

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA**

Evelinos Markelevičiūtės
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentė

Magistro darbas

Motinstės ir tėvystės apsauga Europos Sąjungoje ir Lietuvoje

Maternity and Paternity Protection in European Union and Lithuania

Vadovė: Doc. dr. Vida Petrylaitė
Recenzentas: lekt. dr. Jurij Maculevič

Vilnius,
2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojama motinystės ir tėvystės apsaugos priemonės įtvirtintos Europos Sąjungoje ir Lietuvos Respublikoje. Šios apsaugos tikslas – užtikrinti kuo adekvatesnius pokyčius šeimos politikoje bei kuo geresnes ir patikimesnes sąlygas šeimoms, kurios ruošiasi susilaukti vaikų. Atsižvelgiant į Europos Sąjungos kuriamus standartus, Lietuvos Respublika neatsilikdama nuo jų, plėtoja motinystės ir tėvystės apsaugą bei skatina pasitikėjimą valstybe.

Pagrindiniai žodžiai: motinystė, tėvystė, apsauga, socialinės garantijos, nėščia darbuotoja, vaiko priežiūra.

This work analyses maternity and paternity protection measures established in the European Union and the Republic of Lithuania. The main goal of this protection is to ensure the most adequate possible changes in family policy and the best and most reliable conditions for families, which is preparing to have a child. According to evolving standards by European Union, the Republic of Lithuania keeping up with, develops the protection of maternity and paternity and promotes trust in the state.

Keywords: maternity, paternity, protection, social guarantees, pregnant worker, child care.

IŽANGA	2
1. Motinystės ir tėvystės apsaugos reikšmė ir sistema.....	5
2. Europos Sąjungos motinystės ir tėvystės apsaugos teisinis reglamentavimas.....	11
2.1. Europos Sąjungos direktyvos.....	11
2.1.1. Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB	11
2.1.2. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB	15
2.1.3. Europos Tarybos direktyva 2010/18/ES	16
2.1.4. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158	18
2.2. Regioniniai teisės aktai reikšmingi Europos Sąjungai.....	21
3. Lietuvos Respublikos motinystės ir tėvystės apsaugos teisinis reglamentavimas	25
3.1. Motinystės ir tėvystės apsauga darbo teisėje	25
3.1.1. Nėštumo ir gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogos.....	25
3.1.2. Darbo sutarties nutraukimo ribojimai	30
3.1.3. Draudimas dirbti kenksmingomis sąlygomis.....	32
3.1.4. Nemokamos atostogos	33
3.1.5. Darbuotojų teisė į papildomas poilsio dienas	36
3.2. Motinystės ir tėvystės apsauga socialinės apsaugos teisėje	37
3.2.1. Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros socialinis draudimas	37
3.2.2. Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokų dydžio nustatymas ir mokėjimo trukmė.....	39
Išvados	47
Šaltinių sąrašas.....	49
SANTRAUKA	54
SUMMARY	55

IŽANGA

Temos aktualumas. Paskutinius dešimtmečius daug dėmesio skiriama šeimos socialinės gerovės problemų sprendimui. Skiriamas ypatingas dėmesys naujai keliamiems klausimams. Pasaulyje organizuojamos įvairios regioninės, kontinentinės ir pasaulinės konferencijos, kuriose daug dėmesio skiriama šeimos problemoms, socialinėms garantijoms ir jų užtikrinimui, pašalpų sistemoms ir šeimos politikai. Šiais klausimais yra priimta nemažai tarptautinių aktų, rekomendacijų, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvų ir įvairių programų.

Šeima – valstybės ir visuomenės pagrindas. Kiekviena valstybė turi pareigą užtikrinti savo piliečiams tokį teisinį reguliavimą, kuriuo jie galėtų pilnavertiškai įgyvendinti savo įsipareigojimus šeimai – valstybei kyla pareiga užtikrinti tokį motinystės ir tėvystės apsaugos teisinį reguliavimą, kuriuo šeimoms būtų suteikiamos jų poreikių apsaugą užtikrinančios garantijos. Kadangi šeima yra sudėtinė visuomenės dalis, užtikrinus šeimos poreikių apsaugą yra prisidedama ir prie visuomenės poreikių užtikrinimo: taip yra siekiama užkirsti kelią galimų įvairių socialinių problemų kilimui, mažėjančiam gimstamumui, kylančiam norui palikti savo gimtą šalį ir šeimą kurti kitoje, finansiškai stabilesnėje šalyje.

Modernėjant visuomenei pasikeitė ir tradicinių šeimų sukurti įvaizdžiai – dabar moterys siekia savo karjeros galimybių. Pasikeitus tradicijoms ir moterims siekiant karjeros, atsiradus šiems pokyčiams buvo pradėta formuoti adekvati pokyčiams šeimos politika ir motinystės apsauga – darbo ir šeimos derinimo problemų sprendimai, kurie užtikrina lygias galimybes viešuosiuose ir privačiuosiuose sektoriuose. Tačiau nepamiršamas dėmesys ir tėvystės apsaugai, kuomet pasikeitus visuomenės tradicijoms ir visam „šeimos galvos“ suvokimui, pradedama plėtoti apsauga ir tėvystės klausimais.

Stebint kylančias tendencijas ir skiriamą dėmesį šeimoms, aktualu analizuoti Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktus motinystės ir tėvystės apsaugos aspektu. Kaip keičiasi pati apsauga ir kokios sąlygos yra suteikiamoms darbuotojams, turintiems vaikų. Šiame darbe bus analizuojamos motinystės ir tėvystės apsaugos įgyvendinimas socialinės apsaugos ir darbo teisės normose.

Darbo tikslas. Išanalizuoti motinystės ir tėvystės apsaugą Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktuose, nustatyti esminius šio instituto reglamentavimo principus. Siekiant išsiaiškinti temos aktualumą, iškeliami šie **uždaviniai**:

1. Išsiaiškinti motinystei ir tėvystei suteikiamą apsaugą.
2. Išanalizuoti Europos Sąjungos teisinį reglamentavimą šiuo klausimu.

3. Išanalizuoti motinystės ir tėvystės apsaugos teisinį reglamentavimą Lietuvos teisinėje sistemoje.

Magistro darbo objektas – motinystės ir tėvystės apsauga ir tam tikrų užtikrinamų garantijų įgyvendinimas Europos Sąjungoje ir Lietuvoje.

Tyrimo metodai. Šiame magistro darbe nagrinėjant motinystės ir tėvystės apsaugą bus pasitelkiami įvairūs moksliniai tyrimo metodai:

1. Loginis – analitinis, kuris pasitelktas siekiant išanalizuoti pasirinktus tam tikrus teisinius aktus, kurie reglamentuoja apsaugą. Atrinkti patys aktualiausi šiai temai šaltiniai, išskirtos ir panaudotos esminės jų nuostatos ir ištraukos. Loginio – analitinio metodo pagalba tekste formuojamos išvados bei įžvalgos.

2. Lyginamasis metodas naudojamas lyginant Lietuvos Respublikos nacionaliniuose teisės aktuose nustatytą reguliavimą su Europos Sąjungos teisės nustatomu teisiniu reguliavimu.

3. Lingvistiniu metodu buvo aiškinamos sąvokos ir jų reikšmė. Šis metodas buvo pasitelktas ir aiškinantis įstatymuose bei kituose teisiniuose aktuose pateiktus straipsnius.

4. Mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodai – jie pasitelkiami nagrinėjant įvairių autorių publikacijas šiam darbui aktualiomis temomis, taip pat nagrinėjami ir aktualūs teisės aktai ir teismų praktika.

Darbo originalumas. Kiekvienais metais yra nagrinėjami panašaus pobūdžio magistro darbai: temos apima tiek socialines garantijas, socialines rizikas, atsiradimo pagrindus, šeimos politiką ir gerovę. Šiai magistro temai yra aktualios būtent tos apsaugos garantijos, kurios yra susijusios su motinyste ir tėvyste. Temos originalumas pasireiškia tuo, kad šiame darbe bus analizuojamas tiek Lietuvos, tiek Europos Sąjungos motinystės ir tėvystės apsaugos teisinis reguliavimas. Vienas kaip aktualus ir išskiriantis iš kitų darbų požymis, kad bus analizuojama palyginus pakankamai nauja Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros (toliau – ES 2019/1158 direktyva), bus vertinama, ką ši direktyva nurodo, ką sureguliuo ir kaip Lietuva pasirengusi įgyvendinti ją savo nacionalinėje teisėje.

Šaltiniai. Nagrinėjant šią temą, pasitelkiami pagrindiniai Europos Sąjungos teisės aktai ir nacionalinės teisės aktai, reglamentuojantys motinystės ir tėvystės apsaugą. Kaip pagrindiniai šaltiniai bus nagrinėjamos Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos: dėl priemonių, skirtų skatinti kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (2019 m. liepos 26 d.

pataisyta versija), dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, Europos socialinė chartija (pataisyta) (toliau – Pataisytoji Chartija) ir Europos socialinės apsaugos kodeksas. Taip pat analizuojami Lietuvos Respublikos nacionaliniai teisės aktai, pavyzdžiui Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (toliau – Valstybinio socialinio draudimo įstatymas), Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (toliau – Ligos ir motinystės įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija), aktuali Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – Konstitucinis Teismas) praktika. Taip pat skiriamas dėmesys ir įvairių autorių darbams, tokių kaip V. Petrylaitė, T. Davulis, A. Guogis.

1. Motinystės ir tėvystės apsaugos reikšmė ir sistema

Motinystės paprastai siejama su ypatinga nedarbingumo forma. Prieš vaiko gimimą ar jam gimus, moteris turi laikinai atsisakyti savo profesinės veiklos, taip prarasdama iš jos gaunamas pajamas. Kita priežastis įvardijama kaip nuo pat nėštumo iki gimdymo – sukeliama fiziologiniai ir psichologiniai pokyčiai moters gyvenime (Burvytė, 2015 p. 47). Siekiant apsaugoti nėščių moterų interesus, pastaruosius kelis dešimtmečius skiriamas dėmesys tiek nacionaliniu, tiek Europos Sąjungos lygiu. Būtinybė saugoti motinų sveikatą primą kartą buvo pabrėžta Europos Tarybos direktyvoje 86/613/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo ir motinystės metu, vėliau 1992 m. spalio 19 d. buvo priimta speciali Tarybos direktyva 92/85/EEB (toliau – ES 92/85/EEB direktyva) dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata (Petrylaitė *et al.*, 2008, p. 353). Motinystės apsauga turi kelis tikslus: 1) apsaugoti motinos ir vaiko sveikatos būklę ir stiprinti jų ryšį; 2) nustatyti darbo saugumo priemones (nebūti diskriminuojamoms, neteisėtai atleistoms, galėti grįžti į savo darbo vietą, darbo užmokesčio ar išmokų gavimas motinystės periodu) (Gender equality at the..., 2009, p. vii). Tokia valstybės kuriama motinystės apsauga leidžia moterims atsitraukti nuo karjeros siekimo ir skirti dėmesį vaiko priežiūrai.

Pažymėtina, kad tokia valstybės apsauga yra garantuojama ne tik moterims, bet ir tėvams (vyrams). Šiuolaikinėje visuomenėje yra pastebimi du vyraujantys požiūriai į tėvystę: tradicinis tėvo vaidmuo šeimoje, kuomet motina augina vaikus, o tėvas uždirba pinigus; modernioji tėvystė, kuomet moteris su vyru bendradarbiauja, dalinasi bendromis pareigomis bei kartu atsako už materialinę atsakomybę už vaiką ir šeimą (Burvytė, 2015, p. 48). Tėvystės apsauga paprastai suteikiama tėvams, kaip paskatinimas ne tik prisidėti prie šeimos poreikių gerinimo, tačiau ir siekiant užmegzti ryšį su naujagimiu. Tėvystė nėra priskiriama prie socialinės rizikos veiksmų analizuojamuose teisės aktuose, dėl to, kad kitaip nei motinystė, nėra tiesiogiai siejama su poreikiu užtikrinti atitinkamos sveikatos būklės apsaugą – tai yra išvestinė teisė, kuria tėvai yra skatinami lygiai su moterimis įgyvendinti šeimos poreikių apsaugą įgyvendinančias socialinės apsaugos garantijas (Europos parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158). Vyrų įsitraukimas skatina ne tik moterų ir vyrų lygybę šeimoje, tačiau ir lyčių lygybę darbo rinkoje. Tokie vyraujantys požymiai keičia visuomenės požiūrį į tėvystę ir jo indėlį į šeimą – stengiamasi atsiriboti

nuo tėvo, kaip pagrindinio šeimos išlaikymo šaltinio, siekiant pabrėžti, kad tėvo prisidėjimas prie šeimos puoselėjimo yra ne mažiau svarbus kaip ir motinos.

Kiekvienos valstybės svarbus tikslas – pasirūpinti šeimos politikos plėtojimu šalyje, kuri būtų nukreipta į vyrų ir moterų lygių teisių ir galimybių šeimoje, profesinėje ar kitoje visuomeninėje veikloje įgyvendinimą, skatintų vienodą vyro ir moters atsakomybę ir pareigas rūpintis vaikais ir kitais šeimos nariais, sudarytų palankias sąlygas šeimos funkcijas derinti su profesiniu užimtumu (Lietuvos gyventojų politikos strategijos metmenys, 2004). Valstybės skiriama motinystės ir tėvystės apsauga – galimybė jaunoms šeimoms susilaukti vaikų ir gebėti derinti šeimyninį gyvenimą ir darbą.

Motinystės ir tėvystės išskyrimas kaip socialinės rizikos faktorius nereiškia, kad bandoma apsaugoti nuo tam tikro įvykio, priešingai siekiama padėti šeimai ir jos susiklosčiusiai specifinei situacijai. Iš motinystės arba tėvystės atsirandantis specifinis padarinys – laikina nedarbingumo forma, kuri pasireiškia tuo, kad motina arba tėvas, gimęs jų vaikui, prižiūri ir augina jį, dėl to negali laikinai atlikti savo darbo funkcijų. Dėl darbo funkcijų neatlikimo, jie praranda dalį ar visas darbo pajamas. Iš esmės asmenys yra darbingi ir galėtų atlikti savo darbinės funkcijas, tačiau dėl gimusio vaiko tenka to atsisakyti. Todėl valstybė suteikia teisę tėvams turėti specialų finansavimą – motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokas. Šių išmokų tikslas yra aprūpinti šeimą pajamomis, kurias jie praranda nedirbdami, kuomet augina vaikus. Suteikiamas pakankamai ilgas finansavimo laikotarpis, priklausantis nuo kiekvieno asmens individualaus pasirinkimo: kiek laiko asmuo nedirbs ir augins bei prižiūrės vaiką. Darytina išvada, kad tokios iš esmės suteikiamos lengvatos motinoms ir tėvams yra valstybės siekis pagerinti savo demografinę padėtį: suteikiamomis motinystės ar tėvystės atostogomis bei valstybės finansavimu už periodą, kuomet yra laikinai nedirbama. Bėgant metams ir didėjant piliečių poreikiams bei kylantiems gimstamumo rodikliams, atsiranda didesnis poreikis tiek patiems tėvams, tiek valstybei pasirūpinti savo piliečiais ir suteikti jiems palankesnes sąlygas. Toks periodas gali būti laikomas kaip ir pačios šalies ekonomikos kilimo laikotarpis, kuomet didėja ne tik demografiniai rodikliai, tačiau atsiranda ir abipusė nauda. Tokie palankūs sprendimai dažniausiai yra siejami su finansavimo sritimi, kuomet valstybė geba skirti daugiau lėšų tokioms išmokoms. Be abejo, norint gauti tokią valstybės paramą, reikia įdėti indelį ir iš savo pusės: įsidarbinti ir atlikti darbo funkcijas, mokėti mokesčius valstybei, kaupti darbo stažą. Iš viso to ir susideda apsauga motinystei ir tėvystei: įdedant pastangų ir duodant valstybei indelį, mainais gauni pasirūpinimą iš jos – apsaugą.

Įvairiose šalyse yra skirtingai sprendžiama motinystės ir tėvystės apsauga ir jos svarba (Social protection in EU....., 2018, p. 2). Lietuvos Respublikos Konstitucija nurodo,

kad valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę – šio straipsnio pagrindu Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad valstybės pareiga yra nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuriuo būtų užtikrinta, kad šios konstitucinės vertybės, būtų visokeriopai puoselėjamos ir saugomos (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11d. nutarimas Nr. KT3-N1/2019). Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad šios nuostatos išreiškia valstybės įsipareigojimą įstatymais ir kitais teisės aktais nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris užtikrintų, kad šeima, taip pat motinystė, tėvystė ir vaikystė, kaip konstitucinės vertybės, būtų visokeriopai puoselėjamos ir saugomos (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas). Pagrindinis ir pats svarbiausias šaltinis, iš kuri kilo motinystės ir tėvystės apsaugos įsipareigojimai valstybei, tai Konstitucijos 39 straipsnis, kuriame reglamentuota, kad „Valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka teikia joms paramą“ ir jo 2 dalis, kurioje įtvirtinta, kad: „Dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas.“. Konstitucijos 39 straipsnio 1, 2 dalių nuostatose įtvirtintos minėtų konstitucinių vertybių apsaugos garantijos – įgyvendinant konstitucinę valstybės priedermę kurti šeimai, motinystei, tėvystei ir vaikystei palankią aplinką gali būti plėtojamos įvairios jų apsaugos ir paramos joms formos, *inter alia*: užtikrinamos sąlygos tėvams suderinti darbinę (profesinę) veiklą ir pareigas, susijusias su vaikų auginimu ir auklėjimu; sukuriamas pakankamas vaikų priežiūros ir ugdymo institucijų, padedančių šeimai vykdyti vaikų auklėjimo ir ugdymo funkcijas, tinklas, plėtojama kita šeimai, motinystei, tėvystei ir vaikystei, kaip konstitucinėms vertybėms, puoselėti būtina infrastruktūra; atsižvelgiant į šeimų poreikius ir visuomenės bei valstybės išgales, tam tikru lygiu garantuojama parama ir nedirbančioms motinoms, taip pat parama įvairaus amžiaus nepilnamečių vaikų turinčioms, ne tik ankstyvojo amžiaus vaikus namuose auginančioms, šeimoms (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas). Taip valstybė įsipareigoja suformuoti ir suteikti apsaugą šeimoms, pasirūpinti, kad šios galėtų auginti vaikus, suteikiant paramą šeimoms už laikinai neatliekamas darbo funkcijas. Toks apsaugos reglamentavimas nurodytas ne tik Konstitucijoje, tačiau jis Lietuvoje egzistuoja dviejose skirtingose teisės šakose: socialinės apsaugos ir darbo. Siekiant sistemiškai išanalizuoti šio magistro temos subjektams suteikiamą apsaugą, bus nagrinėjamos konkrečios apsaugos formos ir jų svarba, pasireiškiančios dviejose teisės šakose: darbo ir socialinės apsaugos.

Socialinės apsaugos teisėje socialinė apsauga – tai visuma priemonių, kurias pasitelkiant sukuriamas solidarumas tarp žmonių, netekusių darbo pajamų arba turėjusių ypatingų išlaidų (Bitinas, *et al.* 2011 p. 9). Lietuvos nacionalinėje teisėje socialinės

apsaugos įgyvendinimui yra pasirinktas socialinės apsaugos sistemos modelis, susidedantis iš dviejų dalių – socialinio draudimo ir socialinės paramos, kuriam yra būdinga socialinių išmokų sistema, priklausanti nuo dirbančiojo (buvusio ar esamo) dalyvavimo darbo rinkoje pasiektų rezultatų, t.y. mokėtų socialinio draudimo įmokų (Guogis, 2008, p. 27). Iš to galima suprasti, kad siekiant apsaugoti pažeidžiamus asmenis, suteikiamas jiems finansinis stabilumas. Analizuojant socialinės apsaugos teisę ir jos suteikiamą apsaugą motinystei ir tėvystei, pirmiausiai atkreiptinas dėmesys į Valstybinio socialinio draudimo įstatymą. Šio įstatymo pagrindu sukuriama sistema, kuomet darbdaviui, asmeniui, esančiam darbo santykiuose ar dirbantiems savarankiškai, reikia mokėti socialinio draudimo įmokas. Tuomet įvykus draudiminiam įvykiui, atsiranda teisė į valstybinio socialinio draudimo išmoką, kuria siekiama mažinti juridinio fakto neigiamas pasekmes. Vadinasi, mokant tam tikras draudimines įmokas, valstybė suteikia socialines garantijas – socialinį draudimą.

Socialinės apsaugos garantijos gali būti apibrėžiamos kaip teisiniai ir administraciniai mechanizmai, kurie nustato specifines teises ir pareigas, susijusias su tomis teisėmis, ir kurie valstybės pagalba užtikrina šių pareigų įvykdymą. Socialinė apsauga apima visas priemones, kurių imasi valstybės arba privačios institucijos, siekdamos palengvinti namų ūkiams ir asmenims tenkančią tam tikrų rizikos veiksnių arba poreikių našta, jei ši apsauga nėra nulemta tarpusavio ar asmeninių sandorių (Statistikos departamentas, 3.4. punktas). Danny Pieters socialinę apsaugą vadina priemonių visuma, kurių dėka sukuriamas solidarumas tarp žmonių, netekusių (ar iškilus grėsmei netekti) darbo pajamų, arba turėjusių ypatingų išlaidų (Pieters, 1998. p. 12).

Platesnis apsaugos reguliavimas nustatytas Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme. Atskirų sąvokų, kas yra motinystė ar tėvystė šiame įstatyme nėra nurodyta, tačiau yra išskirtos šeimos narių sąvokos: sutuoktinis, vaikas (įvaikis), motina (tėvas), įmotė (įtėvis). Apibrėžtas tikslus asmenų ratas, kurie gali pretenduoti į valstybės skiriamas išmokas: išmokos gavėjas – fizinis asmuo, kuris turi teisę gauti įstatymų nustatytas ligos, profesinės reabilitacijos, motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros išmokas (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės..., 2001). Kaip jau yra paminėta įstatyme, tai galime išskirti motinystę ir tėvystę, nes šie asmenys gali gauti valstybės skiriamą apsaugą, kaip kompensaciją dėl laikino visų ar dalies pajamų praradimo. Įstatyme yra atkreipiamas didesnis dėmesys į tai, kaip motina ar tėvas turi būti aprūpinti motinystės ar tėvystės atostogų laiku socialinio draudimo išmokomis, nurodoma išmokų dydis ir mokėjimo trukmė bei sąlygos joms gauti. Asmenys gaudami socialinio draudimo išmokas, tokiu būdu kompensuoja iš darbo negaunamas pajamas. Sukūrus tokią sistemą, kuomet asmenims yra mokamos atitinkamo dydžio išmokos, asmenys tampa mažiau pažeidžiami,

neskuba grįžti į savo darbo vietas, todėl gali skirti daugiau dėmesio šeimos gerovės kūrimui ir vaiko auginimui.

Kitaip negu socialinėje teisėje ir su ja susijusiuose įstatymuose, Lietuvos Respublikos darbo kodekse daugiau reglamentuoti santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo ir nurodomos tam tikros privilegijos, kurios skiriamos motinoms ir tėvams. Nors šiame Kodekse taipogi nėra nurodytos „motinystės“ ir „tėvystės“ sąvokos, tačiau pačiuose straipsniuose pastebime, kad jos yra vartojamos. Tiek Darbo kodekse, tiek Ligos ir motinystės įstatyme tiesiogiai yra numatyti tokie patys šeimos nariai: vaikas (įvaikis), motina (tėvas), įmotė (įtėvis), sutuoktinis (vyras ir žmona) bei senelis (senelė). Pagrindinis tikslas, kuris yra reglamentuotas Darbo kodekse motinystės ir tėvystės atveju – derinti šeimą ir darbą. Taip pat darbo teisė įsipareigoja gerbti asmens šeimyninius įsipareigojimus. Labai svarbus yra vienas principas – darbo, asmeninių ir šeimos santykių suderinimo principas (angl. *Reconciliation of professional, private and family life*) arba darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra (ang. *work-life*), iš Europos Sąjungos teisės – įtvirtintas Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 33 straipsnyje. Kaip Europos Sąjungoje, taip Lietuvos Respublikoje, įsipareigojimai derinti darbą ir šeimos gyvenimą, suteikiant jiems daugiau privilegijų ir palankesnes sąlygas. Kaip ir minėta ankščiau, jog motinystę ir tėvystę galima suprasti kaip laikinąjį nedarbingumą, nors asmuo yra sveikas ir pajėgus atlikti savo darbo funkcijas, tačiau dėl šeimos pagausėjimo, privalo laikinai to atsisakyti. Vienas iš valstybės įsipareigojimų – skirti resursus priemonių paieškai, kurios galėtų palengvinti spęsti problemas, kylančias iš darbo ir šeimos derinimo. Iš to sektų nauda: didėtų gimstamumas, užtikrinama lyčių lygybė visuomenėje bei skatinamas piliečių pasitikėjimas valstybe.

Pagrindinį įpareigojimą derinti darbą ir šeimą reglamentuoja Darbo kodekso 28 straipsnis, kuriame nurodytas įpareigojimas darbdaviui, kad šis prisidėtų prie darbuotojo vykdomų šeiminių įsipareigojimų. Daugelis jaunų asmenų bijo kurti šeimą galvodami, kad jiems nepavyks suderinti savo darbo, profesijos su šeima. Dėl šios priežasties, toks Darbo kodekso reglamentavimas panaikina visas abejones, nes darbdavys yra įpareigotas padėti darbuotojui rasti laiko derinti įpareigojimus šeimai ir darbą, ir dėl to nenukenčia asmens profesinė veikla. Taip pasireiškia motinystės ir tėvystės apsauga darbo teisėje, kuomet darbdavys yra įpareigojamas atlikti arba susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų. Pavyzdžiui, pagal Darbo kodekso 61 straipsnį, darbdaviui yra numatyti apribojimai darbo sutarties nutraukimo atveju su nėščia darbuotoja, jos nėštumo metu arba maitinant kūdikį krūtimi iki tam tikro laiko. Kitas pavyzdys, kuriuo Lietuvos Respublikos darbo teisėje motinystės ir tėvystės apsauga pasireiškia per darbdavio įpareigojimus, tai Darbo kodekso 134 straipsnyje nurodytos atostogos vaikui prižiūrėti. Toks teisinis reguliavimas nurodo, kad

valstybė yra pasirengusi apsaugoti savo piliečius, suteikdama jiems tam tikras privilegijas, pasireiškiančias kaip jų apsaugą.

Apibendrinant, galima teigti, kad motinystės ir tėvystės apsauga Lietuvos nacionalinėje teisėje glaudžiai susijusi su darbo ir socialinės apsaugos teise. Šių asmenų apsauga pasireiškia kaip suteikiamos tam tikros lengvatos ir garantijos darbo vietoje ir įpareigojama darbdavį prisidėti prie motinų ir tėvų skatinimo kurti šeimos gerovę (darbo teisė), mainais suteikiant jiems finansinį stabilumą už laikotarpį, kol laikinai neatlieka darbo funkcijų ir prižiūri vaiką (socialinė teisė).

2. Europos Sąjungos motinystės ir tėvystės apsaugos teisinis reglamentavimas

2.1. Europos Sąjungos direktyvos

2.1.1. Europos Tarybos direktyva 92/85/EEB

Pirma šio magistro darbo nagrinėjama direktyva yra Tarybos speciali direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, kurios skirtos užtikrinti geresnę nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatą, kuri buvo priimta 1992 m. spalio 19 d. Šios direktyvos pagrindinis tikslas nukreiptas būtent į moteris, o tiksliau yra išskiriamos šios moterys: nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi. Šia direktyva siekiama užtikrinti tinkamas sąlygas moterims, kad būtų pasirūpinta jų sauga ir sveikata. Tokia apsauga atsiranda tuomet, kada darbdaviui yra pranešama apie nėštumą, kiekvienos valstybės nacionaliniuose teisės aktuose nustatyta tvarka. Iš esmės ši direktyva sukuria kiekvienai valstybei narei tam tikrus rėmus, kuriais remiantis, negali sudaryti blogesnių sąlygų motinystės apsaugai nei yra numatyta joje. Tokia apsaugos priemonė, numatyta direktyvoje, nereiškia, kad tokios pačios sąlygos privalo galioti visose valstybėse narėse, anaiptol kiekviena valstybė atsižvelgdama į savo šalies situaciją ir kitus rodiklius, gali suteikti ir geresnes sąlygas nei yra nurodyta direktyvoje, todėl negalima laikyti šios direktyvos kaip suvaržančios ar neleidžiančios savarankiškai nustatyti sąlygų. Taip pat verta paminėti, jog nagrinėjant direktyvą, joje yra įtvirtinti straipsniai susiję tiek su socialine teise, tiek su darbo teise. Tad siekiant geriau išanalizuoti moterims suteikiamą apsaugą šioje direktyvoje, bus išskiriamos atskiros apsaugos priemonės.

Viena iš apsaugos priemonių – motinystės atostogos, kurios yra įtvirtintos šios direktyvos 8 straipsnyje. Remiantis šio straipsnio 1 dalimi, kiekviena valstybė narė turi imtis būtinų priemonių, kad dirbančios moterys turėtų teisę į bent 14 savaičių trunkančias nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ar praktika. Šios atostogos suteikiamos moterims siekiant apsaugoti jų sveikatą nėštumo metu bei motinos ir vaiko ryšį. Tokių atostogų suteikimas negali būti vertinamas, kaip vyrų teisių pažeidimas (Petrylaitė, *et al.*, 2008, p. 355). Šios normos privalomas pagrindinis tikslas – kad kiekviena valstybė narė privalo jį pasiekti, t.y. nustatyti atitinkamos trukmės motinystės atostogas. Ši normos dalis imperatyviai nurodo, kad būtent 14 savaičių trukmės motinystės atostogas kiekviena valstybė narė privalo suteikti. Nustatant atspirties tašką, paliekama kiekvienos valstybės narės prerogatyvai. Remiantis

šia nuostata, valstybės gali suteikti moterims pasirinkimo laisvę: 1) pasiimti atostogas prieš gimdymą; 2) pasiimti atostogas po gimdymo; 3) pasiimti atostogas prieš ir po gimdymo.

Verta paminėti direktyvos 8 straipsnio 2 dalį, kuriame įtvirtinta privalomosios dviejų savaitių trukmės motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo. Būtent ši dalis nurodo, kad moterys ne tik turi teisę į šias atostogas, tačiau ir pareigą pasinaudoti dviejų savaitių trukmės atostogomis. Europos Teisingumo Teismas (toliau – ETT), aiškindamas motinystės atostogų turinį, yra pasisakęs, jog motinystės atostogų tikslas yra dvejopas, pirma, apsaugoti biologinę moters būklę nėštumo metu ir po jo, ir antra, apsaugoti ypatingus vaiko santykius per nėštumą ir gimdymą (2004 m. kovo 18 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-342/01). Galima išskirti kelis svarbius nustatomos apsaugos aspektus: 1) apsaugoti pačią moterį ir jos būseną; 2) saugoti vaiką ir emocinį ryšį su juo. Atsižvelgiant į motinystės atostogų svarbą, darytina išvada, kad kiekviena valstybė narė privalo garantuoti tokio pobūdžio atostogas moterims.

Kita svarbi motinystės apsaugos priemonė – draudimas atleisti iš darbo, kuri nustatyta ES 92/85/EEB direktyvos 10 straipsnyje. Draudimo atleisti darbuotojas laikotarpis prasideda nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, negali būti atleidžiamos iš darbo. Tokiu būdu galėtų pasireikšti moterų, ypač nėščių, diskriminacija darbo rinkoje, jei dėl jų besikeičiančios fiziologinės būsenos, jos būtų atleidžiamos iš darbo. Šios grupės moterų apsauga pasirūpina kiekvienos valstybės nacionalinė teisė, todėl darbdavio sprendimas atleisti nėščią moterį iš darbo būtų ne tik diskriminacinio pobūdžio, tačiau taip pat ir neteisėtas. Taip pačiai reglamentuota ir Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau – TDO) Konvencijos Nr. 183 8 straipsnyje, kuriame nurodytas draudimas atleisti nėščią moterį ir kartu diskriminacijos draudimas (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183.. 2003). Jeigu darbdavys atleidžia nėščią moterį iš darbo, tai privalo nurodyti pagrįstas priežastis. Kiekvienos šalies nacionalinė teisė privalo ginti moteris nuo neteisėto atleidimo iš darbo, jei priežastys yra nepagrįstos. Taigi siekiant apsaugoti būsimas motinas, direktyva draudžia darbdaviams atleisti iš darbo šios grupės darbuotojas.

Draudimas atleisti nėščias, neseniai pagimdžiusias ar maitinančias krūtimi moteris iš darbo nėra laikoma absoliučia norma. Visuomet atsiranda išimčių, kada vis dėl to galima šią grupę asmenų atleisti iš darbo. TDO Konvencijos Nr. 183 8 straipsnyje yra įtvirtinta, kad galima atleisti tuomet, kai atleidimo priežastys nėra susijusios su nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi. Vadinasi, jei priežastys nėra susijusios su tuo faktu, kad moteris yra nėščia, neseniai pagimdžiusi ar maitinanti krūtimi, o yra kitos priežastys, tuomet atleidimas yra galimas. Kiekviena valstybė gali nustatyti išimtis, kurios

gali būti teisėtu pagrindu, atleidžiant iš darbo minėtą grupę asmenų. Bene labiausiai paplitę yra šie teisiniai pagrindai: 1) didelė darbuotojo kaltė, aplaidumas ar darbo drausmės pažeidimas; 2) pagrįstos priežastys, nurodytos bendrojoje ar darbo teisėje arba Darbo Ministerijos; 3) kai įmonė bankrutuoja arba ją likviduoja; 4) terminuotos darbo sutarties terminas pasibaigia; 5) nuteisiama laisvės atėmimo bausme; 6) atliko darbus kitoje įmonėje atostogų metu; 7) neatnaujinus darbo, po nemokamų atostogų pasibaigimo (Maternity at work, 2012, p. 66). Tokie išskirti teisėti pagrindai, kurie nėra susiję su moterų fiziologine būseną, kurią sukelia nėštumas, kai kuriose valstybėse galimi atleidžiant šią grupę darbuotojų iš darbo.

Dar viena svarbi motinystės apsaugos priemonė – draudimas dirbti kenksmingomis sąlygomis, kuri įtvirtinta šios direktyvos 6 straipsnyje. Toks reglamentavimas nurodo, kad siekiama moterų grupei sukurti saugią darbo aplinką, draudžiant dirbti kenksmingomis sąlygomis. Kenksmingos sąlygos gali būti dirbant prie pavojingų cheminių veiksnių (pavyzdžiui švino, gyvsidabrio ar kitų pavojingų cheminių elementų), taip pat ten, kur keičiasi slėgiai (nardymas arba aukšto spaudimo slėgis), arba yra galimybės apsikrėsti įvairiais virusais (pavyzdžiui raudonukė) (Europos Tarybos 92/85/EEB direktyva, 1992). Svarbi yra ne tik moterų ir vaiko sveikata, tačiau ir jų sauga. Tad iš esmės, kiekvienas darbdavys privalo užtikrinti, kad ši specifinė grupė darbuotojų neatliktų darbo funkcijų esant kenksmingoms darbo sąlygoms, ir stengtis užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas jų darbo funkcijoms atlikti.

Draudimas dirbti kenksmingomis sąlygomis ne tik įpareigoja darbdavį užtikrinti saugias sąlygas nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi moterims, tačiau turi laikydamiesi nurodytų rekomendacijų vertinti darbo aplinką ir spręsti kokių priemonių imtis. Toks reglamentavimas yra nurodytas ES 92/85/EEB direktyvos 4-5 straipsniuose. Pačios direktyvos 4 straipsnis įpareigoja darbdavius nuolat tikrinti ir vertinti neigiamą poveikį išskirtai moterų grupei, jo mastą, atsiradimo priežastis ir trukmę bei nustatyti kaip įmanoma trumpesnę laiko tarpą, kad neatsirastų rizikos arba kuo įmanoma mažesnė rizika darbo aplinkai. Priemonės, kurių turi imtis darbdavys, kad būtų užtikrinta sauga darbo vietoje yra nurodytos 5 straipsnyje, kuriame išskirta, jei darbuotojų saugai ir sveikatai yra iškilusi rizika arba gali būti padarytas poveikis nėštumui ar maitinimui krūtimi, darbdavys imasi priemonių, būtinų užtikrinti, kad laikinai pakeitus tos darbuotojos darbo sąlygas ir (arba) darbo laiką, bus išvengta tokio poveikio darbuotojai rizikos. Tad pirmiausia darbdavys turi užtikrinti galimybę pakeisti darbuotojos darbo sąlygas, atsiradus rizikai, siekiant išvengti žalos moterims ir jų vaikams. Antrame šio straipsnio punkte yra išskirta, kad jei darbo sąlygose atsiranda rizikos faktorius ir darbdavys negali laikinai

pakeisti darbuotojos ar pakeisti darbo sąlygų, tai darbdavys imasi priemonių, kad minima darbuotoja būtų perkelta į kitą darbą. Na, o jei darbuotoja negali būti perkeliama į kitą darbą dėl tam tikrų objektyvių ar subjektyvių priežasčių ar to negalima padaryti dėl pagrįstų priežasčių, tuomet darbdavys užtikrina moterims atostogas pagal kiekvienos šalies nacionalinę teisę tam laikotarpiui, kurio metu moteris galės užtikrinti savo sveikatą ir saugą ir darbdavys galės garantuoti tas pačias saugias sąlygas darbuotojai (3 dalis). Tad iš esmės galima teigti, kad darbdavys yra įpareigotas ne tik užtikrinti saugias darbo sąlygas ir saugoti darbuotoją nuo kenksmingų darbo sąlygų, tačiau ir pasirūpinti darbo vietos testavimu ir ėmimusi priemonių siekiant apsaugoti šios grupės moteris, jei negali pašalinti neigiamų padarinių.

Svarbu paminėti dar vieną motinystės apsaugos priemonę – draudimą dirbti naktį, kuri įtvirtinta direktyvos 7 straipsnyje. Jame nurodyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad moteris nebūtų įpareigotos dirbti naktinį darbą, jei valstybių narių nustatyta tvarka jos pateikia sveikatos pažymą, kurioje nurodoma, kad tai yra būtina dėl tos darbuotojos saugos ir sveikatos. Tokios darbo sąlygos gali turėti neigiamų pasekmių tiek moterų sveikatai, tiek ir jų vaikui, pavyzdžiui, sutrinka dienos režimas, nes dirbama naktį, o miegama dieną, todėl organizmas gamina mažiau melatonino, kuris svarbus nėštumo metu, arba gali sukelti persileidimą (Night shifts, long hours... 2019). Todėl yra svarbu pasirūpinti moterų darbo sąlygomis. Pateikiant darbdaviui gydytojo pažymą, ši moterų grupė įrodo, kad esamos darbo sąlygos dirbti naktį joms yra netinkamos ir gali turėti neigiamų pasekmių, darbdavys turi užtikrinti, kad darbuotojos būtų perkeltos į dieninį darbą, o jei negali to padaryti, tuomet turi būti užtikrinamos prailgintos atostogos arba atleidimas nuo darbo. Todėl galima teigti, kad darbdavio pareiga yra užtikrinti šių moterų apsaugą nustatant darbo laiko režimą, kuris neturėtų neigiamų pasekmių jų sveikatai.

Paskutinioji svarbi motinystės apsaugos priemonė – motinystės išmoka, kuri deja, nėra nurodyta konkretaus dydžio. Šioje direktyvoje socialinės teisės aspektu yra svarbu išsiaiškinti motinystės atostogų laiku kompensuojamų išmokų dydį. Dėl skiriamų piniginių išmokų moterims motinystės atostogų metu, direktyva nenustato pakankamai griežtų reikalavimų nustatyti pakankamai dideles išmokas (Petrylaitė, 2012, p. 148). ES 92/85/EEB direktyvos 11 antro straipsnio b punkte nurodyta, kad turi būti darbuotojų atlyginimo išlaikymas ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą. Galima manyti, kad skiriama išmoka turi būti atitinkamo dydžio arba prilyginama darbo užmokesčiui arba jo išlaikymui. Taip pat galima tik išskirti, kad nurodoma, jog laikotarpiu, kuomet moteris bus motinystės atostogose, jai turi būti mokama pašalpa – jos suteikimui negali būti reikalaujama ilgesnio nei 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio iki gimdymo (Europos Tarybos direktyva

92/85/EEB, 1992). Taigi, direktyvos nuostata nurodo privalomą reikalavimą darbo stažui, kuris negali būti ilgesnis nei 12 mėnesių.

Išnagrinėjus šią direktyvą ir joje nurodytas motinystės apsaugai skirtas priemones, galima teigti, kad šios priemonės yra susijusios tiek su darbo teise, tiek su socialine teise. Vienos priemonės yra nurodytos darbdaviui, kaip jis turi saugoti šią darbuotojų grupę, o kitos priemonės nurodo svarbą gauti tam tikras išmokas, kurios padėtų palaikyti finansinį stabilumą.

2.1.2. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB

Antroji direktyva, kuri yra aktuali šiai magistro temai – Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB (toliau – ES 2006/54/EB direktyva), dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). Šios direktyvos tikslas – siekimas suteikti vienodą požiūrį moterų ir vyrų lygioms galimybėms darbo rinkoje ir diskriminacijos mažinimas. Lygias galimybes užtikrinti svarbu, nes moterys neretu atveju darbo rinkoje nėra tokios paklausios dėl jų atsiraukimo nuo darbo. Dėl šios priežasties yra svarbu, kad visi darbdaviai nediskriminuotų vienos lyties darbuotojų, o juos laikytų lygiavertėmis darbo grupėmis. Motinystės ir tėvystės apsauga šioje direktyvoje atskleidžiama per keletą apsaugos priemonių.

Motinystės apsaugos priemonė – grįžimas iš motinystės atostogų, kuri įtvirtinta šios direktyvos 15 straipsnyje. Moteris, išėjusi motinystės atostogų, turi teisę, pasibaigus motinystės atostogoms, grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios jai, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo. Ši nuostata susijusi su darbo teise, kadangi nurodyti įpareigojimai skirti darbdaviui. Darbdavys privalo užtikrinti, kad visą laikotarpį, kol moteris bus motinystės atostogose, jos darbo vieta bus išsaugota, o jei negali grįžti į savo darbo vietą, tai tuomet bent jau į lygiavertes pareigas. Darbdaviui paliekama spręsti, ar kol moteris naudosis jai suteiktomis atostogomis, jos darbo vietoje dirbs laikinai priimtas asmuo, pakeisiantis ją per visą atostogų laikotarpį, ar ta darbo vieta bus tuščia ir saugoma. Taip pat darbdavys, priimdamas laikinai atlikti tam tikras pareigas asmenį arba perkeldamas kitą savo darbuotoją laikinai atlikti moters, kuri pasinaudojo motinystės atostogomis, pareigas, turi užtikrinti, kad šie asmenys sutinka laikinai atlikti tam tikras pareigas ir pasibaigus tam laikotarpiui sutinka būti atleisti iš darbo arba perkelti į kitas pareigybes. Motinystės atostogų metu moteris užtikrinta, jog pasibaigus atostogoms, ji

sugrįš į savo darbo vietą. tokiu būdu įtvirtinama motinystės apsauga šioje direktyvoje, nurodant darbdavio įsipareigojimas moteriai grįžus po motinystės atostogų priimti ją į buvusią jos darbo vietą arba lygiavertę.

Tėvystės apsaugos priemonė šioje direktyvoje – tėvystės ir įvaikinimo atostogos, įtvirtinta 16 straipsnyje. Tėvystės atostogos yra adresuotos vyrams. Šia direktyva norima apsaugoti vyrus kaip tėvus, kad šie turėtų teisę gauti tėvystės atostogas ir kartu turėtų apsaugą jomis naudojantis – teisę grįžti į savo darbo vietą. Tėvystės atostogų tikslas skatinti vyrus prisidėti prie šeimos gerovės kūrimo, stengtis praleisti daugiau laiko su vaiku ir užmegzti ryšį su juo, taip pat padėti ir motinai buityje. Įvaikinimo atveju, tiek moteris, tiek vyras gali pasinaudoti įvaikinimo atostogomis. Todėl ir šiuo atveju turi būti saugomi asmenys nuo atleidimo iš darbo.

Taigi, darytina išvada, kad ES 2006/54/EB direktyvoje nurodyta motinystės ir tėvystės apsauga, sukurta į šiuos asmenis atsižvelgiant vienodai. Toks nediskriminacinio pobūdžio reguliavimas nurodo svarbą užtikrinti lygias teises. Pati apsauga vykdoma per darbdavio įpareigojimus, grįžusiems po motinystės, tėvystės ar įvaikinimo atostogų, kuriais įpareigotas išsaugoti šių asmenų darbo vietas arba į lygiavertes.

2.1.3. Europos Tarybos direktyva 2010/18/ES

Trečioji direktyva, aktuali šio magistro temai – Europos Tarybos 2010/18/ES direktyva (toliau – ES 2010/10/ES direktyva) dėl vaiko priežiūros atostogų, kuri buvo priimta 2010 m. kovo 8 d. Svarbu pabrėžti, jog ši direktyva neteks galios nuo 2022 m. rugpjūčio 2 d., kuomet įsigalios Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros. Todėl svarbu išnagrinėti šią direktyvą ir nustatyti apsaugos priemones, kurias vėliau bus galima palyginti su nauja direktyva.

ES 2010/10/ES direktyvos pagrindinį tikslą – sudaryti palankesnes sąlygas dirbančių tėvų vaiko priežiūros ir profesinėms pareigoms derinti. Nėra numatyto draudimo ar įpareigojimo, kad ši direktyva veiktų taip, kaip joje yra nurodyta, todėl kiekviena valstybė narė atsižvelgdama į savo nacionalinę teisę, gali numatyti tam tikras palankesnes sąlygas.

Pagrindinė motinystės ir tėvystės apsaugos priemonė – teisė į vaiko priežiūros atostogas, reglamentuota šios direktyvos 2 straipsnyje. Šia direktyva siekiama labiau įtraukti vyrus į šeimyninį gyvenimą ir galimybę dalintis šeiminingais įsipareigojimais kartu su moterimi. ES 2010/18/ES direktyvos 2 straipsnis nurodo, kad dirbantiems vyrams ir moterims suteikiama teisė į vaiko priežiūros atostogas jam gimus ar įvaikinus. Toks

reglamentavimas suteikia tėvams vyrams apsaugą – siekiant stiprinti ryšį su vaiku, suteikiamos atostogos. Taip gali būti palengvinamas moterų gyvenimo etapas, kuomet gimus vaikui tenka susidurti su tam tikrais sunkumais. Galima teigti, kad mažinama diskriminacija, jog vyras nėra kategoriškai laikomas tik pagrindiniu šeimos maitinimo šaltiniu, kurio pareiga dirbti ir išlaikyti šeimą. Nuo šiol vyrai gali prisidėti prie vaiko auginimo, suteikiant jiems tokio pobūdžio atostogas. Tiek moterys, tiek vyrai gali pasinaudoti šiomis atostogomis iki vaikui sukaks 8 metai, o šių atostogų trukmė – mažiausiai 4 mėnesiai. Svarbu pabrėžti, kad šiame straipsnyje nurodyta, jog suteikiama teisė pasinaudoti vieno mėnesio trukmės šiomis atostogomis abiem tėvams be teisės perduoti kitam. Vadinasi, toks reglamentavimas ne tik skatina, tačiau ir įpareigoja tėvus pasinaudoti šiomis atostogomis. Taip pat ši norma suvienodina vyrų ir moterų lygias galimybes tiek į atostogas, tiek į vaiko priežiūrą. Verta paminėti, kad ši dalis taip pat gali būti kiekvienos valstybės narės nacionalinėje teisėje taikoma atsižvelgiant į pateiktą ne mažesnę nei keturių mėnesių laikotarpį, tad yra paliekama kiekvienos šalies diskrecija sprendžiant suteikiamų atostogų periodą.

Kita svarbi apsaugos priemonė – galimybė derinti su darbdaviu dėl lankstesnio darbo grafiko, kuri nustatyta šios direktyvos 6 straipsnyje. Atsižvelgiant į esančią situaciją, darbuotojai gali pateikti prašymus darbdaviams, kad jiems būtų pakeistos darbo valandos arba net ir pats darbo pobūdis. Tiek moterų, tiek vyrų atveju, šeimoje atsiradus vaikui, tėvų pasikeičia prioritetai ir jų pajėgumas atliekant darbo funkcijas. Pavyzdžiui, moteriai susilaukus vaiko ir grįžus po jo priežiūros atostogų, jos nebegali dirbti ilgų darbo valandų ar atlikti tam tikrų sunkesnių darbo funkcijų. Todėl šis direktyvos straipsnis veikia kaip apsauga, kuria leidžia prašyti tam tikrų pakeitimų, susijusių su jų darbo funkcijų atlikimu.

Dar viena svarbi apsaugos priemonė – galimybė nebūti darbe dėl *force majeure* priežasčių, įtvirtinta direktyvos 7 straipsnyje. Valstybės narės ir (ar) socialiniai partneriai turi nustatyti priemones, leidžiančias darbuotojams dėl *force majeure*, kai tai susiję su šeimyniniais santykiais dėl nelaimingo atsitikimo arba ligos, suteikti galimybę darbuotojams atsitraukti nuo darbo ir vykdyti šeimyninius įsipareigojimus. Niekas nėra apsaugotas nuo tam tikrų įvykių ar ligų, todėl labai svarbu užtikrinti, kad nutikus *force majeure* situacijoms, darbdavys suteiktų savo darbuotojams laisvą laiką nuo darbo, kad šie pasirūpintų savo šeimos nariais.

2.1.4. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158

Paskutinioji šiai magistro temai aktuali direktyva – Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158. Kaip ir yra minėta anksčiau šiame darbe, ši direktyva pakeis galiojančią ES 2010/18/ES direktyvą. Kadangi viena direktyva keičia kitą, tai labai yra svarbu išnagrinėti ir palyginti jas tarpusavyje: ES 2010/18/ES direktyvą ir ES 2019/1158 direktyvą. Svarbu įvertinti, ką naujo direktyva reglamentuoja ir kokių priemonių turi imtis kiekviena valstybė narė, įgyvendindama šią direktyvą savo nacionalinėje teisėje.

Pagrindinis šios direktyvos tikslas – atsižvelgiant į vieną iš pagrindinių Europos Sąjungos principų – moterų ir vyrų lygybę, užtikrinti tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Tai reiškia, jog šia direktyva norima užtikrinti palankesnes sąlygas derinant profesinį ir asmeninį gyvenimą. Jau pirmame straipsnyje yra nurodyta, kad norint įgyvendinti šį siekį, yra nustatomos individualios teisės, susijusios su tėvystės, vaiko priežiūros ir prižiūrinčiojo atostogomis bei gebėjimą derinti su darbdaviu dėl lankstesnių darbo sąlygų. Jos veikimo principas neapriboja konkrečiais asmenimis, ji galioja tiek moterims, tiek vyrams.

Pati svarbiausia tėvystės apsaugos priemonė – tėvystės atostogos, kuri nustatyta šios direktyvos 4 straipsnyje. Nurodyta, kad valstybės narės imasi visų būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad tėvai vyrai, ar jiems prilyginti antrieji partneriai, turėtų teisę į 10 darbo dienų atostogas, paimtas gimus vaikui, arba jei valstybė narė nustato kitaip, tai kitu periodu. Neatsižvelgiant į vyrų darbo stažą ir santuokinę padėtį, kiekvienas vyras, turi asmeninę teisę į tokias atostogas. Šeimos sukūrimas ne visuomet yra siejamas tik su santuoka, šeimą galima sukurti ir nesusituokus, todėl tėvystei suteikiama apsauga neatsižvelgiant į santuokinę padėtį. Tokiomis atostogomis yra skatinamas didesnis vyrų įsitraukimas į šeimyninį gyvenimą ir kartu padėti moterims auginant ir prižiūrint vaiką bei užmezgant ryšį su vaiku. Verta pabrėžti, jog ši normos dalis suteikia teisę, tačiau neįpareigoja valstybių nariu nustatyti privalomojo pobūdžio tėvystės atostogas. Vyrai turi pasirinkimo laisvę sprendžiant, kada jie nori pasinaudoti šiomis atostogomis ir ar išvis pasinaudos šia lengvata. Lyginant su motinystės atostogomis, tėvystės atostogoms nėra nustatyto privalomo termino jomis pasinaudoti, todėl ši direktyva neįpareigoja tėvų vyrų pasinaudoti suteikiamomis tėvystės atostogomis.

Atkreiptinas dėmesys, jog nurodoma civilinė partnerystė ir dar vieni asmenys išskiriami – tėvui prilyginami antrieji partneriai. Iš to galima spręsti, kad įgyvendinant tėvystės atostogas, atsižvelgus į kiekvienos valstybės narės nacionalinę teisę, tėvams gali būti prilyginti ir tos pačios lyties ar sudarę partnerystę asmenys. Šia nediskriminacinio

pobūdžio direktyva stengiamasi praplėsti visų asmenų teises bei pareigas. Įžvelgiamą nediskriminaciją tarp tos pačios lyties atstovų, galima vertinti kaip praplečiančią šių asmenų teises, kuriomis stengiamasi įgyvendinti šeiminės gerovės kūrimą. Tačiau reikia nepamiršti, kad direktyva neįpareigoja visų valstybių narių savo nacionalinėje teisėje ir sistemoje tiesiogiai perkelti šią nuostatą ir pripažinti tos pačios lyties partnerystę. Kiekviena šalis savo nacionalinėje teisinėje sistemoje įtvirtindama reikšmingus ir svarbius šalies principus, gali rinktis, ar ji pripažins tokią partnerystę ar ne, tai yra ar įtrauks civilinės partnerystės institutą ne tik tarp skirtingos lyties, bet kartu ir tarp tos pačios lyties asmenų, ar ne. Pavyzdžiui, Europos Sąjungoje yra šešios valstybės narės, kurios nėra nusistačiusios partnerystės tarp tos pačios lyties asmenų, kelios iš tų valstybių narių yra Lietuvos Respublika, Latvijos Respublika, Lenkijos Respublika ir kitos (Danėlienė, 2019, p. 40). Esant tokiam pasiskirstymui, kurios valstybės narės reglamentavę civilinę partnerystę tarp tos pačios lyties atstovų, o kurios ne, direktyvoje pateiktas frazės galima laikyti kaip rekomendacinio pobūdžio, kurios neįpareigoja valstybių narių priimti tokių sprendimų, prieštaraujančių jų šalies mentalitetui.

Vaiko priežiūros atostogos įtvirtintos šios direktyvos 5 straipsnyje. Nurodyta, kad kiekvienas iš tėvų turi individualią teisę į keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas, iki vaikai sukaks tams tikras amžius (aštuoneri metai). Svarbu pabrėžti, kad toks vaiko amžius nustatytas siekiant užtikrinti tėvų teisę veiksmingai ir lygiomis galimybėmis pasinaudoti individualia teise į vaiko priežiūros atostogas. Šio straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad valstybės narės užtikrina, kad nebūtų galima perduoti dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogų. Tokiu būdu siekiama suteikti ilgesnį vaiko priežiūros atostogų periodą ir įpareigoti tėvus, kad kiekvienas pasinaudotų, neperduodant savo individualios teisės kitam. Galima būtų laikyti kaip dar vieną pagrindą, siekiant apsaugoti motinystę ir tėvystę, taip pat ir besimezgantį ryšį tarp tėvų ir vaikų, kas turi būti kiekvienos šeimos prioritetas. Vieną kaip iš pagrindinių skirtumų tarp ES 2010/18/ES direktyvos ir šios direktyvos, tai galima išskirti tai, jog senoje direktyvoje yra nurodytas bent vieno mėnesio terminas pasinaudoti šiomis atostogomis be galimybės jas perleisti, o nagrinėjamoje ES 2019/1158 direktyvoje numatytas ilgesnis – net dviejų mėnesių terminas vaiko priežiūros atostogoms, kurių taip pat negalima perduoti kitam. Toks direktyvoje numatytas minimalus terminas skatina kurti ryšį tarp šeimos narių. Be abejo svarbu paminėti ir sekančią šio straipsnio dalį, kurioje nurodyta, kad dirbantis asmuo, norėdamas pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas, turi komunikuoti su darbdaviu: bendrauti ir pranešti apie norą pasinaudoti šia individualia teise, nurodyti, kiek laiko naudosis šiomis atostogomis, taip pat apibrėžti laikotarpį kada jos bus panaudotos ir panašiai.

Siekiant skatinti vyrus pasinaudoti suteikiamomis tėvystės arba vaiko priežiūros atostogomis, valstybė mainais savo socialinės apsaugos sistemoje turi įtvirtinti suteikiamas atitinkamo dydžio išmoką vyrams. Šios direktyvos preambulės 29 punktas įtvirtina, jog siekiant didinti paskatas darbuotojams, ypač vyrams, imti šioje direktyvoje numatytas atostogas, darbuotojams turėtų būti suteikta teisė esant atostogose gauti tinkamo dydžio išmoka. Pirmiausia, galima teigti, kad yra atsižvelgiama į lygias galimybes moterų ir vyrų atžvilgiu. Abiejų lyčių atstovai privalo gauti tam tikras išmokas už laikinai prarastą darbingumą prižiūrint vaiką. Dabar suteikiama vienoda apsauga motinystės ir tėvystės atžvilgiu, leidžia tėvams daugiau susikoncentruoti į savo vaiko augimą ir vystymąsi, nesirūpinant savo pajamomis. Valstybės suteikiamos išmokos tuo periodu, kuomet vienas iš tėvų ar abu yra vaiko priežiūros atostogose, kompensuoja jų negaunamą iš darbovietės darbo užmokestį ir taip leidžia jiems išgyventi ir gebėti aprūpinti vaiką jam reikalingomis reikmėmis. Tačiau iškyla kitas klausimas – kas išties yra „tinkamo dydžio išmoka“? Kiekviena šalis narė, atsižvelgdama į savo ekonominę padėtį, gali nustatyti skirtingo dydžio išmokas, kiek joms leidžia jų padėtis. Direktyvos 8 straipsnio 2 dalis suponuoja, kokio dydžio išmoka gali būti laikoma atitinkama skiriant tėvystės išmoką. Nustatyta, jog „turi užtikrinti pajamas, kurios būtų bent lygiavertės pajamoms, kurias darbuotojas gautų padaręs veiklos pertrauką dėl prižasčių, susijusių su jo sveikatos būkle, priklausomai nuo nacionalinėje teisėje nustatytos viršutinės ribos“. Pastebėtina, kad nustatyta išmoka už 10 darbo dienų tėvystės atostogas turi būti prilyginama išmokai, gaunamai dėl sveikatos būklės, kas yra ligos išmokos. Vadinasi, ši direktyvos nuostata įpareigoja valstybes nars skirti tėvams tėvystės atostogų metu tokias išmokas, kurios gali atitikti ligos atveju gaunamas išmokas. Vaiko priežiūros atveju, atitinkamo dydžio išmoka įtvirtinta direktyvos 20 straipsnio 7 punktas, kuriame nurodyta, jog valstybės narės bent šešis mėnesius trunkančių vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu kiekvienam iš tėvų užtikrina apmokėjimą ar pašalpą, sudarančią ne mažiau nei 65 proc. darbuotojo grynojo (neto) darbo užmokesčio, kuriam gali būti nustatyta viršutinė riba. Toks nustatytas išmokos dydis nurodo, kad šiuo atveju yra atsižvelgiama į tėvo gaunamas iš darbo pajamas ir nuo jų yra skaičiuojama išmoka vaiko priežiūros atostogų metu. Darytina išvada, kad toks valstybės narės išmokos skyrimas skatina vyrus pasinaudoti jiems suteikiamomis atostogomis.

Išnagrinėjus šią direktyvą, galima teigti, kad yra pakartojamos ES 2010/18/ES direktyvos numatytos garantijos, tokios kaip: draudimas diskriminuoti naudojantis vaiko priežiūros atostogomis, nebuvimas darbe dėl *force majeure* prižasčių, teisė grįžti į darbą ar į lygiavertes pareigas ir palankesnių arba lankstesnių sąlygų nustatymas. Šios garantijos jau buvo nagrinėtos praeitoje magistro potėmėje, tad nebus kartojamos. Pastebėtina, kad

naujoje direktyvoje labiau išplėtos teisės ir lengvatos tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų metu, pavyzdžiui susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų, apsauga nuo atleidimo. Motinystės ir tėvystės apsauga šioje direktyvoje nustatyta per privalomas ilgesnes vaiko priežiūros atostogas nei nustatytos ES 2010/18/ES direktyvoje, suteikiama teise vyrams pasinaudoti tėvystės atostogomis, nustatomu neperleidžiamu terminu kiekvienam iš tėvų pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis ir suteikiamomis atitinkamo dydžio išmokomis.

2.2. Regioniniai teisės aktai reikšmingi Europos Sąjungai

Pataisytoji Chartija ir Europos socialinės apsaugos kodeksas, kaip regioniniai teisės aktai, yra reikšmingi Europos Sąjungai. Siekiant sistemiskai išnagrinėti motinystės ir tėvystės apsaugą šiuose teisės aktuose, bus nagrinėjama kiekvieno šaltinio suteikiamos priemonės.

1. Pataisytoji Chartija.

Pataisytoji Chartija yra viena iš svarbiausių Europos Tarybos dokumentų, kuri apima labai daug ekonominių-socialinių sričių. Nagrinėjant Pataisytąją Chartiją yra nemažai nuostatų reglamentuojančių motinystės socialines garantijas, tačiau galima pastebėti, kad „tėvystės“ terminas nėra naudojamas (Europos socialinė chartija (pataisyta), 2001). Galima teigti, jog šioje Pataisytoje Chartijoje nėra konkrečios apsaugos tėvystės klausimu, išskirta tik motinystės apsaugos atžvilgiu užtikrina teisę į specialią apsaugą nėštumo metu.

Pagrindinė motinystės apsaugos priemonė – dirbančių moterų teisė į specialią apsaugą, įtvirtinta šios chartijos 8 straipsnyje. Ši speciali moterų apsauga nustato, jog siekiamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta dirbančių moterų teisė į motinystės apsaugą, Šalys įsipareigoja: 1) suteikti moterims mokamas ne trumpesnes kaip 14 savaičių atostogas pakankamas socialinio draudimo išmokas arba išmokas iš valstybės fondų tokioms atostogoms; 2) draudimas atleisti nėščią moterį iš darbo (ši norma nėra laikoma absoliutaus veikimo. Išimty, kada nėščia moteris gali būti atleista iš darbo buvo nagrinėta pirmoje šios magistro dalies potėmėje); 3) darbdavio įpareigojimai suteikti reikalingas pertraukas kūdikiams žindančioms mamoms; 4) nustatyti moterų skyrimo dirbti naktiniam darbui reglamentavimą; 5) drausti nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar maitinančioms krūtimi moterims dirbti pavojingus ir kenksmingus sveikatai darbus (pavyzdžiui kalnakasyba). Šį straipsnį galima laikyti pagrindiniu motinystės apsaugos priemonės nustatančiu šaltiniu. Galima teigti, kad ši norma nustato tiek socialinei apsaugos, tiek darbo teisei būdingas apsaugos priemones: moterų, kurios laukiasi, mokamas atostogas, draudimą atleisti iš darbo, užtikrinti jų saugą ir sveikatą darbo vietoje, kol šios dirba bei ribojimai skiriant naktinį arba pavojingą darbą, kurie galėtų turėti neigiamos įtakos jų sveikatai ar

vaisiaus vystymuisi. Toks reglamentavimas svarbus tuo, jog nustatytos pačios svarbiausios apsaugos priemonės turi būti perkeltos į kiekvienos valstybės narės nacionalinę teisinę sistemą. Galima pastebėti, jog šios nuostatos yra įtvirtintos įvairiose Europos Parlamento ir Tarybos direktyvose, todėl šią normą galima vadinti kaip pamatinę nustatant motinystės apsaugos priemones. Yra svarbu, kad toks teisinis aktas kaip Pataisytoji Chartija, būtų įtvirtinta kiekvienos valstybės narės nacionalinėje teisėje siekiant tobulinant motinystės apsaugos priemones.

Dar viena svarbi apsaugos priemonė – šeimos teisė į socialinę, teisinę ir ekonominę apsaugą, kuri numatyta Pataisytosios direktyvos 16 straipsnyje. Šiame straipsnyje įtvirtinta, kad siekdamas užtikrinti būtinas sąlygas visapusiškam šeimos, kaip pagrindinės visuomenės ląstelės, vystymuisi, šalys įsipareigoja prisidėti prie šeimos gyvenimo ekonominės, teisinės ir socialinės apsaugos tokiomis priemonėmis kaip socialinės ir šeimos pašalpos, palanki valstybės mokesčių politika, šeimos aprūpinimas būstu, lengvatos jaunavedžiams ir kitomis reikiamomis priemonėmis. Šioje normoje galima išvelgti tiek motinystės, tiek tėvystės apsaugą. Ši apsauga pasireiškia tuo, kad valstybė, siekdama užtikrinti šeimos kūrimą, suteikia tam tikras lengvatas ir sukuria palankias sąlygas. Taip valstybė gauna abipusę naudą – užpildomos tuščios darbo vietos, keliamas šalies ekonomikos lygis, mažėja nedarbas šalyje, didėja gimstamumo rodikliai, nes asmenys nebijo kurti šeimų, žinodami, kad valstybė yra įsipareigojusi prisidėti prie jų apsaugos. Piliečiai gaudami tam tikras socialines garantijas, jaučiasi saugūs žinodami, kad valstybė sugebės jiems padėti bei pasirūpinti jais.

Kita apsaugos priemonė – pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį, kuri nustatyta Pataisytosios Chartijos 27 straipsnyje. Šį straipsnį galima įvardinti svarbiu motinystės ir tėvystės apsaugos klausimu, nes yra išskirti abu tėvai, kaip turintys įsipareigojimų šeimoms. Pirmiausia galima išskirti šio straipsnio 1 dalies a punktą, kuriame nustatyta, kad siekiant veiksmingai įgyvendinti pareigų šeimai turinčių darbuotojų lygias galimybes, turi imtis lygių priemonių, kad leistų pareigų šeimai turintiems darbuotojams įsidarbinti ir dirbti, taip pat grįžti į darbą po pertraukos, kurios priežastis buvo tokios pareigos. Vadinasi, visais atvejais, kai tai yra susiję su įpareigojimais šeimai, darbuotojas bus užtikrintas ne tik dėl darbo vietos stabilumo, tačiau ir galimybės įsidarbinti. Kita svarbi šio straipsnio dalis – suteikti galimybę bet kuriam iš tėvų, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, gauti atostogas vaiko priežiūrai, kurių trukmė ir sąlygos nustatomos remiantis vidaus įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis ar praktika, įtvirtinta Pataisytosios Chartijos 27 straipsnio 2 dalyje. Šios dalies tikslas suteikti tiek moterims, tiek vyrams galimybę pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis. Taip pat svarbi ir šio straipsnio

3 dalis, kurioje numatyta, jog reikia užtikrinti, kad pareigos šeimai netaptų svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį. Toks reglamentavimas nurodo, kad yra įtraukiamas darbdavys, kuris įpareigojamas ne tik padėti darbuotojui derinti darbą ir šeimos įsipareigojimus, tačiau ir pats turi stengtis išlaikyti savo darbuotoją. Kaip jau anksčiau minėta šioje dalyje, suteikiant tam tikras lengvatas darbuotojams, turintiems šeimyninius įsipareigojimus, padedama jiems geriau derinti darbą ir šeimyninį gyvenimą, todėl mažėja rizika tokiems darbuotojams nutraukti savo darbo sutartį.

Išnagrinėjus Pataisytąją Chartiją, galima pastebėti, kad joje atkreiptas dėmesys ne tik į motinystės apsaugą, tačiau galima išvelgti ir tėvystės apsaugos priemonių. Tad šį dokumentą galima laikyti kaip pamatinių motinystės ir tėvystės apsaugos nuostatų šaltinį, svarbų toliau tobulinant šių asmenų apsaugos priemones.

2. Europos socialinės apsaugos kodeksas.

Europos socialinės apsaugos kodeksas, kuris priimtas 1964 m., garantuoja minimalų socialinės apsaugos lygį, tai yra nurodo minimalius sveikatos priežiūros, ligos, profesinių traumų, motinystės, nedarbo, ir kitų pašalpų ir pensijų standartus (Petrylaitė, D, Petrylaitė, V. 2015, p. 172). Šiame Kodekse yra įtvirtinta motinystės apsauga, kuri svarbi socialinės apsaugos teisei. Išskirta atskira dalis motinoms ir jų apsaugai – VIII dalis, kuri vadinasi „Motinystės išmoka“. Nagrinėjant šį Kodeksą, galima pastebėti tai, kad tėvystės apsauga nėra paminėta, o motinystės apsaugai yra išskirti 7 straipsniai. VIII dalyje nurodoma keletas motinystės apsaugos priemonių – skiriama ir mokama išmoka, ir kokias kitas garantijas reikia joms suteikti. Šis Kodeksas įtvirtina, kad yra garantuojama, saugotiniems asmenims bus skiriama motinystės išmoka, o tai – kiekvienos susitariančios šalies pareigybė (Europos socialinės apsaugos kodeksas).

Pirmiausia, reikia išsiaiškinti, kokiam asmenų ratui skiriama tokio pobūdžio išmoka. Europos socialinės apsaugos kodekso 48 straipsnis nurodo saugotinų asmenų sąrašą:

a) visos moterys, priskirtinos nustatytoms darbuotojų grupėms, kurios sudaro ne mažiau kaip 50 procentų visų darbuotojų, o motinystės sveikatos priežiūros išmokai gauti – taip pat toms grupėms priskirtinų vyrų žmonos; arba

b) visos moterys, priskirtinos nustatytoms ekonomiškai aktyvių gyventojų grupėms, kurios sudaro ne mažiau kaip 20 procentų visų gyventojų, o motinystės sveikatos priežiūros išmokai gauti – taip pat toms grupėms priskirtinų vyrų žmonos.

Taigi, galima teikti tokią išvadą, kad motinystės išmokas gali gauti dirbančios moterys. Dirbančios moterys užsitikrina, kad nėštumo metu, jomis pasirūpins valstybė, suteikdama atitinkamas išmokas.

Pagrindinė šio Kodekso motinystės apsaugos priemonė – motinystės išmokos skyrimas, nustatyta Europos socialinės apsaugos kodekso 46 straipsnyje. Jis nurodo, kad Kiekviena Susitariančioji Šalis, kuriai galioja ši Kodekso dalis, garantuoja, kad saugotiniems asmenims bus skirta motinystės išmoka pagal tolesnius šios dalies straipsnius. Tai reiškia, kad kiekviena valstybė turi įsipareigojimų globoti ir suteikti apsaugą kiekvienai motinai. Toji apsauga nustatyta per mokamas išmokas, apsaugo moteris nėštumo, gimdymo bei komplikacijų metu, kuomet šios laikinai neatlieka savo darbo funkcijų, o valstybės skiriama išmoka padeda kompensuoti iš darbo negaunamas pajamas.

Kita motinystės apsaugos priemonė – nėštumo, gimdymo bei jų komplikacijų atveju motinystės sveikatos priežiūros išmoka, įtvirtinta šio Kodekso 49 straipsnyje. Ši išmoka yra sveikatos priežiūrą apimanti mažiausiai: praktikuojančių gydytojų ar kvalifikuotų akušerių priežiūrą iki gimdymo, gimdymo metu bei po gimdymo ir jei reikia, stacionarinį gydymą, ir teikiama tik tuomet, jei yra būtinybė stiprinti ir atstatyti moters darbingumą, sveikatą ir gebėjimą pasirūpinti savimi. Motinystės išmokas tvarkančios įstaigos ar valstybinės institucijos tinkamomis priemonėmis skatina saugotinas moteris naudotis bendrosios sveikatos priežiūros įstaigų paslaugomis, kurias joms užtikrina valdžios institucijos ar kitos jų pripažintos institucijos. Todėl galima pabrėžti tai, kad suteikiama ne tik motinystės išmoka moterims, tačiau valstybė įsipareigoja pasirūpinti šių moterų sveikatos priežiūra. Siekiant apsaugoti tiek pačių motinų sveikatą, tiek vaisiaus, moterys yra skatinamos pasinaudoti bendrosios sveikatos priežiūros įstaigų paslaugomis, kurias kompensuoja valstybė.

Galima teigti, kad šis Kodeksas yra svarbus socialinės apsaugos aspektu, kadangi plačiau aptariama motinystės apsauga skiriant išmokas. Pagrindinė išskiriama motinystės apsaugos priemonė – kiekviena moteris draudiminio laikotarpio metu, kuomet ji negali laikinai atlikti savo darbo funkcijų dėl nėštumo, gimdymo ar komplikuoto gimdymo, skiriama išmoka, kuri kompensuoja iš darbo negaunamas pajamas.

3. Lietuvos Respublikos motinystės ir tėvystės apsaugos teisinis reglamentavimas

3.1. Motinystės ir tėvystės apsauga darbo teisėje

3.1.1. Nėštumo ir gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogos

Vaiko gimimo faktas sudaro prielaidas pasinaudoti trijų rūšių tikslinėmis atostogomis: nėštumo ir gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros. Nėštumo ir gimdymo atostogų siejamos su motinystės apsauga, nes siekiama apsaugoti nėščią moterį, besiruošiančią gimdyti, kad ji nebeatliktų savo darbo funkcijų. Toks teisinis reglamentavimas įtvirtintas Lietuvos Respublikos nacionaliniuose teisės aktuose, atsižvelgiant į Europos Sąjungos Parlamento ir Tarybos priimtas direktyvas, pavyzdžiui ES 92/85/EEB ir ES 2019/1158.

Nėštumo ir gimdymo atostogos įtvirtintos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 132 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalis nustato, kad darbuotojoms 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). Iš viso suteikiamų atostogų trukmė yra 18 savaičių (komplikuoto gimdymo ar gimus dviem ir daugiau vaikų atveju – 20). Nėščia moteris turi teisę, bet ne pareigą, pasinaudoti šiomis atostogomis. Galima atkreipti dėmesį, jog atostogos yra suteikiamos, vadinasi moteris nėra įpareigojama pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis. Todėl kiekviena moteris gali pasirinkti, ar pasinaudos šiomis atostogomis ar ne. Labai svarbus yra šios dalies paskutinis sakinytis, kuris nurodo, jeigu darbuotoja nesinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbdavys privalo suteikti 14 dienų atostogas iš karto po gimdymo, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2021). Darbdaviai yra įpareigoti, neatsižvelgiant į moterų prašymus, suteikti joms privalomas iškart po gimdymo atostogas, užtikrinant, kad taip moteris pailsės po gimdymo ir užmegs ryšį su gimusiu vaiku. Toks reglamentavimas dėl privalomųjų 14 dienų gimdymo atostogų suteikimo įtvirtintas prieš penkerius metus. Dar 2016 m. pradžioje Lietuvos Respublikoje galiojusiam darbo kodekse nebuvo įtvirtintos pareigos moterims pasinaudoti 2 savaičių gimdymo atostogomis. Tokia praktika keldavo didelę grėsmę tiek moterų, tiek jų kūdikių sveikatai (Davulis, 2018, p. 407). Todėl galima teigti, kad tokiam naujam reglamentavimui turėjo įtakos iš ES 95/82/EEB direktyvos perkelta nuostata, kuria yra įtvirtinta, jog dvi savaitės atostogų po gimdymo darbuotojai yra privalomos ir tam, kad darbdavys šias atostogas suteiktų, nėra reikalinga išreikšta

darbuotojos valia. Darytina išvada, kad direktyvos numatytas privalomųjų 14 dienų po gimdymo atostogų suteikimo įpareigojimas tinkamai perkeltas į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą.

Europos Sąjungos teisiniame reguliavime nėštumo ir gimdymo atostogos vadinamos motinystės atostogomis. ES 92/85/EEB direktyvoje nustatyta, kad darbuotojos turi teisę į 14 savaičių trukmės suteikiamas motinystės atostogas. Tai reiškia, kad 14 savaičių terminas yra minimalus, kuris privalo būti įtvirtintas kiekvienos valstybės narės teisinėje sistemoje, paliekant galimybę skirti ilgesnį atostogų laikotarpį. Pavyzdžiui, remiantis MISSOC motinystės ir tėvystės lyginamosiomis lentelėmis Europos Sąjungos valstybių narių kontekste (Mutual Information System on Social Protection 2020):

- 1) Atitinkančios direktyvos nustatytą 14 savaičių motinystės atostogų terminą įtvirtinusios šios šalys: Kroatija, Vokietija ir Malta.
- 2) Suteikiančios nuo 14 iki 19 savaičių trukmės motinystės atostogas: Austrija (16 savaičių), Belgija (15 savaičių), Danija (18 savaičių), Ispanija (16 savaičių), Kipras (18 savaičių), Latvija (16 savaičių), Lietuva (18 savaičių), Nyderlandai (16 savaičių), Portugalija (17 savaičių), Prancūzija (16 savaičių), Rumunija (18 savaičių), Slovėnija (15 savaičių), Suomija (105 dienos be sekmadienių ~ 17 savaičių).
- 3) Suteikiančios nuo 20 savaičių motinystės atostogas: Airija (26 savaitės), Bulgarija (kartu su vaiko priežiūros atostogomis ~ 58 savaitės), Čekija (28 savaitės), Estija (20 savaičių), Graikija (20 savaičių), Italija (5 mėnesiai ~ 21 savaitė), Lenkija (20 savaičių), Liuksemburgas (20 savaičių), Vengrija (24 savaitės), Slovakija (34 savaitės), Švedija (kartu su vaiko priežiūros atostogomis ~ 68 savaitės).

Išnagrinėjus Europos Sąjungos valstybėse nustatytą motinystės atostogų trukmę, gimus vienam vaikui, galima teigti, kad valstybėse narėse, kuriose nustatyta atostogų trukmė atitinka direktyvos nustatytus reikalavimus. Kai kuriose valstybėse numatytas terminas motinystės atostogų nuo 20 savaičių (žiūrėti aukščiau), naudingesnis tuo, nes tokiu būdu geriau apsaugoma motinystė, t.y. suteikia moterims geresnes galimybes pailsėti prieš ir po gimdymo, nepersidirbti ir nepakenkti savo sveikatai, taip pat užmegzti tvirtesnę ryšį su gimusiu vaiku. Tuo tarpu suteikiant trumpesnes motinystės atostogas, gali kilti pavojus nevisiškai užtikrinant motinystės apsaugą.

Lietuvos Respublikoje nėštumo ir gimdymo atostogomis gali pasinaudoti ir darbuotojai, kurie paskirti naujagimių globėjais. Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalis numato, kad darbuotojams, paskirtiems naujagimių globėjais, suteikiamos atostogos už

laiką nuo globos nustatymo dienos, iki kūdikiui sukanka 70 dienų. Naudojant šioje dalyje sąvoką „globėjas“, nėra nustatoma konkreti asmens lytis, kas bus juo paskirtas, todėl lytis neturi įtakos šių atostogų suteikimui, nes svarbiau yra pačios globos suteikimo faktorius. Tad tiek moterį, tiek vyrą paskyrus naujagimio globėju, jie gali pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis iki kol vaikui sukaks 70 dienų.

Tėvystės atostogos įtvirtintos Darbo kodekso 133 straipsnyje. Šio straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos 30 kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka vieni metai. Atostogos yra įvardijamos kaip nepertraukiamos, o tai reiškia, kad tėvas privalo pasinaudoti visomis, o ne tik dalimi atostogų (pavyzdžiui: 10 kalendorinių dienų vaikui gimus ir 20 kalendorinių dienų po tam tikro laiko). Galima pastebėti, kad ES 2019/1158 direktyvos preambulėje nurodyta sąlyga, kad teise pasinaudoti tėvystės atostogomis turi būti suteikta ir tėvams, gimus negyvam vaikui. Kol tas ši direktyvos nuostata nėra įtvirtinta Lietuvos Respublikos teisėje, tačiau direktyvoje yra numatyta, kad direktyvos nuostatos pilna apimtimi valstybės narėse turi būti įgyvendintos iki 2022 m rugpjūčio 2 dienos.

Teisė tėvams pasinaudoti tėvystės atostogomis iki vaikui sueina vieneri metai, įsigaliojo tik nuo 2020 m. sausio 1 d. Iki įsigaliojant Darbo kodekso pakeitimui, prieš tai buvo galima pasinaudoti šia teise iki kol vaikui sueis trys mėnesiai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2018). Magistro darbo autorės nuomone, po Darbo kodekso pasikeitimų, pratęstas terminas pasinaudoti tėvystės atostogomis, suteikia geresnes galimybes tėvui pasinaudoti jomis bet kuriuo metu, nes prieš tai buvęs trijų mėnesių laiko tarpas pasinaudoti tokiomis atostogomis buvo ganėtinai trumpas ir suvaržantis tėvų galimybes. Per tokį trumpą laiko tarpą ne visuomet galima jomis pasinaudoti, nes asmenys turi įsipareigojimų darbdaviui, pavyzdžiui: darbuotojas išvykęs į komandiruotę, konferenciją ar karys išvykęs į pratybas. Nepasinaudojus atostogomis per tris mėnesius, vėliau jomis nebegalima pasinaudoti, todėl prailginus terminą, tėvų teisės nėra tokios suvaržomos. Vadinasi, kiekvienas tėvas, arba jei valstybė pripažįsta savo nacionaliniuose teisės aktuose, kitas asmuo ar antrasis partneris pripažįstamas tėvu, gali pasinaudoti tokiomis atostogomis, tačiau neprivalo.

Galima teigti, kad tėvystės atostogos yra pakankamai naujas institutas Europos Sąjungos teisiniame reguliavime. Minimalius tėvystės atostogų standartus įtvirtino ES 2019/1158 direktyva. Kaip jau analizuota ankstesnėje šio magistro dalies potemėje, ši direktyva įtvirtinusi įpareigojimus visoms valstybėms narėms, kad tėvai vyrai, arba, jeigu ir ta apimtimi, kuria tai pripažįstama pagal nacionalinę teisę, tėvui prilyginami antrieji

partneriai turėtų teisę į 10 darbo dienų tėvystės atostogas, kurios turi būti paimtos, kai darbuotojui gimsta vaikas (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2019/1158, 2019). Tačiau atsižvelgiant į MISSOC motinystės ir tėvystės lyginamąsias lenteles, darytina išvada, kad ne visose valstybėse narėse įtvirtintas tėvystės atostogų terminas atitinka direktyvos nustatytą 10 darbo dienų atostogų terminą (Mutual Information System on Social Protection 2020):

1. Šalys, kurios neatitinka ES 2019/1158 direktyvoje nurodyto 10 dienų termino: Čekija (7 dienos), Graikija (2 dienos), Vengrija (5 dienos), Italija (7 dienos), Malta (2 dienos), Rumunija (5 dienos).
2. Šalys, kurios atitinka ES 2019/1158 direktyvoje nurodytą 10 dienų terminą: Airija (14 dienų), Austrija (28-31 dienos), Belgija (10 dienų), Bulgarija (15 dienų), Danija (14 dienų), Estija (30 dienų), Ispanija (nuo 2021 m. sausio 1 d. tėvystės atostogų trukmė – 16 savaitių (Paternity leave in Spain...2021)), Kipras (14 dienų), Latvija (10 dienų), Lenkija (14 dienų), Lietuva (30 dienų), Liuksemburgas (10 dienų), Nyderlandai (42 dienos). Portugalija (20 dienų), Prancūzija (11 dienų), Slovėnija (30 dienų), Suomija (54 dienos).
3. Šalys, kurios neįtvirtinę tėvystės atostogų savo nacionalinėje teisėje: Kroatija (nustatytos tik vaiko priežiūros atostogos iki 6 mėnesių), Vokietija (nieko įtvirtinta tėvystės atžvilgiu), Slovakija (vyrai gali pasinaudoti motinystės atostogomis – iki 28 savaitių).

Išanalizavus tėvystės atostogų trukmę Europos Sąjungos valstybėse narėse, galima teigti, kad valstybėse, kurios yra įtvirtinusios tėvystės atostogas, terminas yra arba ilgesnis, arba trumpesnis nei numatyta direktyvoje. Tos valstybės, kurios nustačiusios trumpesnę negu 10 darbo dienų terminą, neatitinka direktyvoje keliamų reikalavimų atostogų trukmei. Taip pat pažymėtina, kad kai kuriose šalyse tėvystės atostogų institutas apskritai nėra įtvirtintas.

Darbo kodekso 133 straipsnio 2 dalis nurodo, kad tėvystės atostogos suteikiamos ir tėvams, kurie įvaikina vaiką, tačiau tokios tėvystės atostogos netaikomos įvaikinus savo sutuoktinio vaiką. Vadinasi, suteikiant šias atostogas įvaikinimo atveju, yra saugoma ne tik biologinės tėvystės, tačiau ir socialinės tėvystės kūrimas, kuomet įvaikinamas vaikas. Tokiu būdu siekiama užtikrinti, kad įvaikinus vaiką, tėviai galėtų praleisti su juo laiko ir padėti apsiprasti naujuose namuose. Tad šiuo atveju, tėvystės apsauga suteikiama ne tik tėvams, kuriems gimsta vaikas, tačiau ir įvaikinimo atveju, asmenims tapus tėviais.

Vienas iš pagrindinių skirtumų tarp moterims suteikiamų nėštumo ir gimdymo atostogų ir tėvystės atostogų, tai, kad moterims tam tikra atostogų dalis yra privaloma.

Moterims šios atostogos privalomos siekiant sugrįžti į prieš nėštumą buvusią būseną bei apsaugoti besiformuojantį po gimdymo motinos ir vaiko ryšį, kurio metu susiformuoja stiprus vaiko prierašumas, kaip emocinis ryšys, prie motinos (Berlin, Cassidy, 2000, cituota Kalinauskienė 2010, p. 13). Be to, šios atostogos moterims leidžia išvengti tiek fizinio, tiek emocinio krūvio, kuris tektų joms atliekant darbinės funkcijas. Vyrams suteikiamos tėvystės atostogos yra jų individuali teisė pasirinkti, ar šie nori praleisti laiko su savo naujagimiū vaiku, taip siekiant sukurti judviejų emocinį ryšį bei suteikti pagalbą motinoms ar ne. Kitas skirtumas – suteikiamų atostogų trukmė. Vyrams tėvystės atostogos suteikiamos mėnesį laiko, kaip rekomendacinio pobūdžio, paliekant jų diskrecijai pasinaudos jomis ar ne, o moterims iš visų Darbo kodekse nustatytų suteikiamų nėštumo ir gimdymo atostogų, privalomos yra keturiolika dienų iškart po gimdymo. Kaip jau minėta anksčiau, tokia atostogų svarba siekiama padėti tiek moterims pailsėti po gimdymo, tiek sukurti emocinius ryšius su vaiku, todėl galima teigti, kad taip pasireiškia įstatymų nustatyta motinystės apsauga.

Paskutinioji nagrinėjama atostogų rūšis – atostogos vaikui prižiūrėti. Šios atostogos neretai yra painiojamos su motinystės arba „dekretinėmis“ atostogomis, kadangi jomis dažniausiai naudojasi moterys po gimdymo pasilikdamos auginti vaiką iki tam tikro jo amžiaus. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2019 m. vaiko priežiūros išmokas iš 17 tūkstančių asmenų, net 16 tūkstančių buvo moterys, todėl galima teigti, kad vaiko priežiūros atostogomis daugiausiai naudojasi moterys. Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai. Šių atostogų pagrindinis tikslas – auginti ir prižiūrėti vaiką iki jam sueis tam tikras amžius. Norma nurodo konkretų asmenų ratą, kam gali būti skiriamos šios atostogos ir labai svarbu pabrėžti vieną frazę: „faktiškai auginantiems“, kuri patikslina asmenų ratą. Vaiko auginimo sampratai yra būdingi nuolatinumo ir nepertraukiamumo aspektai, kurie visiškai realizuojami tik turint pastovų psichologinį ir socialinį kontaktą su vaiku (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. kovo 30 d. nutartis Nr. A-143-531-10). Galima teigti, kad šiomis atostogomis naudosis vienas iš tėvų, kuris ne tik kartu gyvena, bet ir faktiškai augina vaiką, o kiti giminaičiai ar asmenys, kurie kartu negyvena ir faktiškai neaugina vaiko, net ir tėvas, kuris yra išsituokęs ir gyvena skyrium, neturi teisės reikalauti šių atostogų (Davulis, 2018, p. 411). Taigi, motinystės ir tėvystės apsauga šioje normoje nustatoma suteikiant galimybę pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis tėvams, kurie faktiškai augina ir rūpinasi vaiku.

Darbo kodekse nustatyta vaiko priežiūros atostogų trukmė iki vaikui sueis 3 metai. Toks šių atostogų suteikiamas terminas iki kada galima naudotis, nėra įpareigojantis, nes asmuo, gali numatyti ir trumpesnę terminą negu iki vaikui sueis treji metai. Šis nustatytas terminas yra kur kas ilgesnis, nei įtvirtintas ES 2019/1158 direktyvos nustatytas keturių mėnesių terminas. Pastebėtina, kad vaiko auginimo atostogų klausimai pakankamai sureguliuoti ir asmenims, besinaudojantiems šiomis atostogomis, suteikiamos lygiavertės garantijos, kurias užtikrina atitinkami Europos Sąjungos teisės aktai (Petrylaitė *et al.*, 2008, p. 365). Tačiau kol kas vienas labai svarbus klausimas nėra įtvirtintas Lietuvos Respublikos nacionalinėje sistemoje. ES 2019/1158 direktyvos 5 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad negalima perduoti dviejų mėnesių vaiko priežiūros atostogų, tai reiškia, kad dviejų mėnesių terminu kiekvienas iš tėvų turi pasinaudoti. Darbo kodekse nėra nurodytos prievolės asmenims pasikeisti tarpusavyje naudojantis vaiko priežiūros atostogomis. Yra tik nustatyta, kad darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis. Šiomis atostogomis pakaitomis gali pasinaudoti faktiškai vaiką auginantys asmenys, kas dažniausiai būna motina ir tėvas, pavyzdžiui, vienas iš vaiko tėvų gali pasinaudoti visa trukme šiomis atostogomis, o kitas gali ir visiškai nepasinaudoti jomis, arba tarpusavyje pasiskirsto, kas kiek laiko pasinaudodami šiomis atostogomis augins vaiką. Taip tėvai gali derinti tiek vaiko auginimą, tiek savo atliekamą darbą ir karjeros kūrimą. Todėl galima teigti, kad kol kas Lietuva suteikia galimybę, bet ne pareigą pasinaudoti minimalios trukmės vaiko priežiūros atostogomis. Toks reguliavimas turėtų pasikeisti, kuomet bus perkelta ES 2019/1158 direktyva į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę. Negalima tiksliai pasakyti kaip bus perkelta direktyva į nacionalinę teisę, tačiau aišku tai, kad po jos perkėlimo, vaiko priežiūros atostogų tam tikru periodu privalės pasinaudoti abu tėvai.

Motinstės ir tėvystės apsauga darbo teisėje pasireiškia per suteikiamas nėštumo ir gimdymo, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogas. Lietuvos Respublikoje nustatytų šių atostogų trukmė yra kur kas ilgesnė nei nustatyti įvairiuose Europos Tarybos dokumentuose minimalūs reikalavimai. Todėl nustatyta ilgesnė atostogų trukmė taip apsaugant motinas, tėvus ir jų naujagimius vaikus, padeda atitinkamai kurti šeimyninį gyvenimą.

3.1.2. Darbo sutarties nutraukimo ribojimai

Viena iš motinstės apsaugos priemonių – draudimas atleisti nėščią moterį iš darbo, įtvirtintas Darbo kodekso 61 straipsnyje. Nėščia darbuotoja – darbuotoja, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, patvirtinančią nėštumą (Lietuvos

Respublikos darbuotojų saugos... 2020). Darbdavys negali įspėti arba atleisti moterį iš darbo nuo darbdavio sužinojimo apie nėštumą momento iki vaikui sukaks keturi mėnesiai (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2021). Toks ribojimas apsaugo būsimas motinas nuo ne tik darbo, tačiau ir pajamų šaltinio netekimo.

Draudimo atleisti nėščias darbuotojas norma nėra laikoma absoliučia. Visgi yra pagrindai, kada gali darbdavys nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja. Darbo kodekso 61 straipsnio 1 dalyje nustatyti atvejai, kada galima nutraukti darbo sutartį su darbuotoja jos nėštumo metu ar iki vaikui sueis keturi mėnesiai: šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu, nesant darbo sutarties šalių valios, taip pat kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui arba teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys. Vadinas, šiais pagrindais darbuotoja gali nutraukti darbo sutartį su darbdaviu nėštumo metu. Galima pastebėti, jog šie nurodyti atvejai yra susiję su darbuotojos valia arba nuo jos nepriklausančių juridinių faktų, kaip darbdavio pasibaigimas. Todėl galima teigti, kad darbdavys kitais Darbo kodekse nurodytais atleidimo pagrindais, negali nutraukti darbo sutarties su šiomis darbuotojomis. Taip pasireiškia motinystės apsauga, nustatant tam tikrus draudimus darbdaviams, kad šie negalėtų atleisti jų iš darbo.

Draudimas atleisti nėščias, neseniai pagimdžiusias ar krūtimi maitinančias darbuotojas įtvirtintas Europos Tarybos direktyvoje 92/85/EB 10 straipsnyje. Jame nurodyta, kad darbdavys negali atleisti moters nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos išskyrus tam tikrus išimtinius atvejus. Toks ribojimas atleisti nėščias, neseniai pagimdžiusias ar maitinančias krūtimi darbuotojas Europos Sąjungai reikšminguose teisės aktuose įpareigoja kiekvieną valstybę narę, atsižvelgiant į šį draudimą, savo nacionaliniuose teisės aktuose numatyti šią nuostatą, kaip vieną iš motinystės apsaugos pagrindų. Lietuvos Respublikos Darbo kodekse nustatytas draudimas atleisti nėščias moteris iš darbo iki kol vaikui sueis keturi mėnesiai, išskyrus išimtis, susijusias su pačios moters valia. Toks nustatytas diskriminacijos dėl nėštumo draudimas užtikrina moterų apsaugą dėl atleidimo, joms esant specifinėje būsenoje ar susilaukus vaiko iki tam tikro amžiaus. Todėl galima teigti, kad Lietuvos Respublikoje ši direktyvos nuostata yra perkelta tinkamai.

Darbo sutarties nutraukimo ribojimai susiję ne tik su nėščiomis ar neseniai pagimdžiusiomis moterimis, tačiau ir darbuotojus, auginančius vaiką. Darbo kodekso 61 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, darbdavio iniciatyva. Išskiriama, kad tėvystės atostogų metu darbdavys negali nutraukti darbo

sutarties savo valia, o auginant vaiką iki trijų metų – jei nėra darbuotojo kaltės. Vadinasi, apsauga suteikiama ne tik moterims, tačiau ir vyrams, ir kitiems asmenims, kurie prižiūri vaikus. Svarbu tai, kad asmenys turi faktiškai auginti vaiką, tuomet bus jiems suteikiama ši apsauga. Galima manyti, kad su vyrais tėčiais negalima nutraukti darbo sutarčių iki kol vaikui sueis trys metai, taip siekiant apsaugoti nuo šeimos išlaikymui svarbių pajamų netekimo ir karjeros galimybių siekimo. ES 2019/1158 direktyvos 12 straipsnyje nustatyta apsauga nuo atleidimo asmenims paprašiusiais ar naudojančiais tėvystės ir vaiko priežiūros atostogomis. Ši norma siekia uždrausti diskriminavimą darbo rinkoje ir apsaugoti vyrus ir kitus asmenis, kurie turi teisę pasinaudoti tokio pobūdžio atostogomis. Toks reguliavimas užtikrina visapusišką motinystės ir tėvystės apsauga nuo atleidimo. Atsižvelgiant į tai, ne tik motinos yra saugomos nuo atleidimo, bet ir vyrai, auginantys vaikus. Tad galima teigti, kad Lietuvos Respublika ne tik tinkamai perkėlus šią normą į savo nacionalinę teisę, tačiau suteikia geresnę apsaugą – draudimą atleisti asmenis iki vaikui sueis treji metai.

Išanalizavus šį straipsnį galima teigti, kad Lietuvos Respublikoje suteikiama apsauga nuo darbo sutarties nutraukimo skirta ne tik nėščioms ar neseniai pagimdžiusioms motinoms, tačiau ir kitiems darbuotojams, kurie augina vaikus iki trijų metų. Tie darbuotojai gali būti ir vyrai tėvai. Tokiu būdu apsaugoma tiek motinystė, tiek tėvystė ne tik nuo darbo sutarties nutraukimo atvejų, tačiau ir darbo užmokesčio negavimo, kuris svarbus užtikrinant šeimos finansinį stabilumą.

3.1.3. Draudimas dirbti kenksmingomis sąlygomis

Darbdavys turi užtikrinti, kad darbuotojai dirbtų saugiomis sąlygomis. Darbo kodekso 158 straipsnis įtvirtinta, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme (toliau – Saugos ir sveikatos įstatymas). Saugos ir sveikatos įstatymo 37 straipsnyje yra numatyta nėščių, neseniai pagimdžiusių ir maitinančių krūtimi darbuotojų sauga. Pirmoje dalyje šio straipsnio įtvirtinta, kad šiai darbuotojų grupei turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ar maitinančios krūtimi darbuotojos yra priskiriamos su ypatingos rizikos grupei, todėl yra svarbu užtikrinti tokias sąlygas, kad nepakenktų nei moterų, nei vaiko sveikatai. Atskiras sąrašas, kuriame išvardintos kenksmingos sąlygos šiai grupei darbuotojų, yra įtvirtintas Vyriausybės nutarime dėl nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų darbo sąlygų apraše. Remiantis šiuo nutarimu, tokios išskiriamos kenksmingos sąlygos: dirbant kalnakasyboj po žeme, triukšmas, nepalanki šiluminė aplinka (didelis šaltis arba

karštis), susiję su cheminiais veiksniais ar biologinėmis medžiagomis ir kiti, jei yra atliekamas darbas su įvairiomis medžiagomis, kurios įtvirtintos šiame nutarime.

Darbdavys turi užtikrinti arba sudaryti sąlygas kad nesusidarytų rizika pakenkti nėštumui atliekant darbo funkcijas. Remiantis Saugos ir sveikatos įstatymo 37 straipsniu, jei moterų darbas yra susijęs su kenksmingu darbo pobūdžiu, darbdavys turi užtikrinti darbo sąlygų gerinimą (3 dalis), arba perkelti į kitą darbo vietą (4 dalis), o jei negali užtikrinti saugių darbo sąlygų, tuomet suteikti moterims mokamas atostogas (5 dalis). Toks reguliavimas nurodo, kaip darbdavys turi elgtis tuo atveju, jei pas jį dirba nėščia darbuotoja, kuriai reikia užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Svarbi yra šio įstatymo 37 straipsnio 8 dalis, kurioje nurodyta, kad darbuotojos gali dirbti ir naktį, budėti ar švenčių dienomis, tačiau svarbu, kad jos sutiktų. Galima teigti, kad moteris gali dirbti ir naktį, jei ji sutinka ir mano, kad tai nekenkia jų sveikatai. Jei darbuotojoms kenkia darbas naktį, tai tuomet jos gali nesutikti dirbti arba jei pateikia pažymą, tai tuomet darbdavys atitinkamai reaguodamas turi imtis priemonių užtikrinant darbuotojoms saugias ir sveikas darbo sąlygas.

Tokie įpareigojimai šioms moterims užtikrinti nekenksmingas darbo sąlygas įtvirtinti ES 92/85/EEB direktyvoje ir Pataisytoje Chartijoje. Taigi, Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtinta nėščiųjų, neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi moterų darbo sauga ir sveika aplinka ir atitinkami su tuo susiję apribojimai, atitinka Europos Sąjungai reikšminguose dokumentuose įtvirtintoms nuostatomis.

3.1.4. Nemokamos atostogos

Nemokamų atostogų pagrindinis tikslas – darbdavys darbuotojui suteikia laisvo laiko, kurio metu darbuotojui nemokamas darbo užmokestis ir kitos išmokos (Davulis, 2018, p. 416). Darbuotojams šių atostogų metu nėra garantuojamos jokios pajamos, todėl atitinkamai sumažėja to mėnesio darbo užmokestis. Nutikus ne nuo darbuotojo priklausantiems faktoriams, išrinka būtinybė pasinaudoti tokiomis atostogomis, neatsižvelgiant į tai, kad šios atostogos yra neapmokamos. Darbo kodekso 137 straipsnio 1 dalyje numatyti atvejai, kada darbuotojui darbdavys privalo suteikti, ne trumpesnes negu prašo darbuotojas, tokio pobūdžio atostogas:

- 1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;
- 2) neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų;

- 3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;
- 4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;
- 5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;
- 6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;
- 7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.

Iš visų pateiktų nemokamų atostogų rūšių, aktualios šiai magistro temai yra pirmos trys. Jos susiję su motinystės ir tėvystės apsauga, nes toks atostogų pobūdis išskiriamas kaip prioritetas būtent šiai asmenų grupei. Šiame straipsnyje numatytas įpareigojimas darbdaviui, kuriuo jis privalo suteikti tokio pobūdžio atostogas savo darbuotojui. Vadinasi, darbuotojas yra garantuotas, kad iškilus tokių atostogų būtinybei darbdavys privalės jas suteikti.

Pirmas atvejis, kada suteikiamos nemokamos atostogos – darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų. Šių atostogų trukmė – iki keturiolikos kalendorinių dienų. Šioje dalyje taip pat galima pastebėti vaiko auginimo fakto svarbą. Galima išskirti, kad svarbu ne teisinio statuso turėjimas, o faktinis santykis, kuris įmanomas tik gyvenant kartu su tokio amžiaus asmeniu (Davulis, 2018, p. 416). Normoje apibrėžtas konkretus asmenų ratas, kuriems suteikiamos šios atostogos – darbuotojams, auginantiems vaiką. Nėra išskirta, kad būtent motinoms ar tėvams, tačiau pabrėžta, kad auginantiems vaiką. Tai reiškia, jog asmenų ratas, kuriems suteikiamos šios atostogos, yra platus. Pavyzdžiui: tėvai, giminaičiai, seneliai, ar įvaikinimo atveju įtėviai. Pati motinystės ir tėvystės apsauga šioje normoje pasireiškia tuo, jog saugomi tėvų interesai ir prioritetai, tai yra suteikti savo laiką vaikui ir būti su juo, auginti bei prižiūrėti. Susirgus vaikai yra įpareigoti pasirūpinti savo vaiku, todėl negali darbo funkcijų. Taigi tokiomis atostogomis, kurios yra reikalingos vaikui susirgus ar kitais atvejais, darbuotoi gali pasinaudoti iki vaiku sueis keturiolika metų.

Antras atvejis, kada suteikiamos šios atostogos – darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, nustatytas Darbo kodekso 137 straipsnio 1 dalies 2 punkte. Vėlgi yra svarbus faktas, kad darbuotojas augina neįgalų vaiką. Fakto, o ne statuso reikalavimas. Esant tokioms aplinkybėms, neįgalų vaiką galima priskirti kaip turintį

specifinius poreikius ir kuriam reikalinga tam tikra priežiūra. Atsižvelgiant į tai, tėvams yra reikalingos minėtos, kurios suteikiamos iki trisdešimties kalendorinių dienų

Trečias atvejis, kada suteikiamos šios atostogos – vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu), įtvirtintas Darbo kodekso 137 straipsnio 1 dalies 3 punkte. Šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių. Šioje dalyje yra konkretizuojamas asmenų ratas, kas gali pasinaudoti nemokamomis atostogomis. Vaiko tėvas jomis pasinaudoti gali, kai vaiko motina yra nėštumo ir gimdymo ar vaiko priežiūros atostogose, o motina gali jomis pasinaudoti, kai tėvas yra vaiko priežiūros atostogų metu. Apibrėžtas konkretus asmenų ratas, kas gali jomis pasinaudoti, padeda geriau suprasti pačios normos turinį ir jos reikalingumą. Tokių atostogų reikalingumas šiuo atveju pasireiškia tuo, kad tėvams, o tiksliau motinai ir tėvui, gali būti suteikiamos nemokamos atostogos, esant būtinybei turėti laisvą nuo darbo dienų. Pavyzdžiui, kai tėvas nori padėti nėščiai moteriai buityje, kuomet ji yra nėštumo ir gimdymo atostogose, išnaudojus tėvystės atostogas ar kitais atvejais. Motinystės ir tėvystės apsaugą šioje dalyje galime įvardinti kaip tiek būsimiems, tiek esamiems tėvams suteikti laisvą nuo darbo dienų, prisidedant prie šeimos gyvenimo ir pagalbos vaiko priežiūros atveju.

ES 2010/18/ES direktyvoje tokio pobūdžio situacijos įvardijamos kaip *force majeure*, kuomet susiję su svarbiomis šeimyninėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojui būtina betarpiškai ten būti, reikia suteikti laisvas nuo darbo dienas. (Europos Tarybos direktyva 2010/18/ES). Tad galima teigti, kad tokia norma įpareigoja valstybes nares darbuotojams suteikti laisvo nuo darbo laiko ištikus *force majeure* situacijoms, tačiau palieka joms pačioms spręsti, kaip savo nacionalinėje teisėje toks laisvas darbo laikas bus reglamentuotas. Lietuvos Respublikos atveju, suteikiamos nemokamos atostogos.

Teisės aktuose reglamentavus nemokamas atostogas, pasinaudojimas jomis ne visuomet yra prieinamas asmenims. Nors šios atostogoms sukuria galimybę vykdyti šeimyninius įsipareigojimus, nutikus nenumatytoms situacijoms, tačiau neigiamas atostogų poveikis pasireiškia tuo metu gaunamu mažesniu darbo užmokesčiu, kuris gali pabloginti finansinę padėtį ir pačius įsipareigojimus išlaikyti šeimą. Motinystės ir tėvystės apsauga šioje normoje – galimybė nenumatytais atvejais pasinaudoti šiomis atostogomis, vykdant savo kaip motinos ar tėvo pareigas prižiūrėti vaikus. Tačiau verta paminėti, kad tokios apsaugos suteikimas turi neigiamą poveikį – atitinkamas finansų sumažėjimas nemokamų atostogų metu.

3.1.5. Darbuotojų teisė į papildomas poilsio dienas

Šiuolaikinėje šnekamojoje kalboje darbuotojams suteikiamos papildomos poilsio dienos yra vadinamos “mamadieniais” arba “tėvadieniais”. Šios sąvokos pagal įstatymą atitinka papildomas poilsio dienas, kurios suteikiamos darbuotojams, auginantiems vaikus. Dirbantys asmenys, kurie augina vaikus, turi didesnius įsipareigojimus šeimai, o kad juos įvykdyti, reikia daugiau laiko ir energijos, todėl šeimos, kurios atitinka reikalavimus, įgyja teisę į papildomą poilsį (Kemzūrienė, Poimanskienė, 2012, p. 155). Toks reguliavimas nustatytas Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje.

Pagal Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalį darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2021). Tokiais atvejais, kai darbuotojas atitinka šias numatytas sąlygas, turi teisę kreiptis į darbdavį dėl papildomų poilsio dienų suteikimo. Vėlgi, svarbus yra pats vaiko auginimo faktas, o ne teisinis statusas. Galima pastebėti tai, kad nėra konkretizuotas asmenų sąrašas, kas gali pasinaudoti tokio pobūdžio teise, tik pabrėžta, kad gali pasinaudoti auginantys vaikus darbuotojai. Taip pat būtina pabrėžti, jog nėra nustatyto ribojimo, kad papildomos poilsio dienos suteikiamos tik vienam iš tėvų. Todėl asmenys, faktiškai auginantys vaiką, pavyzdžiui: tėvai, seneliai, kiti artimi giminaičiai ar įtėviai, gali prašyti darbdavio, kad suteiktų papildomas poilsio dienas per einamąjį kalendorinį mėnesį. Asmenys auginantys vaikus, gali prašyti šių papildomų poilsio dienų tiek tą pačią mėnesio dieną, tiek skirtingomis dienomis.

Teisė į papildomą poilsio dieną nėra kaupiama. Asmenys, auginantys vaikus šia lengvata gali pasinaudoti per kalendorinį mėnesį (Davulis, 2018, p. 426). Vadinasi, jei darbuotojas nepasinaudoja šia lengvata ji nesisumuoja ir kitą mėnesį nebus pridedama nepanaudota papildomo poilsio diena. O jų pasinaudojimas yra kiekvieno darbuotojo teisė, bet ne pareiga. Kiekvienas darbuotojas, atsižvelgdamas į savo situaciją, gali nuspręsti ar jam reikia pasinaudoti tokio pobūdžio lengvata ar ne. Kuomet nesisumuoja nepanaudotos poilsio dienos, nesisumuoja ir už šias dienas mokamas vidutinis darbo užmokestis. Tai reiškia, kad jei darbuotojas nepasinaudoja papildoma poilsio diena, jam nebus sumokamas vidutinis darbo užmokestis, kuris būtų mokamas, jei darbuotojas būtų pasinaudojęs šia lengvata.

ES 2019/1158 direktyvos 9 straipsnis įtvirtina galimybę asmenims, auginantiems vaikus iki tam tikro amžiaus, susitarti dėl lankstaus darbo grafiko. Normoje nustatyta, kad vaikų amžius turi būti ne mažesnis nei aštuoneri metai. Lietuvos Respublikoje tokia lengvata gali pasinaudoti asmenys, auginantys neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, tačiau nenurodytas, koks turi būti mažiausias vaiko amžius. Manytina, kad šia lengvata gali pasinaudoti asmenys, auginantys du vaikus ir iki jiems sueis aštuoneri metai. Taip pat šis reguliavimas suteikia arba laisvą dieną nuo darbo per einamąjį mėnesį arba galimybę sutrumpinti per savaitę darbo laiką. Pastebėtina, kad lyginant su direktyva, Lietuvos Respublikoje nustatyti kitokie reikalavimai. Skiriasi nustatytas vaiko amžius – direktyvoje ne mažesnis nei aštuoneri metai iki tam tikro amžiaus, o Lietuvos Respublikoje iki dvylikos. Galima teigti, kad ši direktyva nėra visiškai įgyvendinta Lietuvos Respublikoje, nes nėra nustatyto vaiko amžiaus, nuo kurio galima naudotis šia lengvata. Toks Darbo kodekse įtvirtintas reguliavimas padeda tėvams geriau vykdyti įsipareigojimus nepilnamečiams vaikams, nepriklausomai nuo to, kiek jiems metų.

Taigi, kiekvienas darbuotojas, auginantis vaiką, atitinkantis Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintus reikalavimus, gali pasinaudoti teise į papildomą poilsio dieną. Motinystės ir tėvystės apsauga šioje normoje pasižymi tuo, kad jie gali ja pasinaudoti pagal savo poreikius, prisidedant prie šeimos poreikių tenkinimo.

3.2. Motinystės ir tėvystės apsauga socialinės apsaugos teisėje

3.2.1. Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros socialinis draudimas

Valstybinio socialinio draudimo tikslas – visiškai ar iš dalies kompensuoti apdraustiesiems asmenims dėl draudžiamųjų įvykių prarastas darbo pajamas arba įstatymų nustatytais atvejais išmokamos įstatymų nustatyto dydžio išmokos (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio...2004). Motinystės ir tėvystės atveju, vaiko gimimas gali sukelti tam tikrus finansinius sunkumus. Pavyzdžiui, moteris, dėl savo fiziologinių pokyčių nėštumo ir gimdymo metu, neatlikdama savo darbo funkcijų dėl nėštumo, gali prarasti pajamas (Lutter 2000, cituota Burvytė 2015, p. 47). Siekiant kompensuoti dėl vaiko gimimo prarastas pajamas, motinystės socialinis draudimas, kuris apima motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokas, įstatymo nustatytais atvejais skiriamos socialinio draudimo išmokos. Mokant asmenims įstatyme nustatytas socialinio draudimo išmokas, tokiu būdu kompensuojasi negaunamos pajamos, kurias asmenys galėtų gauti atlikdami

savo darbo funkcijas. Tuomet nekyla poreikis grįžti į darbą ir asmenys gali skirti daugiau laiko naujagimiui, formuojat tarpusavio emocinį ryšį bei jį prižiūrint.

Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas nustato šiuo draudimu draudžiamų asmenų kategorijas (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo... 1991). Pagal šiuo metu galiojančias įstatymo nuostatas, įtvirtinta asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis ar savo esme prilygintų asmenų šiai kategorijai, valstybės tarnautojai, kariai, kriminalinės žvalgybos slaptieji dalyviai, savarankiškai dirbantys, prie kurių priskiriami kiti Lietuvos Respublikos gyventojai, gaunantys pajamas iš kūrybinės, sporto ar atlikėjo veiklos, turintys teisę į privalomą motinystės socialinį draudimą. Sukuriama pareiga darbdaviui ir (ar) asmeniui, turinčiam darbo santykius ar savo esme atitinkančius darbo santykius, mokėti valstybinio socialinio draudimo įmokas, todėl šie asmenys gali gauti atitinkamas socialinio draudimo išmokas.

Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokos skiriamos apdraustiesiems asmenims, turintiems teisę jas gauti: motinystės atveju – apdraustajam asmeniui nėštumo ir gimdymo atostogų metu; tėvystės atveju – apdraustajam asmeniui tėvystės atostogų metu; vaiko priežiūros atveju – apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros metu, kol vaikui sueis vieni arba du metai arba jei yra tam tikros išimtys (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės.... 2001). Verta pabrėžti, kad norint gauti šias išmokas, reikia atitikti Ligos ir motinystės įstatyme keliamas sąlygas: asmuo yra apdraustas motinystės socialiniu draudimu; iki šių išmokų atsiradimo dienos yra sukauptas ne trumpesnis nei 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažas; būti motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose. Tokia sąlyga ne visais atvejais galioja. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas nustatė, kad moterys, turinčios reikiamą motinystės socialinio draudimo stažą, tačiau nutraukusios savo darbinę (profesinę) veiklą iki tos dienos, kurią jos įgytų teisę į mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, turi teisę gauti motinystės išmokas (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas Nr. KT23-N13/2018). Atsižvelgiant į Konstitucinio Teismo nutarimą, galima teigti, kad moterims, kurios yra mokėjusios socialinio draudimo įmokas, gali pasinaudoti teise gauti motinystės išmokas. Todėl, norint gauti motinystės socialinio draudimo išmokas, svarbu turėti tinkamą socialinio draudimo stažą iki tos dienos, kada įgytų teisę į suteikiamas išmokas.

Vaiko priežiūros atostogomis gali pasinaudoti abu tėvai skirtingu metu. Remiantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SODRA) duomenimis, šiomis atostogomis daugiausia naudojami moterys, tačiau galima pastebėti, jog nuo 2009 metų, vyrų, pasinaudojančių šiomis

atostogomis, skaičius didėja (Valstybinio socialinio draudimo fondo.... nuo 2009 iki 2020). Didėjantis vyrų, prižiūrinčių savo vaikus, skaičius nurodo, kad po truputį vyrai daugiau įsitraukia į šeimyninį gyvenimą, taip mažindami skirtumus tarp lyčių. Galbūt tokią įtaką augančiam vaikų prižiūrinčių tėvų skaičiui, turėjo įtakos tiek ES 2010/18/ES direktyva ir nuolatos besikeičiantis teisinis reglamentavimas, skatinantis lygybę tarp moterų ir vyrų.

Motinytės ir tėvystės apsauga socialinės apsaugos teisėje nustatoma per mokamas socialinio draudimo išmokas. Norint gauti išmokas, asmuo turi būti apdraustas socialiniu draudimu ir atitikti tam tikras sąlygas, taip yra garantuojama teisė į išmokų gavimą.

3.2.2. Motinytės, tėvystės ir vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokų dydžio nustatymas ir mokėjimo trukmė

Įgyvendinant nėštumo ir gimdymo, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų garantijas, asmenims turi būti suteikiama socialinės apsaugos garantija – atitinkamos išmokos, šiuo atveju motinytės, tėvystės ar vaiko priežiūros išmokos. Asmenys, kurie atitinka Ligos ir motinytės įstatymo keliamas sąlygas, įgyja teisę gauti socialinės apsaugos garantijas. Šios garantijos nustatytos Ligos ir motinytės įstatymo III skyriuje, kuris reglamentuoja motinytės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokas. Nagrinėjant šį skyrių svarbu išsiaiškinti, koks Lietuvos Respublikoje nustatytas motinytės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokų dydis ir jų mokėjimo trukmė. Siekiant sistemiškiau išanalizuoti šių asmenų socialinę apsaugą bus nagrinėjama kiekviena išmoka atskirai.

Motinytės išmokos dydis ir mokėjimo trukmė

Motinytės apsauga socialinės apsaugos teisėje – motinytės išmoka mokama nėštumo ir gimdymo atostogų metu. Darbo kodekso 132 straipsnyje ir Ligos ir motinytės įstatymo 17 straipsnyje nustatyta nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė, kai moteris laukiasi vieno vaiko – 126 kalendorinės dienos (70 iki gimdymo ir 56 po gimdymo). Komplikuoto gimdymo ar pagimdžius du ir daugiau vaikų, šis trukmė atitinkamai padidėja 14 kalendorinių dienų, tad iš viso 140 kalendorinių dienų. Remiantis Ligos ir motinytės įstatymo 17 straipsnio 1 dalimi, motinytės išmoka mokama moterims už 126 kalendorines dienas, o komplikuoto nėštumo ar gimus daugiau nei vienam vaikui, papildomai už 14 dienų. Tačiau yra numatyta sąlyga, kad turi būti suėję 30 ir daugiau nėštumo savaičių, kad moteris galėtų gauti šią išmoką ir turi pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis. Jei moteris nepasinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis iki vaiku gimstant, o tik po jo gimimo, tai jai suteikiama skiriama motinytės išmoka už 56 kalendorines dienas. Pasitaiko tokių atvejų, kuomet moteris nenori pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis, tai

tuomet tiek Europos teisės aktai, tiek Lietuvos Respublikos nacionalinė teisė nustato privalomas 14 kalendorinių dienų atostogas po gimdymo, kuriomis privalo pasinaudoti moteris. Atitinkamai už šias 14 kalendorinių dienų mokama motinystės išmoka. Galima pastebėti, kad socialinės apsaugos teisė yra susijusi su darbo teise, nes darbo teisėje suteikiamos atitinkamos atostogos, už kurias socialinės apsaugos teisė yra nustačiusi atitinkamas tam laikotarpiui išmokas. Motinos pasirinktas nėštumo ir gimdymo atostogų terminas lemia motinystės išmokos mokėjimo trukmę.

Moterims, pagimdžiusioms 22–30 nėštumo savaitę, motinystės išmoka mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Jeigu kūdikis gyvena 28 paras ir ilgiau, išmoka mokama už 126 kalendorines dienas po gimdymo (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės... 2021). Tais atvejais, kai moteris 22–30 nėštumo savaitę pagimdo negyvą vaiką, motinystės išmoka mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Iš to seka išvada, kad motinystės apsauga suteikiama visoms motinoms, neatsižvelgiant į tai, kada gimė vaikas ir ar gyvas vaikas gimė. Svarbus yra faktas, kad moteris tapo motina, todėl ją, kaip specifinės rizikos asmenį, valstybė įsipareigoja saugoti.

Verta pabrėžti, kad šis straipsnis saugo ne tik moteris, kurios tapo motinomis, tačiau ir asmenis, kurie paskiriami globėjais. Šis asmuo turi būti apdraustasis, kad galėtų gauti motinystės išmoką, kuri skiriama iki vaikui sueis 70 dienų. Tokia norma siekiama apsaugoti tuos asmenis, kurie dėl paskirtos naujagimio globos pagal Darbo kodekso nustatytą tvarką, gali pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis. Pastebėtina, kad įvardijant asmenį kaip vaiko globėją, nėra išskiriama lytis, todėl galima teigti, kad globėju gali būti paskirta tiek moteris, tiek vyras. Tokiu atveju svarbus globos nustatymo atvejis globėjui, kuris turi prižiūrėti globojamą naujagimį. Todėl asmenys, paskirti globėjais, gali gauti įstatymo nustatyta tvarka motinystės išmoką, neatsižvelgiant į globėjo lytį.

Moterys, norinčios gauti motinystės išmoką nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu, turi atitikti sąlygas, kurios įtvirtintos Ligos ir motinystės įstatymo 16 straipsnio 1 dalyje. Šioje dalyje numatyta, jog išmoka suteikiama, jei moteris yra apdrausta motinystės draudimu (išskyrus tam tikras išimtis), naudojasi nėštumo ir gimdymo atostogomis ir iki pirmos nėštumo ir gimdymo atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą. Vadinasi, norint gauti šias išmokas, moterys turi atitikti visus tris reikalavimus. Tinkamo darbo stažo neturėjimas užkerta kelią gauti šią išmoką. Nors atrodo, kad nustatytas pakankamai griežtas reikalavimas turėti atitinkamą darbo stažą, tačiau ES 92/85/EEB direktyvoje nustatyta, kad valstybės narės negali reikalauti ilgesnio negu 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio prieš numatytą gimdymo datą. Manytina, kad tokie reikalavimai yra pagrįsti, kadangi pačioje

direktyvoje nustatytas toks reikalavimas, todėl Lietuvos Respublikoje jis tinkamai įtvirtintas. Magistro darbo autorės nuomone, tokie reikalavimai atitikti nustatytas sąlygas negali būti laikomi per griežtais, kadangi remiantis statistikos duomenimis, kiekvienais metais virš 20 tūkstančių moterų gauna motinystės išmoką (Statistikos departamentas 2015-2019)

Motinystės išmokos dydis nėštumo ir gimdymo atostogų metu įtirtintas Ligos ir motinystės įstatymo 18 straipsnyje. Išmoka yra mokama pagal nėštumo ir gimdymo atostogų pasirinktą trukmę, tad kiekvienai moteriai priklausiančios išmokos dydis skirtingas. Šio straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog motinystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokama 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tokia išmoka paskaičiuojama pagal apdrausitojo asmens draudžiamąsias pajamas, turėtas per paeiliui einančius 12 kalendorinių mėnesių, buvusių iki praeito kalendorinio mėnesio prieš teisės gauti išmoką atsiradimo mėnesį. Kiekvienai motinai skiriama motinystės išmoka yra individuali, kadangi ji apskaičiuojama pagal jų gaunamo darbo užmokesčio dydį. Todėl galima teigti, kad nėra nustatytos išmokos „lubos“, apribojant galimybę gauti didesnę išmoką nei nurodyta. Ligos ir motinystės įstatymo 18 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinta žemutinė riba, kuria negali būti skiriama mažesnė motinystės išmoka. Ši išmoka negali būti mažesnė nei 6 bazinės socialinės išmokos (toliau – BSI) per mėnesį. Remiantis SODRA duomenimis, BSI nuo 2021 m. yra 40 eurų (SoDra pagrindiniai socialiniai rodikliai, 2021). Vadinasi, moteriai negali būti mokama mažesnė minimali išmoka nei 240 eurų (6 x 40 eurų). Tokia nustatyta žemutinė riba svarbi tuo, kad yra apsaugomos moterys, kurios gauna pakankamai mažus darbo užmokesčius dirbdamos ne visą darbo pamainą, todėl apsaugoma nuo mažo išmokos dydžio.

Verta paminėti, jog nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigaliojo mokesčių sistemos reforma, kuria pasikeitė valstybinio socialinio draudimo įmokų mokėjimo už darbuotojus tvarka. Darbdavys ir darbuotojas pasidalino mokamomis socialinio draudimo įmokomis, todėl padidėjo darbuotojo bruto darbo užmokestis 1,289 karto (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio..., 2018). Padidėjo darbuotojo bruto darbo užmokestis, o ne neto, todėl iš esmės nesikeičia darbuotojo gaunamas darbo užmokestis iki įsigaliojant šiai reformai. Padidėjus „ant popieriaus“ gaunamam užmokesčiui, pagal tuo metu galiojančius Ligos ir motinystės įstatyme nustatytus tam tikrų išmokų dydžius, padidėtų asmenims gaunamos išmokos. Atitinkamai buvo priimtas Ligos ir motinystės įstatymo pakeitimas, nustatantis, kad motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų (iki vaikui sueis vieneri) metu skiriama išmoka sumažinama iki 77,58 procentų dydžio išmoka (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės... 2018). Anksčiau galiojusiame įstatyme buvo nustatyta 100 procentų išmokos

gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydis. Galima teigti, jog toks sumažėjęs procentas išmokos dydžio neturi įtakos gaunamoms išmokoms, t.y. jos nesumažėjo.

ES 92/85/EEB direktyvos 11 straipsnio 2 dalies b punkte nustatyta, kad moterys motinystės atostogų metu turi išlaikyti atlyginimą arba atitinkamą pašalpą, kuri nurodoma tokia, kurią valstybė turėtų mokėti sveikatos sutrikimų atveju. Tad išmoka turi būti tokia, kokia valstybėse narėse nustatyta ligos atveju. Lietuvos Respublikoje nustatyta motinystės išmoka kompensuoja moterų gaunamą darbo užmokestį, t.y. po mokesčių sistemos reformos, išliko tokia pati išmokų kompensavimo suma.

Moterims, kurios neatitinka Ligos ir motinystės įstatyme numatytų sąlygų motinystės išmokai gauti, gali gauti vienkartinę išmoką kitais numatytais įstatymais. Taip yra apsaugomos motinos nuo visiško pajamų praradimo nėštumo ir gimdymo laikotarpiu. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymo 10 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad moterims, neturinčioms galimybės gauti motinystės išmokos, likus 70 kalendorinių dienų iki numatomos gimdymo datos skiriama 6,43 BSI dydžio vienkartinė išmoka nėščiai moteriai (Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas). Tokioms moterims yra išmokama 257,20 Eur vienkartinė išmoka.

Verta paminėti vieną svarbų Konstitucinio Teismo nutarimą. Jame konstatuota, kad valstybinis socialinis draudimas paremtas visuotinio ir solidarumo principais, t. y. veikia persikirstymas tarp daugiau ir mažiau uždirbančių asmenų, nustačius maksimalų kompensuojamojo uždarbio dydį yra garantuojamas minimalių valstybinio socialinio draudimo pašalpų padengimas. Atsisakius valstybinio socialinio draudimo išmokų viršutinės ribos nustatymo, reikėtų atsisakyti ir šių išmokų apatinės ribos nustatymo. Dėl to asmenims, gaunantiems mažas pajamas, nebūtų suteikta net minimalių socialinių garantijų. Taigi maksimalaus kompensuojamojo uždarbio valstybinio socialinio draudimo pašalpoms apskaičiuoti nustatymas, taip padengiant dalį prarastų pajamų, o ne jas visas, neprieštarauja ligos ir motinystės socialinio draudimo paskirčiai kompensuoti šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dalį dėl motinystės (tėvystės) prarastų darbo pajamų (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. sausio 24 d. nutarimas Nr. KT1-N1/2018). Darytina išvada, kad nustatant išmokos maksimalias ir minimalias ribas, yra apsaugomi asmenys, neatsižvelgiant į jų gaunamas pajamas, stengiantis kompensuoti prarandamas pajamas.

Vertinant motinystės išmokos dydį ir jos mokėjimo trukmę, galima teigti, jog Lietuvos Respublikoje yra įtvirtinti gana griežti reikalavimai motinoms suteikiant motinystės išmokas. Tačiau yra svarbi darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės, kuomet

pagal Darbo kodeksą suteiktos atostogos yra kompensuojamos socialinės apsaugos teisės normose įtvirtintomis išmokomis.

Tėvystės išmokos dydis ir mokėjimo trukmė

Tėvystės apsauga socialinės apsaugos teisėje – suteikiama išmoka mokama tėvystės atostogų metu. Tėvystės atostogų terminas yra įtvirtintas Darbo kodekso 133 straipsnyje, kuriame nurodyta, kad suteikiamos 30 kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Kitaip nei motinystės atostogų ir išmokų atveju, tėvystės atostogos nėra prailginamos, taip pat atitinkamai nepadidėja išmoka dėl gimdymo komplikacijų ar gimus daugiau nei vienam vaikui. Tėvystės atostogos ir išmoka skiriama kai tėvams gimsta vaikai. Šios atostogos jau buvo analizuotos praeitoje šio magistro potemėje, tačiau galima pažymėti, kad tėvai turi teisę, bet ne pareigą pasinaudoti tėvystės atostogomis, todėl ir šios išmokos mokėjimas priklauso nuo to, ar tėvas pasinaudos šiomis atostogomis ar ne.

Tėvai, kurie nori gauti tėvystės išmoką, turi atitikti įstatymo nustatytas sąlygas. Šios sąlygos įtvirtintos Ligos ir motinystės įstatymo 19 straipsnyje. Norint gauti tėvystės išmokas, asmuo turi būti apdraustas motinystės socialiniu draudimu, būti tėvystės atostogose ir turėti atitinkamą socialinio draudimo stažą. Tokie nustatyti reikalavimai yra analogiški motinystės išmokų skyrimo atvejui, todėl manytina, kad tokiu būdu yra siekiama užtikrinti lygiateisiškumo principą tarp šalių.

Tėvystės išmokos dydis įtvirtintas Ligos ir motinystės įstatymo 21 straipsnyje. Tėvystės išmoka mokama 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio (Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės.... 2021). Pastebėtina, kad nustatytas išmokos dydžio procentas yra analogiškas motinystės išmokos dydžio procentui. Ši išmoka turi numatytą žemutinę ribą, kuri nustato, kad negali skiriama išmoka būti mažesnė. Nustatyta, kad išmoka negali būti mažesnė nei 6 BSI, kas atitinka 240 eurų. Tačiau kitaip nei motinystės išmokų dydžio nustatymo atveju, tėvystės išmokos dydis turi išmokos dydžio „lubas“, kurių negali viršyti. Remiantis Ligos ir motinystės įstatymo 6 straipsnio 5 dalimi, išmoka negali viršyti dviejų šalies vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, galiojusių už praeitą ketvirtį. Šiuo atveju, remiantis SODRA statistikos duomenimis, šalies vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra 1 352 eurai ir 70 centų, todėl išmokų „lubos“ – 2 705 eurai ir 40 centų (SODRA pagrindiniai socialiniai rodikliai, 2021). Tokios nustatytos tėvystės ir vaiko priežiūros išmokoms „lubos“.

Svarbu atsižvelgti, kad ES 2019/1158 direktyvos 8 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog tėvystės atostogų metu skiriama išmoka turi būti bent lygiavertė gaunamoms sustabdžius darbinę veiklą dėl sveikatos priežasčių. Tad tėvystės išmoka turi atitikti ligos išmokas. Lietuvos Respublikoje nustatyta, kad tėvystės išmoka skiriama tam tikras procentas nuo

darbuotojo darbo užmokesčio. Ligos ir motinystės įstatyme nustatyta, jog ligos atveju yra kompensuojama išmoka lygi 62,06 dydžio išmokai, o tėvystės išmoka lygi 77,58 procento kompensuojamai išmokai, todėl galima teigti, kad Lietuvos Respublikoje nustatyta tėvystės išmoka ne tik, kad atitinka direktyvos nustatytą išmokos dydį, tačiau nustato didesnio dydžio išmoką.

Vaiko priežiūros išmokos dydis ir mokėjimo trukmė

Vaiko priežiūros atostogos suteikiamos pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Galima pastebėti, kad Darbo kodekso ir Ligos ir motinystės įstatymo nustatyti vaiko priežiūros atostogų terminai skiriasi. Darbo kodekse įtvirtinta, kad vaiko priežiūros atostogos suteikiamos iki vaikui sueis treji metai, o Ligos ir motinystės įstatyme – iki vaikui sueis vieni arba dveji metai. Tokia nustatyta vaiko priežiūros atostogų trukmė neįpareigoja tėvų pasinaudoti visa apimti šiomis atostogomis, tėvai gali prašyti ir trumpesnės trukmės atostogų, tad tai priklauso nuo pačių tėvų (Davulis, 2018, p. 410). Tačiau svarbiausia tai, kad Ligos ir motinystės įstatyme yra nustatyta, kad išmoka mokama iki vaikui sueis vieneri arba dveji metai. Įvaikinimo atveju suteikiamos 24 mėnesių atostogos pagal Darbo kodekso normas, tačiau nėra apibrėžto įvaikinto vaiko amžiaus ar iki kada galima mokėti išmoką, todėl galima manyti, kad įvaikinus vaiką, vaiko priežiūros atostogas ir išmoką galima gauti iki įvaikis sulauks pilnametystės.

Vaiko priežiūros atostogų išmokai gauti yra apibrėžtas asmenų ratas. Šią išmoką gali gauti vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, ar vienas iš vaiko senelių, jei šie asmenys atitinka įstatymo nustatytas sąlygas. Pastebėtina, kad įtvirtintas didesnis asmenų ratas, kurie gali gauti šias išmokas, tačiau turi faktiškai auginti vaiką. Sąlyga išlieka ta pati, kaip ir Darbo kodekse skiriant vaiko priežiūros atostogas – turi būti faktiškai auginamas vaikas, todėl tas asmuo, kuris augina vaiką, gali gauti vaiko priežiūros išmokas, jei atitinka sąlygas. Šios sąlygos, įtvirtintos Ligos ir motinystės įstatymo 22 straipsnio 1 dalyje. Asmenys turi būti apdrausti motinystės socialiniu draudimu (išskyrus atvejus, kai asmuo yra atleidžiamas ar pasibaigia darbo sutartis, turi būtinaį stažą arba jau yra vaiko iki trejų metų priežiūros atostogose); išleisti vaiko priežiūros atostogų arba turi sukauptą atitinkamą socialinio draudimo stažą. Įstatymas taip pat nustato ir išimtį asmenims, kurie neturi reikiamo motinystės socialinio draudimo stažo, nes šio stažo skaičiavimo laikotarpiu jam buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos, motinystės socialinio draudimo stažas jam skaičiuojamas iš 24 mėnesių laikotarpio, buvusio iki vaikui, kurio priežiūrai apdraustajam asmeniui suteiktos atostogos, suėjo 2 metai.

Nuo tėvų pasirinktos vaiko priežiūros atostogų trukmės priklauso gaunamos išmokos dydis. Ligos ir motinystės įstatymo 24 straipsnyje įtvirtinti vaiko priežiūros išmokų dydžiai,

kurie numatyti dveji skirtingi, pagal pasirinktą vaiko priežiūros atostogų periodą: 1) iki vaikai sueis vieni metai yra 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, jei asmuo prižiūri vaiką iki jam sueis vieneri. 2) jei asmuo pasirenka auginti vaiką iki jam sueis dveji, išmokos paskirstomos taip – iki vaikai sueis vieni metai yra 54,31 procento, o iki vaikai sueis 2 metai – 31,03 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Už trečiuosius vaiko priežiūros atostogų metus, kurie numatyti Darbo kodekse, išmoka nemokama. Įvaikinimo atveju yra analogiška mokėjimo tvarka, tačiau keičiasi tik apibrėžimas – ne iki vaikai sueis tam tikras amžius, o kiek mėnesių pasirenka prižiūrėti įvaikintą vaiką, tai yra nuo 12 iki 24 mėnesių.

Nagrinėjamu aspektu atsižvelgiant į ES 2019/1158 direktyvą, joje nustatyta sąlyga, kad turi būti skiriamas bent šešis mėnesius apmokėjimas arba pašalpa, sudarantys ne mažiau nei 65 procentai darbuotojo grynojo (neto) darbo užmokesčio. Lietuvos Respublikos atveju, galima sutikti, kad asmenims, pasirinkusiems auginti vaiką iki vienerių metų, vaiko priežiūros išmoka atitinka direktyvos nuostatą, nes pasirinktas ilgesnis nei nurodo direktyva terminas ir pasirinkta didesnio dydžio išmoka. Atkreiptinas dėmesys, kad direktyva įpareigoja bent šešis mėnesiu skirti tokio dydžio išmoką nuo grynojo darbo užmokesčio. Nors ir atrodo, kad Lietuvos Respublikos nustatytas išmokų dydis, kuomet tėvai pasirenka dvejus metus auginti vaiką, paskirstytas pirmais metais – 54,31 procentas, o antraisiais – 31,01 procento, gali neatitikti direktyvos nuostatos, tačiau pagal naują mokesčių reformą, gaunami pinigai pirmaisiais metais atitinka direktyvos nurodytą privalomąją dalį. Todėl galima teigti, kad toks nustatytas išmokų dydis Lietuvos Respublikoje atitinka ES 2019/1158 direktyvą.

Vaiko priežiūros išmokos atveju, taip pačiai kaip ir motinystės bei tėvystės, nustatyta žemutinė riba, kuomet negali būti mokama mažiau. Taigi, įtvirtinta, kad ši išmoka negali būti mažesnė nei 6 BSI, kas atitinka 240 eurų. Kaip jau minėta anksčiau, vaiko priežiūros atostogų metu skiriama išmoka turi nustatytą ribą, kurios negalima viršyti – 2 705 eurai ir 40 centų.

Ligos ir motinystės įstatymas nedraudžia asmenims, esantiems vaiko priežiūros atostogose, dirbti. Vaiko priežiūros atostogų išmokos pagrindinis tikslas kompensuoti negaunamas darbo pajamas dėl laikinai neatliekamų darbo funkcijų. Nuo asmens pasirinkimo, ar dirbti vaiko priežiūros atostogų metu, priklauso gaunamos išmokos dydis. Ligos ir motinystės įstatymo 24 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kokių priemonių imasi valstybė, kuomet asmuo būdamas vaiko priežiūros atostogose, gauna tam tikras pajamas, kurios nėra draudžiamosios pajamos. Pavyzdžiui, jei asmuo pirmaisiais vaiko auginimo metais gauna tam tikras pajamas, tokias kaip darbinės veiklos, ligos ar profesinės

reabilitacijos ir jų dydis mažesnis už vaiko priežiūros išmoką (bendrą šių išmokų sumą), jam mokamas vaiko priežiūros išmokos ir jo atitinkamą mėnesį turėtų pajamų ir (ar) išmokų skirtumas. Toks reguliavimas nustatytas todėl, nes pirmaisiai vaiko priežiūros metais nustatytos atitinkamo dydžio išmokos, kurios kompensuoja asmens negaunamas pajamas nevykdant darbinės veiklos, jam pasirinkus auginti vaiką. Manytina, kad tokiu būdu asmuo siekia gauti didesnes pajamas, nors yra mokamos tam tikros išmokos, todėl jos yra atitinkamai mažinama, nors asmuo ir naudojasi vaiko priežiūros atostogomis. Svarbu pabrėžti, kad vaiko priežiūros išmoka mažinama tik pirmaisiais vaiko priežiūros metais. Jei asmuo pasirenka vaiko priežiūros atostogas dvejiems metams, tai tuomet antraisiais metais gaunant tam tikras pajamas, jos nėra mažinamos. Galima teigti, kad antraisiais metais išmokos nėra pakankamai didelės, todėl asmenims iškyla poreikis gauti didesnes pajamas, dėl ko asmenys pradeda dirbti. Nemažindama antraisiais vaiko priežiūros atostogų metu gaunamos išmokos, valstybė skatina asmenis kuo greičiau grįžti į darbo rinką.

Taigi, išanalizavus vaiko priežiūros atostogų metu mokamą socialinio draudimo išmoką ir jos mokėjimo trukmę, galima teigti, kad ji mokama asmeniui, kuris faktiškai augina vaiką, tai gali būti ne tik motina ar tėvas, tačiau ir kitas giminaitis. Atitinkamai nuo atostogų trukmės, keičiasi ir skiriamos išmokos dydis. Tad šiomis išmokomis siekiama kompensuoti asmenims negaunamas iš darbo pajamas, kuomet dėl vaiko priežiūros yra sustabdoma darbinė veikla. Taip pat galima teigti, kad nustatytas išmokos dydis atitinka ES 2019/1158 direktyvos įtvirtintą sąlygą, kad turi būti skiriamas bent šešis mėnesius apmokėjimas ar pašalpa, sudarantis ne mažiau nei 65 proc. darbuotojo grynojo (neto) darbo užmokesčio. Šiuo atveju, nustatytas didesnis procentas, todėl Lietuvos Respublika atitinka šios direktyvos sąlygą.

Išvados

1. Motinystės ir tėvystės apsauga šiame magistro darbe yra laikoma valstybės suteikiamos tam tikros lengvatos, tokios kaip apsauga darbo rinkoje nuo atleidimo, specialių atostogų ar laisvo nuo darbo laiko suteikimas, išmokų mokėjimas laikinai neatliekant darbo funkcijų, padedančios ištikus specifinei situacijai – susilaukus vaiko. Šiame darbe nagrinėtos tos darbo ir socialinės apsaugos priemonės, kuriomis siekiama apsaugoti motinystę ir tėvystę.
2. Pagrindinis Europos Sąjungos įtvirtintos apsaugos prioritetas – žmonių gerovės garantavimas, nustatant pamatines nuostatas, kurias turi įtvirtinti kiekviena valstybė narė. Nuolatos tobulinamos teisės aktų normos, suteikia geresnę apsauga specifinei asmenų grupei – motinoms ir tėvams.
3. ES 2019/1158 direktyva įtvirtinusi galimybę tos pačios lyties partneriams, kurie prilyginimai tėvams, teisę pasinaudoti tėvystės atostogomis. Lietuvos Respublika savo nacionalinėje teisėje nėra pripažinusi partnerystės tarp tos pačios lyties asmenų. Taip pat nėra nustatytos ir tam tikros teisės šiems asmenims. Nors direktyvoje nustatyta, kad tai kiekvienos valstybės prerogatyva, tačiau Lietuvos Respublikoje nėra nustatyta tam tikra apsauga tos pačios lyties asmenims.
4. Tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatyta suteikti teisę, tačiau ne pareigą tėvams pasinaudoti tėvystės atostogomis. Pareiga pasinaudoti dviejų savaitių trukmės motinystės atostogomis nustatyta ES 92/85/EEB direktyvoje. Tad pagrindinis skirtumas tarp motinystės ir tėvystės atostogų – vienos atostogos suteikia teisę pasinaudoti jomis, o kitos – pareigą.
5. Siekiant paskirstyti tolygiai vaiko priežiūros atostogas šeimoje ir mažinti atskirtį tarp tėvų, ES 2019/1158 direktyva įpareigoja valstybes nares nustatyti asmenims, faktiškai auginantiems vaiką, privalomąjį dviejų mėnesių terminą pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis. Manytina, toks privalomasis atostogų pobūdis labiau įtrauktų tėvus vyrus prisidėti prie vaiko auginimo ir jo auklėjimo, kuomet bus perkelta ši direktyvos nuostata į kiekvienos valstybės narės nacionalinę teisę.
6. Lietuvos Respublikos darbo teisėje labiau išplėtotą motinystės apsauga nei tėvystės. Moterims, dėl jų specifinės padėties, reikalinga kur kas didesnė apsauga nei vyrams, todėl Darbo kodekse, atsižvelgiant į Europos Parlamento ir Tarybos direktyvas, nustatyta apsauga per ribojimus atleisti nėščias ar neseniai pagimdžiusias moteris iš darbo, pasirūpinant jų saugia darbo aplinka bei suteikiant nėštumo ir gimdymo atostogas. Tuo tarpu tėvystės apsauga nustatoma kaip galimybė vyrams pasinaudoti

tėvystės atostogomis, galimybe pasinaudoti laisvu nuo darbo laiku ir ribojant darbo sutarties nutraukimą.

7. Socialinės apsaugos garantuojamos motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokos turi būti tokios, kad tėvai galėtų jausti mažesnę spaudimą dėl parastų neatliekant darbo veiklos pajamų. Nustatytos pakankamai didelės išmokos tėvams, suteikia galimybę sukonzentruoti dėmesį į vaiko auginimą.
8. Darbo teisėje nustatytos nėštumo ir gimdymo, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų trukmė lemia socialinės apsaugos teisėje nustatytą išmokų dydį ir mokėjimo trukmę. Paliekama kiekvienam asmeniui spręsti, atsižvelgiant į finansinę padėtį bei nustatytą išmokų dydį, kokios trukmės atostogomis pasinaudos. Valstybė yra suinteresuota, kad asmuo kuo greičiau grįžtų į darbo rinką, todėl vaiko priežiūros išmoka yra atitinkamai mažinama pasirinkus ilgesnę vaiko priežiūros atostogų trukmę.
9. Vertinant Lietuvos Respublikos nacionalinės teisės atitiktį Europos Sąjungos teisės aktams, motinystės ir tėvystės apsaugos srityje, galima teigti, kad Lietuvos Respublikos teisės aktai atitinka Europos keliamus standartus. Lietuvos Respublikoje kuriais atvejais, suteikiamos geresnės apsaugos priemonės, tokios kaip ilgesnės motinystės atostogos, ilgesnės tėvystės atostogos, suteikiamos didesnio dydžio tam tikros išmokos, nei yra įtvirtintos Europos Tarybos teisės aktuose.
10. Pastebėtina, jog visiškai neįgyvendinus ES 2019/1158 direktyvos, Lietuvos Respublikos teisinis reguliavimas neatitinka kai kurių nuostatų, kaip pavyzdžiui: teisę į tėvystės atostogų suteikimą gimus negyvam vaikui. Kol kas nėra nustatytos tokios nuostatos Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje, tėvai vyrai negali pasinaudoti šiomis atostogomis gimus negyvam vaikui, todėl manytina, kad tokia nuostata atsirastų, kuomet bus įgyvendinta direktyva.

Šaltinių sąrašas

Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, 33-1014
2. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *TAR*, 89-1706
3. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991 m. gegužės 31 d., 107-0
4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *TAR*, 2003- 07-16, 70-3170
5. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *TAR*, 111-3574
6. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 6, 14, 18, 21, 22, 24 ir 27 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2018. Nr. 11433
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, 23709
8. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 2, 4, 7, 8, 10, 23, 25 ir 32 straipsnių pakeitimo įstatymas
9. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR*, 2016, 23709
10. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004-11-26, 171-6295
11. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 2, 4, 7, 8, 10, 23, 25 ir 32 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2018-06-30, 10978

Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės norminiai aktai:

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162;
2. Europos 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 348, 1992 11 28, p. 1);
3. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei

- profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OJ L 204, 26.7.2006, p. 23–36)
4. Europos Tarybos 2010 m. kovo 8 d. direktyva 2010/18/EB įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB (Tekstas svarbus EEE) (OL L 68, 2010 3 18, p. 13);
 5. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1158 *dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros*. (OJ L 188, 12.7.2019, p. 79–93);
 6. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704;
 7. Europos socialinės apsaugos kodeksas (ETS Nr. 048). [Interaktyvus] [žiūrėta 2021 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/048>>

Specialioji literatūra:

1. Bitinas, A., Tartilas, J. ir Litvaitienė, J. *Socialinės apsaugos teisė*. Vilnius: MRU, 2011
2. Burvytė, S. *Jaunų žmonių pasirengimas tėvystei ir motinystei*. [interaktyvus; žiūrėta 2021 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://socialinisugdymas.leu.lt/index.php/socialinisugdymas/article/viewFile/145/132>>;
3. Danėlienė, I., *Who is Entitled to the Right to Respect for Family Life Under the European Union Law?* [interaktyvus; žiūrėta 2021 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/view/12517>>.
4. Davulis T. (2018). *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras;
5. Guogis, A. (2008). *Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.researchgate.net/profile/Arvydas-Guogis/publication/249991288_DEL_LIETUVOS_SOCIALINES_APSAUGOS_SAMPRATOS/links/0046351e7dc67e3733000000/DEL-LIETUVOS-SOCIALINES-APSAUGOS-SAMPRATOS.pdf>.
6. Kalinauskienė, L. (2010). *Motinos ir kūdikio prierašumo santykių korekcijos galimybės*. Daktaro disertacija Socialiniai mokslai, psichologija (06 S), Vilnius: Vilniaus universitetas.

7. Kemzūrienė, D., Poimanskienė, V. (2012) Šeimos kūrimo pagrindo bei šeimai skiriamų išmokų ir lengvatų teisinis veiksmingumas. *Socialinis darbas: patirtis ir metodai*, t. 10 (2) (prieiga per internetą: https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/30948/1/ISSN2029-0470_2012_N_10_2.PG_133_161.pdf);
8. Petrylaitė, D., Davulis T. ir Petrylaitė, V. (2008). *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, P. 353-365;
9. Petrylaitė, V., (2012) *Pamatiniai socialinės apsaugos teisės principai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas;
10. Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. (2015). *Socialinės apsaugos garantijų mažinimas krizės laikotarpiu: sprendimai ir teisinis vertinimas*. Teisė.
11. Pieters D. (1998). *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eugrimas, P. 12.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:

1. 2004 m. kovo 18 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-342/01, *Maria Paz Merino Gomez v. Continental Industrias del Caucho SA*, EU:C:2004:160.

Teismų praktika:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 118-5564;
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 26-1200;
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. sausio 24 d. nutarimas. TAR, 1082;
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas. TAR, 20843;
5. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. sausio 11 d. nutarimas. TAR, 439;
6. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2010 m. kovo 30 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-531-10;

Kiti šaltiniai:

1. MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection – Maternity/Paternity) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2021 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>;
2. Gender equality at the heart of decent work (ILO 2009). Report VI, International Labour Conference, 98th Session (Geneva), [online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_105119.pdf (Accessed 19 March 2021);
3. Social protection in the EU: State of play, challenges and options [online]. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/628258/EPRS_BRI\(2018\)628258_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/628258/EPRS_BRI(2018)628258_EN.pdf) (Accessed 20 March 2021);
4. Socialinių tyrimų institutas. Lietuvos gyventojų politikos strategijos metmenys [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://demografija.lt/download/tekstai/LTgyvpolstrategmetm2004.pdf> [žiūrėta 2021 m. vasario 15 d.];
5. Lietuvos statistikos metraštis (2019 m. leidimas) Socialinė apsauga [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/lietuvas-statistikos-metrastis/lsm-2019/gyventojai-ir-socialine-statistika/socialine-apsauga> [žiūrėta 2021 m. sausio 19 d.];
6. MATERNITY AT WORK A review of national legislation Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws, second edition [online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_124442.pdf (accessed 11 March 2021);
7. Mullen, C. (2019). Night shifts, long hours carry risks for pregnant workers. Bizwomen The business journals 23 July. Prieiga per internetą: <https://www.bizjournals.com/bizwomen/news/latest-news/2019/07/night-shifts-long-hours-carry-risks-for-pregnant.html?page=all> [žiūrėta 2021 m. kovo 8 d.];
8. SALDAÑA, C. (2021). Something to celebrate for new fathers in Spain, as paternity leave extended to 16 weeks. EL PAIS News 6 January. Prieiga per internetą: https://english.elpais.com/spanish_news/2021-01-06/something-to-celebrate-for-new-fathers-in-spain-as-paternity-leave-extended-to-16-weeks.html [žiūrėta 2021 m. kovo 9 d.];

9. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Ligos ir motinystės išmokų atvejai (gavėjai) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://atvira.sodra.lt/lt-eur/>> [žiūrėta 2021 m. kovo 23];
10. Lietuvos statistikos departamento statistikos duomenys: *Vidutinis metinis valstybinio socialinio draudimo motinystės ir tėvystės pašalpų gavėjų skaičius* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R635#/> [žiūrėta 2021 m. kovo 11 d.];
11. SODRA pagrindiniai socialiniai rodikliai (2021) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.sodra.lt/lt/situacijos/pagrindiniai-socialiniai-rodikliai> [žiūrėta 2021 m. kovo 14 d.];
12. Lietuvos statistikos departamento statistikos duomenys: *Valstybinio socialinio draudimo vaiko priežiūros išmoka iki vaikui sukaks 1 metai* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=5473dfcd-7781-4cc2-877c-e818ec24eb98#/> [žiūrėta 2021 m. kovo 16 d.];

SANTRAUKA

Motinstės ir tėvystės apsauga Europos Sąjungoje ir Lietuvoje

Evelina Markelevičiūtė

Magistro darbe analizuojama motinstės ir tėvystės apsauga, kuri suprantama kaip valstybės mėginimas padėti suteikiant tam tikras apsaugos priemones asmenims susilaukus vaikų. Įtvirtinta, kad ši apsauga nustatyta darbo ir socialinės apsaugos teisėje, kurios yra neatsiejamos viena nuo kitos ir svarbios.

Europos Sąjungai reikšminguose teisės aktuose nuatatyta motinstės ir tėvystės apsauga yra kiekvienos valstybės narės pamatinės nuostatos. Europos Sąjungos teisė pakankamai plačiai nustato reikalavimus valstybėms narėms motinstės ir tėvystės apsaugos aspektu. Nors nėra skiriama daug dėmesio tėvystės apsaugai, tačiau ją suteikiant skatinami tėvai vyrai prisidėti prie vaiko auginimo. Svarbiausia yra Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158, kuri nustatė tėvystės apsaugos reguliavimą Europos Sąjungoje.

Magistro darbe analizuojamos dvi Lietuvos Respublikos teisės šakos, susijusios su motinstės ir tėvystės apsauga – darbo ir socialinės apsaugos. Pagrindinės Darbo kodekse suteikiamos apsaugos yra draudimas atleisti iš darbo, nėštumo ir gimdymo, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų suteikimas ir kitų lengvatų, tokių kaip papildomos laisvos nuo darbo dienos suteikimas. Socialinės apsaugos teisė neatsiejama nuo darbo teisės. Pagrindinė motinstės ir tėvystės apsaugos priemonė socialinės apsaugos teisėje yra motinstės socialinis draudimas, kurį sudaro motinstės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokos. Darbo kodekso suteikiamų motinstės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų metu, Ligos ir motinstės socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka mokamos išmokos kaip kompensacija asmenims už prarastas dėl laikinai neatliekamų darbo funkcijų pajamas.

Darbe lyginamuoju aspektu aptariama ar Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos tinkamai perkeltos į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę. Aptariami reguliavimo skirtumai ir panašumai, užtikrinantys motinstės ir tėvystės apsaugą.

SUMMARY

Maternity and Paternity Protection in European Union and Lithuania

This master thesis analyse maternity and paternity protection, which is understandable as an attempt by the state to provide certain protection measures when individuals have children. It is established that this protection is provided by labour and social security law, which is inseparable from each other and important.

The protection of maternity and paternity provided for in legislation relevant to the European Union is a fundamental provision of each Member State. European Union law lays down sufficiently broad requirements for the Member States concerning maternity and paternity protections. Although it does not pay much attention to the protection of paternity, it encourages male parents to contribute to children rearing. The most important thing is the EU Directive 2019/1158, which established the paternity protection regulation in the European Union.

This master's thesis analyse the two most important laws of the Republic of Lithuania related to maternity and paternity protection – labor and social protection. The main protection provided by the Labour Code is the prohibition of dismissal, the granting of maternity leave, paternity and parental leave and other benefits such as the granting of additional days off. Social protection law is inseparable from labour law. The main measure of maternity and paternity protection in the social protection law is maternity social insurance, which includes maternity, paternity and parental benefits. During maternity, paternity and parental leave granted by the Labour Code, in accordance with the procedure established by the Law of Sickness and Maternity social insurance, a certain benefit is paid as compensation for individuals for lost income due to temporary non-performance of work functions.

In the comparative aspect, the master's thesis discusses whether the directives of the European Parliament and the Council have been properly transposed into the national law of the Republic of Lithuania. Regulatory differences and similarities that ensure maternity and paternity protection are discussed.