

ATOSTOGŲ REGLAMENTAVIMO NAUJOVĖS DARBO KODEKSE

TOMAS MIELIAUSKAS, advokato padėjėjas

2002-12-13

Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliosiančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau - "DK"), palyginus su šiuo metu galiojančiais teisės aktais, reguliuojančiais darbo santykius, yra nemažai pakeitimų ir naujovių. Šiame straipsnyje apžvelgsime pagrindinius pakeitimus atostogų reglamentavime, turint omenyje tai, jog šiuo metu galiojantis Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas neteks galios nuo DK įsigaliojimo dienos.

Pirmiausia norėtusi atkreipti dėmesį į tai, jog DK įveda daugiau lengvatų darbuotojams bei suvienodina vyrų ir moterų teises darbo santykiuose, pvz.:

- darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki 14 m., turės galimybę reikalauti ne minimalių 28 d., bet net iki 35 d. kasmetinių atostogų;

- nemokamos atostogos iki 14 d. bus suteikiamos ne tik moterims, bet ir vyrams darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 m., o iki 30 d. auginantiems vaiką invalidą iki 16 m.;

- nemokamos atostogos iki 3 mėn. bus suteikiamos taip pat ir motinai tėvo atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis 3 m., metu.

Kita vertus, DK, palyginus su šiuo metu galiojančiais teisės aktais, nustato ir tam tikrus papildomus apribojimus darbuotojams, pvz.:

- į darbo metus, už kuriuos suteikiamos atostogos, nebebus įskaitomas laikas, kai darbuotojas yra išėjęs vaiko priežiūros atostogų, kol vaikui sueis 3 m. bei asmenų, atleistų iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, įmonės likvidavimo, persikvalifikavimo laikas;

- DK 136 straipsnio 1 dalyje nurodytais atvejais (teismo sprendimu, atėmus darbuotojui specialias teises dirbti tam tikrą darbą, įgaliotų pareigūnų reikalavimu, likvidavus darbdavį ir kt.) darbdavys privalės atleisti darbuotoją, net ir šio atostogų metu;

- pasibaigus darbo sutarčiai, darbdavys turės sumokėti piniginę kompensaciją darbuotojui už nepanaudotas kasmetines atostogas tik ne daugiau kaip už 3 m. nepanaudotas atostogas (anksčiau už visas nepanaudotas atostogas).

Tikslinių atostogų sąrašas DK papildytas kūrybinėmis (disertacijai užbaigti, vadovėliams rengti ir kt.) ir valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti (balsavimui rinkimuose; pakviestiems į kvotos, parengtinio tardymo organus, į prokuratūrą ir teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeniniu kaltintoju, visuomeniniu gynėju; visuomeninės organizacijos arba darbuotojų kolektyvo atstovams; donorams ir kt.) skirtomis atostogomis.

DK įteisina ir kasmetines papildomas atostogas – už darbą sąlygomis, neatitinkančiomis normalių, už ilgalaikį nepertraukiamą darbą bei už ypatingą darbų pobūdį. Tačiau nebus galima gauti kartu kasmetinių pailgintų ir kasmetinių papildomų atostogų. Detalesnis šio atostogų porūšio reglamentavimas (trukmė, suteikimo sąlygos bei tvarka) turės būti Vyriausybės atskirai nustatytas. Kolektyvinėse, individualiose darbo sutartyse arba darbo tvarkos taisyklėse bus galima nustatyti ir kitokių rūšių papildomas kasmetines atostogas.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog, įsigaliojus DK, darbdaviui ir darbuotojui susitarus, nebebus galima darbuotojui suteikti nemokamų atostogų dėl kitų nei DK 184 straipsnyje arba kolektyvinėje sutartyje numatytų priežasčių, kadangi kodeksas išvardija baigtinį šių priežasčių sąrašą. Nauja ir tai, jog darbuotojai turės teisę gauti ne mažiau kaip 3 d. nemokamų atostogų santuokai sudaryti arba mirusio šeimos nario laidotuvėms.

Pabaigai dar kartą norėtusi akcentuoti, jog nors naujasis DK ir žymiai plačiau reglamentuoja atostogų institutą, tačiau jis taip pat suteikia galimybes detalizuoti ar praplėsti atostogų reglamentavimą kolektyvinėse ar darbo sutartyse (kasmetinių atostogų suteikimas nesuėjus 6 nepertraukiamo darbo mėnesiams; ilgesnių kasmetinių papildomų bei kūrybinių atostogų suteikimas; nemokamų atostogų suteikimo dėl kitų nei DK numatytų priežasčių ir kt.). Taigi, daug kas priklausys ir nuo konstruktyvaus darbdavių bei darbuotojų susitarimo.