

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

SVETLANA NAUMČIK

**NEMOKAMŲ ATOSTOGŲ PROBLEMOS DARBO TEISĖJE (LYGINAMOJI
LIETUVOS IR KITŲ ŠALIŲ ANALIZĖ)**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
lektorė Laura Sirvydienė

Vilnius, 2008

TURINYS

Įvadas	3
1. NEMOKAMŲ ATOSTOGŲ VIETA DARBO TEISĖJE.....	6
1.1. Poilsio laiko samprata ir rūšys	6
1.1.2. Atostogų samprata ir rūšys.....	9
1.1.2.1. Tikslinių atostogų pagrindiniai bruožai	12
1.2. Nemokamų atostogų samprata ir pagrindiniai bruožai	15
2. NEMOKAMŲ ATOSTOGŲ SUTEIKIMO ATVEJŲ LIETUVOJE IR UŽSIENIO ŠALYSE ANALIZĖ	20
2.1. Nemokamų atostogų suteikimo atvejų grupės	21
2.1.1. Nemokamos atostogos darbuotojo reikalavimu	22
2.1.2. Nemokamos atostogos darbuotojo prašymu	29
2.1.3. Nemokamos atostogos darbdavio iniciatyva.....	31
3. NEMOKAMŲ ATOSTOGŲ SUTEIKIMO YPATUMAI LIETUVOJE	34
3.1. Nemokamų atostogų suteikimas darbuotojo ir darbdavio susitarimu	35
3.2. Darbuotojo neatvykimas į darbą administracijos leidimu.....	40
Pabaiga.....	42
Išvados ir pasiūlymai	43
Literatūros sąrašas.....	45
Santrauka	55
Summary	56
Annotation	58

Ivadas

Temos aktualumas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos preambulėje įtvirtintas atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės siekis¹. Valstybė turi užtikrinti tokią reguliavimą, kad ekonominės veiklos laisvė nepaneigtų bendros tautos gerovės idėjos. Tai reiškia, kad ir teisinis reguliavimas turi atitikti besikeičiančią socialinio bei ekonominio gyvenimo situaciją. Pastaraisiais metais sparčiai besiplėtojantys ekonominiai santykiai rodo, kad teisė neišvengiamai turi keistis, tapti dinamiška, lanksti. Be to, siekiama, kad imperatyvaus teisinio reguliavimo metoda pakeistų dispozityvus teisinio reguliavimo metodus. Konstatuojama, kad teisės reforma iš esmės yra jau praėjęs etapas: beveik visose teisės šakose priimti nauji įstatymai, kokybiškai kitaip reguliuojantys visuomeninius santykius. Nepaisant to, lieka nemažai neišskumų ir klausimų analizuojant ir taikant LR DK nuostatas. Šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas² (toliau – LR DK) pateikia išsamų sąrašą atvejų, kai nemokamos atostogos turi būti suteikiamos darbuotojo reikalavimu, t.y. atvejus, kai darbuotojo valia dėl nemokamų atostogų suteikimo įmonės administracijai yra privaloma. Pateikęs šį sąrašą, LR DK taip pat nurodo, kad nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Tokia norma leidžia skirtingai aiškinti nemokamų atostogų suteikimo galimybę. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos teisės skyriaus specialistai, konsultuodami visuomenės narius darbo teisės klausimais, pažymi, jog nei LR DK, nei kiti norminiai teisės aktai nenumato galimybės suteikti nemokamas atostogas šalių (darbdavio ir darbuotojo) susitarimu, t.y. „jei įmonėje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis, LR DK 184 straipsnio 1 dalyje nenumatytais atvejais nemokamos atostogos negali būti suteikiamos“.³ Tuo tarpu kiti darbo teisės specialistai teigia, kad darbdavys turi teisę suteikti nemokamas atostogas darbuotojui kitais 184 straipsnio 1 dalyje neišvardintais pagrindais, nes nemokamų atostogų suteikimas priklauso ne nuo 184 straipsnyje išvardintų atvejų, o nuo nemokamų atostogų tikslo bei darbuotojo pageidavimo⁴.

Taigi vienas iš aspektų, lemiančių darbo temos aktualumą yra tai, kad dabartinis nemokamų atostogų teisinis reglamentavimas yra problemiškas, sukelia nemažai diskusijų dėl nemokamas atostogas reglamentuojančių normų aiškinimo, kas neužtikrina socialinio kompromiso tarp skirtingus interesus turinčių darbuotojų ir darbdavių. Šiame darbe nemokamų atostogų probleminiai klausimai nagrinėjami atsižvelgiant į kitų šalių teorinius bei praktinius

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

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.

³ Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija. Poilsio laikas//<http://www.vdi.lt/index.php?1604116369>; prisijungimo laikas: 2007-08-08.

⁴ Bagdanskis T. „Ar valstybinė darbo inspekcija teisi dėl nemokamų atostogų suteikimo?“// <http://www.delfi.lt/archive/article.php?id=14031656>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.

reglamentavimo aspektus. Svarbu išsiaiškinti, ar LR DK nuostatos ir jų interpretavimas tinkamai apibrėžia nemokamų atostogų esmę bei paskirtį.

Nagrinėjamos temos praktinis ir teorinis aktualumas yra neabejotinas ne tik darbo teisinių santykių kontekste, bet ir visuomeninių santykių kontekste. Teisinis neaiškumas, pavyzdžiui, nemokamų atostogų suteikimo neapibrėžtumas ar skirtingas praktinis taikymas, negali būti toleruotinas.

Pasirinkti tokią magistro baigiamojo darbo temą paskatino ir tai, kad nemokamų atostogų institutas teisės doktrinoje visapusiškai nenagrinėtas, mokslinis teisinis tyrimas buvo fragmentiškas, o teisinėje literatūroje daugiau dėmesio yra skiriama kasmetinėms apmokamoms atostogoms, o ne atskiroms tikslinių atostogų rūšims. Remiantis šio darbo išvadomis galima bus koncentruotai apibrėžti nemokamų atostogų instituto reglamentavimą skirtingose pasaulio šalyse, pateikti rekomendacijas bei pasiūlymus dėl nemokamų atostogų Lietuvoje reglamentuojančių normų tobulinimo.

Tokiu būdu **mokslinė problema** pagrįstai kyla iš nemokamų atostogų problematikos Lietuvos Respublikos darbo teisėje bei lyginamosios Lietuvos Respublikos ir kitų šalių nemokamų atostogų instituto analizės. Šiame darbe autorė siekia palyginti bei išanalizuoti nemokamų atostogų instituto esmę, pagrindinius bruožus Lietuvoje ir kitose šalyse, išryškinti probleminius aspektus, su kuriais praktikoje susiduria darbdaviai ir darbuotojai, įvertinti nemokamų atostogų suteikimo pagrindus Lietuvoje ir užsienio šalyse bei pasiūlyti šio instituto reglamentavimo strategijas, kurios gali būti veiksmingos, lengvinant šios tikslinės atostogų rūšies pritaikymą Lietuvos darbo teisėje.

Pasirinktos tyrimui šalys: Belgija, Vokietija, Jungtinės Amerikos Valstijos, Vietnamas, Rusijos Federacija, Baltarusija, Latvija, Kirgizija, Kazachstanas, Azerbaidžanas. Šios šalys pasirinktos todėl, kad jų teisės aktų analizė nemokamų atostogų srityje padės atskleisti bendrąsias nemokamų atostogų reglamentavimo ypatybes skirtinguose pasaulio regionuose, palyginti Lietuvos ir užsienio šalių nemokamų atostogų suteikimo pagrindus, atskleisti nemokamų atostogų instituto probleminius aspektus bei pateikti pasiūlymus nemokamų atostogų instituto reglamentavimui Lietuvoje tobulinti.

Atsižvelgdama į tai, kad praktikoje Lietuvos darbo teisinių santykių subjektai susiduria su nepakankamai aiškiu nemokamų atostogų instituto reglamentavimu LR DK, autorė savo darbo **objektu** pasirinko nemokamų atostogų Lietuvos ir kitų šalių darbo teisėje problematiką.

Iškelta **hipotezė**, kad nemokamas atostogas reglamentuojančios normos Lietuvoje tobulintinos, nes kyla teorinių ir praktinių problemų, dėl ko nepasiekiamas maksimalus teisinio reguliavimo efektyvumas.

Darbo tikslas – teoriniu ir praktiniu aspektais išanalizuoti ir įvertinti nemokamų atostogų institutą skirtingose šalyse bei pateikti galimas šio instituto tobulinimo kryptis Lietuvoje. Taip pat siekiama atskleisti Lietuvos nemokamų atostogų instituto reglamentavimo bei praktinio taikymo santykį, pateikti pasiūlymus dėl teisės normų, reglamentuojančių nemokamas atostogas, aiškinimo, taikymo praktikoje ir tobulinimo.

Darbo tikslams pasiekti numatyti šie **uždaviniai**:

1. individualizuoti bei palyginti nemokamų atostogų bruožus Lietuvos ir užsienio šalių darbo teisėje;
2. išanalizuoti ir palyginti nemokamų atostogų suteikimo atvejus Lietuvos ir užsienio šalių darbo teisėje;
3. išanalizuoti Lietuvos teismų praktiką;
4. atskleisti teorines ir praktines nemokamų atostogų problemas Lietuvos ir kitų šalių darbo teisėje;
5. pateikti rekomendacijas dėl Lietuvos darbo teisės normų, reglamentuojančių nemokamų atostogų suteikimą, tobulinimo.

Darbo metodai. *Teoriniai:* norminės, specialiosios ir mokslinės literatūros, artimos pasirinktai darbo temai, analizė, vertinimas, lyginimas ir apibendrinimas. Siekiant atskleisti kai kurių teisės normų turinį buvo taikomas teleologinis, arba teisės akto leidėjo ketinimo, metodas. Žinoma, teisės normų turinio aiškinimui didelę reikšmę taip pat turi lingvistinis metodas, nes analizuojant teisės normas yra atsižvelgiama į gramatikos, sintaksės (sakinių darybos) ir kitas kalbos taisykles. *Empiriniai:* teismų praktikos analizė.

Darbo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, trys dalys, tyrimo pagrindu suformuluotos išvados ir pasiūlymai dėl nemokamų atostogų instituto darbo teisiniuose santykiuose tobulinimo, literatūros sąrašas, santraukos lietuvių ir užsienio kalbomis, anotacija. Darbo apimtis - 58 puslapiai, panaudota 131 literatūros šaltinių.

1. NEMOKAMŲ ATOSTOGŲ VIETA DARBO TEISĖJE

Ilgai rengtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – LR DK) Seime buvo priimtas 2002 m. birželio 4 d. ir paskelbtas „Valstybės žinių“ Nr. 64. Kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatyme nurodyta, kad LR DK įsigalioja nuo 2003 m. sausio 1 d. Nuo šios dienos neteko galios 1972 m. priimtas Darbo įstatymų kodeksas⁵, 1991 m. Darbo sutarties įstatymas, kiti darbo santykius reguliavę įstatymai. Naujasis LR DK – tai vieningas darbo teisės kodifikuotas šaltinis, kuris naujai sureguliuo daugelį darbo santykių ir apjungė pagrindines Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos⁶ teisės aktų bei 1961 m. Europos socialinės chartijos (1996 m. pataisytos)⁷ nuostatas. Iš to matyti, kad, priimdama darbo kodeksą, Lietuvos Respublika iš esmės įgyvendino savo išpareigojimus Europos Sąjungai dėl teisės aktų harmonizavimo darbo santykių srityje⁸. Nepaisant to, lieka nemažai neaiškumų ir klausimų analizuojant ir taikant LR DK nuostatas.

Pabrėžtina, kad nei iki 2003 m. sausio 1 d. galiojusiame Darbo įstatymų kodekse, nei šiuo metu galiojančiame LR DK nėra pateikta nemokamų atostogų sąvoka. Nemokamų atostogų sąvoka nepateikta ir kitų šalių teisės aktuose. Nemokamų atostogų institutui LR DK yra skirtas 184 straipsnis, kurio pirmoje dalyje yra pateikti nemokamų atostogų suteikimo atvejai, o antroje dalyje nurodyta, jog nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Pastebėtina, kad tiek LR DK, tiek kitų šalių darbo teisinius santykius reglamentuojantys įstatymai žymiai daugiau dėmesio skiria kasmetinėms apmokamoms atostogoms ir jų reglamentavimui. Analizuojant darbo santykius reglamentuojančių įstatymų struktūrą, pastebima, kad nemokamų atostogų institutas priskirtas prie poilsio laiką reglamentuojančių nuostatų. Todėl siekiant nustatyti nemokamų atostogų instituto vietą Lietuvos Respublikos ir kitų šalių darbo teisės sistemoje, būtina trumpai apžvelgti poilsio laiką reglamentuojančias nuostatas.

1.1. Poilsio laiko samprata ir rūšys

Darbuotojų teisė į poilsį yra konstitucinė. Kiekvieno darbuotojo teisė į poilsį įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 49 straipsnio 1 dalyje, kuri skelbia kiekvieno dirbančio asmens teisę į poilsį. Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas yra taip pat pabrėžęs, kad

⁵ Darbo įstatymų kodeksas//Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137 (negalioja nuo 2003 m. sausio 1 d.).

⁶ Lietuvos Respublika yra TDO narė nuo 1921 m. Narystė šioje organizacijoje atnaujinta nuo 1991 m. spalio 4 d.//<http://www.socmin.lt/index.php?86989433>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.

⁷ Europos socialinė chartija (pataisyta)//Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

⁸ Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo: Smaltija, Kaunas, 2003. P. 5.

dirbančiojo teisė į kasmetines mokamas atostogas – jo konstitucinė teisė, o šios teisės įgyvendinimo esminės sąlygos turi būti nustatomos įstatymu⁹. Taigi darbo teisės normomis minėta Konstitucijos nuostata yra detalizuojama, nustatomos poilsio laiko rūšys, jų suteikimo tvarka, poilsio laiko trukmė bei apmokėjimas už poilsio laiką¹⁰. Įstatymų nuostatas konkretizuoja įstatymus lydintys teisės aktai (Vyriausybės nutarimai, ministerijų ir kitų institucijų įsakymai)¹¹. Kaip pavyzdžius galima paminėti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimus, konkretizuojančius atitinkamas LR DK normas: dėl kasmetinių papildomų atostogų¹², dėl suminės darbo laiko apskaitos įvedimo¹³, dėl papildomų ir specialių pertraukų¹⁴. Teisę į poilsį taip pat deklaruoja tarptautinės teisės normos, pavyzdžiui, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos, Europos Sąjungos teisės aktai, lokaliniai teisės aktai.

Lietuvoje poilsio laikas gali būti nustatytas vadovaujantis įstatymu, kolektyvine arba darbo sutartimi, o poilsio laiko režimas gali būti reguliuojamas ir kitais vietiniais norminiais aktais, pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklėmis arba darbo grafiku¹⁵. Tuo tarpu tam tikrose šalyse apskritai neegzistuoja norminių teisės aktų, reglamentuojančių poilsio laiką (JAV, Jungtinė Karalystė) ir šis klausimas išimtinai reglamentuojamas kolektyvinėse sutartyse. Kitose šalyse (pavyzdžiui, Italijoje) galioja įstatymai, reglamentuojantys atskirų kategorijų darbuotojų atostogas. Yra šalių, kuriose atostogų suteikimo tvarka reglamentuojama tik specialiuose teisės aktuose (pavyzdžiui, Prancūzijoje)¹⁶.

Poilsio laikas - vienas iš darbo teisės poįstatyčių, siejamų su darbo laiku. Darbo ir poilsio laikas - iš esmės priešingos, tačiau tuo pačiu glaudžiai susijusios sąvokos¹⁷ – trumpėjant darbo laikui ilgėja poilsio laikas ir atvirkščiai. Pavyzdžiui, Lietuvoje poilsio laiko sąvoka pateikta LR DK 156 straipsnyje, kuriame teigiama, kad poilsio laikas – tai įstatymu, kolektyvine ar darbo sutartimi reglamentuotas laisvas nuo darbo laikas. Taigi poilsio laikas apima laikotarpį, kurį darbuotojas pagal galiojančius įstatymus ir įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus darbo

⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gruodžio 7 d. nutarimas "Dėl kasmetinių papildomų atostogų"//Valstybės žinios. 2007, Nr. 131-5309.

¹⁰ Darbo teisės pagrindai. Paskaitų konspektas. Panevėžys, 2006. P. 95.

¹¹ Mačiulaitienė M. Darbo teisės pagrindai. Vilniaus kooperacijos kolegija, 2006//http://www.manoguru.lt/nugalek-priklausomybe/documents/darbo_teise/darbo_teise.pdf; prisijungimo laikas: 2008-11-25.

¹² 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.

¹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.

¹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 14-559.

¹⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 207.

¹⁶ Киселев. И. Я. Сравнительное трудовое право. Учебник. Москва: Проспект, 2005. С. 203.

¹⁷ Nekrošius I. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Teisinės informacijos centas. Vilnius, 2008. P. 267.

tvarkos taisyklės atleidžiamas nuo darbo funkcijų vykdymo¹⁸. Tačiau poilsio laiko sąvoka yra platesnė - tai ne tik laisvas nuo darbo laikas (kai asmuo faktiškai nedirba), bet ir laikotarpiai, kurie nėra įskaitomi į darbo laiką (LR DK 143 straipsnio 2 dalis)¹⁹. Todėl darytina išvada, kad poilsio laikas yra bet koks laikas, kuris nėra laikomas darbo laiku. Tokia poilsio laiko samprata (poilsio laikas – tai visoks laikas, kuris nėra darbo laikas) yra taip pat pateikta 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“²⁰ 2 straipsnio 2 punkte. Pabrėžtina, kad nei Lietuvos Respublikos, nei kitų šalių įstatymai nereglamentuoja poilsio laiko naudojimo - pripažįstama, kad darbuotojas poilsio laiką gali leisti savo nuožiūra. Tačiau suprantama, kad poilsio laiko suteikimu pirmiausia siekiama atkurti darbuotojo darbingumą ir sveikatą²¹. Nepaisant to, kad poilsio laikas yra bet koks laikas, kuris nėra laikomas darbo laiku, tai nereiškia, kad poilsio laikas negali būti įskaitomas į darbo laiką. Pavyzdžiui, Lietuvoje papildomos ir specialios pertraukos darbe yra laikomos poilsio laiku, tačiau jos yra įskaitomos į darbo laiką²², o pertraukos pailsėti ir pavalgyti, kasdieninis (tarp pamainų) ir kasavaitinis poilsis, švenčių dienos, atostogos neįeina į darbo laiką²³.

Poilsio laikas yra skirstomas į darbo dienos (pamainos), paros, savaitės ir metų poilsį. Panašus skirstymas egzistuoja ir kitose užsienio valstybėse, tačiau detalus poilsio laiko reglamentavimas bei skirstymas priklauso nuo kiekvienos šalies nacionalinės teisės ypatumų. Pavyzdžiui, Lietuvoje poilsio laiko rūšys detalizuojamos LR DK 157 straipsnyje (detaliau nurodomas darbo dienos (pamainos) poilsis, kuris apima tam tikrų rūšių pertraukas), tai:

- 1) pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ne ilgesnė kaip dvi valandos ir ne trumpesnė kaip pusė valandos²⁴;
- 2) papildomos ir specialios pertraukos pailsėti ir pavalgyti darbo dienos (pamainos) metu, kurios skiriamos papildomai, atsižvelgiant į darbuotojų psichofiziologines savybes ir darbo pobūdį, ir yra įskaitomos į darbo laiką;
- 3) paros nepertraukiamas poilsis tarp darbo dienų (pamainų), kurio trukmė negali būti trumpesnė kaip 11 valandų (darbuotojams iki 16 metų negali būti trumpesnė kaip

¹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, jį lydintys teisės aktai, komentaras. Nacionalinis strateginių tyrimų centras. Vilnius, 2002. P. 90.

¹⁹ Nekrošius I. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008. P. 288.

²⁰ 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“ buvo žymiai iš dalies pakeista, todėl siekiant patikslinti šiuos klausimus buvo priimta 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“, kuria darbo laiko nuostatos buvo kodifikuotos.

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, jį lydintys teisės aktai, komentaras. II dalis. UAB Nacionalinis strateginių tyrimų centras. Vilnius, 2005. P. 62.

²² LR DK 143 str. 1 d. 4 p., 159 str. 4 d.

²³ LR DK 143 str. 2 d. 5 p.

²⁴ LR DK 158 str. 1 d.

14 valandų, o asmenims nuo 16 iki 18 metų – ne trumpesnė kaip 12 valandų ir turi apimti laiką nuo 22 valandos vakaro iki 6 valandos ryto)²⁵;

- 4) savaitės nepertraukimas poilsis, kurio trukmė priklauso nuo to, kokia darbo savaitė yra nustatyta (ne mažiau kaip 35 valandos iš eilės);
- 5) kasmetinis poilsio laikas (švenčių dienos ir atostogos).

Nors LR DK 157 straipsnio 5 dalyje numatyta, kad atostogos yra priskiriamos prie kasmetinio poilsio laiko, lieka neaišku, ar šiuo atveju įstatymų leidėjas kalba tik apie kasmetines apmokamas atostogas, ar ši norma apima ir tikslines atostogas. Autorės nuomone, tikslinės atostogos, tame tarpe ir nemokamos atostogos, turi būti priskiriamos prie tikslinio poilsio laiko, kuris yra suteikiamas darbuotojo prašymu tam tikrų tikslų, atsiradusių darbuotojo gyvenime, pasiekimui arba dėl tam tikrų priežasčių egzistavimo. Kadangi nemokamos atostogos priskiriamos prie tikslinio poilsio, papildomai reikėtų aptarti ir tikslines atostogas, kurios priskiriamos prie atostogų instituto.

1.1.2. Atostogų samprata ir rūšys

Iki 2003 m. sausio 1 d. galiojantis Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas²⁶ neteko galios nuo LR DK įsigaliojimo dienos. Atostogų sąvoka nebuvo pateikta 1972 m. Darbo įstatymų kodekse, nepateikta ir šiuo metu galiojančiame LR DK. Pasak darbo teisės specialistės V. Tolkunovos, atostogos – tai nepertraukiamas poilsio laikas kelių darbo dienų metu, kai darbuotojui yra paliekama darbo vieta ir mokamas vidutinis darbo užmokestis²⁷. Autorės nuomone, ši atostogų samprata yra per siaura, nes labiau tinka kasmetinėms atostogoms bei neatspindi tikslinių atostogų, tame tarpe ir nemokamų atostogų, specifikos. Kadangi Lietuvos (ir daugelio kitų šalių) įstatymų leidėjai nemokamas atostogas priskiria prie tikslinių atostogų, o tikslines atostogas – prie atostogų instituto, atostogų samprata turėtų atspindėti ir tikslinių atostogų specifiką. Atsižvelgdama į tai, autorė formuluoja tokią atostogų sampratą: atostogos – kalendorinės dienos, suteikiamos darbuotojui pailsėti, atkurti darbingumą arba tam tikram tikslui pasiekti, kai yra įstatymo numatytos priežastys arba kitos svarbios priežastys, kurias pripažįsta darbdavys, paliekant darbo vietą (pareigas) ir mokant visą arba vidutinį darbo užmokestį, jo nemokant arba garantuojant dalinį apmokėjimą. Suprantama, kad ši sąvoka nėra ir negali būti universali Lietuvos ir kitų šalių atžvilgiu, nes kai kuriose šalyse nemokamų atostogų institutas traktuojamas atskirai nuo atostogų, o kasmetinių, tikslinių ir nemokamų atostogų metu darbuotojui mokamas ne vidutinis, bet visas darbo užmokestis (pavyzdžiui, Vietname) arba

²⁵ Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB 3 straipsnis, LR DK 160 straipsnis.

²⁶ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas//Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18.

²⁷ Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. Москва: Проспект, 2003. С. 162.

garantuojamas dalinis apmokėjimas (pavyzdžiui, Baltarusijoje nemokamos atostogos darbdavio iniciatyva dalinai apmokamos, jeigu įstatymas nenustato kitaip).

Pabrėžtina, kad atostogų reglamentavimo analizei itin svarbus yra taisyklių, kuriomis nustatoma atostogų trukmė ir kitos sąlygos, pobūdis. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos bei Europos Sąjungos teisės aktai numato tik minimalius standartus, taikomus poilsio laikui. Pavyzdžiui, pirmoji 1936 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 52, skirta atostogų trukmei reglamentuoti,²⁸ nustato, kad visiems dirbantiesiems už vienerius metus trunkantį darbą turi būti suteikiamos ne trumpesnės nei šešių dienų trukmės apmokamos atostogos, o 1970 m. buvo priimta Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 132 nustato, kad kiekvienam dirbančiajam kasmet turi būti suteiktos ne trumpesnės nei trijų savaitių apmokamos atostogos. Atostogų trukmės reglamentavimui Europos Sąjungoje yra skirta 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. Ji nustato, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į ne trumpesnes nei keturių savaitių apmokamas atostogas. Tačiau ES teisės aktai nereglementuoja nei apmokamų kasmetinių atostogų, nei tikslinių atostogų rūšių, suteikimo sąlygų ir tvarkos²⁹. Atostogų rūšis, suteikimo sąlygas ir tvarką detaliau reglamentuoja nacionalinė teisė. LR DK, kaip ir kitų šalių teisės aktai, reglamentuoja atostogų trukmę, atostogų suteikimo sąlygas, tvarką. Pavyzdžiui, LR DK nustato privalomą minimalią kasmetinių atostogų trukmę, darbdavio pareigą suteikti atostogas darbuotojui bei mokėti už jas atlyginimą (t.y. poilsio laiko reglamentavimas paprastai nėra grindžiamas savanorišku susitarimo principu). Neretai pabrėžiama, kad detalus ir imperatyvus darbuotojų teisės į poilsį reglamentavimas praktikoje dažnai tampa didele kliūtimi sėkmingai ūkio subjektų veiklai.³⁰ Autorės nuomone, poilsio laiko reguliavimas yra svarbus kaip darbo normavimo bei apsaugos priemonė. Todėl įstatymai ne tik apibrėžia, kokie laikotarpiai turi būti suprantami kaip poilsio laikas, bet ir nustato minimalius poilsio laiko normas dydžius. Pavyzdžiui, LR DK nustato, kad kasmetinių atostogų trukmė – 28 kalendorinės dienos, o darbuotojams iki 18 metų, darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų ar neįgalų vaiką iki 18 metų, neįgaliems asmenims ir kitiems įstatymų nustatytiems asmenims – 35 kalendorinės dienos (LR DK 166 straipsnis). Pabrėžtina, kad ši nuostata atitinka ir TDO konvencijos Nr. 132

²⁸ TDO konvencija dėl apmokamų atostogų Nr. 52//<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C052>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.

²⁹ Lietuvos laisvosios rinkos instituto analizė “Darbo santykių reguliavimo ekonominė įtaka ir reformos gairės”//http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/lri_analize_darbo_santykiu_reguliavimo_ekonomine_itaka_ir_reformos_gaires/1553; prisijungimo laikas: 2008-12-01.

³⁰ Pavyzdžiui, „apklausos metu įmonės nurodė, kad joms sunkumų sukelia įpareigojimas pusę kasmetinių atostogų suteikti neskaidant į mažesnes dalis, draudimas suteikti darbuotojams nemokamų atostogų“. Lietuvos laisvosios rinkos instituto analizė “Darbo santykių reguliavimo ekonominė įtaka ir reformos gairės”//http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/lri_analize_darbo_santykiu_reguliavimo_ekonomine_itaka_ir_reformos_gaires/1553; prisijungimo laikas: 2008-12-01.

nuostata, kad atostogos už vienerius metus negali būti trumpesnės kaip trys darbo savaitės bei 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2003/88/EB.

Lietuvos darbo teisės teorijoje pagal įvairius klasifikavimo kriterijus išskiriamos tokios atostogų rūšys³¹:

- 1) Pagal tikslą:
- 2) atostogos poilsiui;
- 3) tikslinės atostogos.
- 4) Pagal trukmę:
- 5) minimalios atostogos;
- 6) pailgintos atostogos.
- 7) Pagal atlygintinumą:
- 8) apmokamos atostogos;
- 9) neapmokamos atostogos.

Yra ir kitų atostogų rūšių klasifikacijų, pavyzdžiui:

- 1) kasmetinės (minimalios, pailgintos, papildomos) atostogos;
- 2) tikslinės atostogos³².

Atostogų skirstymas į kasmetines (minimalias, pailgintas ir papildomas) bei tikslines atostogas yra numatytas ir LR DK (164 straipsnis, 165 straipsnio 2 dalis). Pabrėžtina, kad 2008 m. rugsėjo 30 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) nutartyje dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, išėtinės išmokos, vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką ir neturtinės žalos priteisimo, c.b. Nr. 3K-3-437/2008, kat. 11.9.10.8; 13.2.1; 13.2.2 (S), taip pat konstatavo, kad „atostogos yra kasmetinės ir tikslinės. Kasmetinės atostogos suteikiamos už kiekvienus darbo metus tais pačiais darbo metais (LR DK 169 straipsnio 1 dalis). <...> Darbuotojas turi teisę į kasmetines atostogas, o darbdavys – pareigą suteikti jas tais pačiais darbo metais, už kuriuos atostogos yra suteikiamos“. Kiekvienoje konkrečioje situacijoje ši darbuotojo teisė ir atitinkama darbdavio pareiga įgyvendinamos šalių susitarimu. Reikalavimas susitarti dėl darbuotojo teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo tvarkos įstatyme įtvirtintas siekiant maksimaliai suderinti neretai besikertančius darbo sutarties šalių interesus (darbuotojo – pasirinkti norimos trukmės (pvz., dalimis) ir jam patogiu laiku atostogas, darbdavio – tinkamai organizuoti darbo procesą, kad dėl darbuotojų atostogų nenukentėtų įmonės ar įstaigos veiklos efektyvumas). Šioje nutartyje LAT pabrėžė, kad darbdavys turi turėti galimybę tinkamai organizuoti darbą, bet darbas turi būti organizuojamas nepažeidžiant darbuotojų teisių, taip pat ir teisių į kasmetinį poilsį, t.y. darbas turi būti organizuojamas taip, kad kiekvienas darbuotojas

³¹ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999. P. 138.

³² Darbo kodeksas ir jo populiarus aiškinimas. Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. P. 123.

turėtų realią galimybę pasinaudoti jam įstatymo suteiktomis garantijomis, taip pat ir teise į kasmetines atostogas per tuos metus, už kuriuos atostogos suteikiamos, o ne vėliau.

Pabrėžtina, kad be kasmetinių apmokamų atostogų, darbo teisinių santykių socialinės srities vystymasis lėmė ir socialinių atostogų instituto susiformavimą ne tik praktikoje, bet reglamentavimą įstatymų leidybos lygmenyje. Darbuotojai įgijo teisę į socialines atostogas, t.y. į atostogas, kurios faktiškai nėra susijusios su darbuotojų darbo funkcijų vykdymu³³. Socialinių atostogų institutas bus aptartas kitame šio darbo skyriuje.

1.1.2.1. Tikslinių atostogų pagrindiniai bruožai

Be tradicinių poilsio laiko rūšių (pamainos, paros, savaitės ir kasmetinio poilsio), būtina išskirti ir ypatingą poilsio laiko rūšį – socialines atostogas. Lietuvoje socialinės atostogos vadinamos „tikslinėmis“, Baltarusijoje – „socialinėmis“, kitose šalyse – „specifinėmis“, „specialiomis“³⁴, „atostogomis asmeniniais tikslais“³⁵. Pavyzdžiui, Rusijoje išskiriamos socialinės atostogos (atostogos santuokai sudaryti, mirusiojo šeimos nario laidotuvėms) ir tikslinės atostogos (daktaro disertacijos rašymui, mokymosi atostogos)³⁶. Kai kuriose šalyse tikslinių atostogų rūšis apibendrinanti sąvoka nėra išskiriama³⁷. Pabrėžtina, kad visų rūšių atostogų suteikimo motyvai yra susiję su socialinių tikslų pasiekimu, tačiau socialinėms atostogoms priskiriami ir kiti požymiai, kuriais nepasižymi kitų rūšių atostogos.

Darbo teisės teorijoje prie socialinių (tikslinių) atostogų tradiciškai priskiriamos:

1. Nėštumo ir gimdymo atostogos;
2. Vaiko iki trijų metų priežiūros atostogos;
3. Tėvystės atostogos;
4. Mokymosi atostogos;
5. Apmokamos atostogos darbuotojo gydymui ar kitais asmeniniais reikalais;
6. Kūrybinės atostogos;
7. Nemokamos atostogos, kurias darbdavys privalo suteikti darbuotojui jo prašymu;
8. Nemokamos atostogos darbdavio ir darbuotojo susitarimu dėl svarbių priežasčių;
9. Nemokamos arba dalinai apmokamos atostogos darbdavio iniciatyva³⁸.

Pabrėžtina, kad šis darbo teisės teorijoje minimas tikslinių atostogų skirstymas yra reliatyvus, egzistuoja ne visose šalyse (pavyzdžiui, skirtingai nuo Lietuvos, Baltarusijos

³³ Веремейко Ю. Социальные отпуска без сохранения заработной платы. Заработная плата № 99. ProfiGroup. 2007//http://www.profigroup.by/zp/9_2007/socialn_otpyska/; prisijungimo laikas: 2008-06-04.

³⁴ Special leave (Japonija).

³⁵ Leave for personal reasons (Vietnamas).

³⁶ Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. Москва: Проспект, 2003. С. 166-167.

³⁷ Pavyzdžiui, Latvijos Respublikos darbo įstatyme.

³⁸ Социальные отпуска//<http://pravo.kulichki.com/dop/otdk/otdk1282.htm>; prisijungimo laikas: 2008-06-04.

Respublikos ir kitų valstybių, tikslinių atostogų sąrašas Rusijos Federacijos ir Latvijos Respublikos darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose nėra pateiktas). Be to, prie tikslinių atostogų gali būti priskiriamos ir kitos atostogos (pavyzdžiui, atostogos įmonei įsteigti, atostogos nerūkantiems darbuotojams), todėl aukščiau pateiktas tikslinių atostogų sąrašas yra tik pavyzdinis.

Pavyzdžiui, Vietnamo darbo kodeksas prie tikslinių atostogų priskiria atostogas darbuotojo santuokai sudaryti - 3 dienos; atostogas darbuotojo sūnaus arba dukters santuokai sudaryti – 1 diena; atostogas mirusiojo šeimos nario (vieno iš tėvų, tėvių, sutuoktinio, vaiko) laidotuvėms - 3 dienos. Tačiau šios tikslinės atostogos nėra priskiriamos prie nemokamų atostogų.

Kalbant apie tikslines atostogas Lietuvoje, paminėtina, kad palyginus su anksčiau galiojusių atostogų įstatymu, tikslinių atostogų sąrašas LR DK papildytas kūrybinėmis atostogomis (disertacijai užbaigti, vadovėliams rengti ir kt.) ir atostogomis valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti (pavyzdžiui, balsavimui rinkimuose; pakviestiems į ikiteisminio tyrimo organus, į prokuratūrą ir teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju; visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovams). Nuo 2006 m. liepos mėnesio tikslinių atostogų sąrašas papildytas ir tėvystės atostogomis laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo³⁹. Šiuo metu LR DK 178 straipsnyje pateikiamas šis galimų tikslinių atostogų sąrašas:

- nėštumo ir gimdymo atostogos, kurios suteikiamos moteriai likus 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinių dienų po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju ar gimus dviem ir daugiau vaikų – 70 kalendorinių dienų) trukmės atostogos;
- tėvystės atostogos, laikotarpiui nuo vaiko gimimo iki jam sukaks vienas mėnuo;
- atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, kurios yra suteikiamos motinai (įmotei), tėvui (tėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėjui;
- mokymosi atostogos (egzaminams, įskaitoms pasirengti ir laikyti, laboratoriniams darbams atlikti, diplominiam darbui baigti ir ginti LR DK 181 straipsnio nustatyta tvarka);
- kūrybinės atostogos (disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais);

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 170 ir 178 straipsnių pakeitimo ir kodekso papildymo 179⁽¹⁾ straipsniu įstatymas//Valstybės žinios. 2006, Nr. 72-2676.

- atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti (įgyvendinti rinkimų teises, pakviesti į ikiteisminio tyrimo įstaigas, atlikti donoro pareigų ir kitais įstatymų numatytais atvejais);
- nemokamos atostogos darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti, kurių metu jam nemokamas darbo užmokestis (LR DK 184 straipsnis).

Pabrėžtina, kad nėštumo ir gimdymo, tėvystės ir atostogos vaikui prižiūrėti yra siejamos ir su Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsniu, įtvirtinančiu visokeriopos paramos šeimai principą⁴⁰. Įgyvendinant šią konstitucinę nuostatą, įstatymuose yra numatytos papildomos garantijos moterims, auginančioms vaikus, teisei į darbą ir su šia teise susijusių atostogų vaiko priežiūrai realizuoti⁴¹.

Nepaisant to, kad tikslinių atostogų sąrašas yra pateiktas LR DK, tikslinių atostogų sąvoka kodekse nėra pateikta. Anot I. Nekrošiaus „tikslinės atostogos – laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui nustatytiems tikslams pasiekti“⁴². Autorė, atsižvelgdama į tai, kas nurodyta aukščiau, pateikia tokią tikslinių atostogų sampratą: tikslinės atostogos – tai kalendorinėmis dienomis ar kitokiu terminu skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojui įgyvendinti asmeninius tikslus, patenkinti asmeninius poreikius arba atlikti valstybines ir visuomenines pareigas.

Pabrėžtina ir tai, kad tikslinės atostogos, priešingai negu kasmetinės atostogos, skiriamos ne poilsiui ir ne už atliekamą darbą pagal darbo sutartį bei suteikiamos tada, kai yra tam tikros priežastys. Tuo tarpu Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. balandžio 2 d. nutartyje dėl atostogų suteikimo, N.V. v. VĮ „Lietuvos paštas“, c.b. Nr. 3K-3-452/2003, kat. 4.2; 4.3 (S) yra konstatavęs, kad „kasmetinėmis atostogomis siekiama užtikrinti darbuotojo normalų darbingumą ir galimybę pailsėti, o savo ruožtu darbdavys įpareigojamas apmokėti už kiekvieną darbuotojo kasmetinių atostogų dieną to darbuotojo gaunamą vidutinį darbo užmokestį, tokiu būdu minėtų tikslų realizavimui sudaromas realus finansinis pagrindas. Išdėstytos normos yra imperatyvios (*ius cogens*), tai reiškia, kad darbdavys savo veiksmais tiesiogiai apriboti ar kitais būdais suvaržyti darbuotojams priklausančių minėtų teisių į atostogas garantijų negali“.

Akcentuotina ir tai, kad tikslinės atostogos nepriklauso nuo darbuotojo darbo stažo, darbo pobūdžio ir darbo vietos. Tuo tarpu kasmetinės atostogos yra paprastai grindžiamos siekiu suteikti kiekvienam dirbančiam asmeniui laisvo laiko fizinėms ir psichinėms jėgoms atstatyti. Todėl, darytina išvada, kad kasmetinės apmokamos atostogos yra garantuojamos visiems

⁴⁰ LAT CBS 2003 m. birželio 25 d. nutartis c.b. R.A. v. AB (duomenys neskelbtini) dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir įpareigojimo suteikti atostogas vaiko priežiūrai, c.b. Nr. 3K-3-747/2003, kat. 4.2; 14.3 (S).

⁴¹ LAT CBS 1999 m. lapkričio 29 d. nutartis c.b. D.M. v. Vilniaus miesto savivaldybė VĮ „Geležinkelininkų ligoninė“ dėl grąžinimo į darbą ir atlyginimo už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo, c.b. Nr. 3K - 3 - 868/1999, kat. 1 (S).

⁴² Nekrošius I. Darbo teisė. Vadovėlis. Teisinės informacijos centas. Vilnius, 2008. P. 301.

darbuotojams, tačiau tikslinės atostogos yra suteikiamos tik tiems darbuotojams, kurie atitinka su tokiomis atostogomis siejamas sąlygas.

Pabrėžtina, kad esant darbuotojo prašymui arba sutikimui kasmetinės atostogos gali būti perkeltos, kai darbuotojas įgyja teisę į tikslines atostogas⁴³, tuo tarpu tikslinės atostogos negali būti perkeltos – jos yra suteikiamos tik tada, kai darbuotojas turi teisę į tokias atostogas. Jeigu darbuotojas tikslinių atostogų suteikti neprašė, jos nėra nukeliamos į kitus kalendorinius metus, o piniginė kompensacija už nepanaudotas tikslines atostogas nemokama (net ir tais atvejais, kai darbo sutartis su darbuotoju yra nutraukiama).

Lyginant kasmetines ir tikslines atostogas, svarbu akcentuoti ir tai, kad darbuotojo teisės į tikslines atostogas atveju šalių teisių ir pareigų pusiausvyra, palyginus su teisės į kasmetines atostogas įgyvendinimo tvarka, modifikuojasi – darbuotojas turi daugiau garantijų, o darbdavio teisės daugiau apribotos⁴⁴. Tikslinių atostogų metu darbuotojas negali būti atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva, išskyrus atvejus, kai įmonė yra likviduojama, apribojama ar nutraukiama bankrutuojančios įmonės veikla.

Paprastai kasmetinės atostogos yra suteikiamos atskirai nuo tikslinių atostogų. Tačiau 2008 m. rugsėjo 30 d. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) nutartyje dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, išeitinės išmokos, vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką ir neturtinės žalos priteisimo, c.b. Nr. 3K-3-437/2008, kat. 11.9.10.8; 13.2.1; 13.2.2 (S), konstatavo, kad „bet kuriuo atveju kasmetinės atostogos prie tikslinių atostogų turi būti „derinamos“, nors „darbdaviui nėra uždedama besąlygiška pareiga kartu su tikslinėmis atostogomis (prieš jas arba iš karto po jų), kurios suteikiamos tam tikru konkrečiu tikslu, suteikti darbuotojui ir kasmetines atostogas“.

Darytina išvada, kad tikslinės atostogos yra priskiriamos prie poilsio laiko (plačiąją prasme⁴⁵), jos nėra suteikiamos darbuotojui pailsėti, todėl yra garantuojamos kiekvienam darbuotojui, kurio gyvenime atsirado tam tikros priežastys, dėl kurių šios atostogos gali arba turi būti suteikiamos.

1.2. Nemokamų atostogų samprata ir pagrindiniai bruožai

Nemokamas atostogas Lietuvoje reglamentuoja atskiras LR DK XIV skyriaus „Poilsio laikas“ 184 straipsnis, skirtas nemokamoms atostogoms. Šis straipsnis, kaip jau buvo minėta anksčiau, nepateikia nemokamų atostogų sąvokos, o tik pateikia nemokamų atostogų suteikimo

⁴³ LR DK 174 str. 1 d. 2 p.

⁴⁴ LAT CBS 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis c.b. A. A. v. Lietuvos ir Danijos įmonė UAB „Lautra motors“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, išeitinės išmokos, vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką ir neturtinės žalos priteisimo, c.b. Nr. 3K-3-437/2008, kat. 11.9.10.8; 13.2.1; 13.2.2 (S).

⁴⁵ Poilsio laikas yra bet koks laikas, kuris nėra laikomas darbo laiku.

atvejų sąrašą (LR DK 184 straipsnio 1 dalis) bei nemokamų atostogų dėl kitų, LR DK nenumatytų priežasčių, suteikimo galimybę. Nemokamas atostogas LR DK priskiria prie tikslinių atostogų (LR DK 178 straipsnio 7 punktą), kurios paprastai yra suteikiamos darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti arba tam tikram neapibrėžtam arba konkrečiam tikslui pasiekti. Nemokamos atostogos, kurias darbdavys privalo suteikti darbuotojui jo prašymu, Lietuvoje ir kitose užsienio šalyse dažniausiai yra suteikiamos darbuotojui, atitinkančiam su nemokamomis atostogomis siejamas sąlygas, kurias numato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Šios rūšies atostogos gali būti suteikiamos neapibrėžtam tikslui (pavyzdžiui, darbuotojams, auginantiems mažametį vaiką, neįgalų vaiką) arba konkrečiam tikslui (pavyzdžiui, santuokai sudaryti, mirusio šeimos nario laidotuvėms).

Prie tikslinių atostogų yra taip pat priskiriamos nemokamos atostogos darbdavio ir darbuotojo susitarimu esant svarbioms priežastims. Šios rūšies atostogos užsienio šalyse paprastai yra suteikiamos tais atvejais, kai įstatymas nenumato pareigos darbdaviui suteikti nemokamas atostogas darbuotojui, tačiau dėl tokių atostogų suteikimo yra pasiektas darbdavio ir darbuotojo konsensusas. Be abejo, darbdavys turi teisę atsisakyti suteikti darbuotojui nemokamas atostogas, jeigu mano, kad tokių atostogų suteikimo priežastis nėra svarbi. Užsienio šalių darbo teisės teorijoje pažymima, kad darbuotojo prašymas suteikti nemokamas atostogas dėl svarbių priežasčių, numatytų įstatyme arba kolektyvinėje sutartyje arba darbdavio ir darbuotojo susitarimu, turi būti pateiktas laisva valia, darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas naudotųsi nemokamomis atostogomis (pavyzdžiui, faktinės prastovos atveju). Taigi nemokamos atostogos užsienio šalyse gali būti suteikiamos ne tik dėl įstatyme numatytų arba kitų svarbių priežasčių, jeigu įmonėje yra kolektyvinė sutartis ir joje numatyta tokių atostogų suteikimo galimybė, bet ir dėl svarbių priežasčių (arba jų nesant), kai darbuotojas ir darbdavys susitaria (Olandijoje, Rusijoje, Baltarusijoje, Vietname, Latvijoje, Lenkijoje).

Paprastai nemokamų atostogų metu darbuotojas neatlieka darbo pareigų, tačiau, autorės nuomone, darbuotojas privalo vykdyti kitas netiesiogines pareigas, kurios yra susijusios su darbu, pavyzdžiui – laikytis su darbdaviu sudaryto nekonkuravimo susitarimo sąlygų, t.y. nevykdyti jokios komercinės, politinės ar kitos veiklos, kuri gali neigiamai paveikti nekonkuravimo sutartimi prisiimtų įsipareigojimų vykdymą; neatskleisti konfidencialios informacijos, jeigu tokia pareiga yra numatyta. Pabrėžtina ir tai, kad dažniausiai darbo užmokestis nemokamų atostogų metu darbuotojui nėra mokamas. Tačiau taip yra ne visose šalyse. Pavyzdžiui, Vokietijoje, kaip ir Belgijoje, atostogos, kurios yra suteikiamos dėl tam tikrų asmeninių priežasčių ar aplinkybių, yra apmokamos. Belgijos įstatymai numato, kad darbuotojui yra suteikiamos tokios apmokamos atostogos:

- 1) santuokai sudaryti;

- 2) dalyvavimo prisiekusiųjų teisme laikotarpiu;
- 3) vaiko, brolio, sesers, tėvo, motinos, svainio, brolienės, uošvio, uošvienės, anytos santuokos sudarymo atveju;
- 4) vaiko, brolio, sesers, svainio, brolienės įžengimo į vienuolyną (tapimo vienuoliu ar vienuole) arba išventinimo atveju;
- 5) žmonos gimdymo atveju;
- 6) artimo šeimos nario laidotuvėms;
- 7) vaiko pirmosios Komunijos metu;
- 8) dėl tarnybos kariuomenėje arba buvimo atrankos centre;
- 9) dalyvavimo politiniuose rinkimuose laikotarpiu;
- 10) dėl kitų priežasčių.

Nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių Belgijoje gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl tokių atostogų suteikimo ir pripažįsta, kad priežastys neatvykti į darbą yra svarbios⁴⁶. Darytina išvada, kad Vietname, kaip ir Belgijoje, atostogos, kurios yra vadinamos „nemokamomis“, gali būti ir apmokamos, t.y. jų metu darbo užmokestis darbuotojui yra mokamas. Taigi susiduriame su paradoksu – atostogos, kurios vadinamos „nemokamomis“, ne visada yra neapmokamos.

Paprastai nemokamos atostogos suteikiamos darbuotojui jo asmeniniams poreikiams tenkinti (todėl gali būti suteikiamos tik darbuotojo reikalavimu), o darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas išeitų nemokamų atostogų, pavyzdžiui, jeigu įmonėje nėra darbo ar kitais pagrindais, kai tenkinami ne darbuotojo, o darbdavio interesai. Tačiau kai kurių šalių darbo teisės normos vis dėlto leidžia suteikti nemokamas arba dalinai apmokamas atostogas darbdavio iniciatyva (pavyzdžiui, Baltarusijos darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose įstatymuose tokia galimybė yra numatyta).

Kalbant apie nemokamų atostogų instituto vietą Lietuvos ir kitų šalių darbo teisėje, būtina išskirti ir nemokamų atostogų pagrindinius bruožus, kurie padėtų atskleisti šio instituto esmę. Pavyzdžiui, nemokamų atostogų institutui Lietuvoje būdingi tokie bruožai:

- 1) Nemokamų atostogų metu darbuotojui nėra garantuojamas nei visas, nei vidutinis (kaip yra kasmetinių atostogų suteikimo atveju) darbo užmokestis. Net jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nustatytos išmokos, pavyzdžiui, santuokos sudarymo proga, šios išmokos negali būti kildinamos iš nemokamų atostogų instituto, o yra savarankiška skatinimo forma⁴⁷;

⁴⁶ International law encyclopedia. P. 102.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004. P. 256.

- 2) Suteikus darbuotojui nemokamas atostogas, nemokamos socialinio draudimo įmokos „Sodrai“⁴⁸, todėl apdraustasis asmuo negauna pajamų, nuo kurių turi būti skaičiuojamos ir mokamos valstybinio socialinio draudimo įmokos, taip pat jis negauna įstatymu nustatytos ligos, profesinės rehabilitacijos, motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės), ligos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos pašalpos;
- 3) Nemokamų atostogų laikotarpis neįskaitomas į darbo stažą pagrindinei pensijai apskaičiuoti;
- 4) Pabrėžtina, kad pagal LR DK 170 straipsnio 1 dalies 6, 7, 8 punktus į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos įskaitomos:
 - nemokamos atostogos iki keturiolikos kalendorinių dienų;
 - nemokamos atostogos iki trisdešimties kalendorinių dienų neįgaliesiems;
 - nemokamos atostogos iki trisdešimties kalendorinių dienų asmenims, slaugantiems neįgalųjį asmenį.

Tai reiškia, kad suteikus darbuotojui didesnės negu LR DK 170 straipsnio 1 dalies 6, 7, 8 punktuose numatytas trukmės nemokamas atostogas, nemokamų atostogų laikotarpis nebus įskaitomas į darbo užmokesčio už kasmetines atostogas apskaičiavimą, t.y. nebus traktuojamas kaip darbo stažas už darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, tačiau tai nereiškia, kad darbuotojui neturi būti išsaugoma darbo vieta (pareigos).

- 5) Darbuotojas, susirgęs nemokamų atostogų metu, praranda teisę gauti valstybinio socialinio draudimo pašalpą⁴⁹. Darbdaviai, kurie darbuotojams suteikia nemokamas atostogas arba suteikia mokymosi atostogas, kurių metu mokymosi laikas neapmokamas, užpildo ir pateikia Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos skyriui (toliau – VSDF valdyba) „pranešimą apie apdraustųjų nedraudiminių laikotarpius“ (12-SD). Pranešimas per tris dienas nuo nemokamų atostogų suteikimo dienos perduodamas VSDF valdybos teritoriniam skyriui, kuriame įmonė (įstaiga, organizacija) registruota draudėju. Kai asmuo, išleistas nemokamų atostogų, atšaukiamas iš nemokamų atostogų anksčiau nurodyto laiko, draudėjas pildo naują pranešimą (forma 12-SD)⁵⁰. Pranešimai gali būti tiesiogiai pristatomi „Sodros“ teritoriniam skyriui, siunčiami paštu, faksu ar elektroniniu paštu. Jei pranešimas siunčiamas dviem paskutiniais minėtais būdais, per 5 dienas „Sodros“

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, jį lydintys teisės aktai, komentaras. II dalis. UAB „Nacionalinis strateginių tyrimų centras“. 2005, Vilnius. P. 64.

⁴⁹ Darbo kodeksas ir jo populiarus aiškinimas. Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga. P. 133.

⁵⁰ Kapočiūtė J. Darbo teisės vadovas praktikams. Kaunas, 2006. P. 130.

teritoriniam skyriui reikia pristatyti jo originalą. Pranešimas turi būti patvirtintas draudėjo vadovo ir formą užpildžiusio asmens parašais ir draudėjo antspaudu;

- 6) Nemokamų atostogų metu darbuotojas negali būti atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva, išskyrus atvejus, kai įmonė yra likviduojama, apribojama ar nutraukiama bankrutuojančios įmonės veikla.
- 7) Nemokamos atostogos nėra skiriamos darbuotojui pailsėti, atkurti darbiningumą – jos yra skiriamos ne poilsiui, o tam tikram tikslui pasiekti arba kai yra tam tikros priežastys.

Paminėtina, kad nemokamų atostogų institutui kiekvienoje šalyje būdingi tam tikri (specifiniai) bruožai, leidžiantys atskirti nemokamas atostogas nuo kitų atostogų rūšių, ypač nuo kasmetinių apmokamų atostogų (kitų šalių nemokamų atostogų pagrindiniai bruožai bei probleminiai aspektai plačiau aptariami kitame šio darbo skyriuje). Vertinant šalis per nemokamų atostogų reglamentavimo prizmę, svarbu išryškinti keletą esminių bruožų, vienijančių nagrinėjamas užsienio šalis. Paminėtina, kad nemokamų atostogų sąvoka, kaip ir LR DK, taip ir užsienio valstybių teisės aktuose, nėra pateikta, tačiau akcentuotina, kad nemokamų atostogų institutas užsienio šalyse, kaip ir Lietuvoje, priskiriamas prie poilsio laiką reglamentuojančių teisės normų. Pabrėžtina, kad neįmanoma pateikti bendros nemokamų atostogų sąvokos, būdingos visoms valstybėms, nes ji priklauso nuo nemokamų atostogų bruožų, kurie, kaip minėta, kiekvienoje šalyje yra skirtingi. Tačiau atsižvelgdami į aukščiau pateiktus nemokamų atostogų bruožus Lietuvoje, galime suformuluoti tokią nemokamų atostogų sąvoką: nemokamos atostogos - tai kalendorinėmis dienomis ar kitoku terminu skaičiuojamas laikotarpis, suteikiamas darbuotojo reikalavimu (prašymu) dėl įstatyme įtvirtintų priežasčių arba kitų priežasčių, kurias darbdavys pripažįsta svarbiomis (kolektyvinės sutarties nustatyta tvarka).

Apibendrinant, galima teigti, kad šalia kasmetinių apmokamų atostogų, skirtų poilsiui, įvairių šalių teisės aktai ir kolektyvinės sutartys įtvirtina ir nemokamas atostogas. Nemokamos atostogos paprastai yra skiriamos ne poilsiui, o tam tikrų tikslų pasiekimui, pavyzdžiui, atostogos, kurios siejamos su tam tikrais įvykiais šeimos ir asmeniniame gyvenime (vaiko gimimas, santuokos sudarymas, šeimos nario mirtis ir t.t.), papildomos atostogos neįgaliesiems darbuotojams bei darbuotojams, auginantiems mažamečius vaikus. Tačiau nemokamų atostogų suteikimo atvejai užsienio šalyse yra skirtingi.

2. NEMOKAMŲ ATOSTOGŲ SUTEIKIMO ATVEJŲ LIETUVOJE IR UŽSIENIO ŠALYSE ANALIZĖ

Lyginant užsienio šalis per nemokamų atostogų struktūrinio reglamentavimo teisės aktuose kriterijų, paminėtina, kad nemokamų atostogų vieta struktūros aspektu užsienio šalių reglamentavime išsiskiria. Pavyzdžiui, Baltarusijos Respublikos darbo kodeksas⁵¹ nemokamas atostogas priskiria prie „atostogų dėl svarbių asmeninių ir šeimyninių priežasčių“, kurios priklauso tikslinėms atostogoms. Baltarusijos darbo kodekso 183 straipsnyje numatyta, kad tikslinės atostogos darbuotojams yra suteikiamos tinkamoms sąlygoms motinystei, vaikų priežiūrai, švietimui sukurti, dėl šeimyninių ir (arba) buitinių aplinkybių ir kitų priežasčių. Skirtingai nuo Lietuvos, Baltarusijos ir kitų valstybių, tikslinių atostogų sąrašas Rusijos Federacijos darbo kodekse nėra nustatytas. Nemokamų atostogų institutas reglamentuojamas atskirame 128 Rusijos Federacijos darbo kodekso⁵² straipsnyje, kuriame numatyta, kad esant darbuotojo rašytiniam prašymui, nemokamos atostogos gali būti suteiktos dėl šeimyninių ir kitų svarbių priežasčių. Tokių atostogų trukmė nustatoma darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Tikslinių atostogų sąrašas, kaip ir Rusijos Federacijos darbo kodekse, Latvijos darbo įstatyme⁵³ nėra nustatytas - apie tikslinių atostogų reglamentavimą galima spręsti sistemiškai nagrinėjant šio Latvijos darbo įstatymo VII skyrių „Poilsio laikas“, kuriame atskirai nuo nemokamų atostogų yra reglamentuojamos nėštumo ir gimdymo atostogos, tėvystės atostogos, globėjo ar kito asmens atostogos, kuris faktiškai prižiūri vaiką, vaiko priežiūros atostogos ir mokymosi atostogos. Analizuojant Vietnamo darbo⁵⁴ kodeksą, darytina išvada, kad nemokamos atostogos Vietname nėra laikomos tikslinių atostogų rūšimi (skirtingai negu Lietuvoje ir kitose užsienio valstybėse). Vietname dalis nemokamų atostogų, kurios daugelyje kitų šalių paprastai yra suteikiamos konkrečiam tikslui pasiekti (santuokai sudaryti, mirusio šeimos nario laidotuvėms), nėra traktuojamos kaip nemokamos. Tačiau Vietnamo įstatymai nedraudžia suteikti darbuotojui nemokamas atostogas, jeigu darbdavys ir darbuotojas susitaria.

Nemokamų atostogų institutas Vokietijoje nėra toks populiarus ir dažnas reiškinys kaip, pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, Kanadoje, Australijoje ar Šveicarijoje. Nemokamų atostogų suteikimo pagrindai Vokietijoje nėra reglamentuojami – nemokamos atostogos dažniausiai yra suteikiamos darbuotojo ir darbdavio susitarimu, kai yra darbuotojo prašymas, o darbdavys šias

⁵¹ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N. 296-3. Трудовое законодательство: Сборник нормативных правовых актов Республики Беларусь, сост. Лосева Г.В. - Мн.: Интерпрессервис, 2003.

⁵² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005, № 3-П.

⁵³ Закон о труде. Закон об охране труда. Фирма AFS. Рига, 2006. P. 64.

⁵⁴ Labour law documents. 1995/1. Trieties and legislation on labour and social security. Founded in 1919 as the Legislative series. International labour office, Geneva. P. 104

aplinkybes pripažįsta svarbiomis. Belgijos 1963 m. rugpjūčio 28 d. Karališkasis įsakymas⁵⁵ taip pat numato, kad darbuotojui yra suteikiamos apmokamos atostogos dėl svarbių įvykių šeimoje arba dėl tam tikrų civilinių pareigų atlikimo. Nemokamos atostogos Jungtinėse Amerikos Valstijose yra suteikiamos remiantis specialiais aktais⁵⁶, kai yra tam tikros priežastys arba darbuotojo ir darbdavio susitarimas dėl tokių atostogų suteikimo.

Apibendrinant galima teigti, kad nemokamų atostogų reglamentavimas kiekvienoje iš nagrinėjamų užsienio šalių skiriasi. Pavyzdžiui, LR DK numato tikslinių atostogų sąrašą, nemokamas atostogas priskiria prie tikslinių atostogų, numato nemokamų atostogų suteikimo atvejus. Tuo tarpu kitose valstybėse, nemokamos atostogos nepriklauso tikslinių atostogų kategorijai, reglamentuojamos kaip atskira atostogų rūšis, pasižyminti tam tikrais ypatumais.

2.1. Nemokamų atostogų suteikimo atvejų grupės

Vertinant nemokamų atostogų suteikimo atvejus skirtingose šalyse, tampa akivaizdu, jog nemokamų atostogų suteikimo atvejus galima sąlyginai suskirstyti į tam tikras grupes (nepriklausomai nuo to, kad toks skirstymas tiesiogiai nėra įtvirtintas nei Lietuvos, nei užsienio valstybių teisės aktuose). Parastai išskiriamos tokios nemokamų atostogų suteikimo atvejų grupės:

1) nemokamos atostogos darbuotojo reikalavimu, kai darbdavys *privalo* tenkinti darbuotojo prašymą suteikti nemokamas atostogas;

2) nemokamos atostogos darbuotojo prašymu, kai darbdavys *gali, bet neprivalo* suteikti nemokamas atostogas.

Pirmuoju atveju darbuotojai, atitinkantys įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje numatytus kriterijus, turi teisę reikalauti, kad darbdavys suteiktų šias nemokamas atostogas⁵⁷. Antruoju atveju nemokamų atostogų suteikimas ir jų trukmė dažniausia priklauso nuo darbuotojo ir darbdavio susitarimo. Darbo teisės specialistai teigia, kad aukščiau nurodytos nemokamų atostogų suteikimo atvejų grupės būdingos ir Lietuvai. Tuo tarpu sistemiškai nagrinėjant kitų šalių įstatymus, galima išskirti ir kitas nemokamų atostogų suteikimo atvejų grupes. Pavyzdžiui, Baltarusijos darbo kodeksas išskiria tokias nemokamų atostogų grupes:

1) nemokamos atostogos, kurias darbdavys privalo suteikti darbuotojo reikalavimu;

2) nemokamos atostogos dėl šeimyninių arba buitinių aplinkybių, esant darbuotojo ir darbdavio susitarimui;

⁵⁵ The Royal Decree of 28 August 1963; Internation law encyclopedia. P. 100.

⁵⁶ Federal Family and Medical leave Act (FMLA)⁵⁶ ir Wisconsin Family and Medical Leave Act (WFMLA). Human resources & workforce diversity/<http://www.uwsa.edu/hr/benefits/leave/fmla.htm>; prisijungimo laikas: 2008-10-07.

⁵⁷ Nekrošius I. Darbo teisė. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008. P. 304.

- 3) nemokamos atostogos arba dalinai apmokamos atostogos, kurios suteikiamos darbdavio iniciatyva.

Kaip matome, Baltarusijos darbo kodeksas, skirtingai negu LR DK, pateikia dar vieną nemokamų atostogų grupę, t.y. nemokamas atostogas darbdavio iniciatyva.

Vertinant Kirgizijos Respublikos darbo kodekso⁵⁸, priimto 2004 m. gegužės 25 d., nuostatas, galima išskirti šias nemokamų atostogų grupes:

- 1) nemokamos atostogos, kurias darbdavys privalo suteikti darbuotojui;
- 2) nemokamos atostogos darbuotojo ir darbdavio susitarimu dėl šeimyninių, buitinių ar kitų aplinkybių.

Kai kuriose šalyse nemokamų atostogų grupes sunku išskirti, nes nemokamų atostogų suteikimo atvejai detaliam nėra reglamentuojami. Pavyzdžiui, nemokamų atostogų suteikimo atvejų sąrašas nei Vietname, nei Vokietijoje nenumatytas, tačiau šių šalių įstatymai numato, kad nemokamos atostogos suteikiamos darbuotojo ir darbdavio susitarimu, kai yra darbuotojo prašymas, o darbdavys šias aplinkybes pripažįsta svarbiomis. Azerbaidžane teisę į nemokamas atostogas darbuotojas įgyja, kai reikia spręsti neatidėliotinas šeimos, buitines ir kitas socialines problemas; studijuoti (įgyti išsilavinimą); atlikti kūrybinius mokslinius darbus. Nemokamos atostogos taip pat yra suteikiamos dėl amžiaus ir tam tikrų fiziologinių žmogaus savybių (Azerbaidžano darbo kodekso 128 straipsnis).

Toliau darbe nemokamų atostogų suteikimo atvejai bus nagrinėjami atskirai.

2.1.1. Nemokamos atostogos darbuotojo reikalavimu

Plačiau aptariant bei palyginant nemokamų atostogų suteikimo atvejus, pastebėtina, kad atvejai, kuriais darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas darbuotojo reikalavimu, Lietuvoje ir užsienio šalyse yra skirtingi. Pavyzdžiui Lietuvoje toks nemokamų atostogų sąrašas yra numatytas LR DK 184 straipsnio 1 dalyje. Nemokamos atostogos darbuotojo reikalavimu turi būti suteikiamos:

- 1) darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų – iki keturiolikos kalendorinių dienų;
- 2) darbuotojams, auginantiems neįgalųjį vaiką iki aštuoniolikos metų – iki trisdešimties kalendorinių dienų;

⁵⁸ СоюзПравоИнформ. Законодательство стран СНГ. Трудовой кодекс Кыргызской Республики//http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?regnom=6714&page=1; prisijungimo laikas: 2008-10-06.

3) moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu). Pabrėžtina, kad šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;

4) neįgaliajam – iki trisdešimties kalendorinių dienų per metus;

5) darbuotojui, vienam slaugančiam neįgalųjį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas – iki 30 kalendorinių dienų per metus šalių suderintu laiku;

6) darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį – tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga;

7) santuokai sudaryti – ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos;

8) mirusio šeimos nario laidotuvėms – ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos.

Darytina išvada, kad visus aukščiau pateiktus atvejus, kai darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas darbuotojo reikalavimu, galima suskirstyti į dvi dalis, t.y.:

- atvejus, kai nemokamos atostogos suteikiamos neapibrėžtam tikslui (darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų – iki keturiolikos kalendorinių dienų; darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų – iki trisdešimties kalendorinių dienų; moters nėštumo ir gimdymo atostogų metu bei vaiko priežiūros, kol jam sueis treji metai, atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu); neįgaliajam – iki trisdešimties kalendorinių dienų per metus; darbuotojui, vienam slaugančiam neįgalųjį, kuriam Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki 30 kalendorinių dienų per metus šalių suderintu laiku);

- atvejus, kai nemokamos atostogos suteikiamos konkrečiam tikslui (darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį – tokiam laikui, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga; santuokai sudaryti – ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos; mirusio šeimos nario laidotuvėms – ne mažiau kaip trys kalendorinės dienos).

Pabrėžtina, kad pirmuoju atveju atostogų pradžia ir pabaiga nustatoma darbdavio ir darbuotojo susitarimu, o antruoju – nemokamos atostogos suteiktos darbuotojo nurodytu laikotarpiu, per kurį bus realizuotas nemokamų atostogų tikslas. Akcentuotina, kad LR DK 184 straipsnio 1 dalyje įstatymų leidėjas numato nemokamų atostogų suteikimą imperatyviam laikotarpiui, pavyzdžiui, „ne mažiau kaip trijų dienų nemokamos atostogos“, „nemokamos atostogos iki keturiolikos dienų“. Tačiau tai nereiškia, kad darbdavys negali suteikti darbuotojui ilgesnių nemokamų atostogų, jeigu įstatymas nenumato, tačiau darbuotojas pageidauja. Pavyzdžiui, LR DK 184 straipsnio 1 dalies 7 punkte yra numatyta, kad darbdavys privalo suteikti ne mažiau kaip trijų kalendorinių dienų nemokamas atostogas darbuotojo santuokai sudaryti. Tačiau darbuotojas gali prašyti suteikti ir ilgesnių nemokamų atostogų, tačiau tokių atostogų

suteikimas darbdaviui nėra privalomas. Kolektyvinės sutartys gali numatyti sąlygas, kada nemokamos atostogos turi būti suteikiamos darbuotojo reikalavimu dėl kitų, LR DK 184 straipsnio 1 dalyje nenumatytų, priežasčių arba privalomų nemokamų atostogų suteikimą ilgesniam laikui, negu numato LR DK 184 straipsnio 1 dalis.

Nemokamų atostogų, kurias darbdavys privalo suteikti darbuotojui, suteikimo atvejais numatyti ir Baltarusijos darbo kodekso 189 straipsnyje. Tokios rūšies nemokamos atostogos yra suteikiamos:

1) moterims, auginančioms du ir daugiau vaikų iki 14 metų arba vieną neįgalų vaiką iki 18 metų; Antrojo pasaulinio karo dalyviams; asmeniui, slaugančiam sergantį šeimos narį (kai nedarbingumo pažymėjimas neišduodamas) – iki 14 kalendorinių dienų;

2) pensininkams ir neįgaliems asmenims, dirbantiems kurčiųjų organizacijose, gamyklose, cechuose ir aikštelėse, kurios specialiai pritaikytos tokių asmenų darbui - iki 60 kalendorinių dienų;

3) asmenims, turintiems siuntimą sanatoriniam – kurortiniam gydymui, kuris buvo išduotas pagal medicinos išvadą – laikotarpiui, kuris viršija kasmetines atostogas (trūkstamam laikui), o tais atvejais, kai kasmetinės atostogos išnaudotos – visam siuntimo laikotarpiui;

4) kitais atvejais, kurie yra numatyti įstatyme, kolektyvinėje sutartyje arba darbuotojo ir darbdavio susitarime.

Kaip matome, nepaisant nemokamų atostogų trukmės skirtumų, skiriasi ir subjektų, galinčių pasinaudoti teise gauti nemokamas atostogas, ratas – pavyzdžiui, Lietuvoje nemokamos atostogos garantuojamos visiems darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba vaiką iki keturiolikos metų, o Baltarusijoje – tik moterims, auginančioms du ir daugiau vaikų iki keturiolikos metų arba vieną neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Autorės nuomone, tokią Baltarusijos įstatymo nuostatą reikia vertinti neigiamai, nes ji nepagrįstai diskriminuoja vyrus, auginančius neįgaliuosius vaikus arba vaikus iki keturiolikos metų. Pabrėžtina ir tai, kad priešingai negu Lietuvoje, Baltarusijoje nemokamos atostogos garantuojamos ne visiems dirbantiems neįgaliesiems, o tik tiems, kurie dirba tam tikro pobūdžio organizacijose (pavyzdžiui, kurčiųjų organizacijose) bei gamyklose, cechuose ir aikštelėse, kurios specialiai pritaikytos tokių asmenų darbui. Ši Baltarusijos darbo kodekso nuostata taip pat vertintina kritiškai, nes neužtikrina žmonių su negalia integracijos į visuomenę. Galiausiai, Baltarusijoje prie nemokamų atostogų, kurias darbdavys privalo suteikti darbuotojui jo prašymu, nepriskiriamos nemokamos atostogos darbuotojo santuokai sudaryti, mirusio šeimos nario laidotuvėms (Baltarusijoje tokias atostogas darbdavys gali, tačiau neprivalo suteikti darbuotojo prašymu). Tuo tarpu Rusijos Federacijos darbo kodekso 128 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad nemokamos atostogos iki 5 kalendorinių dienų per metus privalo būti suteikiamos darbuotojui

santuokai sudaryti, mirusio asmens nario laidotuvėms ir vaiko gimimo atveju. Be aukščiau nurodytų atvejų, kai darbuotojo reikalavimu nemokamos atostogos turi būti suteikiamos, Rusijos Federacijoje darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas ir tam tikriems asmenims⁵⁹, jeigu yra jų prašymas dėl tokių atostogų suteikimo:

- 1) Antrojo pasaulinio karo dalyviams – iki 35 kalendorinių dienų per metus;
- 2) dirbantiems pensininkams – iki 14 kalendorinių dienų per metus;
- 3) karininkų, žuvusių arba mirusių dėl ligos, susijusios su sužalojimu, sunkia trauma, tėvams ir sutuoktiniui – iki 14 kalendorinių dienų per metus;
- 4) karininkų, žuvusių arba mirusių savo pareigų atlikimo metu tėvams ir sutuoktiniui – iki 14 kalendorinių dienų per metus;
- 5) dirbantiems neįgaliems asmenims – iki 60 kalendorinių dienų per metus;
- 6) dėl kitų priežasčių, numatytų Rusijos Federacijos darbo kodekse, kituose federaciniuose įstatymuose arba kolektyvinėje sutartyje.

Vertinant aukščiau pateiktą nemokamų atostogų, kurias darbdavys privalo suteikti darbuotojui jo prašymu, suteikimo atvejų sąrašą lyginamuoju aspektu, akcentuotina, kad Rusijos Federacijos darbo kodekse⁶⁰ pateiktas nemokamų atostogų sąrašas nėra baigtinis, nes numato galimybę suteikti tokio pobūdžio nemokamas atostogas ir dėl kitų priežasčių, numatytų Rusijos Federacijos darbo kodekse, kituose federaciniuose įstatymuose arba kolektyvinėje sutartyje. Tuo tarpu LR DK 184 straipsnio 1 dalyje pateiktas nemokamų atostogų sąrašas yra baigtinis.

Pabrėžtina, kad Rusijos Federacijos darbo kodekse taip pat numatyta, jog darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas ir tam tikriems asmenims⁶¹:

- 1) moterims – atostogas vaikui prižiūrėti, kol vaikui sueis 3 metai (šios atostogos gali būti suteiktos visos vienu metu ar dalinai vaiko tėvui, seneliui, močiutei, kitiems giminaičiams arba rūpintojui, kurie faktiškai prižiūri vaiką (Rusijos Federacijos darbo kodekso 256 straipsnis);
- 2) darbuotojui, auginančiam du ar daugiau vaikų iki 14 metų; neįgalų vaiką iki 18 metų; motinai, vienai auginančiai vaiką iki 14 metų – iki 14 kalendorinių dienų per metus. Šių atostogų suteikimą numato kolektyvinės sutartys (Rusijos Federacijos darbo kodekso 263 straipsnis);
- 3) darbuotojams, kuriems leista laikyti stojamuosius egzaminus į aukštąsias mokyklas – iki 15 kalendorinių dienų; į aukštesniąsias mokyklas, akredituotoms valstybės nustatyta tvarka – iki 10 kalendorinių dienų; darbuotojams, besimokantiems dieniniuose studijų programų

⁵⁹ Трудовое право. Учебник под редакцией заслуженного деятеля науки РФСФР, доктора юридических наук, профессора Смирнова О.В. 2-е издание, переработанное и дополненное. Москва, 2006. С. 315.

⁶⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005, № 3-П.

⁶¹ Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Академия народного хозяйства при посольстве Российской Федерации. Москва: Дело, 2003. С. 260.

skyriuose aukštosiose mokyklose jų sesijos metu – iki 15 kalendorinių dienų; diplomo rašymo ir gynimo metu ir pasiruošimui valstybiniam egzaminams – iki keturių mėnesių; pasiruošimui baigiamiesiems valstybiniam egzaminams – vienas mėnuo; aukštesniųjų mokyklų dieninių programų studentams, atitinkamai, 10 kalendorinių dienų per mokslo metus; du mėnesiai, vienas mėnuo (Rusijos Federacijos darbo kodekso 173, 174 straipsniai);

4) darbuotojams – Sovietų Sąjungos ir Rusijos Federacijos didvyriams, Garbės ordino kavaleriams – iki 3 savaitių per metus jiems priimtiniu laiku (reglamentuoja atskiri šalies įstatymai);

5) darbuotojų ligos metu – 3 dienas per metus. Nemokamos atostogos suteikiamas esant darbuotojo prašymui nesant ligą patvirtinančių medicininių dokumentų (reglamentuoja atskiras šalies įstatymas).

Kaip matome, Rusijos Federacijos darbo kodekse pateiktas privalomų nemokamų atostogų sąrašas yra žymiai platesnis negu Lietuvoje, nes garantuoja privalomų nemokamų atostogų suteikimą ir tam tikrų kategorijų asmenims, pavyzdžiui, Sovietų Sąjungos ir Rusijos Federacijos didvyriams, Garbės ordino kavaleriams. Be to, Rusijos Federacijoje, priešingai negu Lietuvoje, kai kurios mokymosi atostogos turi būti suteikiamos kaip nemokamos (pavyzdžiui, stojamųjų egzaminų į aukštąsias mokyklas laikymui).

Išanalizavusi nemokamų atostogų reglamentavimo specifiką Latvijos Respublikoje, autorė daro išvadą, kad šioje valstybėje nėra nustatyto imperatyvaus atvejų sąrašo, kai darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas darbuotojui. Egzistuoja tik išimtis, numatyta Latvijos darbo kodekse – tai teismo sprendimas dėl globojamo vaiko priežiūros. Latvijos darbo įstatymo⁶² 153 straipsnis numato, kad darbdavys suteikia nemokamas atostogas darbuotojo prašymu, kai darbuotojas rūpinasi ar prižiūri globojamą vaiką (sprendimą dėl vaiko globos priima teismas). Nemokamos atostogos Latvijoje suteikiamos laikotarpiui, kuris numatytas teismo sprendime, kuriam darbuotojui (rūpintojui) yra perduodamas vaikas. Nemokamos atostogos pratęsimos, jeigu teismas priima sprendimą pratęsti vaiko priežiūros laikotarpį.

Kazachstano Respublikos darbo įstatymas⁶³, kaip ir Latvijos Respublikos darbo kodeksas, nenumato nei pavyzdinio, nei baigtinio atvejų sąrašo, kai gali būti arba turi būti suteikiamos nemokamos atostogos. Išimtį sudaro tik Kazachstano Respublikos darbo įstatymo 67 straipsnis, kuriame numatyta, kad moteriai (jos prašymu) suteikiamos papildomos (be nėštumo ir gimdymo atostogų) vaiko iki 3 metų priežiūros nemokamos atostogos. Taigi šis straipsnis suteikia galimybę suteikti nemokamas atostogas tik moterims, bet ne vyrams, kas, autorės nuomone, turi būti vertintina kritiškai.

⁶² Закон о труде. Закон об охране труда. Фирма AFS. Рига, 2006. Р. 64.

⁶³ Законодательство Казахстана//<http://pavlodar.com/zakon/index.html?dok=00039&ogl=all>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.

Tuo tarpu Azerbaidžane⁶⁴, kaip ir Lietuvoje, Baltarusijoje, Rusijoje, nemokamų atostogų sąrašas, kai nemokamos atostogos privalo būti suteikiamos darbuotojo reikalavimu, yra numatytas, tai⁶⁵:

- 1) nemokamos atostogos vienam iš vaiko tėvų arba kitam šeimos nariui, slaugančiam chronišku susirgimu susirgusį vaiką – kol vaikui sukaks 4 metai;
- 2) nemokamos atostogos vyrams, kurių žmonos yra gimdymo atostogose – iki 14 kalendorinių dienų;
- 3) nemokamos atostogos moterims, turinčioms vaikų iki 16 metų arba vienišiams tėvams, vienišiams rūpintojams, vienišiams globėjams, prižiūrintiems vaiką – iki 14 kalendorinių dienų;
- 4) nemokamos atostogos neįgaliems asmenims – iki 1 kalendorinio mėnesio;
- 5) nemokamos atostogos asmenims, tarnavusiems kariuomenėje – iki 14 kalendorinių dienų;
- 6) nemokamos atostogos darbuotojams, sužeistiems ginant Azerbaidžano Respublikos suverenitetą ir teritorinį vientisumą – iki 14 kalendorinių dienų;
- 7) nemokamos atostogos asmenims, auginantiems vaikus arba tėvams, auginantiems neįgalų vaiką iki 16 metų, sergantiems AIDS arba ŽIV – iki 14 kalendorinių dienų;
- 8) nemokamos atostogos darbuotojams, besimokantiems doktorantūroje, aspirantūroje – iki 1 kalendorinio mėnesio;
- 9) nemokamos atostogos darbuotojams, kuriems leista laikyti stojamuosius egzaminus į aukštąsias šalies mokyklas – 14 kalendorinės dienos; o darbuotojams, kuriems leista laikyti stojamuosius egzaminus į aukštesniąsias šalies mokyklas - 7 kalendorinės dienos;
- 10) nemokamos atostogos autoriui, kurių metu vykdomas autoriaus pirminio išradimo įdiegimas – iki 14 kalendorinių dienų;
- 11) nemokamos atostogos vienam iš giminaičių, slaugančiam susirgusį šeimos narį – iki 14 kalendorinių dienų.

Lyginant Azerbaidžaną su kitomis šalimis (tuo tarpu ir Lietuva) per privalomų nemokamų atostogų suteikimo prizmę, pastebėtina, kad Azerbaidžane nemokamos atostogos suteikiamos ŽIV arba AIDS infekuotiems asmenims bei autoriams, jų išradimų pirminiam įdiegimui. Pabrėžtina, kad tokių privalomų nemokamų atostogų suteikimas nenumatytas nei Lietuvoje, nei kitose šiame darbe nagrinėjamose valstybėse.

⁶⁴ AGIC (Azerbaijan Gender Information Center)//http://www.gender-az.org/index.shtml?id_doc=1137; prisijungimo laikas: 2008-10-06.

⁶⁵ Azerbaidžano darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalis.

Nemokamų atostogų, kurias darbdavys privalo suteikti darbuotojui, suteikimo atvejai yra taip pat numatyti ir Kirgizijos Respublikos darbo kodekse⁶⁶. Tokios rūšies nemokamos atostogos yra suteikiamos:

- 1) Antrojo pasaulinio karo dalyviams, asmenims, dalyvavusiems Černobylio atominės elektrinės katastrofos pasekmių likvidavimo metu – iki 14 kalendorinių dienų;
- 2) karininkų, žuvusių arba mirusių pareigų atlikimo metu arba dėl ligos, susijusios su sužalojimu, kontūzija, sutuoktiniams – iki 14 kalendorinių dienų;
- 3) dirbantiems neįgaliems asmenims – iki 60 kalendorinių dienų;
- 4) santuokai sudaryti, mirusio šeimos nario laidotuvėms, vaikui gimus – iki 5 kalendorinių dienų;
- 5) kitais kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais.

Vertinant Kirgizijos darbo kodekso nuostatas, susijusias su privalomų nemokamų atostogų suteikimu, darytina išvada, kad aukščiau pateiktas nemokamų atostogų sąrašas yra labai panašus į Rusijos Federacijos darbo kodekse įtvirtintą privalomų nemokamų atostogų sąrašą, tik Rusijos Federacijos darbo kodekse numatytas nemokamų atostogų suteikimo atvejų sąrašas yra žymiai platesnis.

Kas liečia Vokietiją, pabrėžtina, kad Vokietijos įstatymai numato kelis atvejus, kai nemokamas atostogas darbdavys privalo suteikti darbuotojui, jeigu yra darbuotojo prašymas:

- 1) nemokamos atostogos privalo būti suteiktos darbuotojui jo alternatyvios tarnybos laikotarpiui (Vokietijos civilinės tarnybos įstatymo 78 paragrafas)⁶⁷;
- 2) nemokamos atostogos privalo būti suteikiamos darbuotojui, jeigu jis namuose slaugo susirgusį vaiką iki 12 metų – iki 10 dienų per metus⁶⁸ (jeigu vaikas serga sunkia ar nepagydoma liga, įstatymas numato galimybę prailginti nemokamų dienų skaičių);
- 3) nemokamos atostogos privalo būti suteikiamos darbuotojui, jeigu jis namuose prižiūri arba slaugo šeimos narį – iki 10 dienų per metus.

Kaip matome, Lietuvoje, kaip ir kitose užsienio valstybėse, įstatymuose išskiriami atvejai, kai darbuotojo valia dėl nemokamų atostogų suteikimo įmonės administracijai (darbdaviui) yra privaloma. Žinoma, darbuotojui neprivalu naudotis nemokamomis atostogomis - tai yra tik galimybė, kuri gali, darbuotojui išreiškus norą, tapti privaloma darbdaviui.

⁶⁶ Kirgizijos darbo kodekso 133 straipsnis.

⁶⁷ § 78 Zivildienstgesetz//http://www.arbeitsratgeber.com/unbezahlter-urlaub_0197.html; prisijungimo laikas: 2008-10-07.

⁶⁸ Šių nemokamų atostogų suteikimą Vokietijoje reglamentuoja 45 paragrafo 3 straipsnio 1 dalis (§ 45 Abs. 3 Satz 1 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch)//http://www.arbeitsratgeber.com/unbezahlter-urlaub_0197.html; prisijungimo laikas: 2008-10-07.

2.1.2. Nemokamos atostogos darbuotojo prašymu

Atvejų sąrašas, kai darbdavys darbuotojo prašymu *gali, bet neprivalo* suteikti nemokamas atostogas, LR DK nėra pateiktas. Tik LR DK 184 straipsnio 2 dalis numato, kad „*nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka*“. Pabrėžtina, kad net jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje egzistuoja kolektyvinė sutartis, kurioje nustatyta nemokamų atostogų suteikimo tvarka, darbuotojo prašymas suteikti nemokamas atostogas turi būti pateiktas laisva valia, darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas naudotųsi nemokamomis atostogomis (pavyzdžiui, faktinės prastovos atveju). Vis dėlto Lietuvai būdinga nemokamų atostogų suteikimo darbuotojo prašymu, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje kolektyvinė sutartis nėra sudaryta arba yra sudaryta, bet nemokamų atostogų suteikimo atvejų tvarkos nereglamentuoja, o darbuotojas pageidauja gauti nemokamas atostogas dėl kitų, LR DK 184 straipsnio 1 dalyje nenumatytų priežasčių, problematika (autorė probleminius aspektus aptars kitame darbo skyriuje). Palyginus LR DK 184 straipsnio 2 dalį su kitų šalių teisės normomis, reglamentuojančiomis nemokamų atostogų suteikimą darbuotojo prašymu, kai darbdavys gali, bet ne privalo suteikti tokias atostogas darbuotojui, darytina išvada, kad kitose šalyse tokia galimybė yra reglamentuojama lanksčiau, t.y. teisės aktai nenumato, kad nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos tik kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Pavyzdžiui, nemokamos atostogos Belgijoje gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu, jeigu darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl tokių atostogų suteikimo ir darbdavys pripažįsta, kad priežastys neatvykti į darbą yra svarbios⁶⁹. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į nemokamas atostogas dėl svarbių, nenumatytų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojo darbu (pavyzdžiui, gaisras darbuotojo namuose, darbuotojo šeimos nario hospitalizavimas).

Išanalizavusi nemokamų atostogų instituto reglamentavimą Rusijos Federacijoje, autorė daro išvadą, kad darbdavys ir darbuotojas taip pat gali susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo, jeigu yra darbuotojo prašymas bei darbdavys nemokamų atostogų suteikimo aplinkybes pripažįsta svarbiomis. Tuo tarpu Baltarusijoje nemokamų atostogų dėl šeimyninių ir (arba) buitinių aplinkybių, esant darbuotojo ir darbdavio susitarimui, suteikimo atvejai numatyti Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 190 straipsnyje. Šios atostogos suteikiamos dėl svarbių šeimyninių ir (arba) buitinių bei kitų priežasčių, išskyrus priežastis, imperatyviai numatytas įstatyme bei esant darbuotojo ir darbdavio susitarimui, išskyrus atvejus, kai tai draudžiama kolektyvinėje sutartyje ar kitu susitarimu. Pabrėžtina, kad aplinkybių svarbą šiuo atveju vertina darbdavys, jeigu kolektyvinėje sutartyje ar susitarime nenumatyta kitaip.

⁶⁹ Law enciclopedia P. 102.

Latvijos darbo kodekso 153 straipsnio 3 dalyje taip pat pažymėta, kad darbdavys gali suteikti darbuotojui nemokamas atostogas dėl kitų aplinkybių, jeigu yra darbuotojo motyvuotas prašymas dėl tokių atostogų suteikimo. Latvijos darbo įstatymo 157 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbuotojui gali būti suteiktos apmokamos arba nemokamos atostogos, jeigu jis darbo metu mokosi bet kurioje švietimo įstaigoje ir tai numatyta darbo sutartyje arba kolektyvinėje sutartyje. Visais kitais atvejais įstatymas užtikrina teisę darbuotojui ir darbdaviui laisvai susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo. Pažymėtina, kad Latvijoje nemokamos atostogos yra suteikiamos darbuotojo prašymu arba darbuotojo ir darbdavio susitarimu. Nemokamos atostogos gali būti suteikiamos ir šalių susitarimu (kolektyvinėse sutartyje arba darbo sutartyje numatytais atvejais) ir tokių atostogų trukmė priklauso nuo darbdavio ir darbuotojo susitarimo.

Kazachstano Respublikos darbo įstatymo 65 straipsnyje, priešingai negu Lietuvoje, numatyta bendro pobūdžio galimybė suteikti nemokamas atostogas darbuotojo prašymu, kai yra pasiektas darbuotojo ir darbdavio susitarimas, o atvejai, kai darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas darbuotojui, nėra numatyti. Iš vienos pusės, toks nemokamų atostogų reglamentavimas vertintinas teigiamai, nes įtvirtina lanksčią galimybę derėtis dėl nemokamų atostogų suteikimo, iš kitos pusės – kritiškai, nes nepasiekus susitarimo tarp darbdavio ir darbuotojo dėl nemokamų atostogų suteikimo, darbuotojas negalės pasinaudoti tokia teise (pavyzdžiui, darbdavys atsisako suteikti nemokamas atostogas darbuotojo santuokai sudaryti, nes įmonėje trūksta darbuotojų, o šalies darbo kodeksas imperatyviai nenumato, kad santuokos sudarymo atveju darbuotojo prašymu darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas). Priešingai yra Kirgizijos Respublikoje - darbo kodekso 133 straipsnyje numatyta galimybė laisvai susitarti dėl nemokamų atostogų, o taip pat įtvirtintas imperatyvių atvejų sąrašas, kai darbdavys privalo suteikti nemokamas darbuotojo prašymu.

Galimybė laisvai susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo numatyta ir Vietnamo darbo kodekso 79 straipsnyje. Tuo tarpu Azerbaidžano Respublikos darbo kodekse numatyta, kad nemokamos atostogos gali būti suteiktos darbuotojo ir darbdavio susitarimu, kolektyvinėse sutartyje arba darbo sutartyje numatytais atvejais. Tačiau šis kodeksas leidžia darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl nemokamų atostogų trukmės.

Vertinant kitonišką nemokamų atostogų suteikimo sistemą Vokietijoje ir Jungtinėse Amerikos Valstijose, pabrėžtina, kad Vokietijos įstatymai numato galimybę suteikti darbuotojui iki šešių mėnesių nemokamas atostogas, jeigu darbuotojas raštu išpėja darbdavį prieš dešimt dienų ir darbdavio įstaigoje, įmonėje, organizacijoje nuolat dirba ne mažiau kaip penkiolika darbuotojų. Šias nemokamas atostogas darbuotojas gali panaudoti savo nuožiūra, tačiau įstatymas numato galimybę nutraukti nemokamas atostogas ir grįžti į darbą tik tada, kai nuo tokių atostogų suteikimo darbuotojui dienos praėjo ne daugiau kaip keturios savaitės. Toks

apribojimas numatytas siekiant apsaugoti darbdavio interesus - darbdavys, suteikęs darbuotojui nemokamas atostogas ilgesniam laikui (pavyzdžiui, pusei metų), turi teisę planuoti įmonės verslą bei priimti į darbą naują darbuotoją.

Jungtinėse Amerikos Valstijose darbdavys, kurio įmonėje dirba ne mažiau kaip penkiasdešimt darbuotojų, gyvenančių ne toliau negu 75 mylių iki darbo vietos, gali suteikti nemokamas atostogas iki dvylikos darbo savaitių per kalendorinius metus tiems darbuotojams, kurie dirba pas darbdavį ne mažiau kaip dvylika mėnesių ir yra išdirbę ne mažiau kaip 1250 valandų per pastaruosius dvylika mėnesių, šias atostogas: vaiko priežiūros atostogas; įvaikinto vaiko priežiūros atostogas; atostogas slaugyti sunkia liga susirgusį šeimos narį (sutuoktinį, vaiką, tėvus) bei atostogas dėl darbuotojo ligos. Remiantis kitu teisės aktu⁷⁰ darbdavys gali suteikti darbuotojui šias nemokamas atostogas: vaiko priežiūros atostogas – iki šešių savaitių; įvaikinto vaiko priežiūros atostogas – iki šešių savaitių; atostogas slaugyti sunkia liga susirgusį šeimos narį (sutuoktinį, vaiką, tėvus) – iki dviejų savaitių; atostogas dėl darbuotojo ligos – iki dviejų savaitių. Šiuo atveju darbuotojas privalo dirbti įmonėje ne mažiau kaip 52 savaites iš eilės ir per 52 savaites išdirbti ne mažiau kaip 1000 valandų.

Taigi kaip matome, kitose užsienio valstybėse, kaip ir Lietuvoje, įstatymuose išskiriami atvejai, kai darbuotojo valia dėl nemokamų atostogų suteikimo įmonės administracijai (darbdaviui) nėra privaloma, tačiau darbdavys gali suteikti nemokamas atostogas darbuotojo prašymu, jeigu tokių atostogų priežastį darbdavys pripažįsta svarbia. Žinoma, darbdavys neprivalo sutikti dėl tokių nemokamų atostogų suteikimo - tai yra tik galimybė, kuri gali, darbuotojui ir darbdaviui susitarus, tapti realybe. Tačiau negalime nepastebėti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas numato, jog nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvineje sutartyje nustatyta tvarka, tame tarpe toks apribojimas kitų išnagrinėtų šalių įstatymuose nėra numatytas.

2.1.3. Nemokamos atostogos darbdavio iniciatyva

Nemokamos atostogos arba dalinai apmokamos atostogos darbdavio iniciatyva pakankamai retai įtvirtintos užsienio šalių įstatymuose. Priešingai, dažnai užsienio šalių įstatymai darbdavio teisės savo iniciatyva suteikti nemokamas atostogas darbuotojui nenumato. Taip yra ir Lietuvoje. Išimtį sudaro Baltarusijos Respublikos darbo kodeksas, kurio 191 straipsnyje yra įtvirtina darbdavio teisė suteikti nemokamas arba dalinai apmokamas atostogas asmeniui arba asmenų grupei, kai yra tokio asmens (asmenų) sutikimas bei iškyla būtinybė laikinai sustabdyti darbus arba laikinai sumažinti darbo krūvį. Pabrėžtina, kad šios rūšies

⁷⁰ Wisconsin Family and Medical Leave Act (WFMLA).

atostogos yra traktuojamos kaip nemokamos arba kaip dalinai apmokamos⁷¹, svarbu, kad darbdavys ir darbuotojas susitarko dėl darbo užmokesčio dydžio tokio laikotarpio metu. Autorės nuomone, tokių atostogų suteikimas gali pažeisti darbuotojų interesus, ypač tais atvejais, kai darbdavys įmonėje neskelbia prastovos, o suteikia nemokamas atostogas savo iniciatyva ir darbuotojams nemoka darbo užmokesčio. Tai, kad Baltarusijos Respublikos darbo kodekso 191 straipsnyje yra numatytas privalomas darbuotojų pritarimas dėl tokio pobūdžio atostogų suteikimo, negali užtikrinti tinkamos darbuotojų teisių apsaugos ir užkirsti kelio galimam darbdavių piktnaudžiavimui šia Baltarusijos darbo kodekso norma.

Pabrėžtina, kad nuo 1997 m. spalio 4 d. įsigaliojusiame Kirgizijos Respublikos darbo kodekse (šiuo metu ši kodekso redakcija yra netekusi galios, nes nuo 2004 m. gegužės mėnesio įsigaliojo naujas Kirgizijos darbo kodeksas) taip pat buvo įtvirtinta darbdavio teisė suteikti nemokamas arba dalinai apmokamas atostogas darbuotojo sutikimu, jeigu išskyla būtinybė laikinai sustabdyti darbus arba laikinai sumažinti darbo krūvį. Anksčiau galiojusiame Kirgizijos darbo kodekse buvo numatyta galimybė atidirbti už suteiktas nemokamas atostogas per 6 mėnesių laikotarpį po nemokamų atostogų pasibaigimo, jeigu tokia pareiga buvo nustatyta kolektyvinėje sutartyje arba taip susitarė darbuotojas ir darbdavys. 2004 m. gegužės 25 d. buvo priimtas naujas Kirgizijos Respublikos darbo kodeksas, kuriame aukščiau minėtų nuostatų dėl galimybės suteikti nemokamas atostogas darbdavio iniciatyva nebeliko. Autorės nuomone, šiuo metu nemokamas atostogas reglamentuojantis Kirgizijos Respublikos darbo kodekso 133 straipsnis vertintinas teigiamai, nes palyginus su anksčiau galiojusiu Kirgizijos darbo kodeksu, jame yra atsisakyta nuo nemokamų atostogų suteikimo darbdavio iniciatyva bei galimybės darbuotojui atidirbti už suteiktas nemokamas atostogas.

Kaip minėta anksčiau, nemokamos atostogos paprastai suteikiamos darbuotojo motyvuotu prašymu, jeigu nemokamų atostogų priežastis numatyta įstatyme arba darbdavys šią priežastį pripažįsta svarbia. Tai reiškia, kad nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik darbuotojo, o ne darbdavio interesais. Todėl svarbios aplinkybės, kaip nemokamų atostogų suteikimo pagrindas, turi pasireikšti darbuotojo, o ne darbdavio gyvenime. Deja, pasitaiko atvejų, kai darbdavys reikalauja, kad darbuotojas išeitų nemokamų atostogų. Toks darbdavio reikalavimas yra neteisėtas, tačiau darbdaviui labai naudingas. Pavyzdžiui, suteikęs darbuotojui didesnės trukmės nemokamas atostogas, darbuotojui už šią dalį paprastai nemokamas darbo užmokestis, nemokamos socialinio draudimo įmokos bei šis nemokamų atostogų laikotarpis neįskaitomas į darbo užmokesčio už kasmetines atostogas apskaičiavimą.⁷² Dažniausiai tai daroma dėl įvairių ekonominių priežasčių, visiškai nesusijusių su darbuotojo noru. Esant

⁷¹ Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под общ. ред. Василевича Г.А. - Мн.: Амалфея, 2000. С. 527.

⁷² Atostogos. Poilsio laikas. UAB "Nacionalinis strateginių tyrimų centras", 2006. P. 9.

priežastims, kai, pavyzdžiui, gamykla remontuojama arba darbdavys negali suteikti darbuotojams darbo, turi būti skelbiama prastova, o ne suteikiamos nemokamos atostogos. Kai dėl įvairių ekonominių, finansinių ar gamybinių priežasčių darbuotojams yra suteikiamos nemokamos atostogos, turėtų būti preziumuojama, kad nemokamos atostogos suteikiamos ne darbuotojo, o darbdavio interesais. Šiuo atveju darbdavys siekia atsikratyti savo, kaip darbdavio, įsipareigojimų, bandydamas perkelti neigiamus padarinius darbuotojams. Pabrėžtina, kad net ir tuo atveju, kai egzistuoja darbuotojo rašytinis sutikimas (prašymas) išleisti jį nemokamų atostogų, ši situacija turėtų būti vertintina kaip prastova, o darbuotojui už darbą turi būti apmokama pagal LR DK 195 straipsnio reikalavimus. Autorė sutinka su darbo teisės specialisto V.Mironovo nuomone, kad priverstinai reikalaujant, jog darbuotojas pasirašytų prašymą dėl nemokamų atostogų suteikimo, kai iš tikrųjų nėra svarbių priežasčių, dėl kurių nemokamos atostogos gali būti suteikiamos, pažeidžiamos tam tikros darbuotojo teisės. Visų pirma, tai teisė naudotis savo darbo sugebėjimais ir gauti už darbo funkcijų vykdymą atitinkamą atlygį. Antra, pažeidžiama teisė į atitinkamą mokėjimą už prastovą, kuri turi būti paskelbta ne dėl darbuotojo kaltės (pavyzdžiui, pagal LR DK 195 straipsnio 1 dalį prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne mažesniu nei Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą). Trečia, pažeidžiama teisė į nemokamų atostogų (pavyzdžiui, pagal LR DK 170 straipsnio reikalavimus) įskaitymą į darbo stažą kasmetinėms atostogoms gauti⁷³. Atsižvelgdama į tai, kas nurodyta aukščiau, autorė daro išvadą, kad darbdavio ir darbuotojo pasirašytas susitarimas dėl nemokamų atostogų suteikimo, kai nėra svarbių priežasčių, dėl kurių turi arba gali būti suteiktos nemokamos atostogos, pažeidžia darbuotojo teises, o nemokamų atostogų suteikimas esant rašytiniams darbuotojų prašymams, tačiau tenkinant darbdavio interesus, turi būti traktuojamas kaip darbo teisės pažeidimas. Pabrėžtina, kad masinių nemokamų atostogų suteikimo tendencija darbuotojų grupei arba absoliučiai visiems įmonės darbuotojams vienu metu, turėtų būti vertintina kaip prastova ne dėl darbuotojų kaltės.

Akcentuotina, kad įvairios šalys pasirenka skirtingus su „priverstinėmis nemokamomis atostogomis“ kovos būdus. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos Valstybinė darbo inspekcija 1996 m. liepos 27 d. priėmė nutarimą „Dėl nemokamų atostogų darbdavio iniciatyva“, kuriame buvo išaiškinta, kad nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik dėl svarbių priežasčių, kai yra darbuotojo prašymas. Taip vadinamos „priverstinės nemokamos atostogos“ darbdavio iniciatyva, darbo teisėje nėra numatytos⁷⁴. Minėtame nutarime nurodyta, kad tokiais atvejais įmonėje turi būti skelbiama prastova, o darbuotojams mokama ne mažesnė kaip 2/3 darbo užmokesčio dalis.

⁷³ Миронов.В.И. Трудовое право России. Москва. ООО Журнал “Управление персоналом”. С. 566.

⁷⁴ Казанцев В.И, Казанцев С.Я, Васин В.Н. Трудовое право. Москва: Академа, 2003. С. 115.

Taip pat buvo numatyta, kad darbuotojai gali kreiptis į darbo ginčų komisiją arba į teismą, jeigu darbdavys vengia vykdyti aukščiau numatytas pareigas.

Galima daryti išvadą, kad kitų šalių darbo įstatymų rengėjai, suvokdami „priverstinių nemokamų atostogų“ problemą, vis dėlto neuždraudė darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl nemokamų atostogų. Autorės nuomone, šiuo metu galiojančiu LR DK 184 straipsniu buvo siekta uždrausti praktiką, kad darbdaviai naudotųsi „priverstinėmis nemokamomis atostogomis“, nes nemokamų atostogų suteikimo atvejų reglamentavimo ypatumus Lietuvoje lemia siekis ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo – teises ir įstatymų saugomus interesus. Pasak Lietuvos laisvosios rinkos instituto, dėl praėjusio dešimtmečio Lietuvos realijų, kuomet įmonės dėl savo prastos ekonominės padėties spausdavo darbuotojus eiti nemokamų atostogų, Lietuvoje susiformavo tradicija riboti nemokamas atostogas. Tačiau tai yra žalinga pačiam darbuotojui.

Išnagrinėjusi nemokamų atostogų reglamentavimą užsienio šalyse, autorė daro išvadą, kad, skirtingai negu Lietuvoje, nemokamų atostogų institutas išnagrinėtose užsienio šalyse yra reglamentuojamas žymiai lanksčiau, t.y. nors kai kurių užsienio šalių teisės aktai imperatyviai ir numato atvejus, kai nemokamos atostogos privalo būti suteikiamos darbuotojo prašymu, tačiau leidžia suteikti nemokamas atostogas dėl kitų, teisės aktuose nenumatytų priežasčių, nesant kolektyvinės sutarties įmonėje. Atvejais, kai darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas darbuotojo prašymu, užsienio šalyse paprastai yra numatyti tik todėl, kad darbuotojui būtų garantuojama teisė į nemokamas atostogas net ir tais atvejais, kai darbdavys nenori suteikti nemokamų atostogų darbuotojui. Be to, kai kuriose užsienio šalyse įstatymas net nenumato atvejų, kai nemokamos atostogos privalo būti suteikiamos, o tik užtikrina darbuotojo ir darbdavio teisę susitarti dėl tokių atostogų suteikimo. Tuo tarpu Lietuvoje kyla teorinių ir praktinių problemų dėl nemokamų atostogų suteikimo galimybės kitais, įstatyme imperatyviai nenumatytais atvejais. Šios problemos analizuojamos kitame magistro darbo skyriuje.

3. NEMOKAMŲ ATOSTOGŲ SUTEIKIMO YPATUMAI LIETUVOJE

Lietuvoje galimybė darbdaviui ir darbuotojui susitarti dėl nemokamų atostogų nors ir yra numatyta, tačiau įstatymų leidėjas ją apribojo LR DK 184 straipsnio 2 dalies formuluote, numatančia galimybę suteikti nemokamas atostogas dėl kitų priežasčių kolektyvinės sutarties nustatyta tvarka. Dėl 184 straipsnio 2 dalies reglamentavimo praktikoje kyla daug klausimų, susijusių su galimybe suteikti nemokamas atostogas darbuotojui dėl kitų priežasčių, kurios nėra numatytos nei įstatyme, nei kolektyvinėje sutartyje. Pabrėžtina, kad vienintelio atsakymo į šiuos klausimus iki šiol nėra. Pavyzdžiui, darbo teisės specialistai nesutaria, ar darbdavys gali suteikti

nemokamas atostogas darbuotojo prašymu, kai įmonėje nėra kolektyvinės sutarties, o nemokamų atostogų suteikimo atvejis nenumatytas LR DK 184 straipsnio 1 dalyje. Autorės nuomone, skirtingų darbo teisės specialistų nuomonių dėl LR DK 184 straipsnio dispozicijos egzistavimą sąlygoja nemokamas atostogas reglamentuojančių teisės normų nepakankamas aiškumas, dėl ko realybėje kyla teorinių ir praktinių problemų, susijusių su nemokamų atostogų suteikimu.

3.1. Nemokamų atostogų suteikimas darbuotojo ir darbdavio susitarimu

LR DK tiesiogiai neįtvirtina galimybės darbdaviui ir darbuotojui susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo kitais, t.y. LR DK neįtvirtintais, ir kolektyvinėje sutartyje nenumatytais atvejais. 2003 m. spalio 17 d. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“⁷⁵ 24.8 punkte taip pat yra numatyta, kad „nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. Rekomenduotina kolektyvinėje sutartyje, numatyti galimybę darbuotojams nemokamas atostogas gauti šiais atvejais: savarankiškoms studijoms, persikraustymui iš vieno būsto į kitą, šeimos švenčių progomis, neatidėliotinam svarbių asmeninių reikalų sutvarkymui ir kt.“ LR DK bei aukščiau pateikta Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo formuluotė leidžia suprasti, kad nemokamų atostogų suteikimo atvejų sąrašas, pateiktas LR DK 184 straipsnio 1 dalyje yra baigtinis, o kiti nemokamų atostogų suteikimo atvejai gali būti numatyti tik įmonės kolektyvinėje sutartyje. Pabrėžtina, kad Lietuvos Respublikos Valstybinės darbo inspekcijos pozicija šiuo klausimu yra griežta – „nei DK, nei kiti norminiai teisės aktai nenumato galimybės suteikti nemokamas atostogas šalių (darbdavio ir darbuotojo) susitarimu. <...> Jeigu įmonėje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis, DK 184 straipsnio 1 dalyje nenumatytais atvejais nemokamos atostogos negali būti suteikiamos“⁷⁶.

Autorės nuomone, darbuotojo teisė gauti nemokamas atostogas dėl kitų priežasčių, nenumatytų įstatyme, neturėtų būti siejama tik su įmonės kolektyvinės sutarties buvimu, t.y. jeigu darbuotojas prašo suteikti nemokamas atostogas dėl kitų priežasčių, nenumatytų įstatyme, o darbdavys sutinka dėl tokių atostogų suteikimo, nemokamos atostogos turėtų būti suteikiamos darbuotojui, nepriklausomai nuo kolektyvinės sutarties buvimą įmonėje. Manytina, kad darbuotojas neturėtų būti suvaržytas įstatymų draudimų suteikti jam prašomų atostogų. Svarbu

⁷⁵ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija. Poilsio laikas//<http://www.vdi.lt/index.php?1604116369>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.

vadovautis sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijais, darbuotojų teisių gynimo principais, o ne tik LR DK 184 straipsnio 1 ir 2 dalies aiškinimu pažodžiui.

Analizuojant nors negausią, tačiau egzistuojančią, Lietuvos teismų praktiką nemokamų atostogų srityje, pastebėtina, kad teismai nėra linkę susieti nemokamų atostogų dėl kitų, įstatyme nenumatytų priežasčių, su įmonės kolektyvinės sutarties buvimu, o daugiau dėmesio skiria nemokamų atostogų suteikimo tikslui ir darbuotojo valios realumui. Pavyzdžiui, Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas 2004 m. balandžio 15 d. administracinė nutartyje dėl reikalavimų ir sprendimų panaikinimo, Nr. A-10-375-04, konstatavo, kad „nemokamos atostogos yra tikslinės. Jos gali būti suteikiamos tik įstatymo numatytais atvejais (LR DK 184 straipsnis). Byloje nustatyta, kad nemokamas atostogas pareiškėjas iš karto suteikė visiems padalinio darbuotojams. Darbuotojų rašytuose pareiškimuose tokių *atostogų tikslas nenurodytas*. Išleidus darbuotojus nemokamų atostogų, tame gamybiniame padalinyje gamyba nevyko. Todėl teismas padarė pagrįstas išvadas, kad *ne dėl nuo darbuotojų priklausančių priežasčių*, o dėl gamybinių ar kitokių objektyvių priežasčių susidarė tokia situacija, kai darbuotojams negalėjo būti suteikiamas darbas, sulygtas darbo sutartyje. Tokiu atveju, pagal LR DK 122 straipsnio reikalavimus turėjo būti skelbiama prastova, o darbuotojams už darbą apmokama pagal LR DK 195 straipsnio reikalavimus.“ Pabrėžtina, kad minėtoje byloje ir pirmosios, ir apeliacinės instancijos teismas atsižvelgė į tai, kad nemokamos atostogos buvo suteikiamos be išimties visiems struktūrinio padalinio darbuotojams tą pačią dieną, ir šis faktas įrodo, kad įmonėje ne dėl nuo darbuotojų priklausančių priežasčių, o dėl gamybinių ar kitų objektyvių priežasčių susidarė tokia situacija, kai darbuotojams negalėjo būti suteikiamas darbas, sulygtas darbo sutartyje. Kaip jau buvo minėta aukščiau, tokia situacija turi būti vertinama kaip darbo teisės pažeidimas, nes nemokamos atostogos akivaizdžiai buvo suteikiamos ne dėl nuo darbuotojų priklausančių priežasčių.

2004 m. vasario 23 d. administracinėje nutartyje dėl Vilniaus apygardos administracinio teismo 2003 m. lapkričio 24 d. nutarties, Nr. N-09-198-04, Lietuvos Vyriausiasis administracinis teismas konstatavo, kad „darbuotojams buvo suteikiamos nemokamos atostogos, *kai darbuotojai tokio pageidavimo realiai nepareikšdavo*. Prašymų tekstuose jokių priežasčių nebuvo nurodyta. Todėl teismas vertino situacijos visumą tiek teisės prasme, tiek pagal faktinių aplinkybių visumą.“ Minėtoje byloje teismas nesprendė ar LR DK 184 straipsnio 1 dalyje neišvardintais atvejais nemokamos atostogos gali būti suteikiamos tik esant kolektyvinėje darbo sutartyje numatytais atvejais – teismas priimtoje nutartyje padarė išvadą, kad „LR DK 184 str. turinio aiškinimasis nėra šio proceso svarstymo dalyku“.

Remiantis minėtomis Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo nutartimis galima daryti išvadą, kad nemokamų atostogų suteikimas priklauso nuo:

- nemokamų atostogų tikslo;

- darbuotojo prašymo suteikti nemokamas atostogas realumo;
- aplinkybių, pagrindžiančių nemokamų atostogų suteikimą darbuotojams ne nuo gamybinių ar kitų objektyvių priežasčių, dėl kurių įmonėje turėjo būti skelbiama prastova, nebuvimo. Tokios pozicijos laikosi ir kiti darbo teisės specialistai, kurių manymu, nemokamos atostogos turėtų priklausyti nuo nemokamų atostogų tikslo, darbuotojo prašymo suteikti nemokamas atostogas buvimo bei darbdavio sutikimo tokias atostogas darbuotojui suteikti⁷⁷.

LR DK 185 straipsnis numato, jog kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nustatytos ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogos, papildomos lengvatos pasirinkti kasmetinių atostogų laiką, nustatyti didesni mokėjimai už kasmetines ir tikslines atostogas, negu garantuoja LR DK. Todėl vadovaudamiesi LR DK 185 straipsniu, darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl papildomų atostogų suteikimo, kurios tiesiogiai nebus pavadintos nemokamomis, bet savo esme ir požymiais atitiks nemokamas atostogas. Pabrėžtina ir tai, kad vadovaudamiesi aukščiau minėtu straipsniu, darbdavys ir darbuotojas gali susitarti bei įrašyti į darbo sutartį, kad „remiantis LR DK 185 straipsniu darbuotojui, esant jo prašymui ir darbdaviui sutikus, papildomos nemokamos atostogos gali būti suteikiamos ir kitais nei DK 184 straipsnio 1 dalyje numatytais atvejais“. Darbdavys darbo laiko apskaitos žiniaraštyje tokias atostogas gali žymėti skiltyje „Kitų rūšių atostogos“, pagrindas – LR DK 185 str., sutartinis žymėjimas – „KR“⁷⁸. Apibendrinant, darytina išvada, kad nepaisant LR DK 184 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto apribojimo darbuotojui ir darbdaviui laisvai susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo nesant kolektyvinės sutarties įmonėje, darbo teisės subjektai, remdamiesi LR DK 185 straipsniu, turi galimybę išvengti aukščiau minėto draudimo taikymo, pasinaudodami kitais LR DK įtvirtintais būdais. Autorės nuomone, kitomis darbo teisės normomis darbo subjektai siekia pasinaudoti todėl, kad įstatymų leidėjas tiesiogiai neįtvirtino darbuotojo ir darbdavio galimybės susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo, kai įmonėje kolektyvinė sutartis nėra sudaryta.

Tuo tarpu LR DK nedraudžia šalims sulygti dėl darbuotojui palankesnių sąlygų (LR DK 94 straipsnio 2 dalis⁷⁹). Taip pat 2003 m. spalio 17 d. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-160 „Patvirtintų rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“ 4 straipsnis nurodo, kad susitarimai dėl darbo organizavimo formų neturi pabloginti darbuotojų padėties, palyginti su ta, kurią nustato LR DK, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, vadovaujantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (LR DK 4 straipsnio 4 dalis).

⁷⁷ Bagdanskis T. Ar Valstybinė darbo inspekcija teisi dėl nemokamų atostogų suteikimo?//<http://www.delfi.lt/archive/article.php?id=14031656>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.

⁷⁸ 2004 m. sausio 27 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, 18-528.

⁷⁹ Šis straipsnis draudžia šalims nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato LR DK, įstatymai, kiti norminiai aktai ir kolektyvinė sutartis. Darytina išvada, kad LR DK 94 straipsnio 2 dalis nedraudžia darbo teisinių santykių šalims susitarti dėl palankesnių sąlygų darbuotojui.

Akcentuotina, jog Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2001 m. kovo 26 d. nutartyje dėl atostogų suteikimo, atostoginių priteisimo ir priteisimo kompensacijos už uždelstą atostoginių išmokėjimą, K.K. v. AB “Statybos apdailos mašinų “prekyba”, c.b. Nr. 3K-3-352/2001, kat. 4.2., 4.3., 5.3.3. (S), konstatavo, kad darbo teisės reguliavimo metodas yra ne tik administracinis, bet ir civilinis, kuris remiasi šalių savarankiškumu ir santykių dispozityviškumu, todėl logiška, jog realizuoti ar ne teisę į kasmetines atostogas darbuotojas pasirenka savarankiškai. Tą patį, autorės nuomone, galima būtų pasakyti ir apie nemokamas atostogas – jeigu darbuotojas nori, o darbdavys sutinka, darbuotojui gali būti suteikiamos nemokamos atostogos dėl tam tikrų priežasčių.

Atsižvelgti reikėtų ir į tai, kad įvairiose pasaulio šalyse darbuotojui ir darbdaviui leidžiama susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo, t.y. nemokamų atostogų institutas užsienio šalyse reglamentuojamas lanksčiau negu Lietuvoje. Lietuvos nacionalinėje investicijų skatinimo programoje, parengtoje remiantis 2006 m. sausio 17 d. atlikta programine studija „Dėl teisinių administracinių priemonių investicinės ir verslo aplinkos gerinimo“, akcentuojama, kad pagrindiniai Lietuvos teisinės – administracinės aplinkos trūkumai: nelanksčios darbo santykius reglamentuojančios sąlygos⁸⁰.

Įdomu ir tai, kad Lietuvoje prieš LR DK galiojės 1992 m. atostogų įstatymas⁸¹ lanksčiau reglamentavo nemokamų atostogų institutą. Minėto įstatymo 25 straipsnis numatė, kad „nemokamos atostogos dėl šeimyninių aplinkybių ir kitų svarbių priežasčių suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka arba šalims susitarus esant darbuotojo raštiškam prašymui“. Šiuo metu taikomas nemokamų atostogų instituto reglamentavimas apriboja darbo teisinių santykių šalių teisę laisvai susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo, jeigu įmonėje nėra kolektyvinės sutarties. Autorės nuomone, būtina, kad darbo įstatymais būtų sudarytos sąlygos lankstesniam darbo proceso organizavimui, nes darbo teisė turi laiku reaguoti į visuomenėje vykstančius procesus. Daugelis autorių sutinka, kad neneigiant darbo įstatymų svarbos saugant darbuotojo teises ir interesus, šiandien darbo teisės apsauginė funkcija turėtų būti suprantama plačiau – kaip pareiga rūpintis bendrais tam tikros darbovietės kolektyvo interesais, net dar plačiau – didelio visuomenės sluoksnio interesais. O tai galima pasiekti tik padidinus darbo santykių teisinio reguliavimo lankstumą – sumažinus normatyvinio reguliavimo reikšmę ir plačiau taikant susitarimus. Pabrėžtina, kad vienas iš pagrindinių darbo rinkos uždavinių - rasti pusiausvyrą tarp lankstumo ir saugumo⁸². Be to, būtina ne tik rasti kompromisą

⁸⁰ 2006 m. sausio 17 d. Lietuvos Respublikos ūkio ministerijos programinė studija „Dėl teisinių administracinių priemonių investicinės ir verslo aplinkos gerinimo“//www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/UM_Investiciju%20skatinimas_Ataskaita.doc; prisijungimo laikas: 2008-12-17.

⁸¹ Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas//Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18.

⁸² International Encyclopaedia for labour law and industrial relations. Deventer. Vol. 2. P. 43.

tarp šių dviejų tikslų, bet ir juos suvienyti. Šiuolaikinėje teisės literatūroje lankstumo ir saugumo sąveika dažnai apibūdinama terminu *flexicurity*⁸³, kuris reiškia „politikos kryptį ar tikslą, viena vertus, padidinti darbo rinkos, darbo organizavimo ir darbo santykių lankstumą, kita vertus – užtikrinti silpnesnių socialinių grupių apsaugą (plačiaja prasme) tiek darbo rinkos viduje, tiek išorėje“⁸⁴. Pasak darbo teisės specialisto I.Kiseliovo, būtinybė lanksčiau reguliuoti poilsio ir darbo laiką yra vienas iš darbo teisės lankstumo problemos aspektų⁸⁵. 2005 m. liepos 12 d. Tarybos sprendime „Dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių“ (2005/600/EB) teigiama, kad „Europai reikia gerinti gebėjimą numatyti, paspartinti ir įsisavinti ekonominius bei socialinius pokyčius. Šiam tikslui reikalingos užimtumui palankios darbo sąnaudos, šiuolaikiški darbo organizavimo būdai, gerai funkcionuojančios darbo rinkos, kuriose lankstumas derinamas su užimtumo garantijomis ir taip patenkinami įmonių ir darbuotojų poreikiai“. Pabrėžtina, kad dabar galiojančio LR DK 184 straipsnio 2 dalis nepagrįstai apriboja ne tik darbdavio, bet ir darbuotojo teises pasinaudoti galimybe išeiti nemokamų atostogų dėl kitų, LR DK neįtvirtintų ir (arba) kolektyvinėje sutartyje nenumatytų priežasčių. Dėl šios priežasties darbo teisinių santykių subjektai atsiduria nepalankioje situacijoje – daugelis teisininkų pabrėžia, kad siauros pozicijos dėl LR DK 184 straipsnio aiškinimo ginčijimas teisme „gali kainuoti laiko ir finansinių sąnaudų“⁸⁶.

Akcentuotina, kad kolektyvinė sutartis nėra privaloma įmonei. Dažnai mažose ir vidutinėse įmonėse kolektyvinės sutartys nėra sudaromos. Skirtingais vertinimais, tik apie dešimt procentų Lietuvos dirbančiųjų yra aprėpti kolektyvinėmis sutartimis, todėl LR DK 184 straipsnio 2 dalis praktikoje iš esmės neveikia, nes esama straipsnio dalis užtikrina galimybes, tačiau galimybės įgyvendinti nėra reikiamų sąlygų arba, kitaip sakant, galimybės neatitinka realių sąlygų pasinaudoti nemokamomis atostogomis dėl kitų priežasčių. Tai reiškia, kad traktuojant LR DK 184 straipsnį siaurai, darbuotojas ir darbdavys *a priori* negalėtų susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo dėl kitų, LR DK 184 straipsnio 1 dalyje nenumatytų priežasčių, nes įmonėje kolektyvinė sutartis nėra sudaryta. Pritartina profesoriaus I.Nekrošiaus⁸⁷ nuomonei, kad XX amžiuje suformuluoti darbo teisinių santykių standartai, ypač socialistinės stovyklos šalyse, buvo orientuoti į darbdavius gigantus, t.y. į įmones, kuriose dirba keli ar keliolika tūkstančių

⁸³ Arba „lankstisauaga“.

⁸⁴ Labour and social security law in the XXI century: challenges and perspectives. Prof. Dr. Giuseppe Casale „The labour law challenges: in search of a balance between flexibility and security. HARDS VS. SOFT LAW//Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. Teisinės informacijos centras. Vilnius. 2007, P. 143.

⁸⁵ Киселёв.И.Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество)//Москва. ЗАО Бизнес-школа Интел-Синтез, ООО Журнал “Управление персоналом”. 2003, С. 72.

⁸⁶ Darbo teisės žinynas. Advokatų kontora „Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai“. Verslo žinios. Konsultacijos vadovui. 2006 m. liepos 11 d. papildymas. Skyrius 7.2.

⁸⁷ Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos//Tarptautinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d. Vilnius. 2004, P. 153-154.

darbuotojų. Tačiau vis didesnę pasaulinės darbo rinkos dalį užima smulkūs ir vidutiniai verslininkai, kurie geba greičiau ir lanksčiau reaguoti į besikeičiančius prekių ir paslaugų rinkos poreikius.⁸⁸

Todėl atsižvelgiant į tai, kas nurodyta aukščiau, darytina išvada, kad nemokamas atostogas reglamentuojančios normos Lietuvoje tobulintinos, nes kyla praktinių problemų, dėl ko nepasiekiamas maksimalus teisinio reguliavimo efektyvumas.

3.2. Darbuotojo neatvykimas į darbą administracijos leidimu

Vis dažniau pasigirsta pasiūlymų vietoj nemokamų atostogų dėl kitų, LR DK 184 straipsnyje neįtvirtintų ir kolektyvinėje sutartyje nenumatytų priežasčių, pasinaudoti kitu LR DK įtvirtintu institutu – darbuotojo neatvykimu į darbą administracijos leidimu.

Pabrėžtina, kad nei LR DK, nei kiti norminiai teisės aktai nenumato neatvykimo į darbą administracijos leidimu pagrindų bei nereglamentuoja minėto neatvykimo į darbą trukmės. Vadovaujantis LR DK 143 straipsnio 2 dalies 2 punktu, neatvykimas į darbą administracijos leidimu nėra įskaitomas į darbo laiką. Pabrėžtina ir tai, kad pagal LR DK 170 straipsnį į darbo metus, už kuriuos suteikiamos kasmetinės atostogos, yra įskaitomos nemokamos atostogos iki keturiolikos kalendorinių dienų, o neatvykimas į darbą administracijos leidimu nėra įskaitomas nei į darbo laiką, nei į stažą kasmetinėms atostogoms gauti. Be to, darbo teisės subjektai gali pasinaudoti neatvykimo į darbo institutu, siekdami išvengti LR DK 184 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto apribojimo taikymo, susijusį su nemokamų atostogų suteikimu, kai įmonėje kolektyvinė sutartis nėra sudaryta. Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje darbuotojo neatvykimą į darbą darbdavys gali žymėti skiltyje „Neatvykimas į darbą administracijai leidus“, pagrindas – 143 straipsnio 2 dalies 2 punktas, sutartinis žymėjimas – „ND“⁸⁹.

Akcentuojama, jog kaip ir nemokamų atostogų atveju, neatvykimas į darbą administracijai leidus, kai į darbą neatvyksta ne vienas, o keletas ar visi įmonės ar padalinio darbuotojai, turėtų būti vertinamas kaip prastova, o darbuotojams už darbą turi būti apmokama pagal LR DK 195 straipsnio reikalavimus.

Apibendrinant, darytina išvada, kad neatvykimu į darbą administracijai leidus neturėtų būti galima keisti nemokamų atostogų instituto. Kaip jau buvo minėta anksčiau, nemokamos atostogos yra tikslinės, suteikiamos dėl tam tikrų priežasčių, kurias įstatymas arba darbdavys pripažįsta svarbiomis. Tai, kad Lietuvos įstatymų leidėjas atvirai įstatyme neįtvirtino darbuotojo

⁸⁸ Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis: daktaro dis.soc.mokslai: teisė (6F)/LPA.- V., 2007. P. 54.

⁸⁹ 2004 m. sausio 27 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, 18-528.

ir darbdavio teisės susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo, negali būti priežastimi ieškoti išeičių kitame darbo teisės institute. Todėl būtina tobulinti LR DK 184 straipsnį, aiškiai reglamentuojant nemokamų atostogų suteikimo galimybes, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų interesų derinimą.

Pabaiga

Rašant magistro baigiamąjį darbą, autorei iškilo nemokamų atostogų suteikimo atvejų reglamentavimo, taikymo ir aiškinimo problema Lietuvoje, kadangi nagrinėtoje literatūroje ši atostogų rūšis yra mažai išnagrinėta, o praktikoje kyla nemažai klausimų dėl Lietuvos Respublikos 184 straipsnio taikymo bei aiškinimo. Išanalizavusi nemokamų atostogų institutą užsienio valstybėse, autorė padarė išvadą, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nepagrįstai apriboja darbuotojo ir darbdavio galimybę susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo, jeigu įmonėje nėra sudaryta kolektyvinė sutartis (toks apribojimas išnagrinėtų šalių įstatymuose nėra numatytas). Autorė pateikia nuomonę, kad nemokamų atostogų suteikimo galimybė turi priklausyti nuo nemokamų atostogų tikslo, darbuotojo prašymo suteikti nemokamas atostogas realumo bei darbdavio pritarimo tokių atostogų suteikimui. Be to, remdamasi LR DK 185 straipsniu, kuris numato galimybę susitarti dėl ilgesnės trukmės bei kitų rūšių atostogų, negu garantuoja LR DK, autorė daro išvadą, kad darbdavys, susitaręs su darbuotoju, gali suteikti darbuotojui papildomas atostogas, kurios savo esme atitiktų nemokamas atostogas.

Autorės nuomone, šiame magistro baigiamajame darbe buvo išspręsti visi darbo pradžioje iškelti uždaviniai: 1) individualizuoti ir palyginti nemokamų atostogų bruožai bei instituto vieta skirtingų šalių darbo teisėje; 2) išanalizuoti ir palyginti nemokamų atostogų suteikimo atvejai Lietuvos ir užsienio šalių darbo teisėje; 3) išanalizuota egzistuojanti Lietuvos teismų praktika nemokamų atostogų klausimu, atskleistos teorinės ir praktinės problemos Lietuvoje; 4) pateiktos rekomendacijos dėl Lietuvos darbo teisės normų, reglamentuojančių nemokamas atostogas, tobulinimo.

Magistro baigiamojo darbo pradžioje iškelta tokia hipotezė: nemokamas atostogas reglamentuojančios normos Lietuvoje tobulintinos, nes kyla teorinių ir praktinių problemų, dėl ko nepasiekiamas maksimalus teisinio reguliavimo efektyvumas. Galime teigti, kad ši hipotezė pasitvirtino, nes šiuo metu Lietuvoje egzistuojantis nemokamų atostogų reglamentavimas leidžia skirtingai suprasti darbuotojų ir darbdavių teisę laisvai susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo.

Išvados ir pasiūlymai

Išanalizavusi nemokamų atostogų Lietuvoje ir užsienio šalyse požymius, suteikimo atvejus, Lietuvos teismų praktiką nemokamų atostogų taikymo klausimu, autorė pateikia tokias *išvadas*:

1. Nemokamos atostogos Lietuvoje ir užsienio valstybėse priskiriamos poilsio laiką reglamentuojančiam institutui, tačiau praktiškai jos suteikiamos ne darbuotojo poilsui, o dėl tam tikrų priežasčių, kurias įstatymas arba darbdavys pripažįsta svarbiomis.

2. Lietuvoje nemokamų atostogų metu darbuotojui nemokamas nei visas, nei vidutinis darbo užmokestis, tačiau kai kuriuose užsienio valstybėse nemokamos atostogos yra visiškai arba iš dalies apmokamos (Belgijoje, Vietname, Baltarusijoje).

3. Palyginus nemokamų atostogų suteikimo atvejus užsienio šalyse ir Lietuvoje, darytina išvada, kad nemokamos atostogos turi būti suteikiamos tik darbuotojo, o ne darbdavio interesais. Todėl net ir tuo atveju, kai egzistuoja darbuotojo rašytinis prašymas dėl nemokamų atostogų suteikimo, bet nemokamas atostogas darbdavys suteikia tik savo ekonominiais interesais, susiklosčiusi situacija turėtų būti vertintina kaip prastova, o darbuotojui turi būti apmokama įstatymų nustatyta tvarka. Nemokamos atostogos darbdavio iniciatyva vertintinos kritiškai, nes jos nepagrįstai riboja darbuotojų teises bei paprastai užtikrina tik darbdavio interesus.

4. Dėl praėjusio dešimtmečio Lietuvos realijų, kuomet įmonės dėl savo prastos ekonominės padėties priversdavo darbuotojus eiti nemokamų atostogų, Lietuvoje susiformavo tradicija riboti nemokamas atostogas darbdavio ir darbuotojo susitarimu. Tuo tarpu kitose pasaulio šalyse (Belgijoje, Vokietijoje, Rusijoje, Azerbaidžane, Vietname) darbuotojui ir darbdaviui leidžiama laisvai susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo ir tais atvejais, kai kolektyvinė sutartis įmonėje nėra sudaryta, o nemokamų atostogų suteikimo atvejis nėra tiesiogiai įtvirtintas įstatyme.

5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostata, leidžianti suteikti nemokamas atostogas dėl kitų įstatyme nenumatytų priežasčių tik kolektyvinės sutarties nustatyta tvarka, nepagrįstai varžo darbuotojų teises bei nemokamų atostogų ne pagal nustatytą tvarką suteikusį darbdavį daro teisės pažeidėju.

6. Lietuvos teismų praktikoje pagrindinis dėmesys yra skiriamas nemokamų atostogų tikslui, darbuotojo valios suteikti nemokamas atostogas realumui bei aplinkybėms, pagrindžiančioms nemokamų atostogų suteikimą darbuotojams ne nuo gamybinių ar kitų objektyvių priežasčių, dėl kurių įmonėje turėjo būti skelbiama prastova, nebuvimui.

7. Neatvykimas į darbą administracijai leidus neturi keisti nemokamų atostogų instituto vien dėl to, kad Lietuvos įstatymų leidėjas darbo teisės subjektams tiesiogiai nesuteikė galimybės susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo.

8. Nepaisant LR DK 184 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto apribojimo darbuotojui ir darbdaviui laisvai susitarti dėl nemokamų atostogų suteikimo, kai įmonėje kolektyvinė sutartis nėra sudaryta, darbo teisės subjektai, remdamiesi LR DK 185 straipsniu, gali išvengti aukščiau minėto draudimo taikymo, pasinaudodami kitomis LR DK įtvirtintomis galimybėmis: kolektyvinėje arba darbo sutartyje susitarti dėl kitų rūšių (tame tarpe ir nemokamų) atostogų suteikimo (LR DK 185 straipsnis) ir darbuotojo neatvykimu į darbą administracijai leidus (LR DK 143 straipsnio 2 dalies 2 punktas).

Vadovaujantis atlikta užsienio šalių nemokamų atostogų institutą reglamentuojančių teisės normų lyginamosios analizės studija, atsižvelgdama į pateiktas išvadas, autorė pateikia šiuos *pasiūlymus*:

Autorė siūlo papildyti LR DK 184 straipsnį 3 dalimi:

1. „<...>.
2. *Nemokamos atostogos darbuotojo reikalavimu dėl kitų priežasčių, nenumatytų DK 184 straipsnio 1 dalyje, suteikiamos kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka.*
3. *Esant darbuotojo prašymui ir darbdaviui sutikus, nemokamos atostogos gali būti suteikiamos kitais nei DK 184 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytais atvejais“.*

Tokie pakeitimai nesukels neigiamų pasekmių Lietuvos darbo teisės sistemos vystymuisi, turės teigiamą poveikį Lietuvos darbo teisei, darbuotojų teisių į nemokamas atostogas tinkamam realizavimui.

Literatūros sąrašas

Norminė literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr.74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.
4. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas//Valstybės žinios. 1972, Nr. 18–137.
5. Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas//Valstybės žinios. 1992, Nr. 2-18.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 170 ir 178 straipsnių pakeitimo ir kodekso papildymo 179⁽¹⁾ straipsniu įstatymas//Valstybės žinios. 2006, Nr. 72-2676.
7. Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr.4-104.
8. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios. 1991 Nr. 36-973.
9. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 34 – 933.
10. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170;
11. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas//Valstybės žinios. 1998, Nr. 112-3100;
12. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas//Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130;
13. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574.
14. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymas//Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153.
15. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas//Valstybės žinios. 2001, Nr. 99-3515.
16. Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas//Valstybės žinios. 1996, Nr. 73-1742.
17. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 56-1640.
18. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2007 m. gruodžio 7 d. nutarimas "Dėl kasmetinių papildomų atostogų"//Valstybės žinios. 2007, Nr. 131-5309.

Pojstatyminiai teisės aktai

19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimas Nr. 138 „Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-502.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr. 587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.
21. 2004 m. sausio 27 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 78 „Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, 18-528.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. vasario 3 d. nutarimas Nr. 160 „Dėl papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 14-559.
23. 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.
24. 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.
25. 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.
26. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.
27. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2007 m. birželio 26 d. įsakymas Nr. V-273 „Dėl 6-SD pranešimo apie draudėjo reorganizavimą pateikimo taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2007, Nr. 72-2880.

28. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2007 m. birželio 15 d. įsakymas Nr. V-257 „Dėl 9-SD pranešimo apie motinai (įmotei), tėvui (įtėviui) arba vaiko globėjui suteiktas (atšauktas) atostogas vaikui prižiūrėti pateikimo taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2007, Nr. 68-2712.
29. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2007 m. birželio 14 d. įsakymas Nr. V-251 „Dėl įgaliojimo pasirašyti pateikiamus socialinio draudimo pranešimus ir pranešimo apie įgaliojimo panaikinimą parengimo ir pateikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2007, Nr. 68-2709.
30. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2007 m. birželio 18 d. įsakymas Nr. V-258 "Dėl Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus 2004 m. birželio 21 d. įsakymo Nr. V-249 "Dėl apdraustųjų įskaitos duomenų koregavimo" pakeitimo"//Valstybės žinios. 2007. Nr. 68-2713.
31. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2007 m. liepos 4 d. įsakymas Nr. V-295 „Dėl SAM pranešimo apie apdraustuosius už ataskaitinį ketvirtį pateikimo taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2007. Nr. 75-2998.
32. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2007 m. liepos 26 d. įsakymas Nr. V-331 „Dėl SAV pranešimo apie savarankiškai dirbančius asmenis pateikimo taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2007. Nr. 85-3444

Tarptautiniai dokumentai

33. Sutartis dėl Konstitucijos Europai (Europos Sąjungos Konstitucija ir priedai). Vilnius: Mūsų Saulužė, 2004.
34. Europos socialinė chartija (pataisyta)//Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
35. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija//Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.
36. 1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija //Valstybės žinios. 2006, Nr. 68-2497.
37. 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“//<http://eur->

- lex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=1993&T3=104&RechType=RECH_naturel&Submit=Ie%C5%A1koti; prisijungimo laikas: 2008-12-02.
38. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB „Dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“// http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=2003&T3=88&RechType=RECH_naturel&Submit=Ie%C5%A1koti; prisijungimo laikas: 2008-12-02.
39. Tarptautinių ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3290.
40. 1949 m. TDO konvencija “Dėl asociacijų teisės ir teisės į kolektyvinių derybų vedimą”//<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
41. 1952 m. TDO rekomendacija „Dėl motinystės apsaugos“// <http://www.socmin.lt/index.php?86989433>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
42. 1919 m. TDO konvencija “Dėl aštuonių valandų darbo dienos ir 48 valandų darbo savaitės pramonės įmonėse nustatymo”//<http://www.socmin.lt/index.php?1419288717>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
43. 1921 m. TDO konvencija „Dėl savaitinio poilsio pramonės įmonėse“// <http://www.socmin.lt/index.php?1419288717>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
44. 1949 m. TDO konvencija „Dėl darbo laiko sutrumpinimo iki 40 valandų per savaitę“// <http://www.socmin.lt/index.php?1419288717>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
45. 1957 m. TDO konvencija „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“// <http://www.socmin.lt/index.php?1419288717>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
46. 1936 m. TDO konvencija dėl apmokamų atostogų Nr. 52//<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C052>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
47. 1992 m. birželio 23 d. TDO rekomendacija Nr. 180 “Dėl darbuotojų reikalavimų apsaugos darbdavio nemokumo atveju”//<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
48. TDO rekomendacija Nr. 187 „Dėl jūrininkų darbo laiko ir laivo įgulos komplektavimo”//<http://www.socmin.lt/index.php?86989433>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.

Užsienio valstybių teisės aktai

49. AGIC (Azerbaijan Gender Information Center)//http://www.gender-az.org/index.shtml?id_doc=1137; prisijungimo laikas: 2008-10-06.
50. Sozialgesetzbuch Fünftes Buch//http://www.arbeitsratgeber.com/unbezahlter-urlaub_0197.html; prisijungimo laikas: 2008-10-07.
51. Federal Family and Medical leave Act (FMLA) ir Wisconsin Family and Medical Leave Act (WFMLA). Human resources & workforce diversity//<http://www.uwsa.edu/hr/benefits/leave/fmla.htm>; prisijungimo laikas: 2008-10-07.
52. СоюзПравоИнформ. Законодательство стран СНГ. Трудовой кодекс Кыргызской Республики//http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?regnom=6714&page=1; prisijungimo laikas: 2008-10-06.
53. Закон о труде. Закон об охране труда. Фирма AFS. Рига, 2006. P. 64.
54. Законодательство Казахстана//<http://pavlodar.com/zakon/index.html?dok=00039&ogl=all>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
55. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N. 296-3. Трудовое законодательство: Сборник нормативных правовых актов Республики Беларусь, сост. Лосева Г.В. - Мн.: Интерпрессервис, 2003.
56. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005, № 3-П.

Kita literatūra

57. Atostogos. Poilsio laikas. UAB "Nacionalinis strateginių tyrimų centras", 2006.
58. Bagdanskis T. Ar valstybinė darbo inspekcija teisi dėl nemokamų atostogų suteikimo?//<http://www.delfi.lt/archive/article.php?id=14031656>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
59. Dabartinis Lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2001.
60. Dambrauskas A., Nekrošas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990.
61. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. Lietuvos teisės universiteto mokslo darbai: Jurisprudencija, 2002, Nr. 28(20). P. 14.

62. Darbo kodeksas ir jo populiarus aiškinimas. Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga.
63. Darbo kodeksas: seminario metodinė medžiaga / dėst. G. Dambrauskienė.- 2002, Vilnius: Ekonomikos mokymo centras.
64. Darbo teisės pagrindai. Paskaitų konspektas. Panevėžys, 2006.
65. Darbo teisė. Oficialių dokumentų tekstai su pakeitimais ir papildymais iki 2003 m. gruodžio 22 d., Vilnius: Mūsų Saulužė, 2003.
66. Darbo teisės žinynas. Advokatų kontora „Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai“. Verslo žinios. Konsultacijos vadovui. 2006 m. liepos 11 d. papildymas. Skyrius 7.2.
67. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo: Smaltija, Kaunas.
68. Jarašiūnas E. Žmogaus teisės ir laisvės yra prigimtinės//Teisės problemos. 1999, Nr. 1-2.
69. Kapociūtė J. Darbo teisės vadovas praktikams. Kaunas, 2006.
70. Kapovičiūtė J. Darbo teisė. Kaunas. 2006.
71. Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis: daktaro dis.soc.mokslai: teisė (6F)/LPA.-V., 2007.
72. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis. Ats. Redaktorius Jovaišas K. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
73. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, jį lydintys teisės aktai, komentaras. Nacionalinis strateginių tyrimų centras. Vilnius, 2002.
74. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia. 2004. T. 2.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001-2004 m. Sudarytojas: teisininkas Marius Dagys. Vilnius. 2004.
76. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Vilnius: Justitia, 2001.
77. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: Mintis, 1988.
78. Mieliauskas T. Atostogų reglamentavimo naujovės darbo kodekse//<http://verslo.banga.lt/lt/patark.full/lt/patark.full/3df9b6ebdf589>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
79. Nekrošius I. Darbo teisė. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008.
80. Nekrošius I. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008.

81. Socialinis pranešimas 2000. – Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2001.
82. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
83. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas, monografija. Vilnius: Justitia, 2005.
84. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia. 2000.
85. Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000.
86. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius: Mintis, 1991.
87. Deborah J. Lockton. Employment Law. Great Britain: Mackays of Chantham, 1999.
88. Deakin S.; Gillan S. Morris. Labour Law. 3rd edn. LexisNexis UK, 2001.
89. Deakin S. The changing Concept of the Employer in Labour Law. Industrial LJ 72, 2001.
90. Hepple A. B.; Fredman S.; Hepple B. International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, vol. 12. Kluwer Law Intl, 1992.
91. International Encyclopaedia for labour law and industrial relations. Deventer. Vol. 2.
92. Labour law documents. 1995/1. Trieties and legislation on labour and social security. Founded in 1919 as the Legislative series. International labour office, Geneva.
93. Labour and social security law in the XXI century: challenges and perspectives. Prof. Dr. Giuseppe Casale „The labour law challenges: in search of a balance between flexibility and security. HARDS VS. SOFT LAW//Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2006 m. gegužės 11-13 d. Teisinės informacijos centras. Vilnius. 2007.
94. Казанцев В.И, Казанцев С.Я, Васин В.Н. Трудовое право. Москва: Академа, 2003.
95. Киселев. И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Москва. 1998.
96. Киселев. И.Я. Сравнительное трудовое право. Учебник. Москва: Проспект, 2005.
97. Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Москва: Издательство “Дело”, 2003.
98. Киселев. И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва. Дело, 1999.

99. Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Академия народного хозяйства при посольстве Российской Федерации. Москва: Дело, 2003.
100. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество)//Москва. ЗАО “Бизнес-школа “Интел-Синтез”, ООО “Журнал “Управление персоналом”. 2003.
101. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. Орловский. У.П. Москва: Инфра, 2002.
102. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под общ. ред. Василевича Г.А. - Мн.: Амалфея, 2000.
103. Лившиц Р.З. Теория права. – Москва: БЕК, 1994.
104. Лыгин Р.Н., Толмачёв А.П. Трудовое право (конспект лекций в схемах).- Москва: издательство ПРНОР, 2002.
105. Миронов. В.И. Трудовое право России. Москва. ООО Журнал “Управление персоналом”.
106. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Глазырин В.В., и др. Трудовое право России. Москва: МЦФЭР, 2004.
107. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. Москва: Проспект, 2003.
108. Трудовое право. Учебник под редакцией заслуженного деятеля науки РСФСР, доктора юридических наук, профессора Смирнова О.В. 2-е издание, переработанное и дополненное. Москва, 2006.

Teismų praktika

109. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. kovo 26 d. nutartis dėl atostogų suteikimo, atostoginių priteisimo ir priteisimo kompensacijos už uždelstą atostoginių išmokėjimą, K.K. v. AB “Statybos apdailos mašinų “prekyba”, c.b. Nr. 3K-3-352/2001, kat. 4.2., 4.3., 5.3.3. (S).
110. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis c.b. A. A. v. Lietuvos ir Danijos įmonė UAB „Lautra motors“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, išeitinės išmokos, vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką ir neturtinės žalos priteisimo, c.b. Nr. 3K-3-437/2008, kat. 11.9.10.8; 13.2.1; 13.2.2 (S).

- 111.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. lapkričio 29 d. nutartis c.b. D.M. v. Vilniaus miesto savivaldybė VI „Geležinkelininkų ligoninė“ dėl grąžinimo į darbą ir atlyginimo už priverstinės pravaikštos laiką priteisimo, c.b. Nr. 3K-3-868/1999, kat. 1 (S).
- 112.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. birželio 25 d. nutartis c.b. R.A. v. AB (duomenys neskelbtini) dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir įpareigojimo suteikti atostogas vaiko priežiūrai, c.b. Nr. 3K-3-747/2003, kat. 4.2; 14.3 (S).
- 113.Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. sausio 1 d. nutartis c.b. dėl grąžinimo į darbą, E. J. v. AB “Girelės paukštynas”, c.b. Nr. 3K-3-21/2001, kat. 2.4, 2.9.
- 114.Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2001 m. birželio 26 d. nutartis a.b. dėl Vilniaus apygardos administracinio teismo 2001 m. gegužės 11 d. sprendimo, a.b. Nr. A-03-00606-01.
- 115.Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. vasario 23 d. administracinė nutartis Nr.: N-09-198-04 dėl Vilniaus apygardos administracinio teismo 2003 m. lapkričio 24 d. nutarties.
- 116.Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2004 m. balandžio 15 d. administracinė nutartis Nr.: A-10-375-04 dėl reikalavimų ir sprendimų panaikinimo.
- 117.Lietuvos Vyriausiojo administracinio teismo 2005 m. balandžio 1 d. administracinė nutartis Nr.: A-05-437-05 dėl patikrinimo akto panaikinimo.

Interneto svetainės

- 118.Vokietijos Federacinio darbo teismo interneto svetainė//<http://www.bundesarbeitsgericht.de>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
- 119.Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija. Poilsio laikas//<http://www.vdi.lt/index.php?1604116369>; prisijungimo laikas: 2007-08-08.
- 120.TDO teisės aktai Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje//<http://www.socmin.lt/index.php?86989433>; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
- 121.Mačiulaitienė M. Darbo teisės pagrindai. Vilniaus kooperacijos kolegija, 2006//http://www.manoguru.lt/nugalek-priklausomybe/documents/darbo_teise/darbo_teise.pdf; prisijungimo laikas: 2008-11-25.

122. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija. Poilsio laikas//<http://www.vdi.lt/index.php?1604116369>; prisijungimo laikas: 2007-08-08.
123. Lietuvos laisvosios rinkos instituto analizė “Darbo santykių reguliavimo ekonominė įtaka ir reformos gairės”// http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/llri_analize_darbo_santykiu_regul_iavimo_ekonomine_itaka_ir_reformos_gaires/1553; prisijungimo laikas: 2008-12-01.
124. § 78 Zivildienstgesetz//http://www.arbeitsratgeber.com/unbezahlter-urlaub_0197.html; prisijungimo laikas: 2008-10-07.
125. Rusijos Federacijos Aukščiausiojo Teismo svetainė//http://www.supcourt.ru/arxiv_out/stor_res.php; prisijungimo laikas: 2008-12-02.
126. Leidinys ProfiGroup. Веремейко Ю. Социальные отпуска без сохранения заработной платы. Заработная плата № 99.. 2007//http://www.profigroup.by/zp/9_2007/socialn_otpyska/; prisijungimo laikas: 2008-12-02.
127. Svetainė „Pravo“ apie Baltarusijos Respublikos teisę. Социальные отпуска//<http://pravo.kulichki.com/dop/otdk/otdk1282.htm>; prisijungimo laikas: 2008-06-04.
128. Infolex teismų praktika. Teismų apžvalgos, konsultacijos, nutarimai, sprendimai, nutartys//www.teismupraktika.lt; prisijungimo laikas: 2008-12-02.
129. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba//<http://www.darborinka.lt/>; prisijungimo laikas: 2008-12-02.
130. Lietuvos darbo birža//<http://www.ldb.lt/Informacija/Puslapiai/default.aspx>; prisijungimo laikas: 2008-12-02.
131. EUR-Lex tiesioginė prieiga prie Europos Sąjungos teisės//<http://eur-lex.europa.eu/lt/index.htm>; prisijungimo laikas: 2008-12-02.

NEMOKAMŲ ATOSTOGŲ PROBLEMOS DARBO TEISĖJE (LYGINAMOJI LIETUVOS IR KITŲ ŠALIŲ ANALIZĖ)

Svetlana Naumčik

Santrauka

Šiame magistro baigiamajame darbe yra pateikta Lietuvos ir užsienio šalių nemokamų atostogų instituto lyginamoji analizė, atskleista nemokamų atostogų instituto vieta darbo teisėje, nagrinėjamos nemokamų atostogų reglamentavimo, taikymo ir aiškinimo problemos darbo teisėje.

Šiame darbe pateiktos lyginamosios analizės pagrindu autorė daro išvadą, kad Lietuvos nemokamų atostogų instituto reglamentavimas yra problemiškas, nes tiesiogiai neįtvirtina galimybės suteikti nemokamas atostogas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, kai nėra priešasčių, tiesiogiai numatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalies dispozicijoje. Toks nemokamų atostogų reglamentavimas neatitinka socialinių rinkos pokyčių, pažeidžia darbuotojo interesus.

Todėl autorė, atsižvelgdama į užsienio šalių nemokamų atostogų instituto reglamentavimą, formuojamą Lietuvos teismų praktiką, daro išvadą, kad nemokamų atostogų suteikimas turi priklausyti nuo nemokamų atostogų tikslo, darbuotojo pageidavimo gauti tokias atostogas valios realumo ir darbdavio sutikimo tokias atostogas suteikti, o taip pat pasiūlo LR DK 184 straipsnio pakeitimus.

PROBLEMS OF UNPAID LEAVE IN LABOUR LAW (COMPARATIVE ANALYSIS OF LITHUANIA AND FOREIGN COUNTRIES)

Svetlana Naumcik

Summary

In this master thesis there is presented comparative analysis of unpaid leave in Lithuania and foreign countries, investigated the place of unpaid leave institute in labor law, and examined the problems of regulation, usage and explanation of unpaid leave in labour law.

On the basis of presented comparative analysis the author concludes, that the regulation of unpaid leave in Lithuania is problematical. It is not allowed to grant unpaid leave on the basis of mutual agreement between employer and employee, in case of absence of conditions listed in Lithuanian Labour Code (184 article, first part). Such regulation of unpaid leave disaccords with the changes of social market and infracts the interests of employee.

Therefore having considered the regulation of unpaid leave in foreign countries and existing judicial practice in Lithuania the author draws a conclusion, that granting of unpaid leave should depend on the aim of unpaid leave, the free will of the employee to get such leave and the approval of employer to grant unpaid leave; and also provides recommendations to improve regulation of this institute of labour law.

Raktiniai žodžiai: Darbo kodeksas, atostogos, tikslinės atostogos, nemokamos atostogos, kolektyvinė sutartis, darbdavio ir darbuotojo susitarimas.

Keywords: Labour code, leave, social leave, unpaid leave, collective agreement, agreement between employer and employee.

Annotation

According to the article 184 of Labour code of Republic of Lithuania employee and employer can agree about unpaid leave, if this possibility is settled in collective agreement. This study deals with interpretation and application of this norm. Author describes conception of unpaid leave; analyses Lithuanian juridical practice related to unpaid leave, compares the regulation of this type of leave in foreign countries and provides recommendations to improve regulation of this institute of labour law.