiniuose įtvirtintomis darbo teisės normomis.¹⁰⁴

Oficialios įstaigos, turinčios taikyti teisės aktus atskirose bylose, paprastai vadinamos bendru terminu „teismai“. Bendrijos teisę taikančių teismų sąvoka yra plati ir apima tiek Europos Teisingumo Teismą (toliau – ETT) ir Pirmos instancijos teismą (toliau – PIT), tiek nacionalinius teismus, kuriuose galima remtis Europos sąjungos teise.¹⁰⁵

Nuo tos dienos, kai Lietuva tapo pilnateise Europos Sąjungos valstybe nare, kiekvienam Lietuvos piliečiui, organizacijai ar verslo subjektui atsirado galimybė nevaržomai naudotis Bendrijos teisės suteikiamomis galimybėmis – Europos Sąjungos teisės aktai tapo tiesiogiai veikiantys Lietuvoje. Tačiau tuo pat metu Lietuva prisiėmė ir sudėtingą pareigą laikytis Bendrijų teisės viršenybės principo ir garantuoti, jog Lietuvoje priimami nacionaliniai teisės aktai neprieštaraus Bendrijos teisei. Bendrijos teisės viršenybės principas yra pamatinis visai Europos Sąjungai ir kiekvienai valstybei narei. Kaip valstybės narės suvokia šią pareigą pavesta vertinti specialiai įsteigta institucijai - Europos Bendrijų Teisingumo Teismui. Todėl galima vienareikšmiškai sakyti, jog ETT nuo 2004 metų gegužės 1 dienos Lietuvai tapo pačia svarbiausia teismine institucija.

Panagrinėkime Bendrijos teisę taikančių teismų praktiką sprendžiant teisinius ginčus apmokėjimo už atostogas srityje.

3.1. Apmokėjimo už atostogas ginčų sprendimas

Lietuvoje kol kas nėra įsteigto specialaus Darbo teismo ir specialios šiems ginčams nagrinėti procesinės tvarkos. Darbo ginčai dėl apmokėjimo už atostogas teisme nagrinėjami

¹⁰⁴ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Teisinės informacijos Centras. 2004. Vilnius. P. 9.

¹⁰⁵ Cairns W. Europos Sąjungos teisės įvadas. Eugrimas. 1999. Vilnius. P. 108.

vadovaujantis Civilinio proceso normų nustatyta tvarka. Darbo ginčai kyla tarp nelygiateisių proceso dalyvių, kaip minėjome, darbuotojas yra silpnesnioji pusė, jis pavaldus darbdaviui.

Darbo ginčams, tarp jų ir apmokėjimo už atostogas, nagrinėti, taikoma ikiteisminė ginčų nagrinėjimo tvarka, išskyrus atvejus, kai darbo santykiai tarp ginčo šalių yra nutrūkę (Darbo kodekso 295 straipsnis).¹⁰⁶

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, kaip ir kitoms valstybėms narėms ETT sprendimai yra svarbūs ta prasme, kad tiek Bendrijos teisė, su kuria derinama nacionalinė teisinė sistema, tiek ir stojimo metu perimama Bendrijos teisė turi būti suprantama būtent taip, kaip yra išaiškines ETT. Priešingu atveju nebūtų užtikrinamas vienodas Bendrijos teisės taikymas visoje Bendrijos teritorijoje.¹⁰⁷ ETT praktika yra labai svarbi Bendrijos teisinėje sistemoje. Būtina paminėti, kad būtent ETT suformulavo Bendrijos teisės tiesioginio veikimo ir tiesioginio taikymo, viršenybės, valstybės atsakomybės ir daugelį kitų principų. Valstybių narių teismų sprendimai akivaizdžiai yra mažiau įtikinamas Bendrijos teisės šaltinis. Nagrinėjant nacionalinių teismų sprendimus daroma išvada dėl Bendrijos ir nacionalinės teisės suderinamumo. Taigi, Lietuvos teismai, taikydami Bendrijos teisę ir interpretuodami suderintą nacionalinę teisę, privalo atsižvelgti į ETT praktiką.

Kaip jau minėjome, darbas yra viena svarbiausių ekonominių ir socialinių garantijų. Kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas darbo teisės šakoje yra nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų saugumą, teisę į poilsį, laisvalaikį, ir atostogas, teisingą apmokėjimą, socialinę apsaugą nedarbo atveju, suteiktų lygias galimybes nepriklausomai nuo rasės, lyties, socialinės padėties, seksualinės orientacijos, ar kitų individualių, su darbo rezultatais nesusijusių savybių, griežtai apibrėžtų darbuotojo ir darbdavio pareigas bei teises, užkirstų kelią nelegaliam ir priverčiamajam darbui. Atostogų suteikimo tikslas – darbuotojo poilsis ir darbingumo susigrąžinimas. Šio poilsio metu darbuotojams taikomos garantijos – paliekama darbo vieta (pareigos) ir mokamas tam tikras darbo užmokestis.

Apmokamų atostogų suteikimo ir apmokėjimo tvarkai reglamentuoti yra skirta nemažai tarptautinių ir nacionalinių teisės aktų. Kaip jau minėjome teisę į apmokamas atostogas numato TDO konvencijos, Europos Sąjungos Tarybos direktyvos, nacionaliniai ir kiti teisės aktai (žiūrėti „Apmokėjimo už atostogas teisiniai ir praktiniai aspektai“).

Pateiksime keletą pavyzdžių iš Lietuvos ir kitų Bendrijos teisę taikančių teismų praktikos, kurie nusako kai kuriuos atostogų apmokėjimą reglamentuojančių teisės aktų taikymo įmonių kasdienėje veikloje trūkumus bei įstatymų nesilaikymu sąlygojamus pažeidimus. Taigi, panagrinėkime kai kuriuos Tarybos direktyvos 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.

¹⁰⁷ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Teisinės informacijos Centras. 2004. Vilnius. P. 175.

organizavimo aspektų“ normų reikalavimų pažeidimus, su kuriais teko susidurti ETT praktikoje, nagrinėjant apmokėjimo už atostogas ginčų bylas.

1993 metų lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“, iš dalies pakeista 2000 metų birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/34/EB, buvo priimta Europos Bendrijos sutarties¹⁰⁸ (toliau – EB Sutartis) 118a straipsnio (EB Sutarties 117-120 straipsnius pakeitė EB 136–143 straipsniai) pagrindu. Pagal minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalį ji nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.¹⁰⁹ Direktyvos II skirsnis numato priemones, kurių turi imtis valstybės narės tam, kad užtikrintų, kiekvieno darbuotojo teisės į minimalų kasdienio ir savaitės poilsio laiką, o taip pat mokamas kasmetines atostogas įgyvendinimą. Direktyvos 7 straipsnis dėl kasmetinių atostogų nurodo:

„1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaitinių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.

2. Minimalus mokamų kasmetinių atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.“¹¹⁰

ETT 2006 metų balandžio 6 dienos Sprendime, byloje C-124/05 *Nederlandse Vakbeweging prieš Staat der Nederlanden*, išaiškino minėtosios direktyvos nuostatų dėl apmokamų atostogų taikymą, priimdamas prejudicinį sprendimą. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausė, ar direktyvos 7 straipsnis nedraudžia to, kad nacionalinės teisės normomis, darbo sutarties galiojimo metu, būtų numatyta, jog už kasmetines atostogų dienas, kuriomis nebuvo pasinaudota atitinkamais metais, būtų mokama pinigine kompensacija vėlesniais metais. Nes valstybės narės įstatyminė nuostata numato galimybę darbo sutarties galiojimo metu sudaryti rašytinį susitarimą, pagal kurį darbuotojas, vienerius metus neėmęs minimalių kasmetinių atostogų arba nepaėmęs jų visų, vėlesniais metais už jas gali gauti pinigine kompensaciją.

ETT konstatavo: „Darbo laiko organizavimo taisyklių suderinimu Bendrijos lygiu siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą suteikiant jiems minimalius poilsio laikotarpius, o būtent apmokamas kasmetines atostogas ir atitinkamas poilsio pertraukas. Kiekvieno darbuotojo teisę į kasmetines mokamas atostogas reikia laikyti ypač svarbiu Bendrijos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti bei kuri įgyvendinamos kompetentingos nacionalinės valdžios įstaigos turi griežtai laikytis pačioje direktyvoje aiškiai nustatytų

¹⁰⁸ Europos Bendrijos steigimo sutartis // Valstybės žinios, Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.

¹⁰⁹ Europos Tarybos direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ elektroninė laikmena http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10045 jungimosi laikas 2006-11-04.

¹¹⁰ Ten pat, jungimosi laikas 2006-11-04.

apribojimų, be to, direktyva, inter alia, įtvirtina taisyklę, kad, rūpinantis veiksminga darbuotojo sauga ir sveikatos apsauga, darbuotojas paprastai turi turėti galimybę gerai pailsėti, nes pagal direktyvos 7 straipsnio 2 dalį teisės į kasmetines mokamas atostogas negali pakeisti kompensacija, išskyrus tuo atveju, kai yra nutraukiami darbo santykiai. Žinoma, šių atostogų teigiamas poveikis darbuotojo saugai ir sveikatai akivaizdžiai pasireikštų, jeigu jos išnaudojamos per šiam tikslui numatytus metus, t. y. per einamuosius metus. Tačiau šiuo požiūriu šis poilsio laikotarpis nepraranda savo paskirties, jeigu juo pasinaudojama vėlesniais metais. Bet kuriuo atveju galimybė mokėti pinigine kompensacija už perkeltas kasmetines minimalias atostogas darbuotojus skatintų arba priverstų atsisakyti atostogų, o tai nesuderinama su direktyvos tikslais. Todėl direktyvos 7 straipsnio 2 dalis draudžia, kad į kitus metus perkeltų minimalių mokamų kasmetinių atostogų laiką pakeistų pinigine kompensacija. ETT pažymi, kad tas faktas jog kompensacija už kasmetines mokamas atostogas grindžiama susitarimu, neturi reikšmės“.

Taigi, minėta direktyva draudžia: 1) dalį darbuotojo gaunamo atlyginimo už darbą laikyti užmokesčiu už kasmetines atostogas, šiuo atžvilgiu darbuotojui nemokant daugiau, nei jis gauna už atliekamą darbą. Šios teisės negalima atsisakyti sutartimi. 2) užmokestį už minimalias kasmetines mokamas atostogas mokėti dalimis per atitinkamus darbo metus kartu su atlyginimu už darbą, o ne sumokant už konkretų laikotarpį, kurį darbuotojas realiai išėina atostogų.¹¹¹

Kalbant apie Lietuvos nacionalinės teisės normų, reglamentuojančių apmokėjimo už atostogas klausimus, o būtent apie galimybę pakeisti kasmetines atostogas pinigine kompensacija suderinamumą, reikia pažymėti, jog šiuo klausimu nacionalinės teisės normos atitinka direktyvos 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ nuostatas. Darbo kodekso 177 straipsnyje įtvirtintas draudimas kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija (išimtis dėl darbo teisinių santykių pabaigos, kai darbuotojui atostogos negali būti suteikiamos arba jei darbuotojas jų nepageidauja).

Ne mažiau svarbus dėl Europos Tarybos direktyvos 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ normų taikymo yra ETT 2006 metų kovo 16 dienos Sprendimas sujungtose bylose C-131/04 ir C-257/04 „Socialinė politika – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Direktyva 93/104/EB – Teisė į mokamas kasmetines atostogas – Už kasmetines atostogas mokamo užmokesčio įskaitymas į valandinį ar dienos atlyginimą (angl. – rolled-up holiday pay)“. ETT buvo pateikti klausimai dėl nacionalinių teisės nuostatų, kurios leidžia už kasmetines atostogas mokamą užmokestį įskaityti į darbuotojo valandinį atlyginimą ir mokėti

¹¹¹ ETT sprendimas byloje C-124/05 Nederlandse Vakbeweging prieš Staat der Nederlanden elektroninė laikmena <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=lt&Submit=Ie%C5%A1koti&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=atostog%C5%B3&resmax=100> jungimosi laikas 2006-11-10.

kartu su valandiniu atlyginimu už darbo laiką, o ne mokėti atskirai, kuomet darbuotojas iš tiesų ima atostogų suderinamumo su Europos Tarybos direktyvos 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ reikalavimais). Taip pat ar darbdavio ir darbuotojo sutartis, kurioje numatoma, kad konkreti darbuotojo atlyginimo dalis jam yra mokama kaip užmokestis už jo atostogas, pažeidžia darbuotojo teisę į užmokestį už jo kasmetines atostogas.

ETT Sprendime nurodė, kad: 1) „1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalis draudžia dalį darbuotojo gaunamo atlyginimo už darbą laikyti užmokesčiu už kasmetines atostogas, šiuo atžvilgiu darbuotojui nemokant daugiau, nei jis gauna už atliekamą darbą. Šios teisės negalima atsisakyti sutartimi. 2) Direktyvos 93/104/EB 7 straipsnis draudžia užmokestį už minimalias kasmetines mokamas atostogas šios nuostatos prasme mokėti dalimis per atitinkamus darbo metus kartu su atlyginimu už darbą, o ne sumokant už konkretų laikotarpį, kurį darbuotojas realiai išsina atostogų. 3) Direktyvos 93/104/EB 7 straipsnis iš principo nedraudžia to, kad kartu su užmokesčiu už atliktą darbą už minimalias kasmetines mokamas atostogas šios nuostatos prasme dalimis per atitinkamus darbo metus aiškiai ir suprantamai sumokėtos sumos būtų įskaitytos į užmokestį už konkrečias realiai darbuotojo paimtas atostogas.“¹¹²

Šiuo direktyvos taikymo aspektu Lietuvos nacionaliniai aktai taip pat atitinka minėtosios direktyvos nuostatas. Darbo kodekso 176 straipsnis nusako kasmetinių atostogų apmokėjimo tvarką (žiūrėti „Kasmetinės atostogos ir jų apmokėjimas“). Direktyva įgalina valstybes nares taikyti teisės normas, kurios yra palankesnės darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, palengvina teisės į poilsį tinkamą realizavimą. Kaip nurodė ETT nagrinėdamas bylas Nr. C-131/04 ir C-257/04 „Socialinė politika – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Direktyva 93/104/EB – Teisė į mokamas kasmetines atostogas – Už kasmetines atostogas mokamo užmokesčio įskaitymas į valandinį ar dienos atlyginimą (angl. – rolled-up holiday pay)“ jokia direktyvos nuostata aiškiai nereglamentuoja, kada turi būti sumokama už kasmetines atostogas.¹¹³ Lietuvos įstatymų leidėjas, siekdamas užtikrinti tinkamą teisės į poilsį realizavimą numato pareigą darbdaviui išmokėti išmoką už atostogas prieš tris kalendorines dienas.

¹¹² EET sprendimas byloje C-131/04 ir C-257/04 Robinson –Steele, elektroninė laikmena <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=lt&Submit=Ie%C5%A1koti&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=atostog%C5%B3&resmax=100> jungimosi laikas 2006-11-10

¹¹³ EET sprendimas byloje C-131/04 ir C-257/04 Robinson –Steele, elektroninė laikmena <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=lt&Submit=Ie%C5%A1koti&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=atostog%C5%B3&resmax=100> jungimosi laikas 2006-11-10.

EB Sutarties 39 (buvęs 48) straipsnio 1 ir 2 dalys¹¹⁴ nustato, kad Bendrijos teritorijoje yra užtikrinama darbuotojų judėjimo laisvė, kuri inter alia reiškia, kad panaikinama bet kokia valstybių narių darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės įdarbinimo, darbo užmokesčio ir kitų darbo bei užimtumo sąlygų atžvilgiu. Tam kad naudotis darbuotojų judėjimo laisve pagal Bendrijos teisę yra būtina sąlyga, kad asmuo turėtų faktinių darbo santykių su darbdaviu, tai yra už atlyginimą atliktų ekonominio pobūdžio veiklą kito asmens naudai, paklusdamas jo nurodymams (tai yra esminiai darbuotojo sąvokos elementai suformuoti ETT 1986 m. liepos 3 d. sprendime byloje 66/85 (Lawrie-Blum)). Paklusimas kito asmens nurodymams leidžia darbo santykius atriboti nuo panašių civilinių atlygintinų santykių. Tuo tarpu neteisėta ar ne ekonominio pobūdžio veikla negali būti laikoma darbuotojo veikla pagal Bendrijos teisę.

Vienas iš svarbiausių ETT suformuluotų principų įgyvendinant laisvo darbuotojų judėjimo laisvės principą yra tas, kad valstybė narė kitos valstybės narės piliečius, atitinkančius darbuotojo apibrėžime nurodytas sąlygas, turi faktiškai tapatinti su savo piliečiais ir traktuoti juos vienodai. Svarbu atkreipti dėmesį, kad užsieniečiai negali būti diskriminuojami taikant specialias tiesiogiai ar netiesiogiai su pilietybe siejamas nuostatas, pavyzdžiui sprendžiant klausimą dėl mokymosi atostogų apmokėjimo, kolektyvinėse sutartyse ar darbdavio išleistuose lokaliuose norminiuose aktuose įtvirtinant užsienio piliečiams kitokias nei Lietuvos Respublikos piliečiams apmokėjimo sąlygas, būtų pažeistas nediskriminavimo principas. Kol kas Lietuvos teismų praktikoje tokio atvejo nepasitaikė.

Vyrų ir moterų lygiateisiškumo principas apmokėjimo už darbą srityje tam tikra prasme ir už atostogas, jau buvo įtvirtintas pirminėje Bendrijos teisėje. Siekdamas ekonominių, o ne socialinių tikslų Europos Bendriją steigiančios valstybės EB Sutarties buvusiame 119 (dabar 141) straipsnio 1 dalyje nustatė, kad kiekviena valstybė narė privalo užtikrinti, kad būtų taikomas vienodo užmokesčio už vienodą vyrų ir moterų darbą principas.¹¹⁵ ETT yra pabrėžęs, kad darbo užmokestis nepriklauso nei nuo atlyginimo teisinės prigimties, nei nuo to, ar atlyginimo dydis nustatytas įstatymo, kolektyvinės sutarties ar darbo sutarties, ar išmokamas darbdavio laisvanoriškai¹¹⁶, taip pat nuo to, kada ši s atlyginimas išmokamas – darbo sutarties vykdymo metu ar pasibaigus darbo sutarčiai¹¹⁷. Atkreiptinas dėmesys, ETT darbo užmokesčiu pagal minėtą EB Sutarties straipsnį pripažino ir atostoginius vaiką auginančiai darbuotojai.¹¹⁸ Šiuo atveju, kaip nurodė ETT 1996 metų vasario 13 dienos sprendime byloje C-342/93 (Gillespie ir kt.) darbuotojos moterys būtų diskriminuojamos jei pavyzdžiui didinant atlyginimus įmonėje jos

¹¹⁴ Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo Sutartis. // Valstybės žinios. 2004. Nr. 2-2.

¹¹⁵ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Teisinės informacijos Centras. 2004. Vilnius. P. 238.

¹¹⁶ Ten pat. P. 241.

¹¹⁷ Ten pat. P. 242.

¹¹⁸ Ten pat.

darbo užmokestis (nuo jo priklausantis pašalpos dydis) būtų nedidindamas dėl jos motinystės atostogų.¹¹⁹

Nagrinėjant Lietuvos teismų praktiką ginčų apmokėjimo už atostogas srityje, tenka pastebėti, kad neretai teisės aktų pažeidimo priežastimi būna ir darbuotojų teisės aktų neišmanymas, kuris apsunkina galimybę pasinaudoti tam tikromis teisėmis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2001 metų sausio 17 dieną byloje „Dėl atostogų suteikimo ir vidutinio darbo užmokesčio už atostogų laiką priteisimo“ konstatavo, kad „kasmetinės atostogos suteikiamos darbuotojui pailsėti ir atstatyti darbingumą, todėl ir svarbu darbuotojui išmokėti vidutinį darbo užmokestį dar neprasidėjus atostogoms, siekiant darbuotojui užtikrinti galimybę atostogas suplanuoti iš anksto ir suteikti atostogų praleidimui materialinį pagrindą“. Šioje byloje darbuotojas norėdamas išeiti atostogų iš anksto nesuderino su darbdaviu numatomų atostogų laiko, o kreipėsi su prašymu prieš 2 dienas, darbdavys tokio prašymo netenkino. Toks darbuotojo prašymas, suponuoją teisės aktais numatyto reikalavimo pažeidimą. Tuo metu galiojęs atostogų įstatymas (šiuo metu galiojantis Darbo kodeksas numato, jog darbo užmokestis už kasmetines atostogas yra mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas). Teismas išaiškino jog „teisės doktrinoje bendrai, taip pat ir darbo teisiniuose santykiuose galioja principas, jog įstatymai saugo subjektines asmenų teises visais atvejais, išskyrus tuos, kada subjektinės teisės įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, įgyvendindami savo teises, asmenys patys turi laikytis įstatymų ir juos gerbti.“¹²⁰

Nagrinėjant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, apmokėjimo už atostogas pažeidimų srityje, daugiausiai susiduriame su darbo santykių pasibaigimo bylomis, kuriose tarp kitų ginčų yra sprendžiami ir apmokėjimo už atostogas klausimai. 2002 metais Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo bylą Nr. 3K-3-924/2002 dėl kompensacijos už nepanaudotas atostogas priteisimo. Ieškovė kreipėsi į teismą, manydama, kad jos teisė į Konstitucijos 49 straipsnyje įtvirtintą poilsį yra pažeista ir prašė priteisti kompensaciją.¹²¹ 2006 metų spalio 23 dienos byloje Nr. 3K-3-534/2006 ginčas kilo dėl darbuotojo valios nutraukti darbo sutartį. Nagrinėjant šią bylą buvo sprendžiamas klausimas ir dėl kompensacijos už nesuteiktas atostogas priteisimo.¹²² Taigi, galime daryti išvadą, jog Lietuvoje darbuotojai vis dar nepasitiki teisės įgyvendinimo ir gynimo mechanizmu, bijo rizikuoti darbo teisiniais santykiais ir neretai susitaiko su tuo, kad jų teisės yra pažeidžiamos.

¹¹⁹ Ten pat. P. 244.

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 metų sausio 17 dienos nutartis byloje „Dėl atostogų suteikimo ir vidutinio darbo užmokesčio už atostogų laiką priteisimo“ elektroninė laikmena <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=11539> jungimosi laikas 2006-10-02.

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 metų birželio 24 dienos nutartis, elektroninė laikmena <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=10603> jungimosi laikas 2006-10-04.

¹²² Lietuvos Aukščiausiasis Teismas http://www.lat.lt/Default.aspx?it=tn_liteko&lang=1 jungimosi laikas 2006-11-11.

Darbo kaip ir apmokėjimo už atostogas ginčams spręsti Lietuvoje numatyta ikiteisminė ginčų sprendimo tvarka (Darbo kodekso X, XIX skyriai). Todėl nemaža dalis ginčų yra išsprendžiami ikiteisminio ginčų nagrinėjimo tvarka ir nepasiekia teismo. Tačiau, pasitaiko atvejų, kad apmokėjimo už atostogas ginčai taip ir lieka neišspręsti dėl darbuotojų neryžto ar baimės išsiaiškinti savo teises ir dėl jų pakovoti, kadangi nugali baimė netekti darbo vietas, kaip pagrindinio pragyvenimo šaltinio. Nagrinėjant teismų praktiką, sprendžiant apmokėjimo už atostogas srityje kylančius ginčus, galima daryti išvadą, jog darbo teisės normų, reglamentuojančių atostogų suteikimo ir apmokėjimo klausimus, įvairovė bei neapibrėžtumas, darbuotojų teisės aktų neišmanymas dažnai yra pagrindinės, teisės į apmokamą laisvą nuo darbo funkcijų vykdymo laiką pažeidimų priežastys.

IŠVADOS IR SIŪLYMAI

Darbas yra viena svarbiausių ekonominių ir socialinių garantijų. Kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas darbo teisės šakoje yra nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų saugumą, teisę į poilsį, laisvalaikį, ir atostogas, teisingą apmokėjimą, socialinę apsaugą nedarbo atveju, suteiktų lygias galimybes nepriklausomai nuo rasės, lyties, socialinės padėties, seksualinės orientacijos, ar kitų individualių, su darbo rezultatais nesusijusių savybių, griežtai apibrėžtų darbuotojo ir darbdavio pareigas bei teises. Tinkama darbo ir poilsio laiko tarpusavio kaita leidžia darbuotojams atstatyti fizines ir kūrybines jėgas, kad po gerai organizuoto poilsio jie galėtų kibti į darbą, tokiu būdu apsaugodami nuo pervargimo, gamybinių traumų bei kitų neigiamų faktorių. Laisvo nuo darbo funkcijų vykdymo laiko apmokėjimas turi įtakos tinkamam poilsio laiko tikslo realizavimui.

Teisinė apmokėjimo už atostogas samprata visų pirma grindžiama tarptautiniu darbo teisiniu reguliavimu. Ratifikuodama tarptautines sutartis ir prisiimdama įsipareigojimus dėl jų vykdymo, Lietuvos Respublika pripažįsta visuotinai pripažįstamus tarptautinės teisės principus ir normas. Galiojanti Lietuvos Respublikos tarptautinė sutartis yra teisės šaltinis ir nacionalinės teisės sistemos sudedamoji dalis. Būtent šis faktas įgalina ir įpareigoja vadovautis tarptautinių teisės aktų normomis.

Lietuvos Respublikos Konstitucija kiekvienam dirbančiajam garantuoja teisę į atostogas. Ši konstitucinė nuostata atitinka svarbiausius tarptautinės teisės aktų reikalavimus, kuriais siekiama garantuoti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į poilsį. Tačiau neretai teisės aktų įvairovė ir neapibrėžtumas, jų tarpusavio nesuderinamumas tampa apmokėjimo už atostogas pažeidimų priežastimi, be to, teisės neapibrėžtumas apsunkina tinkamą teisės taikymą.

Taigi, šiame darbe aptarėme kas yra poilsio laikas, kada ir už ką jis yra suteikiamas koks poilsis yra ir ar turėtų būti apmokamas, kokie yra keliami reikalavimai norint pasinaudoti teise į kasmetines ir kitas apmokamas atostogų rūšis, koks yra darbo užmokesčio ir apmokėjimo už atostogas priklausomybės santykis, teisės į apmokamas atostogas apsaugos mechanizmą ir jo veiksmingumą. Palyginome atostogų suteikimo ir apmokėjimo reglamentavimą nacionalinėje teisėje su tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintos teisės į atostogas samprata bei reglamentavimu. Įvardinome esamus apmokėjimo už atostogas reglamentavimo ir įgyvendinimo trūkumus. Dėl ribotos darbo apimtys, aptarėme tik kai kurių atostogų rūšių suteikimo bei apmokėjimo sąlygas, kitos atostogų rūšys yra nemažiau svarbios, todėl taip pat turėtų būti išnagrinėtas jų suteikimo bei apmokėjimo klausimas. Taip pat, darbe neaptarėme ir nepalyginome apmokėjimo už atostogas ypatumų viešajame ir privačiajame sektoriuje. Mūsų

manymu, viešasis sektorius yra specifinė darbo teisinių santykių sritis, kurią galima išskirti į atskirą temą, kurioje būtų nagrinėjami viešojo sektoriaus apmokėjimo už atostogas ypatumai.

Atliktas tyrimas „Apmokėjimo už atostogas ypatumai“ tema, leido išskirti, mūsų manymu, svarbiausius apmokėjimo už atostogas teisinio reglamentavimo trūkumus ir jų sąlygotus teisės į atostogas ir jų apmokėjimą pažeidimus praktikoje. Apibendrinant darbo „Apmokėjimo už atostogas ypatumai“ tema analizę, remiantis mūsų atliktu tyrimu, darome tokias išvadas:

1. Teisės aktai skiria du dalykus: teisę į atostogas ir teisę į jų apmokėjimą. Teisės normų, reglamentuojančių atostogų suteikimo bei apmokėjimo už atostogas tvarką, yra tikrai nemažai, tačiau, ne kiekvienas darbuotojas žino turįs teisę į apmokamas atostogas ir tuo labiau nežino apmokėjimo už atostogas tvarkos. Manome būtų tikslinga, siekti to, kad darbdaviai prieš pasirašant darbo sutartis su darbuotojais kartu su kitais darbo sutarties klausimais informuotų darbuotojus apie jų teisę į tam tikros rūšies atostogas, kokiais atvejais už atostogų laiką teisės aktai numato užmokesčio mokėjimą.

2. Apmokamas laisvas nuo darbo funkcijų vykdymo laikas garantuojamas tik darbo teisinių santykių subjektams. Iš teisės aktų nuostatų aišku, kad teisė atostogauti taikoma tik darbuotojams, oficialiai įsidarbinusiems įmonėje. Asmenys darbus atliekantys įvairių kitų susitarimų pagrindu (rangos, pavedimo ar panašiai), teisės į atostogas ir jų apmokėjimą neįgyja.

3. Palyginę kelias kasmetinių atostogų sąvokas, matome, kad vieningos nuomonės dėl to, kaip turėtų būti skaičiuojamas atostogų laikas (darbo ar kalendorinėmis dienomis) nebuvo. Mūsų manymu, remiantis protingumo kriterijumi, kasmetinės atostogos neturėtų apimti ne tik šventinių dienų, bet ir kitų teisės aktais numatytų poilsio dienų (pavyzdžiui savaitės nepertraukiamo poilsio dienų – šeštadienio ir sekmadienio). Tačiau, įvairiose įmonėse yra taikomi skirtingi darbo laiko režimai (pavyzdžiui pamaininis darbas), todėl įtvirtinti universalią atostogų apskaitos tvarką yra sudėtinga.

4. Tarptautiniais teisės aktais, siekiama užtikrinti vienodą teisės į kasmetines atostogas realizavimą. Tokiu būdu, yra nustatoma minimali kasmetinių atostogų trukmė bei įtvirtinama darbdavių pareiga atostogų metu darbuotojams mokėti tam tikro dydžio išmoką. Mokamų atostogų trukmės reglamentavimas yra grindžiamas siekiu suteikti kiekvienam dirbančiam asmeniui laisvo laiko fizinėms ir psichinėms jėgoms atstatyti.

5. Tenka pastebėti, kad teisės aktų normos reglamentuojančios apmokėjimo už atostogas klausimus yra skirtingai darbo teisinių subjektų suprantamos ir taikomos. Todėl yra būtina užtikrinti efektyvų, teisingą ir vienodą teisės aktų taikymą, tokiu būdu išvengiant minėtų teisės normų aiškinimo skirtumų. Lietuvoje mūsų manymu, apmokėjimo už atostogas reglamentavime yra teisinių spragų, kurias privaloma užpildyti. Ypač tai pasakytina apie Darbo kodekso 182

straipsnyje įtvirtintą teisę į kūrybines atostogas ir jų apmokėjimą. Kaip teko pastebėti, galiojantys įstatymai nenustato nei šių atostogų trukmės, nei suteikimo ir apmokėjimo tvarkos, todėl ši norma įgyvendintina tik kolektyvine ar darbo (individualia) sutartimi. Be to, žinant darbdavių nenorą sudarinėti kolektyvines sutartis, galima daryti išvadą, jog ši teisės norma praktiškai neveiksminga.

6. Įstatymų leidėjas turėtų atkreipti dėmesį ir pakoreguoti teisės normas, numatančias apmokamų mokymosi atostogų suteikimą. Mūsų manymu yra netikslinga apmokėjimo už atostogas klausimą leisti spręsti darbuotojo ir darbdavio abipusiu susitarimu (Darbo kodekso 210 straipsnio 2 dalis), nes tai sudaro vienų darbuotojų diskriminavimo galimybę kitų atžvilgiu.

7. Šeimos ir darbo vaidmenų derinimo politikai skiriama nemažai dėmesio. Ja ilgą laiką buvo siekiama aktyvinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje, diegti jų integraciją lengvinančias priemones bei mažinti moterų šeimos ir darbo konfliktą. Numačius palankesnes atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, finansines sąlygas, mūsų manymu, padaugėtų vyrų, kurie pasinaudotų teise į minėtos rūšies atostogas.

8. Apmokėjimas už atostogas suprantamas kaip garantija darbuotojui, kurios paskirtis yra įgyvendinti atostogoms keliamus tikslus (tai yra poilsis, darbingumo susigrąžinimas). Šitai turėtų suprasti ir darbdaviai, kuriems yra reikalingi darbingi, gerai nusiteikę darbuotojai.

9. Nagrinėjant teismų praktiką, sprendžiant apmokėjimo už atostogas srityje kylančius ginčus, galima daryti išvadą, jog darbo teisės normų, reglamentuojančių atostogų suteikimo ir apmokėjimo klausimus, įvairovė bei neapibrėžtumas, darbuotojų teisės aktų neišmanymas dažnai yra pagrindinės teisės į apmokamą laisvą nuo darbo funkcijų vykdymo laiką pažeidimų priežastys.

10. Apmokėjimas už atostogas ir jo tinkamas reglamentavimas tiek tarptautiniu tiek nacionaliniu mastu yra aktuali kiekvienos valstybės problema, kuriai turėtų būti skiriamas deramas dėmesys.

Pabaigai norėtume pažymėti, jog tinkamas ir vienodas teisės į apmokamas atostogas realizavimas tol nebus užtikrintas, kol darbo teisinių santykių subjektai patys, susidūrę su teisės į atostogas realizavimo problema, nesiims iniciatyvos tą problemą spręsti. Darbuotojų neryžtas ir baimė, o kartais savo teisių nežinojimas skatina darbdavių savivalę. Be to, esant tokiai teisės aktų įvairovei yra nelengva suformuoti vienodą jų taikymo praktiką. Narystė Europos Sąjungoje įgalina darbo teisinių santykių subjektus netiesiogiai, per tarpininką – nacionalinį teismą – siekti teisės normų, reglamentuojančių teisės į apmokamą laisvą nuo darbo funkcijų vykdymo laiką, išaiškinimo, kuriuo remiantis kiekvienam būtų užtikrintos vienodos teisės į apmokamas atostogas realizavimas.

NAUDOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1993, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas // Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18.
5. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-12.
6. Darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
7. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.
8. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas // Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.
9. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 42-1927.
10. Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios. 1991, Nr. 9–244.
11. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.
12. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 77–3288.
13. Europos socialinės chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001. Nr. 49–1704.
14. TDO konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-675.
15. Europos Bendrijos steigimo sutartis // Valstybės žinios. Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 39–1787.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 941 „Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 73–3375.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 22 d. nutarimas Nr. 497 „Dėl kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003. Nr. 39–1787.
19. Europos Sąjungos Tarybos direktyva, priimta birželio 3 d. 96/34/EC „Dėl bendrojo

susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryta tarp UNICE, CEEP ir ETUC“ prieiga per internetą

20. Europos Tarybos direktyvos 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ prieiga per internetą

http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10045

Teismų praktika:

21. Europos Bendrijos Teisingumo Teismas, *Nederlandse Vakbeweging prieš Staat der Nederlanden*, byla C-124/05 prieiga per internetą <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=lt&Submit=Ie%C5%A1koti&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=& mots=atostog%C5%B3&resmax=100>
22. Europos Bendrijos Teisingumo teismas, „Socialinė politika – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Direktyva 93/104/EB – Teisė į mokamas kasmetines atostogas – Už kasmetines atostogas mokamo užmokesčio įskaitymas į valandinį ar dienos atlyginimą (angl. – rolled-up holiday pay)“ byla C-131/04 ir C-257/04 prieiga per internetą <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=lt&Submit=Ie%C5%A1koti&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=& mots=atostog%C5%B3&resmax=100>
23. Europos Bendrijos Teisingumo Teismas „Lawrie-Blum“ byla C-66/85.
24. Europos Bendrijos Teisingumo Teismas C-342/93 „Gillespie ir kt.“ byla C-342/93.
25. Lietuvos Aukščiausiasis teismas byla „Dėl atostogų suteikimo ir vidutinio darbo užmokesčio už atostogų laiką priteisimo“.
26. Lietuvos Aukščiausiasis teismas byla dėl kompensacijos už nepanaudotas atostogas priteisimo byla Nr. 3K-3-924/2002 .
27. Lietuvos Aukščiausiasis teismas byla dėl darbuotojo valios nutraukti darbo sutartį byla Nr. 3K-3-534/2006 .

Specialioji literatūra:

28. Bartkevičius A. Atostogos. Suteikimas ir apmokėjimas. V., 2003.
29. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. V.: TIC, 2004.
30. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990.

31. Davidavičius H. Darbo įstatymų komentaras: Straipsnių rinkinys. Vilnius, 2001.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys 2001-2004 / Sud. M. Dagys. V.: UAB „Ciklonas“, 2004.
33. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I–II dalys. Vilnius: Justitia, 2003.
34. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
35. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis. V.: Teisės institutas, 2000.
36. Nekrošius I., Nekrašas V. ir kiti. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius, 1998.
37. Petravičius, Bužinskas G., Tiažkijus V. Darbo teisė. Justitia, 1999.
38. Valančius K. L. Lietuvos valstybės konstitucijos // UAB Ekonomikos mokymo centras, Vilnius. 2001.
39. Gerikienė V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje // Jurisprudencija. Nr.25 (17).– Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2002. P.37.
40. Mačernytė–Panomariovienė I. Atsiskaitymo su darbuotojais užtikrinimo problemos // Jurisprudencija. 2000, Nr. 16 (8).
41. Dambrauskienė G., Mačernytė–Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: LTU, 2001.
42. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // “Jurisprudencija”. LTU Mokslo darbai. Nr. 28 (2). Vilnius, 2002. P. 7-16
43. Mačernytė–Panomariovienė I. Darbuotojų garantijų teisinė prigimtis // Jurisprudencija. Nr.25 (17). – Lietuvos teisės universitetas: mokslo darbai, 2002. P.89.
44. Mačernytė–Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas. // LTU, Vilnius, 2003.
45. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов.– М.: Дело,1999.
46. Киселев И. Я., Леонов А. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – Москва: ДЕЛЮ, 2003.

Nuorodos internete:

47. Tarptautinė darbo organizacija (konvencijos ir rekomendacijos) – www.ilo.org ir www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm
48. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija – www.socmin.lt
49. Valstybinė darbo inspekcija – www.vdi.lt

50. Europos Sąjungos norminiai aktai – http://europa.eu.int/eur-lex/en/search/search_lif.html
51. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismas. www.lat.litlex.lt
52. Europos Sąjungos norminiai aktai – http://europa.eu.int/eur-lex/en/search/search_lif.html
53. Lietuvos Respublikos Seimas – <http://www3.lrs.lt/DPaieska.html>

SANTRAUKA

Dirbančiojo poilsis ir apmokėjimas už poilsio laiką yra visuotinė žmonijos problema, kurios tinkamas reglamentavimas užtikrina kitų gyvenimiškai svarbių sferų funkcionavimą. Dirbančio žmogaus teisės į atostogas įtvirtinimas konstitucijoje, šios teisės reglamentavimas tarptautiniu mastu, bei teisės normų reglamentuojančių šios teisės įgyvendinimą poreikis ir įvairovė atskleidžia šios temos aktualumą. Remiantis Konstitucija kiekvienas dirbantysis Lietuvoje turi teisę į kasmetinį laisvą nuo darbo funkcijų vykdymo laiką. Tam, kad darbuotojai galėtų pailsėti jiems yra suteikiamos kasmetinės apmokamos atostogos. Teisė į kasmetines apmokamas atostogas yra priskiriama prie pagrindinių kiekvieno dirbančiojo teisių. Tam, kad įgytą teisę į atostogų apmokėjimą dirbantysis privalo būti darbo teisinių santykių subjektu. Ši teisė nepriklauso nuo darbo vietos, užimamų pareigų, apmokėjimo už darbą formos, režimo, darbo sąlygų, darbo sutarties trukmės. Laisvas nuo darbo funkcijų vykdymo laikas ir apmokėjimas už jį yra suprantamas kaip darbo santykių garantija, kuri skiria darbo teisinius santykius nuo kitų panašių teisinių santykių, pvz., civilinių (rangos).

Apmokėjimo už atostogas samprata apima nemažą reiškinių ratą, tokių kaip apmokėjimo dydis, struktūra, apmokėjimo tvarka, terminai ir sąlygos, subjektai, kuriems tokia teisė yra garantuojama. Apmokėjimas už atostogas yra glaudžiai susijęs su apmokėjimu už darbą, nes tiesiogiai priklauso nuo darbuotojui mokamo darbo užmokesčio dydžio, pastarasis yra reglamentuojamas atitinkamais teisės aktais, nustatančiais tam tikrus finansinius dydžius, rodiklius, koeficientus kurie ir yra taikomi apmokėjimui už atostogas, bei darbo užmokesčio apskaičiavimui.

Kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas darbo teisės šakoje yra nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų teisę į poilsį, atostogas ir teisingą apmokėjimą. Tačiau, pačių teisių į apmokamas atostogas deklaravimas tiek tarptautiniuose, tiek ir nacionaliniuose teisės aktuose nieko nereikš, jeigu nebus numatyta jų įgyvendinimo tvarka, būdai ir priemonės.

PECULIARITY OF A HOLIDAY PAYMENT

(EDITA SPUDYTĖ)

SUMMARY

The employee's leisure time and payment for leisure time is the universal problem of the humanity. The appropriate regulation of this problem ensures functioning of other vitally important spheres. The establishment of an employee's right to holidays in the constitution, the regulation of this right on the international scale as well as the demand and variety of legal norms regulating the implementation of this right reveals the relevance of the theme under discussion. According to the constitution, annually, every person who is employed in Lithuania has the right to the period of time free from carrying out work functions. Annual paid holidays are granted to employees to let them relax. The right to annual paid holidays is regarded as one of the main rights of every employed person. The employee has to be the subject of labour legal relations in order to acquire the right to holiday payment. This right does not depend on a workplace, position, the form of payment for performed work, regime, working conditions, the duration of the work contract. The period of time free from carrying out work functions and payment for it is considered to be the guarantee of work relations which distinguishes labour legal relations from other similar legal relations, for example, civil relations.

The concept of holiday payment includes quite a big range of phenomena, such as the amount, structure, order, period, conditions of payment and the subjects who are guaranteed such a right. Holiday payment is closely connected with job payment as it directly depends on the salary received by an employee, the latter is regulated by the appropriate legal acts which determine particular financial proportions, indices, coefficients which are applied in the calculation of holiday payment and a salary.

The aim of every contemporary state in the branch of labour law is to determine and apply efficiently the legal norms which would ensure employees' right to leisure time, holidays and fair payment. Nevertheless, the declaration of rights to paid holidays both in international and national legal acts will be of no importance without foreseeing the order, ways and means of their implementation.