

TIKSLINIŲ ATOSTOGŲ TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMOS

Juozas Tumas¹, Eglė Morkūnienė²

¹Kazimiero Simonavičiaus universitetas, ²Kauno miškų ir aplinkos inžinerijos kolegija

Anotacija

Žmogaus teisės į poilsio laiką kompleksiškas įtvirtinimas tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu mastu, akcentuojant tinkamo poilsio laiko, tame tarpe ir tikslinių atostogų, užtikrinimo svarbą darbuotojų sveikatai, asmeniniam gyvenimui ir darbingumo išlaikymui, šią žmogaus teisę daro vienu iš esminių darbo teisės uždavinių, kurio dėka užtikrinamas subalansuotas darbo ir poilsio laikas. Nepaisant gana plataus tikslinių atostogų laiko teisinio reguliavimo tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygiu, yra susiduriama su nustatytų teisės normų nesilaikymu. Išskirti vienos darbo santykių šalies, kaip šių normų pažeidėjos, negalime, kadangi tiek darbdaviai, tiek ir darbuotojai nesilaiko nustatytų reikalavimų. Teigiamas tikslinių atostogų poveikis yra pagrįstas įvairiais moksliniais tyrimais ir apima emocinio išsekimo ir perdegimo mažinimą, pravaikštų mažinimą, aktyvesnį įsitraukimą į darbą, sveikatos, gerovės, pasitenkinimo gyvenimu ir gyvenimo kokybės didinimą.

Raktiniai žodžiai: tikslinės atostogos, poilsio laikas, darbuotojas, darbdavys, tėvystės atostogos, kūrybinės atostogos

Ivadas

Temos aktualumas. Žmogaus teisė turėti tinkamą poilsį yra viena iš konstitucinių žmogaus teisių, kuri yra įtvirtinta LR Konstitucijos 48 str., kuris numato, jog „kiekvienas dirbantis žmogus turi teisę turėti poilsį ir laisvalaikį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“ (Lietuvos Respublikos Konstitucija..., 1992). Tarptautiniai teisės aktai taip pat atskleidžia šios žmogaus teisės svarbą. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (Chartija) 31 str. 2 d. reglamentuojama, jog „kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“ (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija..., 2016). 2003 m. lapkričio 4 d. priimtoje Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvoje 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ taip pat numatyti minimalūs saugos ir sveikatos reikalavimai darbo laiko organizavimui, atsižvelgiant į kasdienio bei savaitinio poilsio laiką, pertraukas, kasmetines ir tikslines atostogas (2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB..., 2023). Minėtoje direktyvoje įtvirtinta, jog „visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui“, o poilsio sąvoka turi būti išreiškiama laiko vienetais (minimaliu dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laiku) (2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB..., 2023). Kalbant apie poilsio laiko reglamentavimą tarptautiniu mastu paminėtinos ir Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijos bei priimanos rekomendacijos, kuriose nustatoma savaitės poilsio laiko trukmė, poilsio trukmė atskirų kategorijų darbuotojams (1921 International Labour Organization Weekly Rest (Industry) Convention No.14..., 2023). Netinkamas darbo ir poilsio laiko organizavimas žmones skatina ginti savo pažeistas teises. Analizuojant Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) pateikiamus duomenis, kuriuose atsispindi pateikiamų skundų dėl netinkamo darbo ir poilsio laiko organizavimo skaičius, matyti, kad žmonės savo pažeistas teises gina gana aktyviai. 2019 m. buvo pastebėtas skundų dėl netinkamo darbo ir poilsio laiko organizavimo skaičiaus augimas – buvo gautas 151 skundas, t. y. 18 skundų daugiau nei ankstesniais metais. 2020 m. buvo fiksuojamas skundų sumažėjimas iki 139 skundų, tuo tarpu 2021 gauta 141 skundas, o 2022 – 147 (VDI atvėrė duomenis visuomenei..., 2023) skundai.

Kaip matyti iš pateikiamos statistinės informacijos, skundų dėl netinkamo darbo ir poilsio laiko organizavimo skaičius kiekvienais metais kinta. Vienais metais pastebimas neženklaus sumažėjimas, o kitais – neženklaus padidėjimas. Iš statistinių duomenų matyti, kad skundų dėl netinkamo darbo ir poilsio laiko organizavimo skaičius yra gana didelis, todėl tai lemia šios temos aktualumą.

Probleminė situacija. Nepaisant gana plataus tikslinių atostogų laiko teisinio reguliavimo tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygiu, susiduriama su nustatytų teisės normų nesilaikymu. Išskirti vienos darbo santykių šalies kaip šių normų pažeidėjos negalime, kadangi tiek darbdaviai, tiek ir darbuotojai nesilaiko nustatytų reikalavimų. Tokios situacijos atsiradimą sąlygoja ne tik ūkio subjektų piktnaudžiavimas, bet ir ydinga poilsio bei darbo laiko organizavimą reglamentuojančių teisės normų aiškinimo ir taikymo praktika, šių normų neaiškumas ir nesuderinamumas. VDI duomenimis, „[...] 80 proc. visų darbo ginčų kyla dėl nesumokėto darbo užmokesčio, o skundų institucija daugiausiai gauna būtent dėl darbo ir poilsio laiko organizavimo pažeidimų“ (Pasiskundėte dėl nesumokėto atlyginimo, tačiau nesulaukiate žalos atlyginimo?..., 2023). Remiantis Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo duomenimis, daugiau nei 20 proc. darbuotojų Lietuvoje dirba daugiau nei 40 valandų per savaitę, dažniausiai dirbdami daugiau nei 10 valandų per dieną (31 proc.), arba skirtingą valandų skaičių kiekvieną dieną (40 proc.), taip pat dirbdami per poilsio dienas ir laisvalaikį, siekiant įvykdyti su darbu susijusias pareigas (15 proc.) (Europos darbo sąlygų tyrimas..., 2023). Šie statistiniai duomenys rodo, jog ne visada darbuotojams nustatomas tinkamas poilsio laikas, bei užtikrinamos jų teisės į palankias darbo sąlygas, nepertraukiamą laisvalaikį ir tikslines atostogas. Tai skatina detaliau panagrinėti tikslinių atostogų kaip atskiros poilsio laiko rūšies teisinio reguliavimo ypatumus. Su tikslinių atostogų laiko nustatymu susijusių normų aiškinimą ir taikymą bei iš to atsirandančią problematiką galima vertinti trejopai:

pirma, tinkamai neišplėtotą ir neaiški tikslinių atostogų laiką reglamentuojančių teisės normų aiškinimo ir taikymo praktika.

antra, darbuotojas kaip silpnesnė darbo santykių šalis negali apsisaugoti nuo netinkamo tikslinių atostogų suteikimo tvarkos, pavyzdžiui, darbdaviai piktnaudžiauja darbuotojo pasitikėjimu ir nesuteikia darbuotojams, auginantiems vaikus, jiems priklausančių lengvatų, t. y. papildomų poilsio dienų.

trečia, problemų kelia ir darbdavių piktnaudžiavimas savo padėtimi dėl kūrybinių atostogų suteikimo tvarkos. Kūrybinių atostogų kaip vienos tikslinių atostogų rūšies suteikimas, reglamentuojamas LR DK 136 str., pagal kurį „darbo teisės normų nustatytais atvejais ar darbuotojo ir darbdavio susitarimu darbuotojui gali būti suteikiamos kūrybinės iki dvylikos mėnesių trukmės atostogos meno kūriniui, mokslo darbui sukurti“. Darbdaviai dažniausiai pasinaudoja ne itin griežtu šių atostogų suteikimo reglamentavimu, todėl tokių atostogų suteikimo tvarka ir galimybės darbuotojams jomis pasinaudoti kelia problemų.

Tyrimo tikslas – darbo teisės požiūriu išanalizuoti tikslinių atostogų teisinio reguliavimo problemas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apibrėžti tikslinių atostogų sampratą bei socialinę reikšmę.
2. Išnagrinėti tikslinių atostogų teisinio reguliavimo mechanizmą.
3. Išanalizuoti pasirinktų teismų nutartis bylose, kuriose kyla ginčas dėl tikslinių atostogų teisinio reguliavimo ir jo įgyvendinimo.
4. Identifikuoti pagrindines tikslinių atostogų teisinio reguliavimo problemas bei pateikti pasiūlymus teisinės situacijos gerinimui.

Tyrimo objektas. Tikslinių atostogų teisinis reguliavimas ir jų reguliavimo problemos.

Tyrimo metodai. Siekiant atskleisti analizuojamą temą ir pasiekti išsikeltus uždavinius, buvo naudojami šie tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizės, dokumentų analizės, sisteminės analizės, lyginamosios analizės, loginės analizės, analitinis ir apibendrinimo.

Tikslinių atostogų samprata

Apibrėžiant tikslinių atostogų sąvoką, pažymėtina, jog tikslinės atostogos - tai atostogos, kurios darbuotojams suteikiamos esant tam tikrai priežastčiai, ar aplinkybėms, pavyzdžiui, nėštumui ir gimdymui, vaiko priežiūrai, mokymuisi, kūrybai ir kt. Tikslinės atostogos pagal LR DK 131 str. skirstomos į: nėštumo ir gimdymo; tėvystės; atostogos vaikui priežiūrėti; mokymosi atostogos; kūrybinės ir nemokamos. Pagal antrą šio straipsnio dalį darbdavys privalo užtikrinti darbuotojo teisę „po tikslinių atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą (pareigas) ne mažiau palankiomis negu buvusios darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį, ir naudotis visomis geresnėmis sąlygomis, įskaitant teisę į darbo užmokesčio padidėjimą, į kurias jis būtų turėjęs teisę, jeigu būtų dirbęs“ (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas..., 2023).

Kalbant apie nėštumo ir gimdymo tikslines atostogas, atkreiptinas dėmesys, kad nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimas yra visiškai nepriklausomas nuo darbdavio. Darbdavys neturi teisės nėščiai moteriai nesuteikti teisės į nėštumo ir gimdymo atostogas, ar leisti nedirbti tik tam tikrą laikotarpį. Nėščioji darbuotoja gali laisvai pasirinkti, kokios apimtys atostogomis naudosis ir kada (Davulis, 2018). Nėštumo ir gimdymo tikslinės atostogos apibrėžtos LR DK 132 str. ir įtvirtina darbuotojų teisę į nėštumo ir gimdymo atostogas – 70 kalendorinių dienų (10 savaičių) iki gimdymo ir 56 kalendorines dienas po gimdymo (8 savaitės) (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų suteikiamos 70 kalendorinių dienų po gimdymo). Darbuotojams, paskirtiems naujagimių globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo globos nustatymo dienos iki kūdikiui sukanka septyniasdešimt dienų (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas..., 2023).

Nėštumo ir gimdymo bei motinystės tikslinės atostogos apibrėžtos ir Čekijos darbo kodekse (Zákoník práce) Nr. 262/2006, kuris įtvirtina motinystės atostogų sampratą ir trukmę. Pagal Čekijos darbo kodeksą nėščiosioms moterims suteikiamos 28 savaičių trukmės motinystės atostogos, gimus dviem ir daugiau vaikų - suteikiamos 37 savaitės tikslinių atostogų, kurios paprastai suteikiamos likus 6 - 8 savaitėms iki numatomo gimdymo dienos (MISSOC..., 2023). Motinystės atostogų reguliavimas Čekijoje yra lankstus, išmokos už vaiką gali būti sumokamos vaiko tėvui, tačiau net ir tokiu atveju motinos turi teisę į privalomas 14 dienų motinystės atostogas. Šios atostogos gali būti perduodamos vaiko tėvui tik suėjus šešioms savaitėms nuo kūdikio gimimo (MISSOC..., 2023).

Motinystės atostogos – tai nedarbo laikotarpis, suteikiamas dirbančioms motinoms. Šių atostogų tikslas yra apsaugoti gimdytoją, kuri tam tikrą laiką po gimimo negali dirbti, t.y. nėštumo metu ir po gimdymo dėl medicininių priežasčių ir vaiko, kuriam reikalinga priežiūra ir apsauga (Rodríguez, 2018). Motinystės atostogas dėl darbuotojų pažeidžiamumo užtikrina šių darbuotojų apsaugą jų nedarbingumo laikotarpiu ir garantuoja teisę į ne trumpesnes nei 14 savaičių motinystės atostogas. Nacionaliniu lygiu motinystės atostogos gali svyruoti nuo santykinai trumpo laikotarpio - nuo 15 savaičių Belgijoje arba 16 savaičių Ispanijoje iki gana ilgų 42 savaičių Airijoje ir 52 savaičių Jungtinėje Karalystėje (Foubert, Imamović, 2015).

Tėvystės atostogos po kūdikio gimimo ar praėjus trumpam terminui suteikiamos vaikų tėčiams, siekiant suteikti pagalbą motinai prižiūrėti vaiką bei stiprinti kūdikio ir tėčio abipusį ryšį (Addati, et. al., 2014).

LR DK 129 str. 1 d. numatyta, kad tikslinės atostogos darbuotojui gali būti suteiktos, jeigu jis negali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis pagal jų tikslinę paskirtį dėl laikino nedarbingo ar naudojimosi teise į tikslines atostogas, numatytas LR DK 132, 133 ir 134 str., ar darbuotojui esant LR DK 137 str. 1 d. nustatytose nemokamose atostogose. Jeigu tam laikotarpiui darbuotojui buvo suteiktos kasmetinės atostogos, jos turi būti perkeliamos (Kaip yra su kasmetinių atostogų suteikimu..., 2023).

Dar viena tikslinių atostogų rūšis - vaiko priežiūros atostogos, kurios suteikia galimybę tėvams prižiūrėti savo vaiką tuo laikotarpiu, kada vaikas nėra savarankiškas ir neturi galimybės pasirūpinti savimi (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas..., 2023).

LR DK taip pat numatytos mokymosi atostogos. Šios tikslinės atostogos yra suteikiamos darbuotojams, kurie mokosi pagal formaliojo ir kai kurias neformaliojo švietimo programas. Tokiems darbuotojams yra numatyta galimybė ne tik išeiti atostogų, bet ir jų metu gauti dalį darbo užmokesčio. Atkreiptinas dėmesys, kad neapmokamų mokymosi atostogų metu nėra mokamos teisės aktuose numatytos valstybinio socialinio draudimo bei privalomojo sveikatos draudimo įmokos, nes darbuotojui nemokamas darbo užmokestis. Tai reiškia, kad laikotarpis, kada darbuotojas yra neapmokomose mokymosi atostogose, neturi socialinio draudimo, todėl šiuo laiku darbuotojui susirgus, nebus mokama ligos pašalpa, taip pat šis laikotarpis nebus įskaičiuotas į asmens valstybinio socialinio draudimo stažą (Darbas ir studijos..., 2023).

Tikslinių mokymosi atostogų sąvoka atskirose valstybėse turi skirtingas sampratas ir gali būti apibrėžiamos konkrečiam darbuotojų sektoriui: valstybiniam ar privačiam, tam tikroms profesijoms, tam tikram išsilavinimo lygiui, jaunimui ar profesinių sąjungų atstovams, arba visiems valstybiniams ir privatiems darbuotojams, atitinkantiems darbo stažą nurodytoje įmonėje ar organizacijoje. Pavyzdžiui, Kanadoje ir Kosta Rikoje tikslinės mokymosi atostogos suteikiamos tik viešojo sektoriaus darbuotojams, o Čilėje šios atostogos skirtos tik 18 -24 metų asmenims (Jimeno, 2020). Islandijoje tokios atostogos apima tik universitetą baigusius specialistus ir viešojo sektoriaus dėstytojus, o Naujojoje Zelandijoje tikslinės mokymosi atostogos skirtos profesinių sąjungų mokymams, sąjungų atstovams arba savanoriams ginkluotosiose pajėgose (Global Education Monitoring Report Team, 2021). Analizuojant tikslinių mokymosi atostogų sampratą, pažymėtina, jog Naujoji Zelandija ir Islandija riboja darbuotojų, turinčių teisę naudotis studijų atostogomis, tinkamumą. Islandijoje jomis gali naudotis tik profesoriai ir universiteto absolventai iš viešojo sektoriaus. Tačiau darbuotojai gali turėti sąlygas gauti studijų atostogas sudarant kolektyvines sutartis. Naujosios Zelandijos atveju leidimo studijuoti gali prašyti tik tie darbuotojai, kurie nori būti apmokyti profesinių sąjungų, profesinių sąjungų atstovai, kurie nori būti apmokyti sveikatos ir saugos klausimais, arba tie, kurie nori savanoriauti ginkluotosiose pajėgose (Bite, 2015).

Tikslinių atostogų suteikimo tvarka

Tikslinių atostogų suteikimo pagrindas – darbuotojo prašymas dėl konkrečios tikslinių atostogų rūšies suteikimo.

Nėštumo ir gimdymo atostogos (126 k. d.) paprastai suteikiamos kai nėštumui sueina 30 savaičių, tačiau gali būti suteikiamos ir vėliau. Svarbu tai, jog, jei šios atostogos nepradedamos naudoti prieš gimdymą, po gimdymo suteikiamos tik 56 k. d. nėštumo ir

gimdymo atostogos. Nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo pagrindas – gydytojo išduotas nėštumo ir gimdymo pažymėjimas. Nuo šio pažymėjimo gavimo ir Sodros pranešimo darbdaviui suformavimo yra laikoma, jog darbuotoja yra nėštumo ir gimdymo atostogose (Motinystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų metu..., 2023). Reikia nepamiršti, jog nėštumo ir gimdymo atostogos nėra privalomos, todėl susiklosčius situacijai, kai darbuotoja nesinaudoja šiomis atostogomis, „darbdavys privalo suteikti 14 dienų atostogų dalį iš karto po gimdymo, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo“ (Nėštumas ir pirmieji vaiko priežiūros metai..., 2023). Pažymėtina, jog šios atostogos negali būti perkeliamos vaiko tėvui. Nėštumo ir gimdymo atostogas suteikiant globojamo vaiko globėjams nėra nustatyta, kuriam iš globėjų suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos iki vaikui sukaks 70 dienų.

Jei darbuotoja, esanti nėštumo ir gimdymo atostogose, nusprendė eiti vaiko priežiūros atostogų „ne vėliau kaip 14 dienų iki nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, ji turi darbdaviui pateikti prašymą dėl vaiko priežiūros atostogų suteikimo“ (Noriu gauti vaiko priežiūros išmoką..., 2023). Jei šių atostogų nusprendžia eiti vaiko tėvas, jis taip pat turi pateikti analogišką prašymą savo darbdaviui. Akcentuotina, jog vienu metu atostogos vaikui prižiūrėti gali būti suteikiamos vienam asmeniui, todėl, jei vienas iš tėvų jau yra atostogose vaikui prižiūrėti, kitam tėvui tokios atostogos nesuteikiamos.

Atostogos vaikui prižiūrėti gali būti imamos visos iš karto, dalimis arba pakaitomis. Tai reiškia, jog atostogos iš pradžių gali būti suteikiamos vaiko motinai (įmotei), o vėliau likusią dalį gali panaudoti tėvas (tėvis), senelis, senelė, kiti giminaičiai (jei jie vaiką augina faktiškai). Tiek vaiko motina, tiek vaiko tėvas pirmiausiai privalo išnaudoti dviejų mėnesių trukmės atostogų vaikui prižiūrėti dalį (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas..., 2023), kuri negali būti perleidžiama ir privalo būti išnaudojama iki „vaikui sukaks 18 arba 24 mėnesiai“ (Vaiko priežiūros atostogos..., 2023). Kaip jau minėta, vienu metu tik vienas asmuo gali būti vaiko priežiūros atostogose dėl to paties vaiko, todėl, jei vienas iš vaiko tėvų jau yra vaiko priežiūros atostogose, o kitas tėvas norėtų pasinaudoti 2 mėnesių trukmės neperleidžiama atostogų vaikui prižiūrėti dalimi, vaiko priežiūros atostogose jau esantis tėvas „[...] turi grįžti dirbti, arba gali naudotis tuo laiku kasmetinėmis arba nemokamomis atostogomis“ (Darbo kodekso pakeitimai nuo 2023 metų sausio 1 dienos, 2023).

Neperleidžiama atostogų vaikui prižiūrėti dalimi galima pasinaudoti tik pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, tačiau motinai dar esant nėštumo ir gimdymo atostogose, „vaiko tėvas iš karto po vaiko gimimo gali pasinaudoti tėvystės atostogomis“ (Darbo kodekso pakeitimai nuo 2023 metų sausio 1 dienos, 2023).

Darbdavys, darbuotoją pagal jo prašymą, tėvystės atostogoms gali išleisti visai 30 k. d. iš karto, arba atsižvelgiant į darbuotojo norą šias atostogas gali skaidyti į dvi dalis, kurios privalo būti išnaudojamos iki vaikui sueis 1 metai.

Mokymosi atostogos suteikiamos pagal darbuotojo prašymą ir atsižvelgiant į švietimo programą bei atostogų tikslą.

Kūrybinių atostogų suteikimas yra darbuotojo ir darbdavio susitarimo rezultatas. LR DK neįtvirtintas šių atostogų suteikimo privalomumas.

Nemokamos atostogos taip pat suteikiamos atsižvelgiant į darbuotojo prašymą. Darbdavys šių atostogų negali suteikti savo iniciatyva. LR DK 137 str. 1 d. numatyti atvejai, kuomet darbuotojui pateikus prašymą dėl nemokamų atostogų suteikimo darbdavys jį visuomet privalo tenkinti, pvz. darbuotojo, auginančio vaiką iki 14 metų, darbuotojo, sudarančio santuoką ar ketinančio dalyvauti šeimos nario laidotuvėse, neįgalaus darbuotojo ir kt. Kitais atvejais darbuotojas pateikia prašymą dėl nemokamų atostogų suteikimo, tačiau tokios atostogos suteikiamos tik tuo atveju, jei darbdavys sutinka.

Bylų, susijusių su tikslinių atostogų suteikimu, analizė teismų praktikoje

Viena pagrindinių su nėštumo ir gimdymo atostogų teisiniu reguliavimu susijusių problemų, suteikiant nėštumo ir gimdymo atostogas, yra teisės į atitinkamas socialinio draudimo išmokas netinkamas apskaičiavimas. Pavyzdžiui, Lietuvos Vyriausiasis Administracinis teismas (toliau LVAT) savo nutarime akcentavo, jog nesiekiančiam piktnaudžiauti savo teisėmis, sąžiningam ir apdraustam asmeniui privalo būti įgyvendinama teisė į jam priklausančias socialinio draudimo išmokas. LVAT, vadovaudamasis šiomis asmenų teisėmis, apgynė asmenų teises į motinystės pašalpas šioje srityje, pateikdamas reikšmingus ir naujus išaiškinimus. Pavyzdžiui, administracinėje byloje Nr. A-2563-502/2015 LVAT apgynė karinės tarnybos savanorės teises į motinystės pašalpos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu gavimą (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo trijų teisėjų kolegijos 2016 m. sausio 15 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-2563-502/2015).

Kitoje teismo analizuotoje LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos kasacine tvarka nagrinėtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005 buvo konstatuota, kad LR DK darbdaviui nesuteikia teisės savo nuožiūra nustatyti darbuotojo prašomų atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. Pagal DK 134 str. 1 dalies nuostatą, atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Ši DK nuostata reiškia, kad darbuotojui suteikta teisė pasirinkti kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas vaikui prižiūrėti pasirinkimą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005).

Dažniausiai teismuose nagrinėjamos problemos, susijusios su atostogomis vaikui prižiūrėti kol vaikui sueis treji metai, yra dėl atostogų suteikimo tvarkos bei priklausančios pašalpos išmokėjimo. Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos administracinio teismo byloje Nr. eI-3189-643/2017 buvo pažymėta, kad teisės aktai nenumato per kiek laiko nuo vaiko gimimo turi būti pateiktas prašymas suteikti tėvystės atostogas, tačiau sistemiškai aiškinant galiojančius teisės aktus, tikslinės atostogos nėra suteikiamos anksčiau nei pateiktas prašymas, t. y. atbuline data.

Analizuojant tikslinių atostogų problemas, nagrinėjamas teismų praktikoje, pasitebima, jog darbuotojai gan dažnai į teismą kreipiasi dėl mokymosi atostogų suteikimo ir apmokėjimo tvarkos. Mokymosi atostogos, kaip ir kitos tikslinių atostogų rūšys yra numatytos LR DK yra darbuotojui suteikiamos jo prašymu, tačiau vien tik darbuotojo prašymo šiai konkrečiai tikslinių atostogų rūšiai gauti nepakanka. Siekdamas gauti tikslines mokymosi atostogas, darbuotojas darbdaviui turi pateikti atitinkamos švietimo įstaigos pažymą apie numatytas paskaitas, egzaminus, įskaitas ir kitus užsiėmimus, nurodant jų datą. Pažymėtina, jog darbuotojams mokymosi atostogos gali būti suteikiamos atskirai kiekvienam egzaminui, įskaitai ar pan., arba surašant vieną bendrą įsakymą, nurodant visas darbuotojui suteikiamas mokymosi atostogas vienos sesijos ar vieno semestro metu.

Dar viena problema, kylanti iš mokymosi atostogų suteikimo teisinio reguliavimo yra darbuotojų išlaidų, susijusių su jų mokymosi atostogomis, atlyginimas darbdaviui. Darbdavys, įdarbinęs darbuotojus, tiek darbo santykių metu, tiek darbuotojų mokymams patiria išlaidų, kurias jis patiria dėl darbuotojų esamų žinių ar gebėjimų atnaujinimo bei naujų žinių įgijimo. Investuodamas į darbuotojų mokymą, darbdavys turi pagrįstų lūkesčių, kad už investicijas į darbuotojų mokymus darbuotojai sąžiningai išdirbs tam tikrą laiką ir sukurs pridėtinę vertę darbdaviui. Praktikoje dažnai pasitaiko situacijų, kuomet

darbuotojas, pasinaudojęs mokamomis mokymosi atostogomis, nutraukia darbinius santykius, nepaisant darbdavių į jų mokymus investuotų lėšų.

ESTT praktikoje vienas iš analizuojamų probleminių klausimų - ar tradicinės moterų teisės, tokios kaip motinystės atostogos atitinka tėvų nediskriminavimo principą (Judgment of the Court of Justice, 19 September 2013; Judgment of the Court of Justice 30 September 2010, Case C-104/09). Ši ESTT praktika iškelia esminį klausimą - ar motinystės atostogos neapsiriboja biologiniais lyčių skirtumais ir dėl to įamžina tradicinę moterų kaip vaikų globėjų vaidmenį. Rodríguez (2018) analizavo motinystės atostogų suderinamumą su vienodo požiūrio į vaiko motiną ir tėvą principu. Pažymėtina, jog ESTT praktika, kuri nuosekliai nuo 1984 m. laikosi nuomonės, jog motinystės atostogos yra teisėta vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo išimtis, ir, kad valstybės narės neprivalo suteikti tėvams panašų atostogų laikotarpį. Kita vertus, jis apmąsto ir kaip rasti geresnę pusiausvyrą tarp moterų biologinių ypatumų pripažinimo ir visų tėvų teisių leisti laiką su savo vaikais (Rodríguez, 2018).

Išvados

1. Teisiniu požiūriu tikslinių atostogų laiko sąvoka yra išvestinė iš darbo laiko sąvokos ir reiškia, jog kiekvienam darbuotojui įstatymai garantuoja laiką, kurio metu darbuotojas neprivalo vykdyti sulygtų darbo funkcijų.
2. Tikslinės atostogos dirbantiems asmenims yra užtikrinamos tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygiu. Atsižvelgiant į poilsio laiką ir tikslines atostogas reguliuojančius teisės aktus, galima teigti, jog visos šio poilsio rūšys privalo būti išreiškiamos konkrečiu laiko vienetu, įvardijant jų trukmę valandomis, dienomis arba dienų ir valandų dalimis.
3. Tikslinės atostogos sudaro sąlygas darbuotojams prašyti pagrįstų atostogų dėl naujagimio priežiūros, mokslų, giminaičio netekties, nenumatytų kritinių situacijų, susijusių su išlaikytiniais ar nenumatytais buitinėmis situacijomis ir kt. Teoriškai teisė į tikslines atostogas priklauso visiems darbuotojams, tačiau įgyvendinant šią teisę praktiškai gali būti, jog darbuotojui niekada neatsiras aplinkybių, kurių pagrindu jis galėtų pasinaudoti bent viena tikslinių atostogų rūšimi.
4. Teismų praktikoje dažniausiai pasitaikantys atvejai, susiję su nėštumo ir gimdymo atostogų teisiniu reguliavimu, apima socialinio draudimo išmokų probleminius klausimus - tiek sprendžiant dėl socialinio draudimo išmokų skyrimo, tiek dėl jų dydžio nustatymo. Dar viena problema, kylanti iš mokymosi atostogų, yra darbuotojų išlaidų, susijusių su jų mokymosi atostogomis, atlyginimas darbdaviui.
5. Praktikoje dažnai pasitaiko situacijų, kuomet darbuotojas, pasinaudojęs mokamomis mokymosi atostogomis, nutraukia darbinius santykius, nepaisant darbdavių į jų mokymus investuotas lėšas.

Literatūra

Teisės aktai ir kiti norminiai dokumentai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. TAR. 1992, Nr. 220-0. Suvestinė redakcija nuo 2019-09-01. [Žiūrėta: 2023-09-29].
2. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *OJ C 202*, 7.6.2016. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>, [žiūrėta 2023 10 21].

3. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. OJ L 299, 18.11.2003. Prieiga internetu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088>, [žiūrėta 2023 10 28].
4. 1921 International Labour Organization Weekly Rest (Industry) Convention No.14. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159:NO, [žiūrėta 2023 09 28].
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603). TAR, 2016-09-19, Nr. 23709, 131 str.
6. Lietuvos Respublikos Aplinkos apsaugos įstatymas. TAR. 1992, Nr. 20-0. Suvestinė redakcija nuo 2023-07-01 iki 2021-04-30. [Žiūrėta: 2023-09-20].
7. Europos Parlamento ir tarybos direktyva 2004/35/EB 2004 m. balandžio 21 d. „Dėl atsakomybės už aplinkos apsaugą“. [Žiūrėta: 2023-09-20].
8. Komisijos reglamentas (EB) Nr. 865/2006, nustatantis išsamias Tarybos reglamento (EB) Nr. 338/97 dėl laukinės faunos ir floros rūšių apsaugos kontroliuojant jų prekybą įgyvendinimo taisykles. [Žiūrėta: 2023-10-02].
9. Lietuvos Respublikos Aplinkos ministro 2010-08-17 įsakymas Nr. D1-695 „Dėl laukinių gyvūnų rūšims ir jų buveinėms padarytos žalos apskaičiavimo metodikos patvirtinimo“. [Žiūrėta: 2023-10-02].

Specialioji literatūra

10. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
11. Rodríguez, M. C. (2018). Maternity leave and discrimination against fathers: current case law of the court of justice of the european union and the way forward. *International Comparative Jurisprudence*, T. 4 (1), p. 27 – 41.
12. Foubert, P. Imamović, Š. (2015). The pregnant workers directive: must do better: lessons to be learned from Strasbourg? *Journal of Social Welfare and Family Law*, T. 37 (3), p. 309 - 320.
13. Addati, L. ir kt. (2014). *Maternity and Paternity at Work. Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Organization. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf, [žiūrėta 2023 02 25].
14. Jimeno, J. F. (2020). Employment protection legislation, labor courts, and effective firing costs. *IZA Journal of Labor Economics*, T. 9 (1), p. 1 – 26.
15. Bite, K. (2015). The legal source of study leave. *Administrative and Criminal Justice*, T. 2 (71), p. 58 – 67. Prieiga internetu: <http://journals.ru.lv/index.php/ACJ/article/view/4335/4320>, [žiūrėta 2023 03 10].

Internetinė prieiga

16. VDI atvėrė duomenis visuomenei. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2020. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/Forms/AtviraVDI.aspx>, [žiūrėta 2023 01 07].
17. Pasiskundėte dėl nesumokėto atlyginimo, tačiau nesulaukiate žalos atlyginimo? Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3088, [žiūrėta 2023 01 07].

18. Europos darbo sąlygų tyrimas. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Prieiga internetu: <https://www.eurofound.europa.eu/lt/data/european-working-conditions-survey>, [žiūrėta 2023 01 10].
19. MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. Prieiga internetu: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>, [žiūrėta 2023 02 20].
20. Kaip yra su kasmetinių atostogų suteikimu, jeigu darbuotojas suserga iki šių atostogų pradžios arba jeigu suserga atostogų metu? Ar kasmetinės atostogos iškart prasitęsia? Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas-DUK.aspx?ID=607&lang=lt>, [žiūrėta 2023 02 20].
21. Darbas ir studijos: kada galima pasinaudoti mokymosi atostogomis? TeisePro. Prieiga internetu: <https://www.teise.pro/index.php/2019/05/28/darbas-ir-studijos-kada-galima-pasinaudoti-mokymosi-atostogomis/>, [žiūrėta 2023 02 15].
22. Global Education Monitoring Report Team, (2021). *International review of study/training leave policies*. France, UNESDOC Digital Library, p. 5. Prieiga internetu: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380097>, [žiūrėta 2023 02 15].
23. Motinystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų metu. Sumani mama. Prieiga internetu: <https://www.sumanimama.lt/laukiasi/motinystes-ismoka/>, [žiūrėta 2023 02 15].
24. Nėštumas ir pirmieji vaiko priežiūros metai: ką turite žinoti? Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Prieiga internetu: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/nestumas-ir-pirmieji-vaiko-prieziuros-metai-ka-turite-zinoti?lang=lt>, [žiūrėta 2023 02 15].
25. Darbo kodekso pakeitimai nuo 2023 metų sausio 1 dienos: dažniausiai užduodami klausimai. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos1.aspx?Tekstai_ID=3859&lang=lt, [žiūrėta 2023 02 25].
26. Vaiko priežiūros atostogos nuo 2023-01-01. BizTools. Prieiga internetu: <https://www.biztools.lt/buhalterija/vaiko-prieziuros-atostogos-nuo-2023-01-01/>, [žiūrėta 2023 02 25].
27. Noriu gauti vaiko priežiūros išmoką už vaiką, gimusį (įvaikintą) iki 2022 m. gruodžio 31 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Prieiga internetu: <https://www.sodra.lt/lt/situacijos/informacija-gyventojams/noriu-gauti-motinystes-arba-tevystes-ismoka/noriu-priziureti-kudiki-motinystes-tevystes-ismoka>, [žiūrėta 2023 02 15].

Teismų bylos

28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus trijų teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-423/2005. Prieiga internetu: <https://www.teisesgidas.lt/modules/paieska/lat.php?id=28774>, [žiūrėta 2022 03 15].
29. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo trijų teisėjų kolegijos 2016 m. sausio 15 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. A-2563-502/2015. Prieiga internetu: <https://eteismai.lt/byla/51301399522315/A-2563-502/2015>, [žiūrėta 2023 03 12].

30. Judgment of the Court of Justice (Fourth Chamber), 19 September 2013, Case C-5/12, *Marc Betriu Montull v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*, ECLI:EU:C:2013:571. Prieiga internetu: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=158757&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=6142477>, [žiūrėta 2023 04 14].
31. Judgment of the Court of Justice 30 September 2010, Case C-104/09, *Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA*, ECLI: EU:C:2010:561. Prieiga internetu: <https://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?critereEcli=ECLI:EU:C:2010:561>, [žiūrėta 2023 03 14].

Juozas Tumas, Eglė Morkūnienė

Problems of legal regulation of special leaves

Summary

The complex consolidation of the human right to rest time, both nationally and internationally. Emphasizing the importance of ensuring appropriate rest time, including targeted vacations for the health, personal life and maintenance of working capacity of employees makes this human right one of the fundamental tasks of labor law thanks to which a balanced work and rest time is ensured. The regulation of rest time shows that work affects the health, material and spiritual well-being of the working person, as well as other areas of personal and social life, while working time that is too long and disproportionate to rest can cause extremely negative consequences - the worker's productivity, attentiveness and vigilance decrease, and the number of unhappy people increases along with the probability of accidents at work and occupational diseases. It is recognized that the employee is a weaker side in labor relations, both economically and socially. The interpretation and application of the norms related to the determination of target vacation time and the resulting problems can be evaluated in three ways: *firstly*, the practice of interpretation and application of legal norms governing the time of targeted vacations is not properly developed and unclear. *Secondly*, the employee, as a weaker party in the employment relationship cannot protect himself from improper procedures for granting targeted leave, for example, employers abuse the employee's trust and do not provide employees who are raising children with the benefits they are entitled to, i.e. additional rest days. *Thirdly*, employers' abuse of their position regarding the procedure for granting creative leave also causes problems.

Keywords: special leave, rest time, employee, employer, paternity leave, creative leave