

DARBO SANTYKIŲ SU NĖŠČIOMIS DARBUOTOJOMIS TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMAS

AUŠRA TARTILAITĖ

Kauno technologijos universiteto Teisės katedra

Raktažodžiai: *nėščia darbuotoja, socialinės garantijos, darbo teisiniai santykiai, Darbo kodeksas.*

Santrauka

Darbo tikslas – įvertinti Lietuvoje galiojančias teisės normas, numatančias garantijas nėščioms moterims darbo teisiniuose santykiuose. Tyrime taikyta Lietuvos teisės aktų aprašomoji analizė ir kitų valstybių – Vokietijos, Austrijos, Šveicarijos bei Rusijos lyginamoji analizė. Tyrime naudotas loginės analizės metodas, remtasi tarptautiniais ir Europos Sąjungos teisiniais dokumentais bei Lietuvos teismų praktika.

Straipsnyje akcentuojama, kad Lietuvoje nėščių darbuotojų teisių ir garantijų išdėstymas Darbo kodekse yra sudėtingesnis, negu analogiškus santykius reglamentuojančiose kitų, tyrime analizuotų valstybių, teisės normose. Analizuojama nėščios darbuotojos samprata teisės aktuose. Pabrėžiama, kad Lietuvoje nėščios darbuotojos statusas įgyjamas tik po to, kai pateikiama medicininė pažyma apie nėštumą. Toks apibrėžimas kritikuotinas ir todėl siūloma nėščia darbuotoja laikyti darbuotoją, informavusią darbdavį apie nėštumą, paliekant darbdaviui teisę pareikalauti šį faktą patvirtinančios medicininės pažymos. Straipsnyje gilinamasi į atostogų, suteikiamų nėščiai darbuotojai, statusą ir apmokėjimą, kuomet nėra galimybių dirbti saugiomis sąlygomis. Atostogos nėštumo metu, esant kenksmingoms darbo sąlygoms, yra atostogų rūšis, kuri Darbo kodekse nėra įvardinta šalia kitų tikslinių atostogų rūšių. Atsižvelgiant į Lietuvoje esamą ekonominę padėtį, svarstoma, ar pareiga darbdaviams mokėti 100 procentų vidutinio darbo užmokesčio nėščiai darbuotojai šių atostogų metu neišprovokuoja neigiamo darbdavio požiūrio besilaukiančių darbuotojų ir joms skiriamų garantijų atžvilgiu. Daroma išvada, kad ši pareiga neturėtų būti paliekama tik darbdavio atsakomybei.

ĮVADAS

Gimstamumui šalyje turi įtakos daugybė faktorių – ekonominė padėtis, migracija, tėvų fizinė sveikata ir kitos. Per pastarąjį dešimtmetį gimstamumas Lietuvoje ėmė augti nuo 2007 m., po to, kai 2006 m. buvo

įteisintos tėvystės atostogos ir nuo 2007 m. liepos 1 d. imtos didinti motinystės (tėvystės) pašalpos išmokos (1 lentelė). Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad vienas iš faktorių, galinčių turėti įtakos gimstamumui, yra teisinis reglamentavimas, numatantis palankias sąlygas darbuotojoms lauktis, gimdyti bei auginti vaikus. Be valstybės finansinės paramos, ne mažiau svarbios ir kitos garantijos bei lengvatos darbuotojams, ketinantiems turėti ir auginti vaikus. Viena iš aplinkybių, lemiančių pilnavertę besilaukiančios moters padėtį, yra teisės normomis nustatytos optimalios darbo sąlygos. Tokios sąlygos gali būti sudaromos ir taikomos tik tuomet, kai garantijos darbuotojams teisės aktuose yra įvardintos aiškiai ir konkrečiai bei atitinka realias jų suteikimo galimybes. Priešingu atveju yra tikimybė, kad teisės aktų normos bus interpretuojamos vienai darbo sutarties šaliai palankia linkme, iškreipiant garantijos esmę arba mėginant išvengti darbdaviui numatytų pareigų. Atkreiptinas dėmesys į pastarųjų metų tendenciją Lietuvoje, kai nėščios darbuotojos vis dažniau skundžiasi lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, jog sužinoję apie jų nėštumą darbdaviai nėščiosioms savavališkai mažina atlyginimus, spaudžia savo noru išeiti iš darbo, neišleidžia atostogų, nemoka priedų ir premijų [6]. Didelė dalis nėščių darbuotojų nesiryžta pateikti oficialaus skundo [6]. Tai parodo teisės aktų tobulinimo būtinybę, atkreipiant dėmesį į galimas teisės aktų spragas, leidžiančias aiškinti teisės normas nevienareikšmiškai.

Darbo tikslas – įvertinti Lietuvoje galiojančias teisės normas, numatančias garantijas nėščioms moterims darbo teisiniuose santykiuose.

TYRIMO MEDŽIAGA IR METODAI

Tyrime taikyta Lietuvos teisės aktų aprašomoji analizė ir kitų valstybių – Vokietijos, Austrijos, Šveicarijos bei Rusijos lyginamoji analizė. Tyrime naudotas loginės analizės metodas, remtasi tarptautiniais ir Europos Sąjungos teisiniais dokumentais bei Lietuvos teismų praktika – analizuotos civilinės bylos, susijusios su garantijomis nėščioms darbuotojoms. Atkreipiamas dėmesys į analogiškų darbo teisinių santykių teisinį reglamentavimą istoriniu aspektu.

Garantijų nėščioms darbuotojoms išdėstymas teisės aktuose ir nėščios darbuotojos sampratos problematika. Pagrindinis įstatymas Lietuvoje, numatantis asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, teises, pareigas ir garantijas yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) [7]. Šiame įstatyme yra išdėstytos pagrindinės garantijos darbo teisiniuose santykiuose tiek visiems darbuotojams bendrai, tiek diferencijuojamos darbuotojų kategorijoms, įskaitant ir nėščias darbuotojas. Šioms darbuotojoms numatomos tam tikros lengvatos nustatant darbo ir poilsio laiką, suteikiant saugią darbo aplinką, garantijos darbo sutarties nutraukimo atveju ir kt. Pabrėžtina, kad garantijos šioms darbuotojoms nėra išdėstytos paeiliui, vienas po kito sekančiuose straipsniuose, o yra įtvirtintos pagal darbo teisės institutus, tai yra įvairiuose Darbo kodekso skyriuose (2 lentelė). Atkreiptinas dėmesys, kad kai kuriose valstybėse darbo santykių specifika su diferencijuojamomis darbuotojų kategorijomis yra numatyta atskiruose teisės akto skyriuose, pvz., Rusijos federacijos darbo kodekso 41 skyrius skirtas darbo santykių ypatumams su moterimis bei darbuotojais, turinčiais šeimyninių įsipareigojimų, 42 skyriuje įtvirtinti darbo sąlygų ypatumai darbuotojams iki aštuoniolikos metų [21]. Vokietijoje būsimų mamų ir darbuotojų, auginančių vaikus darbo sąlygų ypatumams numato atskiras Motinystės apsaugos įstatymas (Mutterschutzgesetz – MuSchG), Austrijoje šios kategorijos asmenų darbo santykių reguliavimui taip pat skirtas specialus įstatymas, Šveicarijoje Darbo įstatymo IV skyrius įtvirtina specialios apsaugos priemonės tam tikroms kategorijoms darbuotojų, kurio antra dalis skirta nėščiųjų ir maitinančių moterų darbo santykių reglamentavimui

1 lentelė. Gimstamumas ir motinystės (tėvystės) pašalpos dydis bei trukmė Lietuvoje 2004 – 2011 metais (parengta remiantis Statistikos departamento duomenimis ir Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimais) [14, 10].

Metai	Gimusiųjų skaičius Lietuvos Respublikoje	Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įsigaliojimo data	Motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimo trukmė, kol vaikui sukanka nurodytas amžius	Motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimo dydis (skaičiuojamas nuo apdraustojo vidutinio darbo užmokesčio)
2004	30419	2004 kovo 01 d.	1 metai	70 %
2005	30541			
2006	31265	2007 liepos 01 d.	6 mėn. 1 metai	100 % 85 %
2007	32346			
2008	35065	2008 01 01	1 metai 2 metai	100 % 85 %
2009	36682			
2010	35626	2010 07 01	1 metai	90 %
			2 metai	75 %
2011		2011 07 01	1 metai	100 %
			1 metai 2 metai	70 % 40 %

[3, 15, 1]. Manytina, kad toks normų išdėstymas yra aiškesnis tiek pačioms darbuotojoms, tiek darbdaviams ir geriau užtikrina sisteminių garantijų taikymą.

Garantijos besilaukiančioms darbuotojoms yra numatytos darbo teisės šaltinių „pamatuose“ – darbo teisės principuose. Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatyti atvejai, dėl kurių draudžiama darbuotojus diskriminuoti. Tai, kad draudžiama diskriminuoti darbuotojas dėl jų nėštumo, ilgą laiką buvo galima aiškinti šia principo formuluote: „darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų šeiminių padėties“. Tačiau terminas „šeiminė padėtis“ netiksliai apibūdina besilaukiančios moters statusą: tai yra asmens būklė kitų šeimos narių atžvilgiu [17]. Siekiant sustiprinti nėščių darbuotojų apsaugą nuo galimo diskriminavimo darbe, išvengti darbavietų atsakymų priimti į darbą moterį dėl jos nėštumo, nuo 2011 balandžio 12 d. įsigaliojo Darbo kodekso pakeitimas, papildantis savybių, kurioms esant draudžiama diskriminuoti darbuotojus, sąrašą, kuriame tarp kitų pagrindų, draudžiančių diskriminuoti, įtrauktas ketinimas turėti vaiką (vaikų) [8]. Konkretumas ne mažiau svarbus ir apibrėžiant pačią nėščios darbuotojos sąvoką. Pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 dalies 23 punktą, nėščia moterimi darbo santykiuose vadinama darbuotoja, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, patvirtinančią nėštumą [9]. Pagal Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalį, darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį (nuo 2011 12 01 – trumpalaikę darbo sutartį) pasibaigus jos terminui. Taigi, pagal šias teisės normas, lengvatos ir garantijos nėščioms darbuotojoms imamos taikyti tik tuomet, kai darbdaviui pateikiama atitinkama pažyma. Tokia nėščios darbuotojos sampra-

2 lentelė. Garantijų ir lengvatų nėščioms darbuotojoms išdėstymas Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Darbo teisės institutas	Darbo kodekso straipsnis	Įtvirtinta garantija
Darbo sutartis	132 str. 1 d.	Draudimas nutraukti darbo sutartį, išskyrus numatytas išimtis
Darbo laikas	146 str. 1 d. 3 p.	Ne viso darbo laiko nustatymas
	150 str. 4 d.	Viršvalandinių darbų apribojimas
	155 str. 4 d.	Budėjimo apribojimas
	220 str. 3 d.	Komandiruočių apribojimas
Poilsio laikas	161 str. 6 d.	Darbo poilsio dienomis apribojimas
	169 str. 3 d. 1 p. 4d. 2 p.	Kasmetinių atostogų suteikimo lengvatos
	179 str.	Nėštumo ir gimdymo atostogos
Darbuotojų sauga ir sveikata	278 str.	Motinystės sauga

ta darbo santykiuose sukelia nevienareikšmiškų interpretacijų tiek teorijoje, tiek praktikoje. Vienų autorių nuomone, įmanoma, kad darbdavys liktų teisus, atleidęs iš darbo moterį, kurios nėštumas kad ir akivaizdus, bet negavęs iš jos medicininės pažymos apie nėštumą [20]. Darbo kodekso komentaro autorių manymu, garantijų nėščioms darbuotojoms taikymas turėtų būti siejamas su faktinėmis aplinkybėmis, o ne atitinkamos pažymos pristatymo diena [16]. Teismų praktikoje šiuo klausimu taip pat galima rasti nevieningą išaiškinimą dėl besilaukiančios darbuotojos pažymos apie nėštumą pristatymo būtinybės siekiant atitinkamų garantijų. Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutartyje pabrėžiama, kad darbuotojos teisiškai reikšmingi veiksmai garantijai gauti yra atitinkamo turinio pažymėjimo pateikimas [5]. Ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai. Vilniaus apygardos teismo nutartyje pažymima, kad darbuotojai raštu nurodžius aplinkybę apie nėštumą, darbdavys turi pareigą šią aplinkybę aiškinti [22]. Klaipėdos apygardos teismo nutartyje teigiama, kad teisės aktai nenumato specialios informacijos dėl nėštumo pateikimo formos ir daroma išvada, kad darbdaviui šią informaciją galima pateikti ir žodžiu, o kilus abejonių dėl darbuotojos nėštumo, darbdavys turi teisę pareikalauti pateikti medicininę pažymą, kurioje būtų nurodytas nėštumas [4]. Visose šiose bylose buvo sprendžiamas nėščių darbuotojų atleidimo neteisėtumo klausimas. Esant nevienodiems vertinimams teismų praktikoje, nuo kurio momento – pažymos pateikimo ar informavimo bet koku kitu būdu apie nėštumą darbuotojos įgyja teises į atitinkamas garantijas, negali būti ir darbdavių vienareikšmiško ir tinkamo teisės normų interpretavimo.

Atkreiptinas dėmesys, kad nėščios darbuotojos apibrėžimas sietinas ne tik su garantija darbo sutarties nutraukimo atveju. Vadovaujantis Darbuotojų saugos ir sveikatos nuostata, kad nėščia darbuotoja yra tik ta darbuotoja, kuri pristatė atitinkamą medicininę pažymą, darbdavys, gavęs žodinį arba rašytinį darbuotojos pareiškimą, neprivalo nustatyti pavojingų veiksnių besilaukiančios darbuotojos darbo vietoje bei taikyti kitų motinystės saugos garantijų.

Pabrėžtina, kad pagal ES teisinius dokumentus „nėščia moteris“ – tai nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką [2].

Rusijosfederacijos darbo kodekse numatyta, kad priemonių nėščiosios sveikatai apsaugoti imamasi po to, kai darbuotoja pateikia medicinos išvadą bei pareiškimą [21].

Priešingai Lietuvos ir Rusijos teisiniam reglamentavimui, Vokietijoje ir Austrijoje pranešti darbdaviui apie savo nėštumą yra darbuotojos ne teisė, o pareiga [3, 15]. Šių valstybių įstatymuose imperatyviai nereikalaujama, kad informacija būtų pateikiama medicininėje pažymoje. Vadovaujantis Šveicarijos teisės normomis, šioje valstybėje nėščios darbuotojos apsauga nuo atleidimo iš darbo prasideda jau tada, kai darbuotoja dar nežino apie savo nėštumą [18].

Atostogos nėščiai darbuotojai, nesant galimybių dirbti saugiomis sąlygomis. Svarbios motinystės saugos garantijos yra išdėstytos Darbo kodekso 278 straipsnyje. Nėščias, neseniai pagimdžiusias moteris ar krūtimi maitinančias moteris (toliau – nėščios moterys) negalima įpareigoti dirbti esant tokioms darbo sąlygoms ir veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Kenksmingų darbo sąlygų bei pavojingų veiksnių besilaukiančios darbuotojos sveikatai sąrašas yra patvirtintas Vyriausybės nutarimu [13]. Pagal šį nutarimą, nėščios moters sveikatai yra pavojingas darbas metalo, kailio apdirbimo pramonėje, dažų, fotografijos, parfumerijos, valymo priemonių, juvelyrinių dirbinių gamyboje ir kt., jeigu dirbama su nutarime išvardintomis medžiagomis. Kenksmingais fizikiniais veiksniais nėščioms moterims pripažįstama visą kūną veikianti vibracija, jonizuojančioji spinduliuotė, triukšmas, elektromagnetinis laukas, šiluminė aplinka. Nėščioms moterims taip pat pavojinga dirbti darbus, kurie susiję su krovinių nešimu, kėlimu ir fizine įtampa. Pavojingais įvardinti judesiai ir padėties, keliavimas (įstaigoje ir už jos ribų), protinis ir fizinis nuovargis, kiti fiziniai sunkumai, susiję su nėščių moterų veikla ir kiti veiksniai.

Pagal Darbo kodekso 278 str. darbdavys, vadovaudamasis kenksmingų darbo sąlygų sąrašu bei darbo aplinkos įvertinimo rezultatais, privalo nustatyti galimo poveikio pobūdį ir trukmę nėščios moters saugai ir sveikatai. Nustatęs galimą poveikį, darbdavys privalo imtis laikinų priemonių tokiai rizikai pašalinti. Jeigu pavojingų veiksnių neįmanoma pašalinti, darbdavys įgyvendina darbo sąlygų gerinimo priemones, kad nėščia moteris nebepatirtų tokių veiksnių poveikio. Jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį (jos sutikimu) į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje) bei mokėti jai ne mažesnę kaip iki perkėlimo į kitą darbą gautą vidutinį darbo užmokestį. Atkreiptinas dėmesys į šio straipsnio 5 dalyje įtvirtintą garantiją tuo atveju, jei nėra galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą. Šiuo atveju nėščiai mote-

riai privalo būti jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis. Pirmiausiai kyla klausimas – kokiai atostogų rūšiai šios atostogos priklauso? Pagal Darbo kodekso 164 straipsnį, tai turėtų būti tikslinės atostogos, tačiau tarp tikslinių atostogų rūšių (Darbo kodekso 178 straipsnis) šios atostogos nėra numatytos. Pagal Darbo kodekso 185 straipsnį, kuris numato papildomas atostogų lengvatas, kolektyvinėse arba darbo sutartyse gali būti nurodytos kitų rūšių atostogos, išskyrus kolektyvines ir darbo sutartis, sudaromas sudaromose įstaigose, organizacijose, kurios yra išlaikomos iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat sutartyse, sudaromose Lietuvos banke. Kadangi atostogos nėščiajai numatytos įstatyminiu lygmeniu, šių atostogų negalima įvardinti kaip papildomų, galimų numatyti kolektyvinėse arba darbo sutartyse. Taip pat pabrėžtina, kad teisės aktais įtvirtintos garantijos nėščioms darbuotojoms privalo būti vienodai taikomos visų rūšių įmonėse. Taigi šios atostogos nėra įvardintos Darbo kodekso skyriuje, kuris nustato nėštumo ir gimdymo atostogas, tėvystės atostogas, atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, o paminėtos skyriuje, reglamentuojančiame darbuotojų saugą ir sveikatą.

Ne mažiau svarbus klausimas yra vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas nedirbančiai nėščiajai minėtu laikotarpiu. Galima situacija, kai darbdavys privalės mokėti nedirbančiai darbuotojai vidutinį darbo užmokestį penkis- šešis mėnesius. Žvelgiant į kitas valstybes, vienoje taikomos analogiškos garantijos tokioje situacijoje (Vokietija), kitose, nors ir ekonomiškai stipriose, darbdaviai privalo mokėti 80 proc. vidutinio darbo užmokesčio (Austrija). Atkreiptinas dėmesys į šios garantijos redakciją Žmonių saugos darbe įstatyme: „Nesant galimybės nėščią moterį perkelti į jos sveikatai nekenksmingą darbą arba kol sprendžiamas klausimas dėl nėščios moters perkėlimo į lengvesnį ar nekenksmingą jos sveikatai darbą, ji turi būti palaisvinta nuo darbo, paliekant už visas palaisvintas nuo darbo dienas vidutinį darbo užmokestį, skirtumą mokant iš socialinio draudimo lėšų“ [12]. Ši nuostata galiojo šiek tiek ilgiau negu metus laiko, vėliau išbraukiant įpareigojimą mokėti skirtumą iš socialinio draudimo lėšų. Darbdaviams palankus sprendimas buvo numatytas Žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatyme, galiojusiam iki 2003 m. liepos 15 d.: „nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą, neturintį neigiamo poveikio jos ar būsimo kūdikio sveikatai, nėščiai moteriai jos su-

tikimu suteikiamos nemokamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų. Šių atostogų laikas neįskaitomas į draudimo stažą ir apskaičiuojant vidutinį kompensuojamąjį uždarbį“. Pabrėžtina, kad pastaroji nuostata neatitiko 2000 m. Motinystės apsaugos konvencijai nr. 183, kuri numatė, kad tokiu atveju piniginės išmokos turi būti tokio dydžio, kad užtikrintų reikiamą moters bei jos vaiko sveikatos būklę ir tinkamą gyvenimo lygį (6 straipsnio 2 dalis). Lietuvoje ši konvencija įsigaliojo 2004 m. rugsėjo 23 d. [19]. Atkreiptinas dėmesys į šios konvencijos nuostatą, kad darbdavys, jei nesutinka, neprivalo padengti tiesioginių piniginių išmokų, skiriamų jo įdarbintai moteriai, išlaidų, išskyrus tuos atvejus, kai tai buvo numatyta valstybės narės nacionalinėje teisėje ar praktikoje iki tol, kol Tarptautinė darbo organizacija priėmė šią Konvenciją; arba dėl to vėliau valstybės lygiu susitaria vyriausybė ir darbdaviams bei darbuotojams atstovaujančios organizacijos.

Taigi, galima teigti, kad ankstesnėse šių teisės aktų redakcijose buvo mažiau ekonominių problemų darbdavio atžvilgiu.

GAUTI REZULTATAI

Teisės normos Lietuvoje įtvirtina nemaža garantijų nėščioms darbuotojoms, tačiau teisės aktai tebėra tobulintini. Pastebėtina, kad esamas nėščių darbuotojų teisių ir garantijų išdėstymas Darbo kodekse yra sudėtingesnis, negu analogiškus santykius reglamentuojančiose kitų, tyrime analizuotų, valstybių teisės normose. Apibrėžiant nėščios darbuotojos sampratą teisės aktuose, praktikoje kyla nesklandumų atsižvelgiant į formaliai taikomas garantijas. Teismų praktika patvirtina, kad darbuotoja ne visuomet turi galimybę laiku pristatyti pažymą apie nėštumą ir darbdaviai, nepaisydami kitais būdais pateikiamos informacijos apie nėštumą, nutraukia su besilaukiančiomis darbuotojomis darbo sutartis. Manytina, kad garantijų taikymas nėščioms darbuotojoms turėtų būti siejamas su nėštumo faktu, o ne pažymos pateikimu.

Atostogos nėščiai moteriai nesant galimybių dirbti saugiomis sąlygomis – vienintelė atostogų rūšis, Darbo kodekse neįvardinta šalia kitų tikslinių atostogų rūšių. Manytina, kad įvardinus šias atostogas šalia kitų tikslinių atostogų rūšių, būtų užtikrintas Darbo kodekso vientisumas, aiškesnis šių atostogų teisinis reglamentavimas bei nebūtų palikta galimybių šių atostogų ignoruoti, traktuoti kaip kasmetines ir panašias.

Atsižvelgiant į Lietuvoje esamą ekonominę padėtį, svarstyтина, ar pareiga darbdaviams mokėti vidutinį darbo užmokestį nėščiai darbuotojai aukščiau minė-

tų atostogų metu neišprovokuoja negatyvaus efekto besilaukiančių darbuotojų garantijų atžvilgiu, tai yra, vietoje suteiktos garantijos darbdavys ieško būdų, kaip nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja. Manytina, kad šį klausimą reikėtų iškelti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje, pateikiant svarstyti galimus problemos sprendimo būdus: papildyti Lietuvos Respublikos socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 5 punktą [11], numatant šalia kitų pajamų, nuo kurių neskaičiuojamos socialinio draudimo įmokos, atostogas, suteikiamas nėščiai darbuotojai esant kenksmingoms darbo sąlygoms; tarpininkaujant darbo biržai ieškoti nėščiai moteriai laikinos darbo vietos pagal jos sveikatos galimybes; svarstyti galimybę dalį vidutinio darbo užmokesčio kompensuoti iš socialinio draudimo lėšų.

IŠVADOS

Galiojančiuose Lietuvos teisės aktuose nėščios darbuotojos apibrėžimas yra keistinas: nėščia darbuotoja siūlytina laikyti darbuotoja, informavusi darbdavį apie nėštumą, paliekant darbdaviui teisę pareikalauti šį faktą patvirtinančios medicininės pažymos.

Atostogos nėštumo metu, esant kenksmingoms darbo sąlygoms, yra atostogų rūšis, kuri Darbo kodekse nėra įvardinta šalia kitų tikslinių atostogų rūšių. Toks šių atostogų rūšies atskyrimas nuo kitų tikslinių atostogų neužtikrina Darbo kodekso vientisumo. Siūlytina papildyti Darbo kodekso 178 straipsnį 8 punktu, kuriame būtų numatytos atostogos nėščiai darbuotojai, suteikiamos esant kenksmingoms darbo sąlygoms ir pavojingiems veiksniams.

Pareiga suteikti garantijas nėščiai darbuotojai dėl pavojaus jos ir (arba) būsimo kūdikio sveikatai, kuri nebegali toliau dirbti iki nėštumo buvusiomis darbo sąlygomis, neturėtų būti paliekama tik darbdavio atsakomybei. Siūlytina, kad Trišalė taryba šiuo klausimu pateiktų konstruktyvius pasiūlymus.

Literatūra

1. Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArbG) (1964) http://www.admin.ch/ch/d/sr/822_11/index.html
2. Europos Tarybos 1992m. spalio 19 d. direktyva 92/85 EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“. [1992] OL L 348, 1992.
3. Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG) (2002) <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/muschg/gesamt.pdf>
4. Klaipėdos apygardos teismo 2009 m. lapkričio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-790-360/2009.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 09 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005.

6. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 m. ataskaita.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002; Nr. 64-2569.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios. 2011; Nr. 49-2370.
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios. 2003; Nr. 70-3170.
10. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios. 2000; Nr. 111-3574.
11. Lietuvos Respublikos socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios. 1991; Nr.17-447.
12. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios. 1993; Nr.55-1064.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 19 d. nutarimas Nr. 340 „Dėl nėščių, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2003; Nr. 29-1184.
14. Lietuvos statistikos departamentas. Gimusieji ir natūrali gyventojų kaita. Požymiai: administracinė teritorija, statistiniai rodikliai ir metai (1994 – 2010). <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveselections.asp?Ma inTable=M3010501&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=3215&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=>
15. Mutterschutzgesetz – MSchG (1979) [http://www.jusline.at/Mutterschutzgesetz_\(MSchG\).html](http://www.jusline.at/Mutterschutzgesetz_(MSchG).html)
16. Nekrašas V., Nekrošius I., Davulis T., Koverovas P., Vėgelis V., Maculevičius J., Grubliauskas P., Bužinskas G. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004; 483.
17. Socialinės apsaugos terminų žodynas. http://www.sec.lt/pages/zodynas/index_.html
18. Staatssekretariat für Wirtschaft. Direktion für Arbeit – Arbeitsbedingungen. Mutterschaft Schutz der Arbeitnehmerinnen. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/01563/index.html?lang=de>
19. Tarptautinės darbo organizacijos 2000 m. Konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. Motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. Valstybės žinios. 2003; Nr. 49-2162.
20. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005; 452.
21. Трудовой Кодекс Российской Федерации (2002) <http://www.trkodeks.ru/>
22. Vilniaus apygardos teismo 2010m. rugpjūčio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-726-516/2010.

LEGAL REGULATION PROBLEMS IN EMPLOYMENT RELATIONS WITH PREGNANT EMPLOYEES

Aušra Tartilaitė

Summary

Key words: pregnant employee, social guarantees, employment legal relations, Labour Code.

The goal of this work is to estimate legal regulations existing in Lithuania, assuring guarantees for pregnant woman in employment legal relations.

The research implemented Lithuanian Legal Acts descriptive analysis and comparative analysis in other states – Germany, Austria, Switzerland and Russia. The method of logical analysis was applied in the research, referring to international and European Union legal documents, Lithuanian Courts practice – civil cases related to the guarantees of pregnant women were analyzed. Special interest was

paid to historical aspect of analogical employment relations legal regulations.

The article focuses on the fact that in Lithuania pregnant women rights and guarantees established in Labour Code are more complicated than analogical relations, established in other countries legal regulations. Pregnant women conception in legal acts is analyzed. In Lithuania pregnant employee's status is defined only when medical statement on pregnancy is submitted. Such definition is criticized, thus, it is proposed that pregnant woman has to inform an employer on this and an employer reserves the right to ask for such medical statement as a proof. The article deals with the payment issues and status of maternity holidays when there exist no possibilities to have safe working environment. Maternity leave for employees working in hazardous conditions is the kind of holidays which is not defined in Labour Code alongside with other purposeful holidays. Such separa-

tion of this kind of holidays does not assure the integrity of the Labour Code. It is offered to supplement the Labour Code article 178 with paragraph 8, which should establish the right to holidays for pregnant woman working in hazardous surroundings or with hazardous factors. Considering the existing economical situation in Lithuania, it is debated if the duty of employers to pay 100 % of average salary during these holidays would not cause negative employer's attitude to pregnant employees and their guarantees. The conclusion is drawn that such duty should not be left exclusively for employers.

Correspondence to: ausra.tartilaite@ktu.lt

Gauta 2011-07-22

