

**Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Dominykos Brys,
V kurso, darbo ir socialinės teisės studijų
šakos studentės

Magistro darbas

Motinystės socialinis draudimas: raida, teisinis reguliavimas ir problematika

Vadovė: Doc. dr. Vida Petrylaitė

Recenzentas: Partnerystės prof. dr. Audrius Bitinas

Vilnius
2023

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame magistro darbe analizuojamas motinystės socialinis draudimas bei motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokos. Darbe yra atskleidžiama motinystės socialinio draudimo teisinio reguliavimo raida bei iš jos išplaukianti problematika. Aptariamos motinystės, tėvystės, atitinkamos vaiko priežiūros išmokos kitose Europos Sąjungos šalyse bei atitikimas Lietuvos nacionalinių teisės aktų tarptautiniams ir Europos Sąjungos aktams.

Pagrindiniai žodžiai: motinystės socialinis draudimas, motinystės išmoka, tėvystės išmoka, vaiko priežiūros išmoka

This master thesis analyzes maternity social insurance, as well as maternity, paternity and childcare benefits. The work reveals the development of the legal regulation of maternity social insurance and the problems arising from it. Maternity, paternity, childcare benefits in other European Union countries and compliance of the Lithuanian national legal act with international and European Union legal acts are discussed.

Keywords: maternity social insurance, maternity allowance, paternity allowance, childcare allowance

TURINYS

| | |
|--|----|
| TURINYS..... | 3 |
| ĮVADAS..... | 4 |
| 1. Motinystės socialinio draudimo teoriniai pagrindai..... | 6 |
| 1.1. Motinystė kaip socialinė rizika..... | 6 |
| 1.2. Socialinio draudimo samprata ir tikslai..... | 7 |
| 1.3. Motinystės socialinio draudimo asmenų aprėptis..... | 8 |
| 2. Motinystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu..... | 14 |
| 2.1. Motinystės išmokos teisinio reguliavimo raida Lietuvoje..... | 14 |
| 2.1.1. Mokėjimo sąlygos..... | 14 |
| 2.1.2. Motinystės išmokos mokėjimo trukmė ir dydis..... | 21 |
| 2.2. Motinystės išmokos kitose Europos Sąjungos valstybėse..... | 28 |
| 3. Tėvystės socialinio draudimo išmoka..... | 33 |
| 3.1. Tėvystės socialinio draudimo išmokos teisinio reguliavimo raida Lietuvoje..... | 33 |
| 3.1.1. Mokėjimo sąlygos..... | 33 |
| 3.1.2. Tėvystės išmokos mokėjimo trukmė ir dydis..... | 36 |
| 3.2. Tėvystės išmokos kitose Europos Sąjungos valstybėse..... | 37 |
| 4. Vaiko priežiūros socialinio draudimo išmoka..... | 41 |
| 4.1. Vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokos teisinio reguliavimo raida Lietuvoje..... | 41 |
| 4.1.1. Mokėjimo sąlygos..... | 41 |
| 4.1.2. Vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmė ir dydis..... | 47 |
| 4.2. Atitinkamos vaiko priežiūros išmokos kitose Europos Sąjungos valstybėmis..... | 56 |
| IŠVADOS..... | 61 |
| ŠALTINIŲ SĄRAŠAS..... | 62 |
| SANTRAUKA..... | 69 |
| SUMMARY..... | 70 |

IVADAS

Temos aktualumas – Vaiko gimimas yra vienas iš svarbiausių įvykių tėvų gyvenime. Pagal Oficialiosios Statistikos Portalo išankstinius duomenis, 2022 m. gimė 21957 vaikų (Oficialiosios statistikos portalas, 2022). Gimus vaikui tėvai susiduria su tokiais klausimais kaip: kokios yra motinystės/tėvystės socialinės garantijos, kokio dydžio išmoka priklauso tėvams, kokios yra sąlygos motinystės, tėvystės bei vaiko priežiūros išmokai gauti, kokia yra galima išmokos mokėjimo trukmė ir pan. Dėl šios priežasties ši tema yra labai aktuali dabartiniame pasaulyje.

Vienas iš svarbiausių teisės aktų susijęs su motinystės socialiniu draudimu yra Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, kuris nuo įsigaliojimo dienos, t.y. 2001 m. sausio 1 d., buvo keičiamas daug kartų, dažniausiai dėl teisinių spragų. Dėl šio įstatymo dažnos kaitos, motinystės socialinis draudimas tampa painiu ir sunkiai suprantamu dalyku. Kadangi naujausias šio įstatymo pakeitimas, kuriuo yra įgyvendinama 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, įsigaliojo tik šiais metais, t.y. 2023 m. sausio 1 d., šiuo metu negalime rasti susistemintos informacijos, kurioje yra išsamiai aptariamas dabartinis motinystės socialinis draudimas. Pastebėtina, kad dauguma mokslinių darbų orientuojasi į motinystės socialines garantijas arba į socialinį draudimą bendrai paėmus, dėl to šita tema yra aktuali Lietuvos Respublikos teisės teorijai, nes orientuojasi tik į motinystės socialinį draudimą, jo raidą, teisinį reguliavimą Lietuvoje ir jo problematiką bei Lietuvos teisinio reguliavimo atitikimą tarptautiniams ir Europos Sąjungos aktams.

Darbo tikslas – Atskleisti ir išanalizuoti motinystės socialinio draudimo raidą, teisinį reguliavimą bei problematiką Lietuvoje, išanalizuoti Lietuvos teisinio reguliavimo atitikimą tarptautiniams ir Europos Sąjungos aktams ir palyginti su kitomis Europos Sąjungos šalimis.

Darbo uždaviniai:

1. Nustatyti socialinio draudimo sampratą ir tikslus.
2. Atskleisti motinystės, tėvystės bei vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokų teisinį reguliavimą Lietuvoje ir jo raidą.

3. Atskleisti ir išanalizuoti motinystės, tėvystės bei vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokų teisinio reguliavimo Lietuvoje atitikimą Europos Sąjungos ir tarptautiniams aktams.
4. Atskleisti motinystės socialinio draudimo išmokų asmenų aprėptį bei raidą.
5. Atskleisti ir išanalizuoti motinystės socialinio draudimo teisinio reguliavimo problemas.

Darbo objektas – motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokų teisinio reguliavimo raida bei problematika.

Tyrimo metodai: Šiame darbe buvo naudotas lyginamasis metodas, siekiant palyginti socialinio draudimo išmokų teisinį reguliavimą Lietuvoje su tarptautiniu ir Europos Sąjungos teisiniu reguliavimu. Taip pat buvo naudojamas istorinis metodas, siekiant išnagrinėti motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokų istorinę raidą. Sisteminės analizės metodo pagalba buvo vertinami ne tik galiojantys teisės aktai, bet ir nebegaliojantys ir šių teisinių aktų problematika. Darbe taip pat buvo naudojamas ir teleologinis metodas, siekiant išaiškinti įstatymo leidejo ketinimą per aiškinamuosius raštus. Taip pat darbe buvo naudojamas mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodas, nagrinėjant įvairių autorių publikacijas bei teisės aktų analizę.

Darbo originalumas: Motinystės socialinis draudimas Lietuvoje buvo nagrinėjamas fragmentiškai, kaip dalis motinystės socialinių garantijų, todėl šis magistro darbas išsiskiria koncentruotumu motinystės socialinio draudimo srityje.

Verta paminėti, kad kadangi Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimas, kuriuo yra įgyvendinama 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros įsigaliojio tik šiais metais, šis magistro darbas ne tik atskleidžia motinystės socialinio draudimo teisinio reguliavimo raidą, bet ir išanalizuoja dabartinius pasikeitimus ir problematiką.

Svarbiausi šaltiniai: Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, Lietuvos teismų praktika, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl motinystės apsaugos Nr. 183, 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158.

1. Motinystės socialinio draudimo teoriniai pagrindai

1.1. Motinystė kaip socialinė rizika

Socialinės apsaugos sistema – tai visuma valstybės nustatytų socialinių ir ekonominių priemonių, kuriomis siekiama suteikti pragyvenimo lėšų ir paslaugų tiems, kurie dėl įstatymuose nustatytų priežasčių negali apsirūpinti iš savo darbo pajamų. Daugelyje šalių pagrindinės socialinės apsaugos sudedamoji dalis yra socialinis draudimas. Socialinis draudimas apima pensijas (senatvės, invalidumo, našlių ir našlaičių), ligos, motinystės (tėvystės), sveikatos, nedarbo ir draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe draudimą (Guogis, 2008, p. 29).

Pagal A. Bitiną “Socialinės apsaugos sistemos esmė yra lėšas paskirstyti tarp darbingų ir nedarbingų asmenų bei gaunančiųjų mažas pajamas, apsaugoti asmenis nuo socialinių rizikų ir garantuoti pajamas minimaliems poreikiams patenkinti” (Bitinas, 2011, p. 13). Taigi, socialinės apsaugos sistemos paskirtis yra apsaugoti asmenis nuo socialinių rizikų.

A. Guogis savo publikacijoje apibrėžia socialinę riziką taip: “Socialinė rizika – tai ateityje galintis atsirasti įvykis, kurio atsiradimas nebūtinai priklauso nuo apdraustojo valios”. Autorius pabrėžia, kad socialinė rizika gali būti teigiama (pvz., apdraustojo išgijimas, vaiko gimimas ar kt.) arba neigiama (mirtis, nelaimingas atsitikimas ar kt.) (Guogis, 2008, p. 31). Taigi, net ir teigiami gyvenimo įvykiai kaip motinystė ir vaiko gimimas gali sukelti neigiamas, ypač finansines, pasekmes, dėl kurių valstybė turi užtikrinti socialinę apsaugą.

Viena iš tarptautiniu mastu veikiančių organizacijų, skyriančių didelį dėmesį motinystės apsaugai yra Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO). Vienas iš svarbiausių tarptautinių dokumentų yra 1952 m. TDO konvencija dėl minimalių socialinės apsaugos standartų Nr. 102 (toliau – Konvencija Nr. 102), kurį įvardija motinystę kaip vieną iš socialinių rizikų (kitos rizikos – sveikatos priežiūra, liga, nedarbas, senatvė, nelaimingi atsitikimai darbe, šeimos našta, invalidumas, maitintojo netekimas).

Pagal A. Bitiną yra kelios socialinės rizikos: 1) senatvė (asmuo dėl savo amžiaus negali užsidirbti pakankamai lėšų); 2) nedarbingumas (dalinis arba visiškai darbingo amžiaus asmens negalėjimas dirbti); 3) nelaimingi atsitikimai darbe (ūmus darbuotojo sveikatos sutrikdymas dėl trumpalaikio pavojingo, kenksmingo darbo aplinkos poveikio arba neatsargumo, dėl kurio darbuotojas netenka darbingumo); 4) profesinė liga (teisės aktu nustatyta tvarka pripažintas asmens sveikatos sutrikimas dėl kenksmingų darbo aplinkos

veiksnių); 5) nedarbas (asmuo ne savo noru neturi mokamo darbo ir, būdamas darbingas, negali jo rasti); 6) motinystė (medicininė priežiūra nėštumo ir motinystės metu); 7) vaikų auginimas (dalies vaikų auginimo išlaidų kompensavimas tėvams arba asmenims, turintiems tokių išlaidų); 8) sveikata (ligonių gydymas, rehabilitacija bei ligų profilaktika); 9) skurdas (kai asmeniui trūksta materialinių, kultūrinių ir socialinių išteklių net žemiausiam reikiamam gyvenimo lygiui palaikyti); 10) mirtis (mirtis gali būti pragyvenimo šaltinio netektis kitiems priklausomiems asmenims) (Bitinas, 2011, p. 8).

Motinystė yra viena iš socialinių rizikų dėl kelių priežasčių. Pirma, nėštumo metu moteriai reikalinga išskirtinė sveikatos priežiūra. Antra, išėjus motinystės atostogų moteris, kuri dėl tam tikrų priežasčių nėra apdrausta motinystės socialiniu draudimu, lieka be pajamų. Vaikų auginimas reikalauja nemažai išlaidų, tad moteris, kuri dėl vaiko gimimo negali dirbti savo darbo, atsiranda socialinės rizikos sąrašė. Trečia, moteris, kuri ilgą laiką yra vaiko priežiūros atostogose, gali prarasti įgūdžius savo darbui vykdyti bei darbo vietą, kas sumažina moterų dalyvavimą darbo rinkoje bei apriboja jų ekonominę nepriklausomybę. Dėl to yra svarbu apsaugoti motinas nuo finansinių trūkumų ir garantuoti darbo vietos išsaugojimą. Tačiau su finansiniais trūkumais susiduria ne tik moterys, bet ir vyrai. Pažymėtina, kad vaiko priežiūra gali būti brangi, ypač mažas pajamas gaunančioms šeimoms. Vaiko priežiūros išlaidos gali sukelti finansinę įtampą, kuri gali sukelti daugybę neigiamų pasekmių, įskaitant skolas ir skurdą. Taip pat, derinti darbo ir vaiko priežiūros pareigas tėvams gali būti sudėtinga, dėl ko kenčia darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir gali sukelti sumažėjusį produktyvumą darbe.

Apibendrinant, motinystė, tėvystė bei vaiko priežiūra atsiranda socialinių rizikų sąrašė, nes motinystės atveju, nėštumo metu ir po jo moteris reikalauja išskirtinės sveikatos priežiūros, o po vaiko gimimo – daug išlaidų vaiko auginimui. Nusistovėjęs patriarchalinės šeimos modelis, kai vaiko auginime daugiausiai dalyvauja moteris, daro neigiamą įtaką moterų įsitraukimui darbo rinkoje, dėl ko apriboja moters ekonominę nepriklausomybę (Šarlauskas, 2014, p. 98).

1.2. Socialinio draudimo samprata ir tikslai

Socialinis draudimas yra vienas iš socialinės apsaugos garantijų. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme (toliau – Valstybinio socialinio draudimo įstatymas) valstybinio socialinio draudimo sąvoka yra apibrėžiama kaip: “Valstybinės socialinės apsaugos sistemos dalis, kurios priemonėmis visiškai ar iš dalies kompensuojamos apdraustiesiems asmenims ir įstatymų nustatytais atvejais jų šeimų

nariams dėl draudžiamųjų įvykių prarastos darbo pajamos arba įstatymų nustatytais atvejais šioje dalyje nurodytiems asmenims išmokamos įstatymų nustatyto dydžio išmokos” (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., 1991).

Pagal A. Guogį “Valstybinis socialinis draudimas - valstybės nustatytų socialinių ekonominių priemonių sistema, teikianti apdraustiesiems gyventojams, taip pat įstatymo numatytais atvejais apdraustųjų šeimų nariams gyvenimui reikalingų lėšų ir paslaugų, jei dėl įstatymo numatytų priežasčių jie negali apsirūpinti iš darbo bei kitokių pajamų ir dėl įstatymo numatytų svarbių priežasčių turi papildomų išlaidų” (Guogis, 2008, p. 29).

A. Bitinas savo monografijoje pabrėžia, kad valstybinio socialinio draudimo tikslas yra sumažinti skurdą ir apsaugoti nuo jo asmenis, kai jiems dėl tam tikrų socialinių rizikų tokia pagalba reikalinga, skatinti socialinę integraciją ir lygybę tarp skirtingų socialinių grupių (Bitinas, 2011, p. 15).

Iš pateiktų sampratų aiškėja, kad socialinio draudimo paskirtis yra aprūpinti asmenys, kurie dėl tam tikrų priežasčių negali apsirūpinti patys, taigi socialinio draudimo tikslas yra užtikrinti socialinę apsaugą asmenims, kurie dėl atsitiktinių įstatyme nustatytų įvykių (pvz., liga, invalidumas, nėštumas, senatvė) negali remti save iš savo darbo ar kitų pajamų.

Pabrėžtina, kad svarbu atskirti socialinį draudimą nuo socialinės paramos, nes socialinis draudimas priklauso nuo asmens mokėtų įmokų, o socialinei paramai mokėtos įmokos neturi įtakos. Socialinė parama teikia pašalpas asmenims, kurie negauna valstybinio socialinio draudimo išmokų ir kurių yra žemas pragyvenimo lygis (Bitinas, 2011, p. 17).

Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas numato 6 socialinio draudimo rūšis:

- 1) pensijų socialinis draudimas;
- 2) ligos socialinis draudimas;
- 3) motinystės socialinis draudimas;
- 4) nedarbo socialinis draudimas;
- 5) nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas;
- 6) privalomasis sveikatos draudimas (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., 1991).

Motinystės socialinio draudimo tikslas yra užtikrinti, kad asmenys, pertraukiantys savo darbinę veiklą dėl vaikų gimimo ir jų priežiūros, gautų motinystės, tėvystės ir vaiko

priežiūros¹ socialinio draudimo išmokas kaip prarastų darbinių pajamų kompensaciją (Petrylaitė, 2012, p. 151). Taigi, motinystės socialinis draudimas aprūpina asmenis nėštumo ir gimdymo, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų metu išmokomis, tam, kad užtikrinti tinkamą pragyvenimo lygį darbinių pajamų praradimo atvejais.

1.3. Motinystės socialinio draudimo asmenų aprėptis

Motinystės socialinio draudimo asmenų aprėptį reglamentuoja Valstybinio socialinio draudimo įstatymas, kuris buvo priimtas 1991 m. gegužės 21 d.

1995 m. balandžio 27 d. Valstybinio socialinio draudimo įstatymo redakcijoje asmenys, draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu buvo asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, taip pat dirbantys narystės pagrindais renkamosiose institucijose, ūkinėse bendrijose, žemės ūkio bendrovėse arba kooperatinėse organizacijose ir gaunantys atlyginimą už darbą; individualių įmonių savininkai ir jiems Vyriausybės nustatyta tvarka prilyginti savarankiškai dirbantys asmenys; ūkininkai ir dirbantys ūkyje pilnamečiai jų šeimų nariai. (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., 1991).

Paminėtina, kad iki 2000 m. didelių pakeitimų asmenų ratui draudžiamajam valstybiniu socialiniu draudimu nebuvo.

Nuo 2000 m. kovo 16 d. buvo priimtas Valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimas, kuriame buvo praplėstas asmenų, draudžiamu valstybiniu socialiniu draudimu, ratas. Nuo 2000 m. kovo 16 d. į privalomai draudžiamu valstybiniu socialiniu draudimu asmenų ratą įtraukiami asmenys dirbantys pagal diplomato tarnybos ar terminuotas diplomato tarnybos sutartis, viešojo administravimo valstybės tarnautojai, kandidatai į notarus (asesoriai), teisėjai, kandidatai į teisėjus, prokurorai, valstybės kontrolierius, Lietuvos banko valdybos pirmininkas, jo pavaduotojai ir valdybos nariai, Seimo kontrolieriai, moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierius, Seimo, Seimo Pirmininko ar Respublikos Prezidento paskirti valstybinių komisijų pirmininkai, jų pavaduotojai ir nariai, gaunantys atlyginimą už darbą, vidaus reikalų ministerijos, policijos ir kitų vidaus reikalų įstaigų pareigūnai, vidaus tarnybos dalinių karininkai, liktinės tarnybos puskarininkiai ir kareiviai, krašto apsaugos sistemos profesinės karo tarnybos kariai, valstybės saugumo departamento sistemos pareigūnai, patentus įsigiję asmenys, nedirbantys diplomatų sutuoktiniai – tuo laikotarpiu, kai jie gyvena užsienyje kartu su diplomatu, dirbančiu Lietuvos Respublikos diplomatinėje atstovybėje ar konsulinėje įstaigoje, privalomosios

¹ iki 2017 m. sausio 1 d. teisės aktuose nustatyti terminai – “socialinio draudimo pašalpos” bei “motinystės (tėvystės) pašalpa”, nuo 2017 m. sausio 1 d. – “socialinio draudimo išmokos” ir “vaiko priežiūros išmoka”

nuolatinės pradinės karo tarnybos ir alternatyviosios krašto apsaugos tarnybos kariai, motina (tėvas), turinti (turintis) vaiko nuo vienerių iki trejų metų priežiūros atostogas, motina (tėvas), nedirbanti (nedirbantis) ir neturinti (neturintis) vaiko priežiūros atostogų, bet auginanti (auginantis) vaiką iki trejų metų; tradicinių ir kitų valstybės pripažintų religinių bendruomenių ir bendrijų dvasininkai ir tik vienuolyne dirbantys vienuoliai, vienas iš visiškos negalios invalido tėvų arba asmuo, nustatyta tvarka pripažintas visiškos negalios invalido globėju arba rūpintoju, slaugantis namuose visiškos negalios invalidą (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., VIII-1573, 2000).

Nuo 2000 m. gruodžio 21 d. asmenų ratas buvo dar labiau praplėstas – nuo Valstybės sienos apsaugos tarnybos ir kitų vidaus reikalų įstaigų pareigūnų iki Specialiųjų tyrimų tarnybos ir Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos pareigūnų (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., IX-113, 2000).

Nors per kelis metus įstatymas buvo keičiamas nė vieną kartą, esminius pakeitimus galima rasti 2004 m. lapkričio 4 d. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatyme. Po įstatymo pakeitimo ligos ir motinystės socialiniu draudimu privalomai draudžiami darbo užmokestį gaunantys asmenys ir einantys narystės pagrindu renkamasias pareigas renkamose organizacijose, skiriami į apygardų, miestų, rajonų, apylinkių rinkimų ir referendumo komisijas. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos ar Europos Sąjungos valstybės narės nuolatiniai gyventojai, kurie yra ne jaunesni kaip 16 metų, gali savanoriškai draustis motinystės socialiniu draudimu motinystės pašalpai gauti, tuo laiku, kai jie nėra privalomai draudžiami socialiniu draudimu (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., IX-2535, 2004). 2016 m. birželio 29 d. minėtas straipsnis buvo papildytas nuostata, kad Lietuvos Respublikos ar Europos Sąjungos valstybės narės nuolatiniai gyventojai, kurie yra ne jaunesni kaip 16 metų, jeigu jiems nėra sukakęs senatvės pensijos amžius arba nėra pripažinti nedarbingais ar iš dalies darbingais, gali savanoriškai draustis motinystės socialiniu draudimu motinystės išmokoms tuo laikotarpiu, kai jie nėra draudžiami šios rūšies socialiniu draudimu (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., XII-2508, 2016).

Nuo 2007 m. gruodžio 20 d. priimtu įstatymo pakeitimu socialiniu draudimu taip pat yra draudžiami asmenų delegavimo į Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatyme nurodyti asmenys, kuriems darbo užmokestį ir nuo jo socialinio draudimo įmokas moka asmenį delegavusi Lietuvos Respublikos delegalizuojančioji institucija (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., X-1396, 2007).

2013 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamentas pateikė pasiūlymą dėl Europos Parlamento rezoliucijos dėl socialinės apsaugos visiems, įskaitant savarankiškai dirbančius

asmenis. Europos Parlamentas ragina valstybes plėtoti socialinę apsaugą motinystės (tėvystės) atvejais, kad ji būtų geriau pritaikyta savarankiškai dirbančių asmenų poreikiams ir prilygtų samdomiems darbuotojams taikomam standartui. Pasiūlyme pabrėžiama, kad savarankiškai dirbantys asmenys mažiau saugomi motinystės/tėvystės atveju ir jiems ne visada užtikrinamos reikiamos motinystės ir tėvystės atostogų bei kitos susijusios teisės. Europo Parlamentas rekomenduoja suartinti savarankiškai dirbančių asmenų ir samdomų darbuotojų motinystės/tėvystės apsaugą. Pabrėžtina, kad kai kuriose valstybėse narėse būtina tobulinti socialinės apsaugos sistemas ir didinti jų skaidrumą, tuo siekiant teisingesnių standartų nustatant išmokas savarankiškai dirbantiems asmenims, visų pirma nėštumo ir vaiko priežiūros atostogų atveju (Europos Parlamento pranešimas dėl socialinės..., 2013).

Esminis pakeitimas įvyko 2009 m. sausio 1 d., kai įsigaliojo 2008 m. gruodžio 19 d. priimtas įstatymo pakeitimas, kuris praplėtė asmenų, apdraustu socialiniu draudimu ratą iki asmenų, kurie susiję su draudėju darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais, tuo pat metu iš šio draudėjo gaunantys pajamas iš sporto veiklos, atlikėjo veiklos arba pagal autorines sutartis. Taip pat, nuo 2009 m. sausio 1 d. savarankiškai dirbantys asmenys, išskyrus asmenys, kurie verčiasi individualia veikla pagal verslo liudijimą, yra draudžiami ligos ir motinystės socialiniu draudimu, kai draudžiama tik motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) išmokoms gauti (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., XI-93, 2008). Svarbu pabrėžti, kad savarankiškai dirbantys asmenys prieš įsigaliojant naujajai Ligos ir motinystės įstatymo redakcijai, nuo 1994 m. gruodžio 14 d. galėjo draustis motinystės socialiniu draudimu savarankiškai, bet įsigaliojus naujai Valstybinio socialinio draudimo įstatymo redakcijai, savarankiškai dirbantys asmenys yra privalomai draudžiami motinystės socialiniu draudimu.

2016 m. birželio 29 d. buvo priimtas Valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatymas, kuriame asmenys galintys būti draudžiami socialiniu draudimu buvo suskirstyti į 4 kategorijas – asmenys, turintys darbo santykius arba santykius, savo esme atitinkančius darbo santykius; savarankiškai dirbantys; asmenys, draudžiami socialiniu draudimu dėl jų socialinio statuso ypatybių; ir asmenys, galintys draustis savarankiškuoju socialiniu draudimu. Toks skirstymas egzistuoja ir dabartinėje Valstybinio socialinio draudimo įstatymo redakcijoje.

Asmenys, turintys darbo santykius arba santykius, savo esme atitinkančius darbo santykius, tai asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis Lietuvos Respublikos teritorijoje arba pagal darbo sutartis, sudarytas su Lietuvos Respublikoje registruotais draudėjais; asmenys, atlygintinai einantys narystės pagrindu renkamasias ar skiriamasias pareigas; asmenys susiję

su draudėju darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais, taip pat asmenys iš draudėjo gaunantys pajamas iš sporto ar atlikėjo veiklos bei gaunantys pajamas pagal autorines sutartis iš draudėjo. Motinystės socialiniu draudimu taip pat draudžiami Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme, Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatyme ir Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme nurodyti valstybės politikai, teisėjai, valstybės pareigūnai, valstybės tarnautojai, Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatyme nurodyti asmenys, kuriems darbo užmokestį ir nuo jo socialinio draudimo įmokas moka asmenį delegavusi Lietuvos Respublikos delegalizuojančioji institucija, gaunantys darbo užmokestį Lietuvos Respublikos Seimo, Seimo Pirmininko, Respublikos Prezidento ar Ministro Pirmininko skiriami į pareigas asmenys. Taip pat motinystės socialiniu draudimu draudžiami Vidaus tarnybos sistemos pareigūnai, Kalėjų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos bei jam pavaldžių įstaigų pareigūnai, Krašto apsaugos sistemos profesinės karo tarnybos kariai, kariai savanoriai, kiti aktyviojo ir parengtojo rezervo kariai, pašaukti į pratybas, mokymus ar vykdyti tarnybos užduočių (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., XII-2508, 2016).

Savarankiškai dirbantys asmenys, t.y., nuolatiniai Lietuvos gyventojai, kurie gauna pajamas pagal autorines sutartis iš draudėjo arba gaunantys pajamas iš sporto ar atlikėjo veiklos, arba verčiasi individualia veikla (kūrybinė, atlikėjo ar sporto), ūkininkai ir jų partneriai, šeimynos dalyviai ir asmenys, kurie verčiasi individualia veikla, taip pat yra draudžiami motinystės socialiniu draudimu, išskyrus atvejus, kai tokios pajamos gaunamos verčiantis individualia veikla (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., XII-2508, 2016).

Asmenys, draudžiami motinystės socialiniu draudimu dėl jų socialinio statuso ypatybių kai nesukakę senatvės pensijos amžiaus ir neturintys draudžiamųjų pajamų, valstybės tarnautojų ir profesinės karo tarnybos karių bei deleguotų asmenų situotiniai – tuo laikotarpiu, kai jie gyvena užsienyje kartu su valstybės tarnautoju ar deleguotu asmeniu, jeigu pastarasis asmuo deleguotas ar valstybės tarnautojas perkeltas į pareigas Lietuvos Respublikos diplomatinėje atstovybėje, konsulinėje įstaigoje, Lietuvos Respublikos atstovybėje prie tarptautinės organizacijos, tarptautinėje ar Europos Sąjungos institucijoje arba užsienio valstybės institucijoje, pasiūstas dirbti į specialiąją misiją, ar kai jie gyvena kartu su profesinės karo tarnybos kariu, jeigu profesinės karo tarnybos karys paskirtas atlikti karo tarnybą Lietuvos Respublikos diplomatinėje atstovybėje, konsulinėje įstaigoje, Lietuvos Respublikos atstovybėje prie tarptautinės organizacijos, užsienio valstybės ar

tarptautinėje karinėje arba gynybos institucijoje, taip pat Respublikos Prezidento sutuoktinis draudžiami motinystės socialiniu draudimu valstybės lėšomis. Taip pat motinystės socialiniu draudimu yra draudžiami Lietuvos Respublikos kariuomenės privalomosios pradinės karo tarnybos kariai ir asmenys, atliekantys alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą ir meno kūrėjo statusą turintys darbingo amžiaus asmenys draudžiami motinystės socialiniu draudimu valstybės lėšomis nuo Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos tuo atveju, jeigu jie neturi draudžiamųjų pajamų (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., XII-2508, 2016).

Taigi, galima prieiti išvadą, kad atsižvelgiant į nurodyto teisės akto redakcijas, asmenų ratas plečiasi. Ilgą laiką socialinio draudimo sistemoje vyko laipsniški pokyčiai, ji buvo nuolat tobulinama, be abejo, neliko nepaliesta ir apdraustųjų asmenų sudėtis. Augant ekonomikai, didėjant biudžetui ir valstybinio socialinio draudimo išmokoms, buvo tikimasi vis palankesnių sąlygų apdraustiesiems, pradėtas naujų subjektų įtraukimas į socialinio draudimo sistemą, siekiant suteikti papildomas socialines garantijas asmenims, kurie anksčiau nebuvo drausti privalomai.

2. Motinystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu

2.1. Motinystės išmokos teisinio reguliavimo raida Lietuvoje

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 38 straipsnyje nurodyta, kad “valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę” (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992), taigi motinystės socialinė apsauga yra įtvirtinta Konstitucijoje. Konstitucijos 39 straipsnyje yra nurodyta, kad “dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas” (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Taigi, teisė į mokamas motinystės atostogas iki gimdymo ir po jo yra konstitucinė garantija. Konstitucinis Teismas 2012 m. vasario 27 d. nutarime yra pažymėjęs, kad “šios konstitucinės garantijos tikslas – užtikrinti nėščios ir pagimdžiusios moters fiziologinės būklės apsaugą, ypatingą motinos ir vaiko ryši pirmosiomis jo gyvenimo savaitėmis, sudarius galimybę dirbančiai moteriai tam tikrą pagrįstą laiką iki gimdymo ir po jo atitraukti nuo darbinės (profesinės) veiklos; atsižvelgiant į šią konstitucinę paskirtį, dirbančių motinų mokamos atostogos iki gimdymo ir po jo yra specifinis konstitucinis motinystės ir vaikystės apsaugos institutas” (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas Nr. 26-1200).

Po nepriklausomybės atkūrimo dienos, nuo 1991 m. birželio 1 d. motinystės socialinį draudimą bei socialinio draudimo pašalpų mokėjimo tvarką reglamentavo Valstybinio socialinio draudimo įstatymas. Restrukurizuojant Valstybinio socialinio draudimo įstatymą, buvo numatoma reglamentuoti tik bendruosius socialinio draudimo principus, o atskiras draudimo rūšis – atskirais įstatymais, perkeltant pašalpas reguliuojančias dalis į atskirus įstatymus (Ligos ir motinystės socialinio..., IXP-146, 2000) — dėl šios priežasties 2000 m. gruodžio 12 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (toliau – Ligos ir motinystės įstatymas), kuris pakeitė Valstybinio socialinio draudimo įstatymą ties motinystės socialinio draudimo išmokų reguliavimo. Nuo 2001 m. sausio 1 d. motinystės socialinio draudimo išmokas Lietuvoje reglamentuoja Ligos ir motinystės įstatymas.

2.1.1. Mokėjimo sąlygos

Įsigaliojus Ligos ir motinystės įstatymui, motinystės pašalpos buvo skiriamos apdraustiesiems asmenims nėštumo ir gimdymo atostogų metu. Teisę gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu turėjo apdraustos moterys, kurioms buvo

suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos, jeigu jos iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos turėjo ne trumpesnę kaip 3 mėnesių per paskutinius 12 mėnesių arba ne trumpesnę kaip 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės draudimo stažą. Pagrindas skirti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu buvo nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas, išduotas pagal Sveikatos apsaugos ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų patvirtintas Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklės (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., 2000).

Pabrėžtina, kad pirminėje Ligos ir motinystės įstatymo redakcijoje, moteris, praradusios darbą nėštumo arba nėštumo ir gimdymo atostogų metu neturėjo jokios apsaugos. Praradus darbą, moteris tampa neapdraustu asmeniu, o pagal galiojusią įstatymo redakciją, teisę gauti motinystės pašalpą turėjo tik apdraustos moteris. Dėl to 2003 m. vasario 1 d. Ligos ir motinystės įstatymas buvo papildytas nuostata, kurioje numatyta, kad moteriai, atleistai iš darbo nėštumo metu arba nėštumo ir gimdymo atostogų metu dėl įmonės, įstaigos, organizacijos likvidavimo ar bankroto ir turinčiai ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, priklauso motinystės pašalpa (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., IX-1333, 2003)

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad po Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įsigaliojimo, po atleidimo iš darbo motinystės pašalpos nebuvo skiriamos, išskyrus asmenys, atleistus iš darbo dėl įmonės bankroto ar likvidavimo. Šioje vietoje atsiskleidžia problema – pasibaigus terminuotojai darbo sutarčiai moters nėštumo metu darbdavys gali pratęsti darbo sutartį (kaip numatė Lietuvos Respublikos darbo kodeksas), tačiau darbdavys nėra įpareigotas pratęsti terminuotą darbo sutartį ir tokiais atvejais moteris lieka neapdrausta motinystės socialiniu draudimu ir negali gauti motinystės pašalpą. Kalbant apie politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojus ir kitus šiai kategoriai priskirtiems asmenims, pasibaigus paskyrimo į pareigas terminui ar įgaliojimų laikui moters nėštumo metu, jiems negali būti pratęsta tarnybos sutartis ar įgaliojimų laikas ir jie neįgyja teisės gauti motinystės pašalpą (Ligos ir motinystės socialinio..., IXP-3710, 2004).

Pažymėtina, kad tuo metų galiojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 132 straipsnio 1 dalyje buvo įtvirtinta, kad 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. Šia tema buvo pasisakęs Lietuvos Aukščiausias Teismas 2005 m. vasario 9 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005, kad jeigu yra sudaryta terminuota sutartis ir terminui pasibaigus darbuotojui taikoma Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija ir jis

ketina šia garantija pasinaudoti, darbo sutarties terminas perkeliamas į kitą dieną pagal minėtą straipsnį. Darbo sutarties, kaip terminuotos sutarties, pobūdis išlieka, bet darbo sutartis negali būti nutraukiama suėjus terminui garantijos taikymo laikui, nes terminas bus laikomas suėjusiu pasibaigus garantiniam laikotarpiui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005).

Dėl šios priežasties 2004 m. spalio 12 d. buvo priimtas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimas, kuris papildė straipsnį garantiją motinystės socialiniu draudimu apdraustai moteriai, atleistai iš darbo nėštumo metu arba nėštumo ir gimdymo atostogų metu dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas arba Valstybės tarnybos įstatyme ir Valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme nurodytų asmenų paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas, gauti motinystės pašalpą (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., IX-2483, 2004). Šio pakeitimo tikslas – sudaryti galimybę gauti socialinio draudimo motinystės pašalpas asmenims, kuriems terminuotos darbo sutarties terminas, paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas pasibaigė nėštumo metu arba nėštumo ir gimdymo atostogų metu (Ligos ir motinystės socialinio..., IXP-3710, 2004). Nuo 2011 m. liepos 1 d. įstatymas įtvirtina motinystės pašalpų mokėjimą ne tik pasibaigus terminuotos sutarties terminui, bet visiems atvejams, kai pasibaigia darbo sutartis ir moteris yra atleista iš darbo nėštumo metu arba nėštumo ir gimdymo atostogų metu. Tokiu būdu buvo suvienodintos sąlygos motinystės pašalpai gauti tapus neapdraustam asmeniui (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XI-982, 2010).

Tuo metu galiojančiame Ligos ir motinystės įstatyme nebuvo numatytų išimčių apdraustiesiems, kurie dėl tam tikrų priežasčių (pvz., prieš tai mokėsi arba buvo statutiniais valstybės tarnautojais) neįgijo reikalaujamo motinystės socialinio draudimo stažo, suteikiančio teisės gauti motinystės, tėvystės ir motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpas (Ligos ir motinystės socialinio..., XP-2486, 2007). Siekiant užtikrinti socialines garantijas apdraustiesiems, kurie neįgijo motinystės socialinio draudimo stažo dėl to, kad mokėsi ar dėl statuso pasikeitimo, 2008 m. sausio 1 d. įsigaliojo Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimas, kuriame įtvirtinta teisė gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu apdraustiesiems asmenims iki 26 metų, jeigu jie iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios neįgijo reikiamo stažo dėl to, kad nurodytais laikotarpiais mokėsi nustatyta tvarka įregistruotų aukštųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose ir pertrauka nuo mokslo pabaigos (pagal mokslo baigimą įrodantį dokumentą), kol jie tapo apdraustaisiais amėmis, neviršija 3 mėnesių. Taip pat, teisę gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu turi apdraustieji, jeigu jie iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios neįgijo reikalaujamo stažo dėl to, kad nurodytais

laikotarpiais buvo draudžiami kaip statutiniai valstybės tarnautojai, ir pertrauka nuo statuso pasikeitimo neviršija 3 mėnesių (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., X-1338, 2007).

Pastebėtina, kad asmuo, įsidarbinęs iki mokslo baigimo, netenka teisės į išmoką kaip besimokantis asmuo iki 26 metų, o nustatyto socialinio draudimo stažo dar neturi, todėl išmoka kaip dirbančiam asmeniui jam nepriklauso. Šioje vietoje kyla klausimas – kodėl asmuo, tapęs apdraustuoju iki mokslo baigimo ir sumokėjęs daugiau įmokų į Valstybės socialinio draudimo fondo (toliau - VSDF) biudžetą, neturi teisės į motinystės pašalpą, kai tokią teisę turės asmuo, įsidarbinęs per 3 mėnesius nuo mokslo baigimo? (Ligos ir motinystės socialinio (...), XIIP-1782, 2014) Dėl šio klausimo Konstitucinis Teismas 2016 m. kovo 15 d. priėmė nutarimą Nr. KT9-N6/2016 dėl teisės gauti motinystės pašalpą neįgijus nustatyto stažo dėl to, kad asmuo mokėsi. Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad tie apdraustieji asmenys, neįgiję nustatyto ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo dėl to, kad mokėsi, kurie dirbti pradėjo vėliau (t.y. tik baigę atitinkamą mokyklą per 3 mėnesius nuo mokslo baigimo), atsidūrė palankesnėje padėtyje nei tie, kurie nustatyto stažo neįgijo dėl to, kad mokėsi, tačiau įsidarbino anksčiau (t.y. dar prieš gaudami mokslo baigimą įrodantį dokumentą), nors tarp jų nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas jų traktavimas būtų objektyviai pateisinamas: tiek tie asmenys, kurie įsidarbino prieš gaudami mokslo baigimą įrodantį dokumentą, tiek tie, kurie įsidarbino jau jį gavę (per 3 mėnesius nuo mokslo baigimo), išeidami nėštumo ir gimdymo atostogų, buvo apdraustieji (dirbantys), tačiau nustatyto ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo motinystės pašalpai gauti nebuvo įgiję dėl to, kad nurodytais laikotarpiais mokėsi pagal bendrojo ugdymo ar profesinio mokymo programas ar aukštosiose mokyklose pagal dieninę arba nuolatinę studijų formą. Tai, ar asmuo įsidarbino turėdamas mokslo baigimą įrodantį dokumentą, ar jo dar negavęs, negali būti laikoma objektyviai pateisinamu pagrindu skirtingai traktuoti asmenis, vienodoje padėtyje esančius tuo požiūriu, kad jie nustatyto stažo neįgijo dėl to, kad mokėsi. Taigi, ginčijamu teisiniu reguliavimu buvo nepaisyta iš konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo kylančių reikalavimų, kartu ir konstitucinių teisingumo, darnios visuomenės imperatyvų, taigi ir konstitucinio teisinės valstybės principo. Konstitucinis Teismas konstatavo, kad Ligos ir motinystės įstatymo 16 straipsnio (2013 m. gegužės 9 d. redakcija) 2 dalis tiek, kiek joje buvo nustatyta, kad teisę gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu turi apdraustieji, kurie tik baigę atitinkamą mokyklą tapo apdraustaisiais asmenimis per 3 mėnesius nuo mokslo baigimo (pagal mokslo baigimą įrodantį dokumentą), prieštaravo Konstitucijos 38 straipsnio 2 daliai, 39 straipsnio 2 daliai, konstituciniam teisinės valstybės

principui (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. kovo 15 d. nutarimas Nr. KT9-N6/2016). Taigi, teisę į motinystės pašalpą turi ne tik moteris, kurios įsidarbino per 3 mėnesius nuo mokslo baigimo, bet ir moteris, kurios įsidarbino anksčiau. Svarbu, kad laikotarpis nuo mokslo baigimo (pagal mokslo baigimą įrodantį dokumentą) neviršytų 3 mėnesių.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad iki 2015 m. rugsėjo 1 d. asmenys, studijuojantys pagal vientisąją medicinos studijų programą ir (arba) tęsiantys studijas medicinos rezidentūros programoje, kai pirmaisiais medicinos rezidentūros metais jiems suteikiamos nėštumo ir gimdymo priežiūros atostogos, neįgyja teisės gauti atitinkamai motinystės pašalpą. Taip yra todėl, kad vientisosios medicinos studijos trunka 6 metus ir dauguma studentų šias studijas baigia sulaukę 25 metų amžiaus. Jiems suteikus nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogas pirmaisiais medicinos rezidentūros metais, t.y. per pirmuosius 12 mėnesių po studijų baigimo, jie netenka teisės į motinystės, tėvystės, motinystės (tėvystės) pašalpą, kadangi per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogų dienos turi trumpesnę nei 12 mėnesių socialinio draudimo stažą atitinkamai pašalpai gauti (Ligos ir motinystės socialinio draudimo..., XIIP-3232, 2015). Dėl šių priežasčių nuo 2015 m. rugsėjo 1 d. teisę gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu taip pat turi pirmaisiais medicinos rezidentūros studijų metais apdraustieji gydytojai rezidentai, kurie neįgijo reikalaujamo motinystės socialinio draudimo stažo dėl to, kad nurodytais laikotarpiais studijavo aukštosiose mokyklose pagal dieninės arba nuolatinės formos studijų programas ir (arba) studijavo medicinos rezidentūroje, jeigu nėštumo ir gimdymo atostogos suteikiamos per 12 mėnesių nuo medicinos rezidentūros studijų pradžios (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XII-1930, 2015).

Viena iš kilusių problemų, susijusių su motinystės socialiniu draudimu, buvo labai dažnai pasitaikantys bandymai nesąžiningu būdu gauti didesnes motinystės pašalpas “dirbtinai” (susitarus su darbdaviu) padidinant draudžiamąsias pajamas to laikotarpio, iš kurio apskaičiuojamas kompensuojamasis uždarbis. Dėl šios priežasties 2009 m. sausio 1 d. įsigaliojo Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimas, kuriame buvo padidintas kompensuojamojo uždarbio apskaičiavimo laikotarpis į 12 mėnesių buvusių prieš nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios mėnesį (Ligos ir motinystės socialinio (...), 2008, Nr. XIP-195). Tokiu būdu buvo užkirstas kelias piktnaudžiavimui, kai draudžiamosios pajamos buvo padidinami susitarimu su darbdaviu tam, kad gauti didesnes motinystės pašalpas ir užtikrinta, kad pašalpos būtų mokamos asmenims nuo realiai uždirbto atlyginimo.

Kalbant apie nėščiąsias moteris, kurios neturi teisės gauti motinystės išmokos iš VSDF lėšų, nuo 2016 m. birželio 28 d. joms priklauso vienkartinė išmoka, kuri yra mokama likus 70 kalendorinių dienų iki numatomos gimdymo datos ir sudaro 6,43 bazinės socialinės išmokos dydžio. Teisę į vienkartinę išmoką nėščiai moteriai turi nėščia moteris, kuri yra Lietuvos Respublikos pilietė arba turi Lietuvos Respublikos ilgalaikio gyventojų leidimą gyventi Europos Sąjungoje. Vienkartinė išmoka taip pat priklauso Europos Sąjungos valstybės narės ar Europos ekonominei erdvei priklausančios Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės narės pilietei, turinčiai patvirtinančius teisę gyventi Lietuvos Respublikoje, ir kuri ne mažiau kaip 3 mėnesius gyvena Lietuvos Respublikoje. Taip pat vienkartinę išmoką turi teisę gauti užsieniečiai, kuriems suteiktas prieglobstis arba laikinoji apsauga Lietuvos Respublikoje (Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas, 1994).

Pagal tuo metu galiojančias Ligos ir motinystės įstatymo nuostatas motinystės pašalpos skaičiuojamos iš 12 mėnesių, buvusio prieš nėštumo ir gimdymo atostogų ar atostogų vaikui prižiūrėti iki jam sukaks vieneri metai pradžios mėnesį. Tokiu būdu, asmenims, kurie įgijo teisę gauti minėtąsias pašalpas, apskaičiuotas iš laikotarpio, kai dar augino namuose prieš tai gimusi vaikai, šios pašalpos gali sumažėti, kadangi apskaičiuojamos iš motinystės arba motinystės (tėvystės) pašalpų (Ligos ir motinystės socialinio..., XP-2486, 2007). Ši problema buvo panaikinta 2018 m. sausio 1 d. įsigaliojus naujam Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymui, kuris reglamentuoja, kad jeigu apdraustasis asmuo neturi reikiamo motinystės socialinio draudimo stažo, nes stažo skaičiavimo laikotarpiu jam buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos, motinystės socialinio draudimo stažas jam skaičiuojamas iš 24 mėnesių laikotarpio, buvusio iki vaiki, kurio priežiūrai apdraustajam asmeniui suteiktos atostogos, sukako dveji metai (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-831, 2017). Toks įstatymo pakeitimas suteikia moterims garantijas gauti tinkamo pragyvenimui dydžio motinystės išmokas, tais atvejais, kai prieš įgijant teisę į motinystės išmoką, moteris buvo vaiko priežiūros atostogose ir gaudavo vaiko priežiūros išmoką.

Nors Ligos ir motinystės įstatymas buvo dažnai keičiamas, viena iš svarbiausių problemų buvo panaikinta tik 2018 m. gruodžio 19 d. Konstituciniam Teismui priėmus nutarimą dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 straipsnio nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai Nr. KT23-N13/2018. Minėtoje byloje buvo atsisakyta skirti motinystės išmoką pajamas iš sporto veiklos pagal olimpinės stipendijos sutartį gavusiai moteriai, kuri turėjo reikiamą motinystės socialinio draudimo stažą, tačiau teisės į motinystės išmoką atsiradimo dieną nebuvo apdrausta motinystės socialiniu draudimu. Pasibaigus sutarčių galiojimui, dėl nėštumo ji nebegalėjo

tęsti intensyvių treniruočių ir dalyvauti varžybose, taigi nebegalėjo tęsti sporto veiklos ir gauti iš jos pajamų. Moteris kreipėsi į VSDF valdybą su prašymu skirti jai motinystės išmoką už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį, tačiau buvo atsisakyta mokėti motinystės pašalpą remdamiesi Ligos ir motinystės įstatymo (2016 m. birželio 28 d. redakcija) 16 straipsnio 1 dalies 1 punktu, kaip neatitinkančiai šiame punkte nustatytos sąlygos būti apdraustai motinystės socialiniu draudimu. Ji taip pat neatitiko Ligos ir motinystės įstatyme nustatytos sąlygos, pagal kurią motinystės išmoka skiriama motinystės socialiniu draudimu neapdraustai moteriai, jeigu pasibaigė jos darbo sutartis arba ji buvo atleista iš tarnybos. Pagal ginčijamą teisinį reguliavimą moteris, turinti reikiamą motinystės socialinio draudimo stažą ir nesanti apdrausta šiuo draudimu dėl to, kad pasibaigė jos darbo sutartis arba ji buvo atleista iš tarnybos, turi teisę gauti motinystės išmoką, o moteris, turinti reikiamą motinystės socialinio draudimo stažą ir nesanti apdrausta motinystės socialiniu draudimu dėl to, kad neteko pajamų iš sportinės veiklos, neturi teisės gauti motinystės išmokos. Konstitucinis Teismas konstatavo, kad pagal Ligos ir motinystės įstatymo 16 straipsnio 2 dalyje nustatytą teisinį reguliavimą moteriai, turėjusiai darbo ar tarnybos santykius, turinčiai motinystės socialinio draudimo stažą, motinystės išmoka buvo mokama nustatytą laiką, o ši stažą turinčiai moteriai, neturėjusiai darbo ar tarnybos santykių, t.y. savarankiškai dirbusiai moteriai, motinystės išmoka nebuvo mokama. Atsižvelgiant į tai, Ligos ir motinystės įstatymo 16 straipsnio 2 dalyje nustatytu teisiniu reguliavimu, nesilaikyta iš Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtinto asmenų lygiateisiškumo principo, konstitucinio teisingumo principo kylančio draudimo skirtingai traktuoti darbo ar valstybės tarnybos santykius turėjusias ir jų neturėjusias, t.y. savarankiškai dirbančias, motinas, kurios nutraukė savo darbinę (profesinę) veiklą iki tos dienos, kurią jos įstatymų nustatyta tvarka įgytų teisę į mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, kai jos tokiu pačiu įstatyme nustatytu mastu (turėdamos tokį patį būtiną motinystės socialinio draudimo stažą) prisidėjo prie socialinio draudimo. Konstitucinis Teismas konstatavo, kad Ligos ir motinystės įstatymo 16 straipsnio 2 dalyje nustatytas teisinis reguliavimas tiek, kiek pagal jį teisę gauti motinystės išmoką turėjo tik moteris, turinti motinystės socialinio draudimo stažą, kuriai pasibaigė darbo sutartis arba kuri buvo atleista iš tarnybos, prieštaravo Konstitucijos 29 straipsniui, konstituciniam teisingumo principui (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas, Nr. KT23-N13/2018).

Po nutarimo priėmimo 2019 m. gruodžio 31 d. įsigaliojo naujas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymas, kuris papildė asmenų ratą, galinčius gauti motinystės išmoką, įtraukdamas ne tik moteris, kurioms pasibaigė darbo sutartis ar tarnybą, bet įtraukė visas moteris, kurios turi motinystės socialinio draudimo stažą, bet tapo

neapdraustaisiais asmenimis. Taip pat, pažymėtina, kad ši nuostata taikoma ir kitoms nėštumo ir gimdymo atostogoms, jeigu jos prasideda prieš tai gimusio, globojamo ar įvaikinto vaiko auginimo iki 3 metų laikotarpiu. Tokiu atveju įstatymas neapsiriboja mokėti motinystės išmoką tik įgijusioms socialinio draudimo stažą moterims, kurioms pasibaigė darbo sutartis ar kurios buvo atleistos iš tarnybos ir praplečia asmenų ratą, turinčius teisę gauti motinystės išmoką nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu. Pažymėtina, kad moterims, kurios neturėjo teisės gauti motinystės išmokos nuo 2019 m. spalio 30 d. iki šio įstatymo įsigaliojimo dėl to, kad tapo neapdraustais asmenimis ne nėštumo laikotarpiu, motinystės išmoka išmokama Ligos ir motinystės įstatymo nustatyta tvarka ir terminais (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-2741, 2019).

Apibendrinant, Ligos ir motinystės įstatymas nuo jo priėmimo dienos (2000 m. gruodžio 21 d.) buvo keičiamas/tikslinamas daug kartų dėl įvairiausių teisinių spragų bei dėl patikslinimo poreikio. Šis įstatymas buvo keičiamas tam, kad panaikinti susidariusį piktnaudžiavimą dėl teisinių spragų bei užtikrinti visoms moterims konstitucinę garantiją į apmokamas motinystės atostogas.

2.1.2 Motinystės išmokos mokėjimo trukmė ir dydis

Motinystės išmokos mokėjimo trukmę ir dydį reglamentuoja Ligos ir motinystės įstatymas.

Įsigaliojus Ligos ir motinystės įstatymui (2001 m. sausio 1 d.), motinystės pašalpos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu trukmė buvo numatyta už 70 kalendorinių dienų iki gimdymo (suėjus 28 nėštumo savaitėms ir daugiau) ir už 56 kalendorines dienas po gimdymo. Pašalpa buvo mokama už visą nustatytą iki gimdymo ir po gimdymo laikotarpį neatsižvelgiant į faktinį iki gimdymo praėjusių dienų skaičių. Pažymėtina, kad komplikuoto gimdymo atveju arba kai gimė daugiau negu vienas vaikas motinystės išmokos mokėjimo trukmė didėja – tokiais atvejais motinystės išmoka buvo mokama už 70 kalendorinių dienų po gimdymo. Įstatymas taip pat numatė išmokas tuo atveju, kai kūdikiai yra gimę anksčiau laiko – moterims, pagimdžiusioms 22-28 nėštumo savaitę, motinystės pašalpa buvo mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Jeigu kūdikis gyvena 28 paras ir ilgiau po gimdymo, motinystės pašalpa buvo mokama už 70 dienų po gimdymo.

Tuo metu galiojusiame Ligos ir motinystės įstatyme nebuvo įtvirtintų garantijų įtėviams, įvaikinusiems vaiką, kuomet Darbo kodekse buvo nustatyta, kad asmenims, įvaikinusiems naujagimį ar pripažintiems jo globėju, suteikiamos atostogos iki vaikai sukaks 70 dienų, todėl iš VSDF biudžeto turi būti mokama motinystės pašalpa už šį laikotarpį (Ligos ir motinystės socialinio draudimo..., IXP-2054, 2002). Siekiant suderinti

tarpusavyje Darbo kodeksą ir Ligos ir motinystės įstatymo nuostatas, 2003 m. sausio 1 d. Ligos ir motinystės įstatyme buvo įtvirtintas motinystės pašalpos mokėjimas apdraustiems asmenims, įvaikinusiems naujagimių ar paskirtiems naujagimio globėju – tokiais atvejais motinystės pašalpa mokama nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos iki kūdikiui sueis 70 dienų (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., IX-1248, 2002). Svarbu paminėti, kad minėta nuostata, prieštarauja Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 3. 209 straipsnio 3 dalies nuostatai, kad įvaikinti leidžiama tik ne jaunesnius kaip trijų mėnesių vaikus (Aiškinamasis raštas dėl ligos..., 10-3218-02, 2010). Ši problema buvo išspręsta 2012 m. birželio 5 d. naujo Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymo priėmimu, kuriame nebeliko nuostatos dėl įvaikinimo ir liko tik nuostata dėl naujagimių globėjų.

Nuo 2006 m. liepos 1 d. Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymo įsigaliojimo atsiranda nuostata, reglamentuojanti motinystės pašalpos mokėjimą atvejais, kai vaikas gimsta negyvas. Ligos ir motinystės įstatyme buvo įtvirtinta nuostata, kad moterims, pagimdžiusioms 22–30 nėštumo savaitę negyvą vaiką, motinystės pašalpa mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., X-659, 2006). Pabrėžtina, kad 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (toliau – Direktyva 2019/1158) yra nurodyta, kad “valstybės narės taip pat turi galėti suteikti tėvystės atostogas gimus negyvam kūdikiui” (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (...), 2019). Tai yra nebūtina sąlyga, bet Lietuvoje ji yra įgyvendinama nuo 2006 m. liepos 1 d., suteikdama paramą moterims, kurioms gimė negyvas vaikas.

2008 m. sausio 1 d. įsigaliojo Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymas, kuris pakeitė motinystės pašalpos nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokėjimo trukmę – nuo 2008 m. pradžios buvo padidintas laikotarpis motinystės pašalpai gauti atvejais, kai moteriai gimsta kūdikis anksčiau laiko iki 30 savaičių (anksčiau buvo iki 27 savaitės). Taip pat pažymėtina, kad prasitęsė motinystės pašalpos mokėjimo trukmė tais atvejais, kai anksčiau laiko gimęs kūdikis išgyvena 28 paras ir ilgiau – pašalpa yra mokama vietoj 70 kalendorinių dienų, už 126 kalendorines dienas po gimdymo (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., X-1338, 2007).

Kitas dalykas, kurį verta paminėti yra motinystės išmokų dydis, kuris yra apskaičiuojamas ir mokamas Vyriausybės tvirtinamų Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų nustatyta tvarka.

Nuo Ligos ir motinystės įstatymo įsigaliojimo dienos, motinystės pašalpa nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu sudarydavo 100 procentų pašalpos gavėjo

komensuojamojo uždarbio dydžio, tačiau pašalpa negalėjo būti mažesnė už nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo mėnesį galiojusių vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų ketvirtadalį (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., 2000).

Pastebėtina, kad įsigaliojus Ligos ir motinystės įstatymui, motinystės pašalpos dydis nebuvo nustatomas atsižvelgiant į gimusių vaikų skaičių. Dėl šitos priežasties 2007 m. gruodžio 4 d. buvo priimtas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymas, kuriame buvo numatyta, kad gimus daugiau negu vienam vaikui, motinystės pašalpa didinama atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių (gimus dvynukams – 2 kartus, gimus trynukams – 3 kartus ir t.t.) (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., X-1338, 2007).

Taip pat pažymėtina, kad šiuo įstatymo pakeitimu buvo pakeičiamos pašalpos mokėjimo “grindys” – motinystės pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį. Pažymėtina, kad minimalios pašalpos dydis, sudarantis trečdalį vidutinių draudžiamųjų pajamų, leidžia gauti pašalpas didesnes nei mokant įmokas nuo pusės minimalios algos. Tai taip pat sudaro galimybę mokant labai mažas įmokas (už vos kelias valandas per savaitę) gauti nepagrįstai didelę išmoką (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIP-195, 2008). Nuo 2017 m. sausio 1 d. – motinystės pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už 20 procentų šalies vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, galiojusio užpraeitą ketvirtį iki teisės gauti motinystės išmoką atsiradimo dienos (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XII-2501, 2016). Nuo 2018 m. sausio 1 d. – motinystės išmoka per mėnesį negali būti mažesnė už 6 bazinės socialinės išmokos, galiojusius praeitą ketvirtį iki teisės gauti motinystės išmoką atsiradimo dienos (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-831, 2017).

2010 m. liepos 2 d. priimtame Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatyme buvo atsisakyta nuostatos dėl motinystės pašalpos mokėjimo didinimo atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių, nes iškilo problema – nebuvo nustatytų motinystės pašalpos mokėjimo lubų, rezultate pašalpos žymiai viršijo 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio. Kadangi motinystės pašalpos paskirtis yra kompensuoti prarastas pajamas iš darbo santykių, pašalpų dydžio dvigubinimas, trigubinimas nesuderinamas su bendraisiais pasaulyje pripažintais tikslinių pašalpų skyrimo principais (Kavoliūnaitė-Ragauskienė, 2012, p. 54).

Tuo metu galiojusi Ligos ir motinystės įstatymo redakcija numatė, kad asmenims, privalomai draudžiamiems ligos ir motinystės socialiniu draudimu, kai draudžiama motinystės pašalpomis, motinystės pašalpos skiriamos, jeigu apdraustieji neturi pajamų, nuo kurių skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos. Tačiau labai

dažnai dalis vaikus auginančių motinų nėštumo ir gimdymo atostogų metu kartu su motinystės pašalpa, gaudavo pajamų, nuo kurių skaičiuojamos socialinio draudimo įmokos, todėl šių pašalpų gauti negalėjo (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., 3101-02, 2010). Dėl šios priežasties minėtas straipsnis 2011 m. sausio 1 d. buvo pakeistas ir buvo nustatyta, kad atvejais, kai apdraustasis motinystės pašalpos gavimo laikotarpiu turi pajamų, nuo kurių skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos, ir jų dydis mažesnis už motinystės pašalpą, jam mokamos šios pašalpos ir jo atitinkamą mėnesį turėtų draudžiamųjų pajamų skirtumas. Taip pat pažymėtina, kad mokant motinystės pašalpą, į draudžiamąsias pajamas neįtraukiamos pajamos, gautos pagal autorines sutartis už darbą, atlikta iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XI-1244, 2010).

Šioje vietoje pasireiškia problema – ar nuostata, kad į draudžiamąsias pajamas neįtraukiamos pajamos, gautos pagal autorines sutartis už darbą, atlikta iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos neprieštarauja Konstitucijos 39 straipsnio 2 daliai (“Dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas”). 2012 m. vasario 27 d. Konstitucinio Teismo nutarime dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtinų Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų atitikties Konstitucijai, nustatyta, kad pagal Ligos ir motinystės įstatymo 5 straipsnio 5 dalies (2008 m. gruodžio 18 d. redakcija) 1 punktą motinystės pašalpos skiriamos tik tuo atveju, jeigu moteris neturi pajamų, nuo kurių skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos. Taigi motinystės pašalpos neskiriamos net ir tuo atveju, kai moters pajamos, nuo kurių skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos, adekvačiai nekompensuoja prarasto kompensuojamojo uždarbio. Be to, tokiu teisiniu reguliavimu pažeidžiamas asmenų, gavusių pajamų, lygiateisiškumas, palyginti su asmenimis, kurie pajamų negavo. Konstitucinis Teismas konstatavo, jog Įstatymo 5 straipsnio 5 dalies 5 punktą tiek, kiek jame nustatyta, kad motinystės pašalpa neskiriama, jeigu moteris nėštumo ir gimdymo atostogų metu turi iš ne per jas vykdytos darbinės veiklos gautų pajamų, nuo kurių skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos, prieštaravo Konstitucijos 39 straipsnio 2 daliai. Tai konstatavus, remiantis tais pačiais argumentais konstatuotina ir tai, kad Ligos ir motinystės įstatymo 18 straipsnio 2 dalis (2010 m. gruodžio 22 d. redakcija, įsigaliojusi 2011 m. sausio 1 d.) tiek, kiek joje nenustatyta, kad mokant motinystės pašalpą į draudžiamąsias pajamas neįtraukiamos visos darbinės veiklos pajamos, gautos nėštumo ir gimdymo atostogų metu

iš ne per jas vykdytos darbinės veiklos, prieštarauja Konstitucijos 39 straipsnio 2 daliai, tiek, kiek joje nenustatyta, kad mokant motinystės pašalpą į draudžiamąsias pajamas neįtraukiamos visos darbinės veiklos pajamos, gautos nėštumo ir gimdymo atostogų metu iš ne per jas vykdytos darbinės veiklos. (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas Nr. 26-1200).

Įsigaliojus minėtam Konstitucinio Teismo nutarimui, Ligos ir motinystės įstatymo 18 straipsnio 2 dalis buvo atitinkamai pakeista. 2013 m. liepos 1 d. įsigaliojus Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimui, nuostatos prieštaurajančios Konstitucijai buvo panaikintos ir pakeistos nuostata, kad jeigu apdraustasis turi pajamų, nuo kurių skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos, ar iš tuo laikotarpiu vykdytos darbinės veiklos pajamų, kurios nėra draudžiamosios pajamos, ar gauna ligos (įskaitant darbdavio mokamas 2 pirmąsias ligos dienas) ar profesinės reabilitacijos pašalpas, ligos dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos pašalpas, ir jų dydis mažesnis už motinystės pašalpą, už kurias priklauso motinystės pašalpa ir atitinkamą mėnesį turėtų pajamų ir (ar) pašalpų skirtumas. Jeigu šių pajamų ir (ar) pašalpų dydis yra didesnis už motinystės pašalpą arba jai lygus, motinystės pašalpa nemokama. Pažymėtina, kad mokant motinystės pašalpą, į draudžiamąsias pajamas neįtraukiamos motinystės pašalpos mokėjimo metu gautos draudžiamosios pajamos už darbą, atliktą iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XII-284, 2013).

2018 m. sausio 1 d. minėtas straipsnis buvo papildytas nuostata, kad “asmenys, gaunantys pajamų tik iš sporto, atlikėjo veiklos, pagal autorines sutartis arba iš individualios veiklos, laikomi turinčiais draudžiamųjų pajamų visą mėnesį, jeigu motinystės socialinio draudimo įmokos sumokėtos nuo pajamų sumos, ne mažesnės negu minimalioji mėnesinė alga. Tuo atveju, kai motinystės socialinio draudimo įmokos sumokėtos nuo mažesnės negu minimalioji mėnesinė alga sumos, šių asmenų draudžiamųjų pajamų turėjimo laikotarpis laikomas proporcingai mažesniu. Ūkininkams ir jų partneriams, šeimynos dalyviams, individualių įmonių savininkams, mažųjų bendrijų nariams ir ūkinių bendrijų tikriesiems nariams, įgijusiems teisę gauti motinystės išmoką, motinystės išmoka mokama neatsižvelgiant į pajamas. Mokant motinystės išmoką, neatsižvelgiama į meno kūrėjo statusą turinčio asmens draudimo valstybės lėšomis sumas” (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-831, 2017).

Nuo 2018 m. sausio 1 d. buvo įtvirtinta nuostata, kad asmeniui, atleidžiamam iš darbo ar tarnybos, išmokama išėtinė išmoka ar kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas arba išmokamos kompensacinio ar skatinamojo pobūdžio vienkartinės išmokos,

paskirta motinystės išmoka mokama neatsižvelgiant į šias draudžiamąsias pajamas (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-831, 2017).

Nuo 2019 m. sausio 1 d. motinystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu yra mokama 77,58 procento išmokos gavėjo komensuojamojo uždarbio dydžio (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-1338, 2018).

Kalbant apie Lietuvos Respublikos nuostatų dėl motinystės išmokos atitikimą tarptautiniams ir Europos Sąjungos aktams, verta paminėti 1996 m. gegužės 3 d. priimta Europos socialinė chartija (pataisyta) (toliau – Chartija), kurią Lietuva pasirašė 1997 m. rugsėjo 8 d. Vienas iš Chartijos tikslų buvo įgyvendinti teisę dirbančioms moterims nėštumo metu į specialią apsaugą (Europos socialinė chartija (pataisyta), 1996). Chartijos 8 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad šalys įsipareigoja suteikti moterims prieš gimdymą ir po jo mokamas, ne trumpesnes kaip 14 savaičių bendros trukmės atostogas, arba pakankamas socialinio draudimo išmokas arba išmokas iš valstybės fondų tokioms atostogoms. Pažymėtina, kad Lietuva įvykdo Chartijos reikalavimus, nes Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta, kad darbuotojams suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos – 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – 70 kalendorinių dienų). Jeigu darbuotoja nepasinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbdavys privalo suteikti 14 dienų atostogų dalį iš karto po gimdymo, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Taip pat, už motinystės atostogas yra mokamos motinystės socialinio draudimo išmokos - 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, kuri negali būti mažesnė už 6 bazines socialines išmokas.

Kitas svarbus dokumentas yra 1992 m. spalio 19 d. priimta Tarybos direktyva dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (toliau – Direktyva 92/85/EEB) (Tarybos direktyva 92/85/EEB, 1992). Šios direktyvos tikslas yra įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga. Minėtoje direktyvoje 8 straipsnyje yra nurodyta, kad valstybės narės turi imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad nėščios ir neseniai pagimdžiusios darbuotojos turėtų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika. Paminėtina, kad į motinystės atostogas turi įeiti bent dviejų savaičių privalomos motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis

nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika. Panašu kaip ir su Chartija, Lietuva įvykdo Direktyvos 92/85/EEB reikalavimus.

Direktyvos 92/85/EEB 11 straipsnyje yra numatytas reikalavimas, kad 8 straipsnyje nurodytu atveju turi būti garantuotas nėščioms ir neseniai pagimdžiusioms darbuotojoms atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą. Kaip jau buvo minėta, Lietuvoje apdraustiems darbuotojams yra mokama 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio motinystės socialinio draudimo išmoka, o neapdraustiems darbuotojoms priklauso vienkartinė motinystės išmoka.

Svarbu paminėti ir tarptautinius dokumentus, kurie užtikrina moterų socialinę apsaugą. Vienas iš svarbiausių tarptautinių dokumentų yra 1952 m. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencija dėl minimalių socialinės apsaugos standartų Nr. 102 (toliau – Konvencija Nr. 102). Konvencijos Nr. 102 VIII skyrius įtvirtina minimalius motinystės standartus. Ši Konvenciją įtvirtina periodines išmokas už darbo užmokesčio sustabdymą dėl nėštumo ir gimdymo, kurios turi sudaryti bent 45% vidutinio darbo užmokesčio sumą atitinkančią periodinę išmoką. Tačiau, siekiamos išvengti galimo piktnaudžiavimo, valstybės taip pat gali nustatyti tam tikras sąlygas, taikomas moterims motinystės išmokai gauti. Pavyzdžiui, valstybės, ratifikavusios aptariamą Konvenciją, gali nustatyti darbo stažą, reikalingą motinystės pašalpoms gauti. Konvencijoje taip pat nustatyta, kad maksimali reguliarių išmokų trukmė yra 12 savaičių, tačiau leidžiama daryti išimtis, jei nacionaliniai teisės aktai reikalauja arba leidžia nedirbti ilgesnį laikotarpį (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija (...), 1952). Nors Lietuvos nacionaliniai teisės aktai atitinka Konvencijos Nr. 102 nuostatomis dėl motinystės išmokų (Lietuvoje sąlygos yra geresnės negu reikalaujama Konvencijoje Nr. 102), pabrėžtina, kad Lietuva nėra ratifikavusi šios Konvencijos.

TDO Konvencija, kurią Lietuva yra ratifikavusi (ratifikavo 2003 m.) yra konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos (toliau – Konvencija Nr. 183). Ši konvenciją taip pat numato moters teisė į ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas (Lietuvoje – 18 savaičių) ir motinystės išmoka, kurie turi būti tokio dydžio, kad užtikrintų reikiamą moters bei jos vaiko sveikatos būklę ir tinkamą gyvenimo lygį. Konvencijoje Nr. 183 yra nustatyti du skirtingi išmokų nustatymo metodai, priklausomai nuo to, koku metodu piniginių išmokos yra nustatomos pagal nacionalinę teisę ar praktiką. Pirmas metodas – jeigu motinystės išmokos dydis nacionalinėje teisėje ar praktikoje apskaičiuojamas remiantis ankstesniu moters uždarbiu, Konvencijoje Nr. 183 nustatyta, kad išmokos dydis negali būti mažesnis nei du trečdaliai ankstesnio moters uždarbio arba numanomo uždarbio, pagal kurį apskaičiuojamas pašalpos dydis. Antra metodas – jeigu nacionaliniuose teisės aktuose ar

praktikoje taikomas kitas motinystės išmokos dydžio nustatymo būdas, šios išmokos dydis turi būti lygus išmokų, apskaičiuotų pagal anksčiau minėtą pirmąjį nustatymo metodą, vidurkiui.

Kiekviena TDO narė taip pat privalo užtikrinti, kad dauguma moterų, kurioms taikomos Konvencijos nuostatos, turi teisę į pinigines išmokas, o jei jos neturi teisės į pinigines išmokas, turėtų turėti teisę į atitinkamas išmokas iš Socialinės paramos fondo, patikrinus materialines sąlygas, būtinas paramai gauti. Svarbu tai, kad Konvencijos Nr. 183 7 straipsnyje yra reikalaujama, kad motinoms mokamos piniginės išmokos būtų skiriamos ne mažesnio dydžio nei išmokos, mokamos ligos ar laikinojo neįgalumo atvejais (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija (...), 2000).

Pažymėtina, kad TDO rekomendacija Nr. 191 rekomenduoja pratęsti Konvencijos Nr. 183 4 straipsnyje nurodytą motinystės atostogų laikotarpį iki mažiausiai 18 savaičių ir didinti motinystės pašalpas iki viso buvusio moters darbo užmokesčio arba tokio uždarbio, į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant pašalpas (Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija (...), 2000). Nors minėta rekomendacija nėra privalomo pobūdžio, Lietuvoje yra įtvirtintos rekomendacijoje minėtos nuostatos, nes Lietuvoje motinystės atostogų laikotarpis yra 18 savaičių bei išmokos dydis siekia viso moters buvusio darbo užmokesčio.

Apibendrinant, Lietuva įgyvendina tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose nustatytus reikalavimus dėl motinystės socialinio draudimo išmokos. Pabrėžtina, kad Lietuvoje yra įtvirtintos palankesnės motinystės išmokos sąlygos – trukmė ir dydis, negu tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose nustatytuose minimaliuose reikalavimuose.

2.2. Motinystės išmokos kitose Europos Sąjungos valstybėse

Tam, kad įvertinti motinystės išmokas Lietuvoje, svarbu palyginti motinystės išmokas Europos Sąjungos valstybėse. Motinystės išmokos yra viena iš pagrindinių valstybės socialinės paramos formų daugumos išsivysčiusių ir besivystančių šalių gyventojams. Motinystės išmokų mokėjimo trukmę bei dydį reglamentuoja nacionaliniai teisės aktai, taigi motinystės išmokų mokėjimo pobūdis skiriasi kiekvienoje šalyje. Motinystės socialinių išmokų teikimo situacija yra palankiausia Europoje. Tai dažniausiai yra vykdoma per valstybinę socialinio draudimo sistemą.

Žemiau pateikta lentelė su 2022 m. duomenimis dėl motinystės išmokos dydžio ir mokėjimo trukmės Europos Sąjungos šalyse:

1 lentelė. Motinystės išmoku dydis ir mokėjimo trukmė Europos Sąjungos šalyse

| Šalys | Motinystės išmokos mokėjimo dydis | Motinystės išmokos mokėjimo trukmė |
|--|--|------------------------------------|
| Airija | 250€/sav. | 26 sav. |
| Austrija, Ispanija, Nyderlandai, Prancūzija | 100 % | 16 sav. |
| Belgija | 82 % pirmąsias 30 d. 75 % nuo 31 dienos | 15 sav. |
| Bulgarija | 90 % | 410 d. |
| Danija | 100 % | 18 sav. |
| Estija | 100 % | 100 d. |
| Graikija | 50 % | 17 sav. |
| Italija | 80 % | 5 mėn. |
| Kipras | 72 % | 18 sav. |
| Kroatija, Vokietija | 100 % | 14 sav. |
| Latvija | 80 % | 16 sav. |
| Lenkija | 100 % | 20 sav. |
| Lietuva | 77,58 % | 18 sav. |
| Liuksemburgas | 100 % | 20 sav. |
| Malta | 101.34€/sav. | 14 sav. |
| Portugalija | už 120 d. – 100 % už 150 d. – 80 % | 120 d. arba 150 d. |
| Rumunija | 85 % | 18 sav. |
| Slovakija | 75 % | 34 sav. |
| Slovėnija | 100 % | 15 sav. |
| Suomija | 70 %, 40 % arba 25 % | 17.5 sav. |
| Vengrija | 100 % | 24 sav. |
| Čekija | 70 % | 28 sav. |

| Šalys | Motinstės išmokos mokėjimo dydis | Motinstės išmokos mokėjimo trukmė |
|---------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Švedija | 80 % | 90 d. |

Šaltinis: Sudaryta autoriaus, remiantis The Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC) duomenų bazėmis. Prieiga per internetą: <<http://www.missoc.org>>.

Airijoje be motinstės išmokos, kuri yra mokama 26 savaites ir mažiausiai 2 savaites turi būti paimtos prieš gimdymą ir 4 po savaites po gimdymo, moteris taip pat turi teisę į 16 savaičių nemokamų motinstės atostogų, kurias galima imti iš karto po motinstės išmokos mokėjimo pabaigos (Europos Komisija: Užimtumas, socialiniai reikalai (...), 2022).

Bulgarijoje apdraustosios moteris turi teisę į 410 dienų apmokamas nėštumo ir gimdymo atostogas už kiekvieną vaiką, iš kurių 45 dienos turi būti išnaudotos prieš gimdymą. Motinos sutikimu 6 mėnesių apmokamos motinstės atostogos gali būti perkeltos tėvui nuo 6 iki 12 mėnesio po vaiko gimimo. Pabrėžtina, kad atostogos gali būti perleistos motinos tėvams, kai vaiko tėvas yra nežinomas. Įvaikinei motinai pritarus, pusė jos mokamų atostogų gali būti pervedamos įtėviui nuo 6 mėnesio po įvaikinimo iki vaikui sukaks 5 metai. Įvaikintojo tėvams atostogos gali būti perleistos, kai jis įsivaikino vaiką vienas. Apdrausta motina turi teisę gauti piniginę išmoką nėštumo ir gimdymo laikotarpiui (410 dienų), skaičiuojant nuo 45 dienų iki numatomos gimdymo datos. Piniginę išmoką sudaro 90 procento dienos vidutinių įmokinių pajamų už 24 kalendorinius mėnesius iki atostogų.

Danijoje tėvai turi bendrą teisę į motinstės/tėvystės/vaiko priežiūros išmokas, bet motina likus 4 savaitėms iki numatomo gimdymo turi teisę į motinstės išmoką. Motinstės išmoka yra skirta motinai, tačiau 14 savaičių po gimdymo ji gali būti perduota tėvui arba bendramotinai, jei motina mirė arba dėl ligos negali pasirūpinti vaiku. Motinstės išmoką sudaro 100 procentų buvusio uždarbio.

Slovakijoje motinstės atostogų trukmė yra 34 savaitės, iš kurių 6-8 savaitės turi būti paimtos iki gimdymo. Vienišoms motinoms atostogos pratęsimos iki 37 savaičių, o gimus daugiau negu vienam vaikui – iki 43 savaičių. Tais atvejais, kai kūdikis gimsta negyvas, bendra motinstės atostogų trukmė yra 14 savaičių, iš kurių mažiausiai 6 savaitės yra privalomos po gimdymo. Motinstės išmokos dydis Slovakijoje siekia 75 procento įkainojimo bazės ir yra mokama kas mėnesį už visą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį.

Suomijoje motinystės atostogų trukmė yra 105 kalendorinių dienų (neįskaitant sekmadienius), iš kurių 30-50 dienos yra iki numatomos gimdymo datos. Įvaikinimo atveju tėvai neturi teisės į motinystės atostogas. Suomijoje yra taip pat numatyta speciali motinystės išmoka, kuri yra mokama individualiai nėštumo metu, jei moters darbe yra cheminių medžiagų, spinduliuočių arba infekcinė liga. Specialioji motinystės išmoka vidutiniškai yra mokama 82 dienas ir neturi įtakos motinystės atostogų trukmei. Motinystės išmokos yra mokamos už darbo dienas (nuo pirmadienio iki šeštadienio, išskyrus oficialias šventes) ir jų dydį sudaro 70% dienos uždarbio dydžio metiniam uždarbiui iki 40 106 eurų; 40% metiniam uždarbiui nuo 40 106 iki 61 705 eurų; ir 25% metiniam uždarbiui, viršijančiam 61 705 eurus.

Švedijoje nėra numatytų atskirų motinystės atostogų, bet moteris turi individualią teisę į 90 dienų vaiko priežiūros atostogas, kurios yra skirtos tik jai, likusią dalį (150 dienų) galima perleisti kitam tėvui. Švedijoje taip pat yra įtvirtinta pinigine nėštumo išmoka moterims, kurios dirba sunkų fizinį darbą per paskutines 60 dienas iki numatomo vaiko gimimo arba tais laikotarpiais, kai dėl darbo aplinkos moteriai draudžiama dirbti nėštumo metu pagal įstatymus. Pinigine nėštumo išmoka mokama ne ilgiau kaip 50 dienų per paskutines 60 dienas iki numatomo gimdymo. Jei moteriai uždrausta dirbti, pinigine nėštumo išmoka gali būti mokama ilgiau nei 50 dienų.

Pastebėtina, kad Lietuvoje yra numatytas vienas iš ilgiausių socialinio draudimo stažo reikalavimas motinystės išmokai gauti, pvz., Slovėnijoje asmuo gali gauti išmoką, jeigu vienam iš tėvų buvo taikoma tėvų apsauga arba jis aktyviai ieškojo darbo mažiausiai per 12 mėnesių per pastaruosius 3 metus; Danijoje, motinystės išmokai gauti yra numatytas reikalavimas, kad asmuo turi būti dirbęs dieną prieš motinystės atostogas arba pirmąją jų dieną. Be to, per paskutinius 4 kalendorinius mėnesius iki motinystės atostogų asmuo turi būti atidirbęs ne mažiau kaip 160 valandas ir 40 valandas kiekvieną mėnesį bent 3 iš šių mėnesių; Latvijoje tam, kad gauti motinystės išmoką, asmuo turi turėti minimalų 3 mėnesių draudimo stažą per paskutinius 6 mėnesius (arba 6 mėnesiai per paskutinius 24 mėnesius). Italijoje nėra nustatyto minimalaus įmokų dydžio reikalavimo (su tam tikrais išimtimis, pvz., kai asmuo yra žemės ūkio, namų ūkio ar savarankiškai dirbantys darbuotojas).

Apibendrinant, pastebėtina, kad net dvylikoje valstybėse motinystės išmokos mokėjimo dydis siekia 100% buvusio uždarbio. Portugalijoje motinystės ir tėvystės atostogų nėra, tik vaiko priežiūros atostogos ir galima rinktis iš 120 dienų atostogų trukmės ir išmokos, kuri siekia 100% buvusio uždarbio, arba 150 dienų su išmoką siekiančia 80% buvusio uždarbio. Pastebėtina, kad siekiant įgyvendinti lygiateisiškumo principą, nemažai valstybių renkasi vietoj motinystės atostogų (atitinkamai ir motinystės išmokos),

atitinkamas vaiko priežiūros atostogas ir vaiko priežiūros išmokas, nediskriminuojant tėvų ir motinų.

2. Tėvystės socialinio draudimo išmoka

3.1. Tėvystės socialinio draudimo išmokos teisinio reguliavimo raida Lietuvoje

Tėvystės atostogos – tai atostogos, kurios suteikiamos tėvystės pagrindu. Nuo 2006 m. liepos 1 d. Lietuvoje buvo įteisintos tėvystės atostogos ir už jas mokama tėvystės pašalpa. Lietuvos Respublikos valstybė yra laikoma viena iš garantiškai geriausių ir palankiausių valstybių tėvystės atostogoms. Darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta, kad “darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka vieni metai” (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Tėvystės pašalpą turi teisę gauti tėvas, kuris yra apdraustas motinystės socialiniu draudimu ir yra išleistas tėvystės atostogų, Ligos ir motinystės įstatymo nustatyta tvarka.

3.1.1. Mokėjimo sąlygos

Nuo 2006 m. liepos 1 d., Ligos ir motinystės įstatymas buvo papildytas naujais straipsniais, kuriuose buvo įtvirtintos tėvystės pašalpos mokėjimo sąlygos, trukmė ir dydis. Viena iš straipsnių buvo numatyta, kad teisę gauti tėvystės pašalpą turi tėvas, kuris apdraustas motinystės socialiniu draudimu, yra išleistas tėvystės atostogų, kol vaikui sueis vienas mėnuo ir yra įgyjęs per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios tėvystės atostogų dienos ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą. Taip pat buvo numatyta, kad tėvystės pašalpa priklauso tėvui, kuris gyvena santuokoje su kūdikio motina (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., X-659, 2006). Pabrėžtina, kad Direktyvoje 2019/1158 yra įtvirtinta, kad teisė į tėvystės atostogas turėtų būti suteikta nepriklausomai nuo santuokinės ar šeiminių padėties. Šios nuostatos Lietuvoje buvo atsisakyta prieš įsigaliojant minėtai direktyvai ir 2007 m. gruodžio 4 d. nuostata dėl gyvenimo santuokoje su kūdikio motina buvo pakeista į nuostatą, kad teisė gauti tėvystės pašalpą turi tėvas, kuris pripažino tėvystę.

Tais pačiais metais buvo įtvirtinta nuostata, kad teisę gauti tėvystės pašalpą turi apdraustieji asmenys iki 26 metų, jeigu jie iki tėvystės atostogų pradžios neįgijo reikiamo ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo dėl to, kad mokėsi nustatyta tvarka įregistruotų aukštųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose, kuri buvo aptarta prie motinystės išmokos, todėl nebus pakartotinai aptariama.

Nuo 2009 m. liepos 1 d. buvo prailgintas reikalaujamas ligos ir motinystės socialinio draudimo stažas į ne trumpesnę kaip 9 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius, o nuo 2009 m. spalio 1 d. – ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius. (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XI-71, 2008).

Kalbant apie reikalaujama motinystės socialinio draudimo stažą, pabrėžtina, kad nuo 2023 m. sausio 1 d. reikalaujamas motinystės socialinio draudimo stažas turi būti ne trumpesnis kaip 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIV-1190, 2022). Reikalaujamas motinystės stažas buvo sutrumpintas nuo 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius į 6 mėnesius per paskutinius 24 mėnesių tam, kad paskatinti tėvus ir suteikti galimybę tėvams naudotis tėvystės atostogomis, atitinkamai gauti už jas tėvystės išmokas ir aktyviau dalyvauti kūdikio gyvenime.

Svarbu paminėti, kad nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliojus Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimui, teisė tėvystės išmokai gauti yra numatyta ne tik tėvui, bei ir įtėviui. Toks įstatymo pakeitimas suteikia daugiau teisių įtėviams, įvaikinusiems vaiką.

Nuo 2017 m. gruodžio 5 d. teisė gauti tėvystės išmoką, tais atvejais, kai apdraustasis asmuo neturi reikiamo motinystės socialinio draudimo stažo, nes stažo skaičiavimo laikotarpiu jam buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos, minėtas stažas jam skaičiuojamas iš 24 mėnesių laikotarpio, buvusio iki vaikai, kurio priežiūrai apdraustajam asmeniui suteiktos atostogos, sukako dveji metai (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-831, 2017). Šiuo straipsnio papildymu yra suteikiama galimybę tėvystės išmokai gauti už kitą vaiką tais atvejais, kai kitas vaikas gimsta praėjus nedaug laiko nuo ankstesnio vaiko gimimo ir asmuo neturi sukaukęs pakankamai stažo dėl to, kad buvo išėjęs vaiko priežiūros atostogų.

Nuo 2023 m. sausio 1 d. minėtas įstatymas buvo papildytas 3 dalimi, kurioje nustatyta, kad atvejais, kai gimęs vaikas miršta arba jeigu gimė negyvas vaikas ir dar neprasidėjo apdraustojo asmens tėvystės atostogos, tėvystės išmoka skiriama ir mokama už visą tėvystės atostogų laikotarpį, jei tėvystės atostogos prasideda ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo negyvo vaiko gimimo arba vaiko mirties dienos. Jeigu vaikas miršta prasidėjusiu tėvystės atostogų laikotarpiu, tėvystės išmoka skiriama ir mokama iki apdraustajam asmeniui suteiktų tėvystės atostogų arba tėvystės laikotarpio vaikui prižiūrėti pabaigos (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIV-1190, 2022).

Pastebėtina, kad Ligos ir motinystės įstatyme nėra įtvirtintos nuostatos dėl tėvystės išmokos mokėjimo asmeniui tapus neapdraustam dėl darbo sutarties pasibaigimo, atleidimo iš tarnybos, nutraukus individualią ar kitą veiklą ir pan., kuri yra įtvirtina motinystės bei vaiko priežiūros atostogų atveju. Lietuvos teismų praktikos šią temą kol kas nėra, bet

manytina, kad toks reguliavimas turėtų būti pritaikytas ne tik motinystės ir vaiko priežiūros išmokai, bet ir tėvystės išmokai, tam, kad užtikrinti lygiateisiškumo principo įgyvendinimą tarp vyrų ir moterų.

Taigi, tėvystės išmoka yra santykinai naujas dalykas (palyginus su motinystės ir vaiko priežiūros išmokomis). Nors reikalaujamas motinystės socialinio draudimo stažas kito kelis kartus, nuo šių metų reikiamas stažas buvo sumažintas į tėvų (įtėvių) naudą, siekiant paskatinti tėvus (įtėvius) pasinaudoti savo teise į tėvystės atostogas. Ypatingai didelis dėmesys skiriamas tėvystės atostogoms (atitinkamai ir tėvystės išmokoms), kad sudaryti galimybę anksti formuotis tėvo ir vaiko ryšiui.

Kalbant apie tėvystės išmokas svarbu paminėti Direktyva 2019/1158. Šia direktyva yra siekiama suvienodinti vyrų ir moterų galimybes ir skatinti moterų ir vyrų lygybę, nes vyrų ir moterų lygybė yra vienas iš Sąjungos pagrindinių principų. Šia direktyva nustatomi būtiniausi reikalavimai, susiję su tėvystės atostogomis. Pabrėžtina, kad minėta direktyva yra taikoma visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį ar palaikantiems kitokius darbo santykius, įskaitant ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų, pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų ir asmenų, pasirašiusių darbo sutartį ar turinčių darbo santykių su laikinojo įdarbinimo įmone, darbo sutartis ar darbo santykius (2019 m. birželio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (...), 2019).

Direktyvoje 2019/1158 yra numatytas tikslas – skatinti moteris ir vyrus lygiau dalytis priežiūros pareigomis ir sudaryti galimybę anksti formuotis tėvo ir vaiko ryšiui. Dėl šios priežasties turėtų būti nustatyta tėvo teisė į tėvystės atostogas, kurios turi būti imamos apytikriai vaiko gimimo metu ir turėtų būti aiškiai susietos su gimimu priežiūros tikslais. Taip pat yra numatyta teisė į tėvystės atostogas gimus negyvam kūdikiui. Direktyvoje 2019/1158 nurodyta, kad valstybės narės pačios turi nustatyti ar leisti dalį tėvystės atostogų pasiimti iki vaiko gimimo, ar reikalauti, kad jos visos būtų paimtos po to, laikotarpį, kuriuo turi būti imamos tėvystės atostogos, ir ar bei kokiomis sąlygomis leisti tėvystės atostogas imti ne visą darbo dieną pakaitomis.

Apibendrinant, Lietuvoje egzistuojančios nuostatos dėl tėvystės išmokos atitinka minėtai direktyvai. Lietuvoje bei daugumoje Europos Sąjungos šalyse, teisė į tėvystės išmoka įgija tėvai, kurie įgijo reikiamą stažą. Pabrėžtina, kad Lietuvoje nuo 2023 m. sausio 1 d. reikiamas stažas sumažintas nuo 12 mėnesių stažo per praėjusius dvejus metus į 6 mėnesių stažą per praėjusius dvejus metus. Toks pakeitimas gali paskatinti tėvus aktyviau imti tėvystės atostogas ir dalyvauti vaiko gyvenime, sudarydamas galimybę formuotis tėvo ir vaiko ryšiui, kas yra vienas iš Direktyvos 2019/1158 tikslų.

3.1.2. Tėvystės išmokos mokėjimo trukmė ir dydis

Kadangi tėvystės atostogos Lietuvoje buvo įteisintos tik 2006 m., Ligos ir motinystės įstatymas buvo papildytas naujais straipsniais, reglamentuojančiais tėvystės išmokos mokėjimo trukmę ir dydį tik 2006 m. liepos 1 d. įsigaliojusioje Ligos ir motinystės įstatymo redakcijoje. Minėtoje įstatymo redakcijoje buvo įvesta nuostata, kad tėvystės pašalpa mokama tėvystės atostogų laikotarpiu nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sueis vienas mėnuo ir sudaro 100 procento pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Pabrėžtina, kad tėvystės pašalpa negali būti mažesnė už tėvystės atostogų suteikimo mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį. Tais atvejais, kai apdraustasis dirba ne vienoje darbovietėje, tėvystės pašalpa yra apskaičiuojama pagal gautą kompensuojamąjį uždarbį tik tose darbovietėse, kuriose jis yra išleistas tėvystės atostogų (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., X-65900, 2006).

Nuo 2011 m. sausio 1. įsigaliojo naujas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimas, kuriame buvo pridėta nuostata, kad tais atvejais, kai apdraustasis asmuo tėvystės pašalpos gavimo laikotarpiu turi pajamų, nuo kurių skaičiuojamos ligos ir motinystės socialinio draudimo įmokos, ir jų dydis mažesnis už tėvystės pašalpą, jam mokamas šios pašalpos ir jo atitinkamą mėnesį turėtų draudžiamųjų pajamų skirtumas. Svarbu paminėti, kad į draudžiamąsias pajamas neįtraukiamos pajamos, gautos pagal autorines sutartis už darbą, atlikta iki pirmosios tėvystės atostogų dienos (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XI-1244, 2010). Ši nuostata buvo pakeista įsigaliojus Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimui (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas Nr. 26-1200). Kadangi ši nuostata yra analogiška nuostatai analizuojamai prie motinystės išmokų bei minėtas nutarimas buvo nagrinėjamas prie motinystės išmokų, nuostata bei Konstitucinio Teimo nutarimas ir pasikeitimai po Konstitucinio Teimo nutarimo įsigaliojimo, nebus aptariami pakartotinai.

2017 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimas, kuriame nurodyta, kad tėvystės išmoka mokama tėvystės atostogų, suteiktų pagal Darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalį laikotarpiu bei numatytos išmokos mokėjimo “grindys” – tėvystės išmoka per mėnesį negali būti mažesnė negu 20 procentų šalies vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, galiojusio užpraeita ketvirtį iki teisės gauti tėvystės išmoką atsiradimo dienos (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XII-2501, 2016).

2017 m. gruodžio 15 d. minėtas straipsnis buvo keičiamas dar sykį ir nuo 2018 m. sausio 1 d. įsigaliojo nuostata, kad tėvystės išmoka per mėnesį negali būti mažesnė už 6

bazinės socialinės išmokos dydžius, galiojusius praeitą ketvirtį iki teisės gauti tėvystės išmoką atsiradimo dienos (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-831, 2017).

Nuo 2019 m. sausio 1 d. buvo pakeistas tėvystės išmokos dydis iš 100 procentų į 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-1338, 2018).

Kalbant apie Europos Sąjungos lygmeniu įtvirtinta reguliavimą, direktyva 2019/1158 ragina valstybės narės numatyti tėvystės atostogų pašalpą, kuri būtų lygi motinystės atostogų pašalpai.

Direktyvos 2019/1158 8 straipsnyje yra numatytos nuostatos dėl apmokėjimo arba pašalpos, kuriose nurodyta, kad valstybės narės turi užtikrinti, kad darbuotojai, besinaudojantys teise į tėvystės atostogas, gautų apmokėjimą arba pašalpą, kurios turi užtikrinti pajamas, kurios būtų bent lygiavertės pajamoms, kurias darbuotojas gautų padaręs veiklos pertrauką dėl priežasčių, susijusių su jo sveikatos būkle, priklausomai nuo nacionalinėje teisėje nustatytos viršutinės ribos. Taip pat yra numatyta, kad valstybės narės turi teisę nustatyti reikalavimus tėvystės pašalpai gauti, pvz., ankstesnio darbo stažo reikalavimas, kuris negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai prieš pat numatomą vaiko gimimo datą.

Apibendrinant, tėvystės išmokos dydis yra lygiavertis motinystės išmokos dyžiui, kas įgyvendina lygiateisiškumo principą ir suteikia lygiavertes galimybes tėvams dalyvauti vaiko gyvenime nuo pat gimimo.

3.2. Tėvystės išmokos kitose Europos Sąjungos valstybėse

Įsigaliojus Direktyvai 2019/1158, valstybės narės savo įstatymus turėjo pritaikyti prie direktyvos per trejus metus. Dėl šios priežasties svarbu pažvelgti į kitas Europos Sąjungos valstybes ir palyginti tėvystės išmokas gaunamas Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos valstybėse.

Žemiau pateikta lentelė su 2022 m. duomenimis dėl tėvystės išmokos dydžio ir mokėjimo trukmės Europos Sąjungos šalyse:

2 lentelė. Tėvystės išmokų dydis ir mokėjimo trukmė Europos Sąjungos šalyse

| Šalys | Tėvystės išmokos mokėjimo dydis | Tėvystės išmokos mokėjimo trukmė |
|--------|---------------------------------|----------------------------------|
| Airija | 250€/sav. | 14 d. |

| | | |
|--|---------------------------------|--------|
| Austrija | - | - |
| Belgija | 85 % | 15 d. |
| Bulgarija | 90 % | 15 d. |
| Danija, Graikija, Lenkija | 100 % | 14 d. |
| Estija, Slovėnija | 100 % | 30 d. |
| Ispanija | 100 % | 112 d. |
| Italija, Kroatija, Liuksemburgas, Malta | 100 % | 10 d. |
| Kipras | 72 % | 14 d. |
| Latvija | 80 % | 10 d. |
| Lietuva | 77,58 % | 30 d. |
| Nyderlandai | 1 sav. – 100 % 5 sav. – 70 % | 42 d. |
| Portugalija | 100 % | 20 d. |
| Prancūzija | 100 % | 25 d. |
| Rumunija, Vengrija | 100 % | 5 d. |
| Slovakija | - | - |
| Suomija | 100 % | 54 d. |
| Vokietija | - | - |
| Čekija | 70 % | 14 d. |
| Švedija | - | - |

Šaltinis: Sudaryta autoriaus, remiantis The Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC) duomenų bazėmis. Prieiga per internetą: <<http://www.missoc.org>>.

Geriausios sąlygos yra Suomijoje, kur yra suteikiamos 54 dienų trukmės tėvystės atostogos, kurių metu atlyginama 100% buvusių pajamų (Europos Komisija: Užimtumas, socialiniai reikalai (...), 2022).

Ispanijoje nėra atskirai atskirtų tėvystės atostogų, bet tėvas gali pasinauduoti gimdymo ir vaiko priežiūros atostogomis, kurie yra prieinami visiems darbuotojams, kurie nutraukia savo darbą dėl vaiko gimimo. Ispanijoje reikalavimai išmokai gauti yra skirstomi pagal amžių: jeigu asmuo yra jaunesnis nei 21 metų, minimalus įmokų mokėjimo

laikotarpis nėra būtinas; jeigu asmeniui yra nuo 21 iki 26 metų, minimalus įmokų mokėjimo laikotarpis turi būti 90 dienų per 7 metus iki gimdymo, įvaikinimo, globos, arba 180 dienų per viso gyvenimo darbo stažą; jeigu asmuo yra vyresnis nei 26 metų, minimalus įmokų mokėjimo laikotarpis sudaro 180 dienų per 7 metus iki gimdymo, įvaikinimo ar globos, arba 360 dienų per viso gyvenimo darbo stažą. Tokiu būdu yra sudaromos palankesnės sąlygos tėvystės išmokai gauti jaunesniems žmonėms bei užtikrina socialinę apsaugą įvairių asmenų grupėms.

Trumpiausias tėvystės išmokos mokėjimo laikas yra Rumunijoje ir Vengrijoje – tėvystės atostogų trukmė yra tik 5 dienos, už kuriuos darbdavys moka 100% asmens buvusio atlyginimo. Panašiai yra Čekijoje, kur mokamos tėvystės atostogos yra suteikiamos vienam iš tėvų ir nepriklauso nuo vienu metu prižiūrimų mažamečių vaikų skaičiaus. Tėvystės išmoka mokama už 7 kalendorines ir sudaro 70% apmokestinimo. Verta pabrėžti, kad Direktyvoje 2019/1158 nurodyta, jog tėvai privalo turėti teisę į 10 darbo dienų apmokamų tėvystės atostogų, taigi šios valstybės turės pritaikyti savo nacionalinius teisės aktus prie naujų reikalavimų (pažymėtina, kad surinkti duomenys yra iš 2022 m.).

Bulgarijoje vienas iš reikalavimų tėvystės išmokai gauti yra sąlyga, kad vaikas yra gyvas, t.y. gimus negyvam vaikui, tėvystės išmoka nėra mokama. Direktyvoje 2019/1158 yra nurodyta, kad “valstybės narės taip pat turi galėti suteikti tėvystės atostogas gimus negyvam kūdikiui” (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (...), 2019), bet pabrėžtina, kad minėta nuostata nėra privalomojo pobūdžio. Taip pat Bulgarijoje yra numatomos papildomos sąlygos tėvystės išmokai gauti: asmuo turi būti vedęs vaiko motiną arba gyventi su ja vienama namuose. Pastaruoju atveju tėvas turi būti pripažinęs tėvystę. Tokia nuostata prieštauraja Direktyvos 2019/1158 4 straipsnio 3 dalies nuostatai, kurioje nurodyta, kad teisė į tėvystės atostogas suteikiama neatsižvelgiant į darbuotojo santuokinę ar šeiminių padėtį. Bulgarijoje dienos pinigine išmoka už tėvystės atostogas yra 90 procento dienos vidutinių įmokinių pajamų už 24 kalendorinius mėnesius iki atostogų.

Austrijoje, nors nėra numatytų tėvystės atostogų bei išmokų už jas, tėvai turi teisę į priemonę, kuri yra skiriama dirbantiems tėčiams, kurie iš karto po vaiko gimimo intensyviai ir išskirtinai atsiduoda šeimai ir nutraukė profesinę karjerą. Tokios atostogos nėra privalomos ir jų trukmė gali būti 28, 29, 30 arba 31 dienų per pirmąsias 91 dienas po vaiko gimimo. Priemoka yra mokama nepertraukiamai ir negali būti perduota kitam iš tėvų. Priemokos dydį sudaro 22.60 eurų per dieną, t.y., apie 700 eurų už visą laikotarpį (2022 m.).

Estijoje, panašiai kaip Austrijoje, dirbantys ir nedirbantys tėvai turi teisę į papildomą tėvystės išmoką tėvams, kuri yra mokama 30 kalendorinių dienų, kurios turi būti

išnaudotos per 30 dienų iki numatomos gimdymo datos arba iki 3 metų po vaiko gimimo. Tėvystės išmokos dydis yra 100% orientacinio darbo užmokesčio, mokamo tėvystės atostogų metu iki 30 dienų.

Italijoje yra įtvirtintos 10 dienų (20 dienų, jei gimsta daugiau negu vienas vaikas) privalomos, apmokamos tėvystės atostogos, kurios gali būti suteikiamos kartu su apmokamomis motinystės atostogomis. Tėvas taip pat turi teisę į vienos dienos neapmokamas atostogas. Italijoje už tėvystės atostogas yra kompensuojama 100 procento buvusio atlyginimo.

Kipre tėvystės išmoka yra nemokama, jei vienas iš tėvų per tėvystės išmokos mokėjimo laikotarpį gauna visą savo darbo užmokestį. Jeigu mokamas sumažintas darbo užmokestis, tokio darbo užmokesčio ir mokėtinų išmokų dydis negali viršyti pilno darbo užmokesčio.

Rumunijoje egzistuoja išskirtinė sąlyga tėvams, baigusiems vaikų priežiūros kursus – jie gauna ilgesnius tėvystės atostogas (10 dienų, kai tėvai, nebaigę vaikų priežiūros kursus, turi teisę tik į 5 darbo dienų). Išmokos už tėvystės atostogas dydis yra lygus paskutiniam tėvo mėnesiniam atlyginimui.

Slovakijoje nėra numatytų tėvystės atostogų, tačiau tėvas turi galimybę išeiti vaiko priežiūros atostogų ir gauti motinystės išmoką. Tėvas turi teisę į 28 savaites motinystės atostogų, už kurias yra mokama 75% vertinimo bazės motinystės išmoka.

Svarbu pabrėžti, kad dar 2022 m. kai kuriuose Europos Sąjungos šalyse nebuvo numatytų tėvystės atostogų. Tokiose šalyse tėvas turėjo teisę tik į atitinkamas vaiko priežiūros atostogas. Toks reguliavimas turėtų pasikeisti, nes Direktyva 2019/1158 numato privalomas tėvystės atostogas Europos Sąjungos valstybėse.

4. Vaiko priežiūros socialinio draudimo išmoka

4.1. Vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokos teisinio reguliavimo raida

Lietuvoje

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 33 straipsnyje yra įtvirtinta, kad “siekiant suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, kiekvienas asmuo turi teisę (...) į mokamas (...) vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus” (Europos Sąjungos pagrindinių teisių (...), 2016). Vaiko priežiūros atostogos – tai atostogos skirti vaikui prižiūrėti, už kurias apdraustam ligos ir motinystės socialiniu draudimu asmeniui priklauso vaiko priežiūros išmoka (iki 2017 m. sausio 1 d. vadinama – motinystės (tėvystės) pašalpa). Atkreiptinas dėmesys, kad Konstitucinis Teismas 2018 m. sausio 24 d. nutarime konstatavo, kad įstatymų leidėjas, pasirinkęs vaikams auginti ir auklėti namuose skirtas atostogas kaip vieną iš Konstitucijos 39 straipsnio 1 dalyje garantuojamos valstybės paramos šeimoms formų, pagal Konstituciją turi plačią diskreciją nustatyti šių atostogų teikimo pagrindus, sąlygas, trukmę, jų metu teikiamos finansinės paramos dydžius, inter alia neprivalo nustatyti tokio šios paramos dydžio, kuris atitiktų jos gavėjo iki atostogų gauto atlyginimo (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teimo 2018 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. KT1-N1/2018).

Vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokų mokėjimo tvarką reglamentuoja Ligos ir motinystės įstatymas. Pastaruoju metu, ypač po Direktyvos 2019/1158 priėmimo, daug dėmesio skiriama lyčių lygybei ir tėvų įsitraukimui į vaiko priežiūros atostogas. Dėl šios priežasties įvyko nemažai permainų, susijusių su vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokomis.

4.1.1. Mokėjimo sąlygos

Iki 1995 m. pradžios Lietuvoje vaiko priežiūros pašalpą galėjo gauti tik vaiko motina, o nuo 1995 m. sausio 1 d. ji pradėta skirti vienam iš apdraustųjų vaiką auginančių tėvų. Tokiu būdu teisę išeiti vaiko priežiūros atostogų įgijo ir vyrai (Lazutka, 2013).

Įsigaliojus Ligos ir motinystės įstatymui, teisė gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turėjo vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, kuris buvo apdraustas ligos ir motinystės socialiniu draudimu, atitinkamai išleistas vaiko priežiūros atostogų, iki vaikui sukaks 1 metai (nuo 2013 m. liepos 1 d. – asmuo išleistas vaiko priežiūros atostogų, išskyrus pirmaisiais vaiko auginimo metais, kai vaiko priežiūros atostogos nutraukiamos dėl grįžimo į darbą, ar

antraisiais vaiko auginimo metais) bei buvo numatytas stažo reikalavimas – asmuo, per paskutinius 24 mėnesius iki primosios vaiko priežiūros atostogų dienos, turėjo turėti ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą. Tais atvejais, kai moteriai, gaunančiai motinystės (tėvystės) pašalpą, suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos ir ji įgyja teisę gauti atitinkamą pašalpą, jai mokama didesnė iš šių pašalpų arba pagal pasirinkimą (nuo 2008 m. liepos 1 d. – mokamos abi pašalpos neatsižvelgiant į tai, kurio vaiko priežiūrai suteiktos vaiko priežiūros atostogos ir asmenims, kuriems buvo nutrauktas motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimas, nes buvo paskirta pašalpą už kitą vaiką, motinystės (tėvystės) pašalpų mokėjimas tęsiamas nuo 2008 m. liepos 1 d. ir kompensuojamasis uždarbis iš naujo neperskaičiuojamas). Įstatymas taip pat numato, kad asmeniui, neturinčiam teisės gauti motinystės (tėvystės) pašalpos iš VSDF lėšų, mokama pašalpa pagal Valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymą (dabartinis Išmokų vaikams įstatymas) (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., 2000).

Nuo 2003 m. sausio 28 d. įsigaliojo nuostata dėl motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimo atleidimo iš darbo įmonės likvidavimo ar bankroto atveju. Nuo 2004 m. spalio 12 d. – teisę į motinystės (tėvystės) pašalpą taip pat įgija asmenys, kuriems pasibaigė terminuotos darbo sutarties, paskyrimo į pareigas arba įgaliojimų laikas pasibaigė vaiko vienerių metų priežiūros metu. Nuo 2011 m. liepos 1 d. šios nuostatos taip pat taikomos motinystės (tėvystės) pašalpai, jeigu teisė ją gauti atsirado prieš tai gimusio vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu (nuo 2013 m. liepos 1 d. – iki 3 metų laikotarpiu) (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XI-982, 2010). Nuo 2016 m. sausio 1 d. minėta nuostata taip pat taikoma įvaikinus vaiką. Nuo 2022 m. sausio 1 d. teisę į vaiko priežiūros išmoką taip pat turi asmuo, kuris tapo neapdraustu pasibaigus darbo sutarčiai, atleistam iš tarnybos, nutraukusiam individualią ar kitą veiklą, sporto, atlikėjo veiklą arba pasibaigus draudimui pagal autorinę sutartį (Ligos ir motinystės socialinio draudimo..., XIV-752, 2021).

Prieš tai galiojusi nuostata numatė motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimą atleidimo iš darbo atveju dėl įmonės likvidavimo ar bankroto, arba pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui iki įsidarbinimo. Manytina, kad asmenys piktnaudžiavo teise ir gyvendami iš pašalpų neskubėjo įsidarbinti, dėl šios priežasties 2015 m. rugsėjo 1 d. įsigaliojo naujas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimas, kuriame yra apibrėžiamas terminas motinystės (tėvystės) išmokai gauti minėtais atvejais – iki kol vaikui sueis dveji metai (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., X-1338, 2007).

Nuo 2008 m. sausio 1 d. teisė gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turi taip pat apdraustieji asmenys iki 26 metų, jeigu jie iki motinystės (tėvystės) atostogų pradžios neįgijo reikiamo stažo dėl studijų ir pertrauka nuo mokslų pabaigos (pagal mokslo baigimą

įrodantį dokumentą), kol jie tapo apdraustaisiais, neviršija 3 mėnesių (nuo 2015 m. sausio 1 d. – jeigu vaiko priežiūros atostogos suteikiamos per 12 mėnesių nuo mokslo baigimo arba vaiko priežiūros atostogos suteikiamos nuo kitos dienos po dienos, kurią baigiasi nėštumo ir gimdymo atostogos ar tėvystės atostogos, kai už tą patį vaiką apdraustajam asmeniui buvo mokėta motinystės ar tėvystės pašalpa).

Nuo 2015 m. rugsėjo 1 d. į asmenų ratą, kurie negalėjo sukaupti reikiamo socialinio draudimo stažą dėl mokslų, pateko apdraustieji gydytojai rezidentai. Tie patys reikalavimai taikomi statutiniam valstybės tarnautojams.

Viena iš problemų, su kuria buvo susidūriama pakankamai dažnai iki 2008 m. gruodžio 18 d., kol nebuvo priimtas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymas, buvo piktnaudžiavimas teise ir neteisėtas pasisavinimas pašalpos lėšų.

Lietuvos Respublikos tesimų praktikoje yra nemažai bylų susijusių su neteisėtu pasisavinimu motinystės (tėvystės) pašalpos lėšų. 2015 m. balandžio 7 d. Lietuvos Aukščiausias Teismas (toliau – LAT) baudžiamojoje byloje 2K-203-677/2015 priėmė nutartį dėl minėtos problemos. Darbdavė fiktyviai įdarbino darbuotoją įmonėje žinodama, kad darbuotoja šioje įmonėje nedirbs, jokių pareigų neatliks ir darbo sutartyje nurodyto dydžio darbo užmokesčio negaus, tačiau pagal jį bus skaičiuojama motinystės (tėvystės) pašalpa. Melagingas pranešimas apie apdraustųjų valstybinio socialinio draudimo pradžią bei melagingi pranešimai apie darbuotojas pajamas, nuo kurių šiai skaičiuojamas įmokų dydis buvo pateiktas VSDF. LAT aiškino, kad kasacinio teismo praktikoje dėl sukčiavimo motinystės (tėvystės) pašalpų įgijimo srityje nustatyta, kad tik realiems, o ne fiktyviems darbo teisiniams santykiams taikomos nuostatos, kad darbo užmokesčio dydis yra dviejų šalių – darbdavio ir darbuotojo susitarimo reikalas ir vien tai, kad motinystės (tėvystės) pašalpai gauti reikšmingu laikotarpiu asmeniui nustatomas palyginti didelis darbo užmokestis, nelaikytina apgaule Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 182 straipsnio prasme. Apgaulės faktą gali liudyti tai, kad darbo santykiai imituojami, darbo užmokestis realiai nemokamas, VSDF pateikti melagingi duomenys apie tokio asmens darbo faktą, laikotarpį, pajamas, prieštaringa darbo santykių ekonominė logika, įmonės finansinė padėtis ir veiklos rodikliai, asmens dalykinės ir net fizinės galimybės vykdyti darbo funkcijas ar darbo sutarties sudarymas ne iš jos kylantiems darbo teisiniams santykiams įgyvendinti. Byloje ištirtais ir įvertintais įrodymais nustatyta, kad tai, jog įmonės nebuvo fiktyvios, o realiai vykdė savo veiklą, savaime nereiškia, kad darbdavės inkriminuotos sukčiavimo schemas negalėtų būti įgyvendinamos (2015 m. balandžio 7 d. Lietuvos Aukščiausio Teismo nutartis baudžiamojoje byloje 2K-203-677/2015).

Nors minėtoje byloje buvo pripažinta darbdavės kaltė, didžiojoje dalyje Lietuvos teismų praktikoje, kaltinami asmenys buvo išteisinti. Pavyzdžiui, LAT 2010 m. spalio 12 d. baudžiamojoje byloje Nr. 2K-448/2010 darbdavys ir darbuotoja susitarė dėl darbo antraeilėse pareigose buhalterė antsolio kontoroje, žinodami, jog darbuotoja tokio darbo nedirbs bei darbuotojai išdirbus 46 val. už tai buvo išmokėtas 10 000 Lt atlyginimas, kuris neatitinka realaus atlyginimo dydžio pagal darbo apmokėjimo praktiką už analogišką darbą, kurį atliko darbuotoja. Dėl to, apgaulės būdu, darbuotoja įgijo teisę gauti didesnė motinystės (tėvystės) pašalpą, negu ji būtų apskaičiuota pagal darbą pagrindinėje darbovietėje. Teisėjų kolegija konstatavo, kad abu išteisintieji iš tiesų susitarė dėl kontoros archyvo tvarkymo darbų ir darbuotoja realiai šiuos darbus vykdė. Darbo sutartyje sulygtas 10 000 Lt atlyginimas, nors ir galėtų būti ginčijamas bei vertinamas kaip per didelis už iš esmės techninio pobūdžio darbą, kurį atliko darbuotoja, tačiau darbo užmokesčio dydis yra dviejų šalių – darbdavio ir darbuotojo – susitarimo dalykas. Pagrindo išvadai, kad tokio dydžio atlyginimas objektyviai buvo neįmanomas, nėra (2010 m. spalio 12 d. Lietuvos Aukščiausio Teismo nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-448/2010).

Siekiant objektyviau skaičiuoti motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpas, užkirsti kelią nesąžiningu būdu gauti didesnes motinystės (tėvystės) pašalpas „dirbtinai“ (susitarus su darbdaviu) padidinant draudžiamąsias pajamas to laikotarpio, iš kurio apskaičiuojamas kompensuojamasis uždarbis (Ligos ir motinystės socialinio draudimo..., XIP-195, 2008), 2009 m. sausio 1 d. Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymas numatė ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo didėjimą motinystės (tėvystės) išmokai gauti – nuo 2009 m. liepos 1 d. padidinimas į ne trumpesnę kaip 9 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius, o nuo 2009 m. spalio 1 d. – ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažas (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XI-71, 2008). Tokiu būdu buvo užkirstas kelias piktnaudžiavimui, bet tuo pačiu ir pasunkino asmenims gauti motinystės (tėvystės) pašalpą. V. Petrylaitė savo disertacijoje pabrėžia, kad piktnaudžiavimo atvejai dažniausiai buvo susiję su motinystės (tėvystės) pašalpų gavimu, o motinystės socialinio draudimo stažo reikalavimai buvo sugriežtinti ne tik motinystės (tėvystės) pašalpai, bet ir motinystės ir tėvystės pašalpoms, dėl ko susiklostė padėtis, kai trumpalaikėms motinystės ir tėvystės pašalpoms gauti reikalaujama daug ilgesnio nei pačios išmokos gavimas įmokų mokėjimo laikotarpio. V. Petrylaitė taip pat pabrėžia, kad sugriežtinus socialinio draudimo stažo reikalavimus Lietuva tapo valstybe, kurioje reikalaujama bene ilgiausio socialinio draudimo stažo norint gauti motinystės išmoką (Petrylaitė, 2012, p. 195).

Nuo 2011 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimas, kuriame keičiama nuostata dėl motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimo atvejais, kai asmuo įgyja teisę gauti motinystės pašalpą arba motinystės (tėvystės) pašalpą dėl kito vaiko gimimo ir asmeniui yra mokamos abi šios pašalpos, ir nustatomos lubos – bendra pašalpų suma negali būti didesnė kaip 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (pasikeitus vaiko priežiūros išmokos dydžiui, nuo 2019 m. sausio 1 d. – bendra išmokų suma negali būti didesnė kaip 77,58 procento išmokos gavėjo palankesnio kompensuojamojo uždarbio dydžio).

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad būdavo atveju, kai asmuo, kuriam tėvystės (motinystės) pašalpa paskirta teisėtai, faktiškai vaiko neprižiūri ir gautus pinigus naudoja savo reikmėms ar vaiko priežiūros atostogų išeina savavališkai, nepasitaręs su šeimos nariais. Tokie atvejai reiškia, kad gaunama pašalpa, kuri sudaro sąlygas vaiką prižiūrinčiam asmeniui nedirbti, naudojama to asmens, kuris vaiko faktiškai neprižiūri ir, be to, pašalpa naudojama savo reikmėms (Ligos ir motinystės socialinio draudimo (...), 2010, Nr. XIP-2300).

Nuo 2013 m. gegužės 9 d. vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjų, gaunančiam pajamas iš sporto ar atlikėjo veiklos arba pagal autorines sutartis, kuris nėra apdraustas pagal motinystės socialinį draudimą, motinystės (tėvystės) pašalpa yra mokama, jeigu jam buvo mokėta motinystės ar tėvystės pašalpa ir jis turi reikiamą ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą arba atitinka reikalavimus motinystės (tėvystės) pašalpai gauti apdraustiesiems asmenims iki 26 metų, kurie neįgijo socialinio draudimo stažo dėl mokslų arba apdraustieji asmenys, kurie neįgijo socialinio draudimo stažo, nes buvo draudžiami kaip statutiniai valstybės tarnautojai) (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XII-284, 2013).

2017 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymas, kuriame atsisakyta sąvokos “motinystės (tėvystės) pašalpa” ir įvedama sąvoka “vaiko priežiūros išmoka”. Tuo pačiu įstatymo pakeitimu buvo įvesta nauja nuostata – asmeniui, neturinčiam teisės gauti vaiko priežiūros išmokos iš VSDF lėšų ir atitinkančiam Išmokų vaikams įstatyme nustatytas sąlygas, mokama išmoka besimokančio ar studijuojančio asmens vaiko priežiūrai pagal Išmokų vaikams įstatymą (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XII-2501, 2016).

Nuo 2018 m. sausio 1 d. Ligos ir motinystės įstatymas buvo papildytas nuostata, kad jeigu apdraustasis asmuo neturi reikiamo motinystės socialinio draudimo stažo, nes stažo skaičiavimo laikotarpiu jam buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos, motinystės socialinio draudimo stažas jam skaičiuojamas iš 24 mėnesių laikotarpio, buvusio iki vaikiui,

kurio priežiūrai apdraustajam asmeniui suteiktos atostogos, suėjo 2 metai (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-832, 2017).

2018 m. sausio 12 d. buvo priimtas dar vienas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymas, kuriame nurodoma, kad teisę gauti vaiko priežiūros išmoką turi ne tik vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, bet ir vienas iš vaiko senelių, jeigu jis atitinka reikiamas sąlygas, ir jeigu teisę gauti vaiko priežiūros išmoką tam pačiam vaikui prižiūrėti turi bent vienas iš vaiko tėvų (įtėvių) (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-987, 2018). Manytina, kad toks Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimas suteikia galimybę tėvams ko greičiau grįžti į darbo rinką, kol vaikais rūpinasi seneliai.

Siekiant pritaikyti nacionalinius aktus prie Direktyvos 2019/1158, nuo 2023 m. sausio 1 d. Ligos ir motinystės įstatymas buvo pakeistas ir pridėtos nuostatos dėl neperleidžiamųjų dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų ir atitinkamų išmokų, į kurias dalį turi teisę kiekvienas iš vaiko tėvų (įtėvių) ar globėjų apdraustu motinystės socialiniu draudimu, išėjusiu vaiko priežiūros atostogų ir turintys reikiamą motinystės socialinio draudimo stažą. Taip pat pabrėžtina, kad vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjų nepasinaudojus neperleidžiamomis dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogomis, ar jų dalimi, kitam iš tėvų (įtėvių) ar globėjui už nepanaudotą neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų laikotarpį vaiko priežiūros išmoka neskiriama ir nemokama.

Minėtas straipsnis taipogi buvo papildytas nuostata, kad vaiką ne mažiau kaip du paskutinius pasirinktos vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmės, iki vaikui sueis 18 arba 24 mėnesiai, mėnesius vienas auginantis vienas iš jo tėvų (įtėvių) ar globėjų turi teisę gauti vaiko priežiūros išmoką už papildomą dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų dalį, jeigu kitam tėvui (įtėviui) ar globėjui nebuvo išmokėta vaiko priežiūros išmoka. Jeigu apdraustajam asmeniui gimsta du ir daugiau vaikų ar apdraustasis asmuo įvaikina arba globoja du ir daugiau vaikų, apdraustasis asmuo turi teisę gauti vaiko priežiūros išmoką už kiekvieną vaiką atskirai, atsižvelgiant į vienu metu gimusių, įvaikintų arba globojamų vaikų skaičių. Taip pat, straipsnis apibrėžia kada yra laikoma, kad vaiką augina vienas iš jo tėvų (įtėvių) ar globėjų: kai kitas iš vaiko tėvų (įtėvių) ar globėjų yra miręs ar pripažintas mirusiu, arba pripažintas nežinia kur esančiu, arba yra terminuotai ar neterminuotai apribota tėvų valdžia, arba vaikui nenustatyta tėvystė, arba vaikas yra atskirtas nuo vieno iš tėvų, arba vienas iš tėvų ar globėjų yra pripažintas neveiksniu šioje srityje, arba vaiko gyvenamoji vieta nustatyta su vienu iš jo tėvų, o kitam tėvui apribotas bendravimas su vaiku, arba kitas iš vaiko globėjų yra atleistas ar nušalintas nuo pareigų,

arba kitas iš vaiko tėvų atlieka laisvės atėmimo bausmę įkalinimo įstaigoje (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIV-1190, 2022).

4.1.2. Vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmė ir dydis

Pirmoje Ligos ir motinystės įstatymo redakcijoje motinystės (tėvystės) pašalpa buvo mokama už laikotarpį nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos iki vaikui sukaks vieneri metai. Tais atvejais, kai asmuo negavo motinystės pašalpos už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį – motinystės (tėvystės) pašalpa skiriama nuo vaiko gimimo dienos. Jeigu moteris, gavusi motinystės pašalpą už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį, mirė, motinystės (tėvystės) pašalpa turintiems teisę ją gauti skiriama nuo motinos mirties dienos.

Pirminėje redakcijoje numatytas motinystės (tėvystės) pašalpos dydis siekė 60 procentų gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, tačiau įstatyme buvo numatyta, kad pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už vaiko priežiūros atostogų suteikimo mėnesį galiojusių vidutinių mėnesinių draudžiamųjų pajamų trečdalį (nuo 2003 m. sausio 1 d. – einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį; nuo 2017 m. sausio 1 d. – ne mažesnė negu 20 procentų šalies vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, galiojusio užpraeitą ketvirtį iki teisės gauti vaiko priežiūros išmoką atsiradimo dienos; nuo 2018 m. sausio 1 d. – ne mažesnė už 6 bazinės socialinės išmokos dydžius, galiojusius praeitą ketvirtį iki teisės gauti vaiko priežiūros išmoką atsiradimo dienos). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad motinystės (tėvystės) pašalpos turi ne tik maksimalaus, bet ir minimalaus dydžio ribą, o tai sukuria palankesnę padėtį nepasiturintiems asmenims (Kavoliūnaitė-Ragauskienė, 2012, p. 44).

Tais atvejais, kai apdraustasis dirba ne vienoje darbovietėje, motinystės (tėvystės) pašalpa jam apskaičiuojama pagal gautą kompensuojamąjį uždarbį tik tose darbovietėse, kuriose jis yra išleistas vaiko priežiūros atostogų (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., 2000).

Nuo 2004 m. kovo 1 d. motinystės (tėvystės) pašalpos dydis buvo padidintas iki 70 procentų gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Nuo 2007 m. liepos 1 d. – kol vaikui sueis 6 mėnesiai siekė 100 procentų, o likusį dalį – 85 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., X-659, 2006).

2009 m. rugsėjo 22 d., priėmus Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimą, motinystės (tėvystės) pašalpos dydis buvo sumažintas iki 90 procentų kol vaikui sueis vieneri metai ir 75 procentų kol vaikui sueis dveji metai (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XI-420, 2009).

2006 m. liepos 1 d. įsigaliojus Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymui, straipsnis, reglamentuojantis motinystės (tėvystės) išmokų mokėjimo trukmę buvo papildytas nuostata, kad tėvystės atostogų metu tėvui, gaunančiam tėvystės pašalpą, motinystės (tėvystės) pašalpa nėra mokama (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., 2006, X-659). Toks strapsinio papildymo poreikis iškilo dėl tėvystės pašalpų įteisinimo 2006 m. liepos 1 d. Taip pat, minėtame įstatymo pakeitime buvo papildytas straipsnis, reglamentuojantis motinystės (tėvystės) pašalpos dydis, kuriame numatyta, kad tais atvejais, kai apdraustajam, esančiam vaiko iki vienu metų priežiūros atostogose, gimsta du ir daugiau vaikų, motinystės (tėvystės) pašalpos dydis yra 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.

2007 m. birželio 26 d. įsigaliojo naujas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatymas, kuriame buvo įvedama nuostata dėl asmenų dirbančių ne visą darbo laiką dėl vaiko auginimo nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos iki vaikui sukaks vieneri metai, teisės gauti motinystės (tėvystės) pašalpą, kuri būtų apskaičiuojama pagal sumažėjusio dėl ne viso darbo laiko uždarbio dalį (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., X-1205, 2007). Tokia nuostata galiojo vos kelis mėnesius ir buvo panaikinta 2007 m. gruodžio 15 d. Pagrindinė nuostatos pripažinimo netekusios galios priežastis buvo dėl motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpos apskaičiavimo mechanizmo komplikotumo, nes dėl neapibrėžtumo toks pašalpos apskaičiavimo mechanizmas buvo sunkiai administruojamas. Be to, neaišku kas nustatys ar dirbantysis dirba ne visą darbo laiką tikrai dėl vaiko auginimo. Motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpos mokėjimas susietas su darbo laiku, o tai galėjo paskatinti darbdavius ir darbuotojus fiktyviai mažinti darbo laiko trukmę, nemažinant darbo užmokesčio, siekiant gauti dalį minėtosios pašalpos, kas pažeistų socialinio draudimo principą, kad socialinio draudimo pašalpos mokėjimas kompensuoja prarastą darbo užmokestį (Ligos ir motinystės socialinio draudimo..., XP-2492, 2007).

Nuo 2008 m. sausio 1 d. yra prailginamas laikotarpis motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimui iki vaikui sueis 2 metai (iki 2008 m. sausio 1 d. – iki vaikui sueis 1 metai). Taip pat įvedama nuostata, kad atvejais, kai apdraustajam, kuris yra vaikų priežiūros atostogose, gimsta du ir daugiau vaikų, motinystės (tėvystės) pašalpa yra didinama atsižvelgiant į vienu metu gimusių vaikų skaičių, pvz., gimus dvynukams – 2 kartus, gimus trynukams – 3 kartus ir t.t. (nuo 2011 m. liepos 1 d. įvedamos lubos – mokama bendra pašalpų suma negali būti didesnė kaip 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio).

Pažymėtina, kad jeigu apdraustasis, kuris buvo ar yra išleistas vaiko priežiūros atostogų, turi draudžiamųjų pajamų, kurių dydis mažesnis už motinystės (tėvystės) pašalpą,

jam mokamas šios pašalpos ir jo atitinkamą mėnesį turėtų draudžiamųjų pajamų skirtumas. Pabrėžtina, kad tais atvejais, kai apdraustasis, esantis vaiko priežiūros atostogose, įsidarbina kitoje darbovietėje ir jam yra skiriamos vaiko priežiūros atostogos, motinystės (tėvystės) pašalpa už šį laikotarpį iš naujo neskiriama (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., X-1338, 2007). Svarbu pabrėžti, kad draudžiamosios pajamos nebūtinai tiesiogiai susijusios su darbo užmokesčiu darbovietėje – prie asmens draudžiamųjų pajamų priskirtinos ir pajamos, gautos kaip autorinis atlyginimas, taip pat pajamos iš individualios veiklos (išskyrus veiklą pagal verslo liudijimus), pajamos iš sporto ar atlikėjo veiklos. Manytina, kad vaikus auginantys asmenys skatinami ne tik nedirbti, bet ir neužsiimti jokia kūrybine ar panašia veikla, iš kurios jie gali gauti pajamų. Pasak E. Kavoliūnaitės-Ragauskienės, toks reguliavimas visiškai prieštarauja asmenų užimtumo ir išsilavinimo skatinimo tikslui (Kavoliūnaitė-Ragauskienė, 2012, p. 47).

Nuo 2011 m. sausio 1 d. įvedama nuostata, kad į draudžiamąsias pajamas neįtraukiamos pajamos, gautos pagal autorines sutartis už darbą, atliktą iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XI-1244, 2010). Kadangi šios nuostatos problematika bei 2012 m. vasario 27 d. Konstitucinio Teismo nutarimas jau buvo aptarti prie motinystės išmokų, pakartotinai minėtos nuostatos problematika nebus aptariama.

Verta pabrėžti, jog antraisiais vaiko auginimo metais motinystės (tėvystės) pašalpa mokama nepriklausomai nuo tuo metu gautų pajamų ir (ar) pašalpų (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XII-284, 2013).

Ekonominės krizės laikotarpiu buvo priimtas sprendimas pradėti mažinti socialinės apsaugos išmokas, siekiant subalansuoti visą socialinio draudimo biudžetą, kadangi 2009 m. įgyvendintos socialinės apsaugos priemonės neatitiko valstybės finansinių galimybių. 2009 m. gruodžio 19 d. buvo priimtas socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas, kuris iš esmės pablogino daugelio išmokų gavėjų padėtį, sumažinant išmokų dydį ir nustatant maksimalią išmokų ribą, tačiau tokį teisės aktą priimti per krizę buvo pateisinama. Įstatymo leidėjas priimdamas šį įstatymą rėmėsi Konstitucinio Teismo suformuota praktika, jog išimtiniais atvejais, kai valstybėje yra susidariusi ypatinga padėtis ir kai neįmanoma sukaupti tiek lėšų, kiek yra būtina išmokos mokėti, išmokų santykių teisinis reguliavimas gali būti laikinai koreguojamas. Išmokos gali būti mažinamos tiek, kiek būtina gyvybiškai svarbiems visuomenės interesams užtikrinti ir kitoms konstitucinėms vertybėms apsaugoti (Petrylaitė, D., Petrylaitė, V., 2015, p. 165).

Siekiant sugriežtinti VSDF biudžeto išlaidų kontrolę bei greičiau pasiekti Vyriausybės užsibrėžtą tikslą, sumažinti valdžios sektoriaus planuojamą deficitą iki ne

didesnio kaip 3 procento bendrojo vidaus produkto (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., 10-2436-02, 2010), nuo 2011 m. liepos 1 d. įsigalioja naujas įstatymo pakeitimas, kuriame numatoma, kad asmuo gali pasirinkti motinystės (tėvystės) pašalpos trukmę – iki vaikui sueis vieni arba dveji metai. Apdraustam asmeniui pasirinkus motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimą iki vaikui sukaks vieni metai, motinystės (tėvystės) pašalpos dydis siekė 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Jeigu apdraustasis asmuo pasirenka gauti motinystės (tėvystės) pašalpą iki vaikui sukaks dveji metai, motinystės (tėvystės) pašalpos dydis siekia 70 procentų, kol vaikui sueis vieni metai ir 40 procentų likusį laikotarpį (kol vaikui sieis dveji metai). Tokį reglamentavimo pakeitimą negalima pavadinti palankesniu, lyginant su praeitu išmokų reglamentavimu, nes ne tik sumažinti maksimalūs pašalpų dydžiai, bet ir neliko teisės į kelis kartus didesnę išmoką už kelis gimusius vaikus (Šarlauskas, 2014, p. 101). Šioje vietoje iškilo problema – asmenys, pasirinkę motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimą iki vaikui sukaks dveji metai, labai dažnai pasirinkdavo motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimą pagal vyro pajamas, jei vyro darbo užmokestis didesnis, tačiau vyras šiuo laikotarpiu liekdavo dirbti visą darbo dieną ir priežiūros pareigų neprisiimdavo, o moteris likdavo prižiūrėti vaiką ir pasitraukdavo antriesiems metams iš mokamo darbo rinkos (Šarlauskas, 2014, p. 104).

2012 m. rugsėjo 1 d. įsigaliojusiame Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimo įstatyme buvo įvedamos nuostatos dėl teisės gauti motinystės (tėvystės) pašalpą tėvams, įvaikinusiems vaiką. Įstatyme įtvirtinta, kad motinystės (tėvystės) pašalpa mokama 3 mėnesius nuo vaiko priežiūros atostogų, įsiteisėjus teismo sprendimui įvaikinti, suteikimui ir pašalpos dydis siekia 70 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Pastebėtina, kad yra įtvirtinta išimtis tiems asmenims, kurie įvaikino sutuoktinio vaiką arba kai įmotei (tėviui) tam pačiai vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos pagal Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalį (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XI-2048, 2012).

Nuo 2020 m. sausio 1 d. numatyta, kad vaiko priežiūros išmokos dydis pirmaisiais įvaikinto vaiko auginimo metais vaiko priežiūros atostogų, suteiktų pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalį, laikotarpiu yra 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, jeigu apdraustasis pasirenka gauti šią išmoką 12 mėnesių. Jeigu apdraustasis pasirenka gauti vaiko priežiūros išmoką 24 mėnesius, šios išmokos dydis pirmaisiais įvaikinto vaiko auginimo metais vaiko priežiūros atostogų, suteiktų pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalį, laikotarpiu yra 54,31 procento, o antraisiais įvaikinto vaiko auginimo metais – 31,03 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-2323, 2019).

2013 m. liepos 1 d. įstatymo pakeitimu yra įvedama nuostata, kad apdraustojų, turinčių teisę į motinystės (tėvystės) pašalpą, vaikui teisės aktų nustatyta tvarka nustačius laikinąją ar nuolatinę globą ar apdraustajam, turinčiam teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą, teismo sprendimu apribojus tėvų valdžią arba apdraustąjį teismo nutartimi atleidus ar nušalinus nuo globėjo pareigų, ši pašalpa neskiriama arba jos mokėjimas nutraukiamas kitą dieną po teismo sprendimo ar nutarties įsiteisėjimo dienos, jeigu teismas nenutaria jų vykdyti skubiai (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XII-284, 2013). 2018 m. sausio 1 d. šia nuostata buvo papildyta numatant, kad išmokos mokėjimas yra taip pat nutraukiamas kitą dieną po laikinosios globos nustatymo kitam globėjui (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-831, 2017).

Taip pat įstatymas buvo papildytas naujomis 2 dalimis, kuriose nurodyta, kad asmeniui, atleidžiamam iš darbo ar tarnybos, išmokama išeitinė išmoka ar kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas arba kai apdraustajam asmeniui išmokamos su darbo santykiais susijusios kompensacinio ar skatinamojo pobūdžio vienkartinės išmokos, paskirta vaiko priežiūros išmoka mokama neatsižvelgiant į šias draudžiamąsias pajamas (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-831, 2017).

Nuo 2019 m. sausio 1 d. pasikeitė vaiko priežiūros išmokos dydis – nuo 2019 m. sausio 1 d. vaiko priežiūros išmokos dydis iki vaikui sueis vieni metai yra 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tais atvejais, kai apdraustasis pasirenka vaiko priežiūros išmoką gauti iki vaikui sueis dveji metai, išmokos dydis iki vaikui sueis vieni metai yra 54,31 procento, o iki vaikui sueis dveji metai - 31,03 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Taipogi, pasikeitė ir lubos, numatytos tais atvejais, kai gimsta du ir daugiau vaikų – mokama bendra išmokų suma negali būti didesnė kaip 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIII-1338, 2018).

Paminėtina, kad nuo 2022 m. sausio 1 d. tais atvejais, kai motinystės išmokos gavėjui, kuriam suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos gimė daugiau negu vienas vaikas ar jis vienu metu globoja du ir daugiau vaikų, kol jiems sueis 70 dienų, vaiko priežiūros išmoka už vieną iš vaikų vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, sutampantį su motinystės išmokos mokėjimo laikotarpiu, kitam iš turinčių teisę ją gauti asmenų jo prašymu skiriama nuo vaiko gimimo dienos arba nuo pirmosios dienos po tėvystės atostogų pabaigos (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIV-752, 2021).

Nuo 2023 m. sausio 1 d. pasikeitė vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmė ir dydis. Nuo 2023 m. pradžios, įgyvendinant Direktyvos 2019/1158 nuostatas, apdraustieji asmenys gali pasirinkti vaiko priežiūros atostogų laikotarpį – 18 arba 24 mėnesių, už kurios

atitinkamai yra mokama vaiko priežiūros išmoka. Atsiranda naujovė – dviejų mėnesių neperleidžiamos trukmės vaiko priežiūros atostogos. Paminėtina, kad tėvams (įtėviams) ar globėjams pirmiausia pradedama mokėti būtent vaiko priežiūros išmoka už neperleidžiamų dviejų mėnesių trukmės vaiko priežiūros dalį ir yra skiriama ir mokama už paskutinius du pasirinktos vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmės – iki vaikui sueis 18 arba 24 mėnesiai. Apdraustiesiems asmenims, kurie pasirinko vaiko priežiūros išmoką gauti iki kol vaikui sueis 12 mėnesių, o išmokos dydis siekia 78 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, o likusius mėnesius, iki vaikui sueis 18 mėnesių, – 60 procentų šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Jeigu apdraustasis asmuo pasirenka gauti vaiko priežiūros išmoką, kol vaikui sueis 24 mėnesiai, vaiko priežiūros išmoką sudaro 78 procentai šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, likusius mėnesius, iki vaikui sueis 12 mėnesių, – 45 procentai, o nuo 12 mėnesių, iki vaikui sueis 24 mėnesiai, – 30 procentų šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., XIV-1190, 2022).

Kalbant apie Direktyva 2019/1158, direktyvoje numatyta, kad vyrų ir moterų lygybė yra vienas iš Sąjungos pagrindinių principų. Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje numatyta, kad Sąjunga turi skatinti moterų ir vyrų lygybę. Tas pats principas yra numatytas Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje, kuriame reikalaujama, kad moterų ir vyrų lygybė būtų užtikrinta visose srityse bei 33 straipsnyje nustatyta teisė į mokamas vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus. 1989 m. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvecijoje (Lietuva ratifikavo 1995 m. liepos 3 d.) numatyta, kad abu tėvai yra bendrai atsakingi už vaiko auklėjimą ir vystymąsi (2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158).

Vienas iš Direktyvos 2019/1158 tikslų yra skatinti moteris dalyvauti darbo rinkoje, vyrus ir moteris lygiai dalytis priežiūros pareigomis. Dažniausiai yra nusistovėjusi praktika, kad teisę į vaiko priežiūros atostogas pasinaudoja tik moterys, o vyras atlieka šeimos maitintojo vaidmenį. Lietuva yra valstybė, kurioje išlieka tradiciniai lyčių vaidmenys priežiūros klausimu, tačiau valstybė pripažįsta ir dosniai kompensuoja moterų priežiūros darbą skirdama motinystės (tėvystės) išmokas (Šarlauskas, 2014, p. 99). Pagal Direktyva 2019/1158, toks požiūris į moterų ir vyrų vaidmenį vaikų auginimo procese turėtų pasikeisti, dėl to yra sudaromos palankesnės sąlygos vyrams pasinaudoti tėvystės bei vaiko priežiūros atostogomis. Toks sprendimas paskatins moteris dalyvauti darbo rinkoje, nes dėl sunkumo suderinti profesines ir šeimos pareigas, kyla labai didelis iššūkis. Pastebėtina, kad vaikų turinčios moterys linkusios mažiau dirbti apmokamą darbą ir

daugiau laiko praleisti vykdydamos neapmokamas priežiūros pareigas (2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158).

Dėl šios priežasties minėta direktyva skatina vyrus prisiimti lygią su moterims priežiūros pareigų dalį ir suteikti galimybę moterims grįžti į darbą ir aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Direktyvoje 2019/1158 taip pat pažymėta, kad įgyvendindamos šią direktyvą, valstybės narės turėtų atsižvelgti į tai, kad vienodas vyrų ir moterų naudojimas atostogomis dėl šeiminių priežasčių taip pat priklauso nuo kitų tinkamų priemonių, pvz., prieinamų ir įperkamų vaiko priežiūros paslaugų, kurios yra itin svarbios, kad tėvams būtų sudarytos galimybės patekti į darbo rinką, joje pasilikti arba į ją sugrįžti, teikimo (2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158).

Šioje vietoje iškyla problema – 2013 m. buvo pristatytas oficialus ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikų ugdymosi sąlygų tyrimas, kurio duomenys rodo, kad priežiūros įstaigas lanko tik 2 procentų vaikų, kuriems mažiau nei dveji metai. Minėtojo tyrimo duomenų interpretacijoje nurodama teiginys, kad “nėra tikslinga skatinti šios amžiaus grupės lankomumo didėjimą – dažniausiai tokio amžiaus vaikais rūpinasi šeima” (Šarlauskas, 2014). 2023 m. problema lieka ta pati – vaiko priežiūros atostogos yra numatomas arba kol vaikui sueis 1.5 metų, arba 2 metai. Nors yra skatinama, kad tėvai aktyviai dalyvautų darbo rinkoje ir ko greičiau grįžtų į darbą, dažnai pasitaikanti ir žinoma problema yra didelės eilės gauti vietą darželiuose. Taigi tėvams būtų sunku pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas iki kol vaikui sueis 1.5 metų, nes nėra sudarytų tinkamų sąlygų į vaiko priežiūrą po vaiko priežiūros atostogų pasibaigimo. Taip pat, pažymėtina, kad daugelis darželių priima vaikus nuo 3 metų, kas apsunkina susidariusią situaciją. Be to, verta pabrėžti, kad dėl didelių eilių gauti vietą valstybinėse darželiuose, nemažai tėvų svarsto galimybę leisti vaiką į privatus darželius, bet ne kiekvienas gali sau tai leisti.

Kita problema yra, kad daugumą tėvų vyrų nesinaudoja teise į vaiko priežiūros atostogas arba didelę jiems priklausančių atostogų dalį perduoda motinoms. Dėl šios priežasties, Direktyva 2019/1158 nuo vieno iki dviejų mėnesių pailgina minimalus vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, kurio tėvai negali perduoti vienas kitam, siekiant paskatinti tėvus vyrus imti vaiko priežiūros atostogas, kartu išsaugant kiekvieno iš tėvų teisę į ne trumpesnes kaip keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas. Pagal šią direktyvą darbuotojams, kurie yra tėvai, užtikrinamas minimalus keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų laikotarpis. Valstybės narės raginamos pagal nacionalines teisinės sistemas suteikti teisę į vaiko priežiūros atostogas visiems darbuotojams, vykdančiams tėvų pareigas (2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158).

Direktyvoje 2019/1158 pažymėta, kad atsižvelgiant į tai, kad sudarius lanksčias galimybes kiekvienas iš tėvų, visų pirma tėvas, bus labiau linkęs pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas, darbuotojai turėtų turėti galimybę prašyti suteikti vaiko priežiūros atostogas visą arba ne visą darbo dieną, pakaitomis, pavyzdžiui, tam tikrą skaičių viena po kitos einančių atostogų savaitių, kurias skirtų darbo laikotarpiui, ar kitais lanksčiais būdais (2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158). Lietuvoje yra numatyta galimybę imti vaiko priežiūros atostogas pakaitomis, sustabdyti vaiko priežiūros atostogas ir tęsti jas vėliau, pvz., vienas iš tėvų sugrįžta į darbą mėnesiui dėl svarbių priežasčių ir po mėnesio tęsia vaiko priežiūros atostogas.

Taip pat Direktyvoje 2019/1158 numatyta, kad valstybės narės turėtų nustatyti tinkamo dydžio apmokėjimą ar pašalpą už šia direktyva garantuojamą minimalų neperduodamą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį. Nustatydamos apmokėjimo ar pašalpos, skiriamos už minimalų neperduodamą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, dydį, valstybės narės turėtų atsižvelgti į tai, kad dažnai dėl pasiimtų vaiko priežiūros atostogų šeima netenka pajamų ir kad pagrindines pajamas šeimoje gaunantys asmenys gali pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas tik tuo atveju, jei už jas pakankamai atlyginama, kad būtų galima užtikrinti deramą gyvenimo lygį (2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158). Lietuva numato vaiko priežiūros išmokas, kol vaikui sukaks 18 arba 24 mėnesiai ir išmokos dydžiai atitinkamai – 78 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio neperleidžiamų vaiko priežiūros mėnesių laikotarpiu ir 60 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio likusį laikotarpį, t.y., iki vaikui sueis 18 mėnesių, jeigu apdraustasis asmuo pasirinko vaiko priežiūros išmokos mokėjimą iki vaikui sueis 18 mėnesiai, o jeigu apdraustasis asmuo pasirinko gauti vaiko priežiūros išmoką, kol vaikui sueis 24 mėnesiai, iki vaikui sueis 12 mėnesių, – 45 procentai, o nuo 12 mėnesių, iki vaikui sueis 24 mėnesiai, – 30 procentų šios išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.

Taigi, Direktyva 2019/1158 įtvirtina individualią teisę į 4 mėnesių vaiko priežiūros atostogas, iš kurių 2 mėnesiai yra neperleidžiami. Direktyvoje taip pat numatyta, kad valstybės narės gali nustatyti reikalavimą, kad teisė į vaiko priežiūros atostogas būtų suteikiama tik turint tam tikrą ankstesnio darbo arba tarnybos stažą, kuris neturi būti ilgesnis nei vieni metai. Lietuvoje yra nustatytas maksimalus ir didžiausias Europos Sąjungos valstybėse reikalaujamas stažas – 12 mėnesių. Taip pat, paminėtina, kad pagal Lietuvos nacionalinę teisę yra užtikrinta darbuotojų teisę prašyti suteikti vaiko priežiūros atostogas lanksčiais būdais. Taipogi, galima teigti, kad Lietuva puikiai įgyvendina direktyvoje numatytus reikalavimus.

4.2. Atitinkamos vaiko priežiūros išmokos kitose Europos Sąjungos valstybėse

Pagal Direktyvą 2019/1158, vaiko priežiūros atostogos – galimybė atleisti tėvus nuo darbo gimus vaikui arba jį įsivaikinus, kad tėvai prižiūrėtų tą vaiką. Mokslinėje literatūroje pagrindinėmis palankios šeimai politikos priemonėmis yra laikomos apmokamos vaiko priežiūros atostogos (teisė į apmokamas vaiko priežiūros atostogas, apmokamų vaiko priežiūros atostogų trukmė ir išmokos, vaiko priežiūros atostogas, apmokamų ikimokyklinio ugdymo prieinamumas ir kokybė, šeimai palanki darbo organizacija) (Brazienė ir kt., 2019, p. 10). Apžvelgus apmokamų vaikų priežiūros sistemas Europos Sąjungos šalyse, pastebime didžiulę įvairovę kaip šalys reguliuoja šios politikos klausimus. Paminėtina tai, kad ženkliai skiriasi apmokamų vaiko priežiūros atostogų teisinis reglamentavimas. Tačiau pagrindinė idėja daugelyje šalių yra ta pati, t.y. siekis tėvams auginančius mažamečius vaikus išsaugoti darbo vietą ir užtikrinti pajamas (Brazienė ir kt., 2019, p. 11).

Žemiau pateikta lentelė su 2022 m. duomenimis dėl vaiko priežiūros išmokos dydžio ir mokėjimo trukmės Europos Sąjungos šalyse:

3 lentelė. Vaiko priežiūros išmokų dydis ir mokėjimo trukmė Europos Sąjungos šalyse

| Šalys | Vaiko priežiūros išmokos mokėjimo dydis | Vaiko priežiūros išmokos mokėjimo trukmė |
|-----------|---|--|
| Airija | 250€/sav. | 7 sav. |
| Austrija | - | - |
| Belgija | 100 % | 4 mėn. |
| Bulgarija | - | - |
| Danija | 100 % | 32 sav. |
| Estija | 100 % | 475 d. |
| Graikija | 713€/mėn. | 2 mėn. |
| Ispanija | 100 % | 16 sav. |
| Italija | 30 % | 24 sav. |
| Kipras | - | - |

| | | |
|----------------------|--|-------------------------------|
| Kroatija | 100 % | 5 mėn. arba 8 mėn. |
| Latvija | 60 % - iki vaikai sukaks 1 m. 43,75 % - iki vaikai sukaks 1.5 m. | 1 m. arba 1.5 m. |
| Lenkija | 100 % - iki 6 sav. 60 % - nuo 6 sav. | 32 sav. |
| Lietuva | 77,58 % - iki vaikai sukaks 1 m. 54,31 % - iki vaikai sukaks 2 m. 31,03 % - nuo 2 m. (2022 m.) | 1.5 m. arba 2 m. |
| Liuksemburgas | 100 % | 4 mėn. arba 6 mėn. |
| Malta | 21.85€/d. | 2 mėn. |
| Nyderlandai | - | - |
| Portugalija | 100 % arba 80 % | 120 d. arba 150 d. |
| Prancūzija | 422.21€/mėn. | 1 m. |
| Rumunija | min. - 362€/mėn. max. - 1,720€/mėn. | 2 m. |
| Slovakija | €280/mėn. | 3 m. |
| Slovėnija | 100 % | 260 d. (po 130 d. kiekvienam) |
| Suomija | 70 % | 158 d. |
| Vengrija | 70 % | 2 m. |
| Vokietija | 65 % | 14 mėn. |
| Čekija | 70 % (bendra išmokos suma – 300 000 CZK) | 4 m. |
| Švedija | 80 % | 480 d. (po 240 d. kiekvienam) |

Šaltinis: Sudaryta autoriaus, remiantis The Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC) duomenų bazėmis. Prieiga per internetą: <<http://www.missoc.org>>.

Galima pastebėti, kad ne kiekvienoje Europos Sąjungos valstybėje yra įtvirtintos atitinkamos vaiko priežiūros atostogos ir atitinkama vaiko priežiūros išmoka, pvz., Bulgarijoje, Kipre ir Nyderlanduose yra įtvirtintos tik motinystės ir tėvystės išmokos, o Austrijoje yra mokama tik motinystės išmoka (Europos Komisija: Užimtumas, socialiniai reikalai (...), 2022)

Graikijoje yra įtvirtintos vaiko priežiūros atostogos, kurie skiriasi nuo kitų Europos Sąjungos šalių tuo, kad tėvai turi teisę į sutrumpintą darbo laiką (1 valandą) 30 mėnesių laikotarpiu po vaiko gimimo ar įvaikinimo arba 18 mėnesių laikotarpiu, kuomet tėvai turi teisę į 2 valandų sutrumpintą darbo laiką per pirmuosius 12 mėnesių ir į 1 valandą sutrumpintą darbo laiką per likusius 6 mėnesius. Graikijoje taip pat yra numatyta, kad tėvai gali paimti apie 3.5 mėnesių vaiko priežiūros atostogas iš karto, susitarus su darbdaviu, už kurias yra mokama 100% buvusio atlyginimo.

Bulgarijoje yra nustatyta, kad kai vaikui sukanka 6 mėnesiai, tėvas gali prisiimti vaiko priežiūrą, taigi įgija teisę į motinystės išmoką už likusias 410 dienas. Taigi, Bulgarijoje tėvas gali prisidėti prie vaiko auginimo, motinai perleidžius jam savo motinystės atostogas bei išmoką.

Italijoje yra įtvirtintos apart privalomų vaiko priežiūros atostogų, neprivalomos papildomos vaiko priežiūros atostogos. Pasibaigus privalomoms atostogoms, motina arba tėvas gali prašyti sutrumpintų mokamų atostogų šešių mėnesių laikotarpiui, kol vaikui sukaks treji metai (arba per trejus metus po vaiko įvaikinimo). Be 6 mėnesių atostogų, išmoką už papildomas vaiko priežiūros atostogas galima gauti dar 5 mėnesius, vėliausiai iki vaikui sukaks 12 metų, tačiau atitinkama piniginė išmoka gali būti mokama tik su sąlyga, kad tėvų darbo užmokestis nėra didesnis už 2.5 kartų įstatymo nustatytos minimalios einamųjų metų pensijos dydžio. Italijoje taip pat įtvirtinta, kad persileidus po trečio nėštumo mėnesio, pašalpa mokama 30 dienų. Tačiau persileidimas po 180 dienos yra laikomas "gimimu". Valstybės tarnautojai per pirmąsias 30 atostogų dienų mokama 100 procento ankstesnio uždarbio. Po 6 mėnesių (iki vaikui sukaks 12 metų), išmoka mokama dar 5 mėnesius pagal įstatymą, jeigu valstybės tarnautojo, įgijusio teisę į vaiko priežiūros išmoką, atlyginimas nėra didesnis už 2.5 kartų įstatymo nustatytos minimalios einamųjų metų pensijos dydžio. Taip pat, pasibaigus privalomoms motinystės atostogoms ir kaip alternatyvą pasirenkamoms vaiko priežiūros atostogoms, asmenys turi teisę į vaučerį, skirtą įsigyti auklių paslaugas, arba įnašo į viešųjų vaikų paslaugų ar akredituotų privačių paslaugų išlaidas ne ilgiau kaip 6 mėnesiams.

Slovėnijoje vaiko priežiūros atostogos yra skirtos tolimesnei vaiko priežiūrai ir prasideda pasibaigus motinystės atostogoms. Kiekvienas iš tėvų turi teisę į 130 dienų vaiko priežiūros atostogas, iš kurių 100 dienas motina gali perduoti tėvui, kad tėvas iš viso turėtų teisę į 230 dienas, o tėvas gali perleisti visas savo vaiko priežiūros atostogų dienas (130 dienų) motinai, tuomet motina iš viso turėtų teisę į 260 dienų vaiko priežiūros atostogas. Slovėnijoje už vaiko priežiūros atostogas yra mokama vaiko priežiūros išmoka, kuri siekia 100 procento vidutinės bazės dydžio.

Slovakijoje teisę gauti atitinkamą vaiko priežiūros išmoką turi asmenys, reguliariai prižiūrintys vaiką iki 3 ar 6 metų (esant ilgalaikiai nepalankiai sveikatos būklei) ir tuo pačiu metu nuolat arba laikinai gyvenantys Slovakijoje. Jeigu už tą patį vaiką asmuo gavo motinystės išmoką, jis įgiją teisę į padidintą atitinkamą vaiko priežiūros išmoką. 2022 m. bazinis atitinkamos vaiko priežiūros išmokos dydis buvo 280 eurų, o tais atvejais, kai už tą patį vaiką buvo mokama motinystės išmoka – atitinkama vaiko priežiūros išmoka padidinama iki 383.80 eurų.

Švedijoje atitinkama vaiko priežiūros išmoka yra mokama abiem tėvams už 480 (kiekvienam iš tėvų – 240 dienos) dienas vienam vaikui. Jei gimsta daugiau nei vienas vaikas, už kiekvieną papildomą vaiką papildomai suteikiama 180 apmokamų vaiko priežiūros atostogų dienų. Išmokos dydis priklauso nuo tėvų ligos pašalpos atitinkančių pajamų ir nuo to, kaip bus paskirstomos dienos. Atitinkamos vaiko priežiūros atostogos gali būti paskirstomos tėvų pasirinkimu, bet 90 dienų priklauso kiekvienam iš tėvų, kurias negalima perduoti kitam tėvui.

Nyderlanduose yra neapmokamos atitinkamos vaiko priežiūros atostogos dirbantiems tėvams ir vaikų globėjams iki 8 metų. Kiekvienas iš tėvų turi teisę išeiti nemokamų vaiko priežiūros atostogų, kurios neviršija 26 savaitės darbo valandų. Taip pat, pagal tėvų sprendimą, tėvai turi teisę atostogauti ne visą darbo dieną arba visą darbo dieną.

Suomijoje vaiko priežiūros atostogos prasideda po motinystės atostogų. Vaiko priežiūros atostogų gali išeiti motina arba tėvas ir vaiko priežiūros atostogų išmoka yra mokama už 158 darbo dienas. Vienišos mamos, gali gauti vaiko priežiūros išmoką už papildomas 54 darbo dienas. Toks vaiko priežiūros išmokos mokėjimo pratęsimas įmanomas tik tuo atveju, jeigu tėvystė nėra patvirtinta ir motina neturi sutuoktinio ar partnerio, turinčio teisę gauti tėvystės išmoką.

Čekijoje asmuo turi teisę gauti atitinkamą vaiko priežiūros išmoką, kai visą darbo dieną nuolat prižiūri vaiką iki ketverių metų. Ši išmoka yra mokama tik už jauniausią vaiką šeimoje ir atitinkama vaiko priežiūros išmoka yra mokama nepriklausomai nuo tėvų pajamų. Taip pat, vienas iš tėvų turi teisę ir toliau dirbti, išmokos mokėjimo metu, be jokių uždarbio apribojimų. Vienas iš tėvų turi teisę į atitinkamą vaiko priežiūros išmoką, kurios maksimalus dydis sudaro 300 000 CZK, kol vaikui sukaks 4 metai. Dvynių arba kelių gimimo atveju bendra suma padidinama iki 450 000 CZK.

Portugalijoje vaiko priežiūros atostogos suteikiamos iki 120 arba 150 dienų iš eilės, atsižvelgiant į tėvų pasirinkimą. Abu tėvai gali paimti vaiko priežiūros atostogas tuo pačiu metu. Taip pat, yra įtvirtinta nuostata, kad gimus negyvam kūdikiui, lieka teisę į 120 dienų vaiko priežiūros atostogas. Jeigu tėvai pasirenka 120 dienų trukmės vaiko priežiūros

atostogas, jiems yra mokama 100 procento buvusio atlyginimo, jeigu tėvai pasirenka 150 dienų trukmės vaiko priežiūros atostogas – jiems yra mokama 80 procento buvusio atlyginimo. Jeigu vaiko priežiūros atostogos nedalinamos, vaiko priežiūros išmokos gali būti skiriamos tėvui, jei jis to reikalauja ir jei motina dirba. Jeigu deklaracija dėl bendrų vaiko priežiūros atostogų nepateikta, vaiko priežiūros išmokos priskiriamos motinai.

2022 m. duomenys rodo, kad ilgiausios vaiko priežiūros atostogos buvo įtvirtinti Slovakijoje – tėvai galėjo pasirinkti vaiko priežiūros išmokos mokėjimą iki vaikui sueis 3 metai ir Čekijoje – iki vaikui sueis 4 metai. Galima teigti, kad Lietuvoje vaiko priežiūros išmokų dydis nėra geriausias tarp Europos Sąjungos šalių, kadangi pasirinkus išmokos mokėjimą iki vaikui sueis vieni metai, buvo mokama 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, o jeigu apdraustasis asmuo pasirenka išmokos mokėjimą iki vaikui sueis 2 metai - 54,31 procento kol vaikui sueis vieni metai ir 31,03 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, kol vaikui sueis 2 metai. Tačiau pabrėžtina, jog Lietuvoje nustatyta viena iš ilgiausių vaiko priežiūros išmokų mokėjimo trukmė.

IŠVADOS

1. Motinystės socialinio draudimo išmokų (motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros) teisinis reglamentavimas nuo Ligos ir motinystės įstatymo įsigaliojimo 2000 m. buvo keičiamas periodiškai, taip siekiant išplėsti socialinę apsaugą asmenims, priderinti nacionalinį reglamentavimą prie tarptautinių ir Europos Sąjungos aktų, siekiant įstatymo nuostatų patikslinimo ir teisinių spragų panaikinimo. Atliktos analizės pagrindu, galima išskirti šias pagrindines pastebėtas teisės spragas: motinystės/tėvystės išmokų skaičiavimas, kai asmuo prieš tai buvo vaiko priežiūros atostogose, motinystės išmokų mokėjimas praradus darbą savarankiškai dirbusiai moteriai, išmokų dydžio didinimas gimus keliems vaikams be numatytų išmokų „lubų“.
2. Motinystės socialinio draudimo asmenų aprėptis periodiškai plečiasi, įtraukiant įvairiausių grupių asmenis, įskaitant ir savarankiškai dirbančius asmenis, taip siekiant suteikti papildomas socialines garantijas tiems, kurie anksčiau nebuvo drausti privalomai bei suvienodinti savarankiškai dirbančių asmenų ir samdomų darbuotojų motinystės/tėvystės socialinę apsaugą.
3. Pastebėtina problema motinystės socialinio draudimo kontekste – piktnaudžiavimas teise ir motinystės socialinio draudimo išmokų neteisėtas pasisavinimas. Lietuvos teismų praktikoje buvo nagrinėjamos bylos dėl asmenų, kurie, siekdami gauti didesnes motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros išmokas, fiktyviai įsidarbina darbovietėje be ketinimo atlikti numatytas pareigas ir/arba pateikdavo melagingą informaciją VSDF dėl uždirbtų pajamų, susitarus su darbdaviu dėl fiktyvaus darbo užmokesčio didinimo. Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui teise, buvo priimtas sprendimas išplėsti reikalavimą socialinio draudimo stažui ir padidinti jį iki 12 mėnesių. Dėl šios priežasties Lietuvoje yra numatytas vienas didžiausių stažo reikalavimų motinystės socialinio draudimo išmokoms gauti.
4. Pastaruoju metu ypatingai daug dėmesio yra skiriama lyčių lygybei, ypač po Direktyvos 2019/1158 įsigaliojimo. Dėl šios priežasties, siekiant pritaikyti nacionalinius aktus prie minėtos direktyvos, įtvirtintos privalomos apmokamos tėvystės atostogos tėvui bei neperleidžiamos 2 mėnesių apmokamos vaiko priežiūros atostogos, siekiant sustiprinti ryšį tarp tėvo ir kūdikio bei skatinti tėvus aktyviau dalyvauti vaiko gyvenime ir suteikti moterims galimybę grįžti į darbo rinką.
5. Apmokamų vaiko priežiūros atostogų trukmė nuo 2023 m. sausio 1 d. buvo prailginta – anksčiau galiojusi Ligos ir motinystės įstatymo redakcija numatė atostogų trukmę iki vaikai sukaks 1 metai arba 2 metai, nuo 2023 m. sausio 1 d. įsigaliojusi įstatymo redakcija prailgino šią atostogų trukmę iki vaikai sukaks 1.5 metų arba 2 metai. Nors įstatymo

leidėjas prailgino geriau apmokamą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, šiuo metu trūksta duomenų ar toks įstatymo pakeitimas išsprendžia susiklosčiusią situaciją dėl netinkamai užtikrintų garantijų į vaiko priežiūrą, t. y., dėl kylančių sunkumų vaiko priežiūros paslaugoms užtikrinti.

6. Lietuva tinkamai įgyvendina tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose numatytą teisinį reguliavimą. Pabrėžtina, kad Lietuvoje įtvirtintas teisinis reguliavimas yra palankesnis už minimalius standartus numatytus tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose, pvz., TDO Konvencijoje Nr. 183 yra numatyta teisė į 14 savaičių motinystės atostogas, o Lietuvos teisės aktai numato 18 savaičių ilgio motinystės atostogas. Taip pat, minėtoje Konvencijoje nustatyta, kad išmokos dydis negali būti mažesnis nei du trečdaliai ankstesnio moters uždarbio, pagal kurį apskaičiuojamas išmokos dydis, o Lietuvoje motinystės/tėvystės išmokų dydis sudaro 77,58 procentus išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Be to, palyginus su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis, Lietuvoje yra vienos iš palankiausių sąlygų motinystės socialinio draudimo srityje, pvz., Lietuvoje yra įtvirtintos 30 dienų apmokamos tėvystės atostogos, kai daugumoje Europos Sąjungos valstybių įtvirtintos tik 14 dienų apmokamos tėvystės atostogos (pvz., Airijoje, Graikijoje, Čekijoje ir t.t.).

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

NORMININIAI TEISĖS AKTAI

Tarptautiniai teisės aktai

1. Europos socialinė chartija (pataisyta) (2001), *Valstybės žinios*, 49-1704.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 102 dėl socialinės apsaugos minimalių standartų (1952) [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102 [žiūrėta 2023 m. kovo 1 d].
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija (2003). *Valstybės žinios*, 49-2162.
4. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 191 dėl motinystės apsaugos (2000) [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312529 [žiūrėta 2023 m. kovo 8 d.].

Europos Sąjungos teisės aktai

5. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys*, 2016/C 202/2.
6. Tarybos 1992 m. 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. OL L 384, p. 1.
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. OJ L 188, p. 79-93.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

8. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992), *Valstybės žinios*, 33-104.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016), TAR, 23709.
10. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991), *Valstybės žinios*, 17-447.
11. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas, (1994) *Valstybės žinios*, 89-1706.
12. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (2000), *Valstybės žinios*, 111-3574.

13. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4, 7, 17, 26, 34, 35, 44 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (2000), *Valstybės žinios*, 28-763.
14. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 3 straipsnio pakeitimo ir 20, 21 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo panaikinimo ir valstybinio socialinio draudimo įstatymo 2, 3, 4 straipsnių pakeitimo ir 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas (2000), *Valstybės žinios*, 111-3577.
15. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16, 17 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas (2002), *Valstybės žinios*, 124-5622.
16. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 ir 19 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas (2003), *Valstybės žinios*, 12-441.
17. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 ir 19 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas (2004), *Valstybės žinios*, 158-5755.
18. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2004), *Valstybės žinios*, 171-6295.
19. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 16, 17, 19, 20, 21, 22 straipsnių pakeitimo ir papildymo, trečiojo skirsnio pavadinimo pakeitimo ir įstatymo papildymo 18(1), 18(2), 18(3) straipsniais įstatymas (2006), *Valstybės žinios*, 72-2676.
20. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (2007), *Valstybės žinios*, 77-3042.
21. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 5, 6, 8, 10, 15, 16, 17, 18, 18(1), 18(3), 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (2007), *Valstybės žinios*, 132-5346.
22. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17, 21, 29, 31, 36, 37 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (2007), *Valstybės žinios*, 138-5651.
23. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 29, 31 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (2008), *Valstybės žinios*, 149-6019.
24. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 4, 5, 6, 8, 9, 16, 18-1, 19 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas (2008), *Valstybės žinios*, 149-5999.
25. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnių pakeitimo įstatymas (2009), *Valstybės žinios*, 117-4992.
26. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 16, 18, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo įstatymas (2010), *Valstybės žinios*, 86-4533.

27. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 8, 16, 18, 18-1, 18-3, 19 ir 21 straipsnių pakeitimo įstatymas (2010), *Valstybės žinios*, 157-7976.
28. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 17, 20 ir 21 straipsnių pakeitimo įstatymas (2012), *Valstybės žinios*, 69-3528.
29. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 8, 9, 11, 15, 16, 18, 18-1, 18-3, 19, 20, 21, 24 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir įstatymo papildymo 24-1 straipsniu įstatymas (2013), *Valstybės žinios*, 54-2689.
30. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 8, 16, 18-1 ir 19 straipsnių pakeitimo įstatymas (2015), TAR, 11185.
31. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 pakeitimo įstatymas (2016), TAR, 20641.
32. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 pakeitimo įstatymas (2016), TAR, 20645.
33. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 25, 27 ir 33 straipsnių pakeitimo įstatymas (2017), TAR, 20050.
34. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 5, 20, 22, 23 ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIII-245 3 ir 5 straipsnių pakeitimo įstatymas (2017), TAR, 20051.
35. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 10 ir 22 straipsnių pakeitimo įstatymas (2018), TAR, 962.
36. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 6, 14, 18, 21, 22, 24 ir 27 straipsnių pakeitimo įstatymas (2018), TAR, 11433.
37. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 16 straipsnio pakeitimo įstatymas (2019), TAR, 21563.
38. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 5, 22, 23 ir 24 straipsnių pakeitimo įstatymas (2019), TAR, 12116.
39. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 4 straipsnio pakeitimo įstatymas (2019), TAR, 6367.
40. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 11-1, 14, 16, 23 ir 30 straipsnių pakeitimo įstatymas (2021), TAR, 26584.
41. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 1, 5, 11-1, 16, 19, 20, 22, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo priedu įstatymas (2022), TAR, 15179.

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Monografijos:

42. Bitinas, A. (2011). *Socialinė apsauga Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas*. Vilnius: Leidykla MES.
43. Lazutka, R ir kt. (2013). *Socialinis draudimas Lietuvoje: kontekstas, raida, rezultatai*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.

Disertacijos:

44. Petrylaitė, V. (2012). *Pamatiniai socialinės apsaugos teisės principai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus Universitetas.

Straipsniai mokslo žurnaluose:

45. Brazienė R, Vyšniauskienė S. (2019). *Apmokamų vaiko priežiūros atostogų politikos vertinimas Lietuvoje. Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas*, 3, 9-19.
46. Guogis, A. *Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos. Socialinis darbas*, 7(2), 26-34.
47. Kavoliūnaite-Ragauskienė, E. (2012). *Viešosios šeimos politikos kūrimo ir įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisės problemos*, 1 (75), 5-65.
48. Petrylaitė D., Petrylaitė V. (2015). *Socialinės apsaugos garantijų mažinimas krizės laikotarpiu: sprendimai ir teisinis vertinimas. Teisė*, 94, 94-175.
49. Šarlauskas, T., Telešienė A. (2014). *Valstybinio socialinio draudimo motinystės (tėvystės) išmokų reglamentavimas: pašalpų gavėjo struktūra ir pasirinkimai. Viešoji politika ir administravimas*, 13, 95-108.

Elektroniniai šaltiniai:

50. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, IXP-146 (2000) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.115003?positionInSearchResults=127&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432> [žiūrėta 2023 m. kovo 6 d.]
51. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 17 straipsnio papildymo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, IXP-2054 (2002) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e->

- [seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.192759?positionInSearchResults=124&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432](https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.192759?positionInSearchResults=124&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432) [žiūrėta 2023 m. kovo 6 d.]
52. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 ir 19 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, IXP-3710 (2004) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.237412?positionInSearchResults=120&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432> [žiūrėta 2023 m. kovo 6 d.]
53. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 16, 17, 19, 20, 21, 22 straipsnių pakeitimo ir papildymo, trečiojo skirsnio pavadinimo pakeitimo ir įstatymo papildymo 18(1), 18(2), 18(3) straipsniais įstatymas, X-659 (2006) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278830> [žiūrėta 2023 m. kovo 6 d.]
54. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 19, 20, 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo pripažinimo netekusiu galios įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, XP-2492 (2007) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.303816?positionInSearchResults=114&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432> [žiūrėta 2023 m. kovo 7 d.]
55. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 3, 5, 6, 8, 10, 15, 16, 17, 18, 18(1), 19, 20 ir 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, XP-2486 (2007) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.303610?positionInSearchResults=113&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432> [žiūrėta 2023 m. kovo 7 d.]
56. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 4, 5, 6, 16, 18, 18(1), 18(3), 19 ir 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS XIP-195 (2008) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.333177?positionInSearchResults=109&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432> [žiūrėta 2023 m. kovo 7d.]
57. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6, 18, 20 ir 21 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 10-2436-02 (2010) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.42885?positionInSearchResults=71&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432> [žiūrėta 2023 m. kovo 8 d.]
58. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnio papildymo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, XIP-2300 (2010) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.333177?positionInSearchResults=109&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432>

- seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAIS.377089?positionInSearchResults=69&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432 [žiūrėta 2023 m. kovo 8 d.]
59. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5, 6 ir 17 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto, 10-3218-02 (2010) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/TAPIS.64968?positionInSearchResults=65&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432> [žiūrėta 2023 m. kovo 8 d.]
60. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 8, 16, 18(1) ir 19 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, XIIP-1782 (2014) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/e45336f0d52211e39bf688e133d06adf?positionInSearchResults=48&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432> [žiūrėta 2023 m. kovo 8 d.]
61. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 16, 18(1) ir 19 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto AIŠKINAMASIS RAŠTAS, XIIP-3232 (2015) [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/f185f710104311e5b0d3e1beb7dd5516?positionInSearchResults=42&searchModelUUID=b8e1f23d-5f53-4f98-be1b-fce06198a432> [žiūrėta 2023 m. kovo 10 d.]
62. MISSOC - Mutual Information System on Social Protection [interaktyvus] [žiūrėta 2023 m. kovo 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/?test=> [žiūrėta 2023 m. kovo 12 d.]
63. Europos Komisija: Užimtumas, socialiniai reikalai ir įtrauktis [interaktyvus] [žiūrėta 2023 m. kovo 11 d.]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=lt>. [žiūrėta 2023 m. kovo 12 d.]
64. Europos Parlamento pranešimas A7-0459/2013 dėl socialinės apsaugos visiems, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2013-0459_LT.html?redirect [žiūrėta 2023 m. kovo 23 d.]
65. Oficialiosios statistikos portalas [interaktyvus] Prieiga per internetą: https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=d6c20c44-2e6c-49a1-b372-2daf70dc1ab1#/ [žiūrėta 2023 m. kovo 20 d.]

TEISMŲ PRAKTIKA

66. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2012, 127-6406.
67. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2016 m. kovo 15 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 2016, 4898.
68. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. sausio 24 d. nutarimas. TAR, 2018, 1082.
69. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas. TAR, 2018, 20843.
70. Lietuvos Aukščiausio Teismo 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005.
71. Lietuvos Aukščiausio Teismo 2010 m. spalio 12 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-448/2010.
72. Lietuvos Aukščiausio Teismo 2015 m. balandžio 7 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-203-677/2015.

SANTRAUKA

Motinstės socialinis draudimas: raida, teisinis regulavimas ir problematika.

Dominyka Brys

Motinstės socialinis draudimas yra vienas iš socialinių garantijų, teikiamų tėvams. Tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtinta teisė į apmokamas motinstės, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogas. Motinstė yra viena iš socialinių rizikų ir viena iš priežasčių kodėl motinstė atsidūrė socialinių rizikų sąrašė yra pajamų praradimas gimus vaikui, dėl šios priežasties motinstės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokos skiriamos ir mokamos tėvams tam, kad kompensuoti prarastas pajamas ir užtikrinti tinkama pragyvenimo lygį motinstės/tėvystės laikotarpiu.

Šiame magistro darbe daugiausiai dėmesio skiriama motinstės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokų teisinio reguliavimo raidai bei problemoms, su kuriomis buvo susidurta nuo 2000 m., įsigaliojus Lietuvos Respublikos ligos ir motinstės socialinio draudimo įstatymui. Įsigaliojus Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, atitinkamai turėjo pasikeisti Lietuvos nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys motinstės socialinį draudimą.

Magistro darbe ypatingas dėmesys skiriamas motinstės, tėvystės ir vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokų teisinio reglamentavimo raidai, išmokų mokėjimo tvarkai, išmokų mokėjimo trukmei bei dydžiams. Aptariami tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai motinstės socialinio draudimo išmokų mokėjimo aspektu. Taip pat aptiriamos bei lyginamos motinstės socialinio draudimo išmokos kitose Europos Sąjungos valstybėse.

SUMMARY

Maternity Social Insurance: Development, Legal Regulation and Problems

Dominyka Brys

Maternity social insurance is one of the social guarantees provided to parents. International legislation enshrines the right to paid maternity, paternity and childcare leave. Motherhood is one of the social risks and one of the reasons why motherhood is on the list of social risks is due to the financial difficulties that a parent might encounter after the birth of a child, which is the reason why maternity, paternity and childcare benefits are provided and paid to parents, in order to compensate for the lost salary and ensure an adequate standard of living.

This master's thesis focuses on the development of the legal regulation of maternity, paternity and childcare benefits and the problems that have been encountered since the entry into force of the law of the Republic of Lithuania Law on Sickness and Maternity Social Insurance. After the entry into force of Directive 2019/1158 of the European Parliament and the Council on the balance between the professional and personal life of parents and caregivers, the Lithuanian national legislation regulating maternity social insurance had to change accordingly.

In the master's thesis, special attention is paid to the development of the legal regulation of maternity, paternity and child care social insurance benefits, the procedure for payment of benefits, the duration and amount of payment of benefits. International and European Union legal acts in the aspect of payment of maternity social insurance benefits are discussed, as well as maternity social insurance benefits in other European Union countries.