

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Darbo teisės katedra**

Anastasijos Golikovas,  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studento

**Magistro darbas**

**Darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimas darbo ir socialinės apsaugos teisėje**

Vadovas: lekt. Paulius Koverovas

Recenzentas: as. Ieva Povilaitienė

Vilnius 2009

## TURINYS

Ižanga	3
1. Šeimos ir darbo derinimo priemonės ir principai	4
1.1. Šeimos ir darbo sąvokos	4
1.2. Šeimos ir darbo suderinamumo pagrindiniai principai	6
1.3. Šeimai palankios aplinkos kūrimo priemonės	7
2. Šeimos ir darbo suderinimo vertybių apsaugos reglamentavimas nacionalinėje ir tarptautinėje teisėje	12
2.1. Lygių galimybių apsauga	12
2.2. Motinystės ir tėvystės apsauga	19
2.3. Šeimos socialinė apsauga ir parama	30
3. Šeimos ir darbo išipareigojimų derinimo praktika	43
3.1. Pareigų šeimai turinčių darbuotojų padėtis	43
3.2. Teismų praktika	45
3.2.1. Europos Teisingumo Teismo praktika	45
3.2.2. Lietuvos Teismų praktika	47
Išvados	56
Summary	57
Literatūros sąrašas	58

## IŽANGA

Šeima ir darbas - dvi pagrindinės Lietuvos žmonių gyvenimo vertybės, kurios įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Šiame pagrindiniame teisės akte, kalbama kad šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas. Valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę ir tėvystę. Kiekvienas žmogus Lietuvoje gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.

Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencijos preambulėje nurodoma, kad „šeimai, kaip pagrindinei visuomenės ląstelei ir natūraliai visų jos narių, ypač vaikų, augimo ir gerovės aplinkai, turi būti suteikta reikiama apsauga ir pagalba, kad ji galėtų prisiimti visas pareigas visuomenei“.

Magistro darbo **objektas**: teisinės prielaidos, kurios reglamentuoja darbo ir šeimos išipareigojimus darbo ir socialinės apsaugos teisėje.

Pareigų šeimai turinčių darbuotojams palanki aplinka kuriama valstybės ir savivaldybių institucijų pagalba, paslaugų šeimos sistemos pagalba, darbovietės ir pačios šeimos pastangomis.

Darbo tema yra neabejotinai **aktuali** ir dažnai analizuojama visuomenėje tiek iš teorinės, tiek iš praktinės pusės. Egzistuojanti išipareigojimų darbui ir šeimai derinimo problema tik dar kartą patvirtina šios temos aktualumą.

Šiame darbe pagrindiniu laikomas analizės **metodas**, kuris vietomis persipina su lyginamuoju metodu. Šių metodų pagalba yra išanalizuota darbo tema ir atskleisti jai būdingi bruožai.

Rašto darbe:

1. Nagrinėjami šeimos ir darbo derinimo principai priemonės;
2. Analizuojami šeimai palankios aplinkos kūrimo priemonių galimybių diegimas ir taikymas;
3. Aptariama vyrų ir moterų, turinčių išipareigojimų šeimai, lygių galimybių apsauga tarptautinėje ir nacionalinėje teisėje;
4. Nagrinėjama motinystei ir tėvystei taikomą apsaugą tarptautinėje ir nacionalinėje teisėje;
5. Aptariami nacionalinėje socialinės apsaugos teisėje numatytos ir teikiamos šeimai paramos priemonės;
6. Aptiriamos darbuotojų, turinčių išipareigojimų šeimai, padėties egzistuojančios problemos;
7. Pateikiama Europos Teisingumo Teismo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

Darbe pagrįdė yra naudojami šie šaltiniai:

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos bei rekomendacijos;
2. Europos Sąjungos teisės aktai;
3. Europos Socialinė Chartija;
4. Lietuvos įstatyminė bazė.

# 1. ŠEIMOS IR DARBO DERINIMO PRIEMONĖS IR PRINCIPAI

## 1.1. ŠEIMOS IR DARBO SĄVOKOS

Šeima yra pamatinis visuomenės darinys, užtikrinantis visuomenės tęstinumą, puoselėjantis solidarumu, demokratija, atsakomybe ir partneryste pagrįstus santykius tarp šeimos narių ir kartu<sup>1</sup>.

Šeima - unikali socialinė institucija, nes čia pratęsiama gyvybė, tik individas tampa tam tikros socialinės grupės nariu ir socializuojamas gyvenimui už šios pirminės grupės ribų.

Šeima plačiąja prasme - sutuoktiniai ar partneriai auginantys vaikus, vienas iš tėvų auginantis vaikus, seneliai auginantys vaikaičius, asmenys turintys senyvo amžiaus ar neįgalius artimuosius ir pan.

Šeima - sutuoktiniai arba bendrai gyvenantys asmenys, taip pat susituokęs asmuo, su kuriuo teismo sprendimu dėl sutuoktinių gyvenimo skyrium yra likę gyventi jų vaikai, arba vienas iš tėvų, jų vaikai ir įvaikiai iki 18 metų. Į šeimos sudėtį taip pat įskaitomi nesusituokę ir su kitu asmeniu bendrai negyvenantys asmenys nuo 18 iki 24 metų, kurie mokosi pagal bendrojo lavinimo programą, pagal formaliojo profesinio mokymo programą arba studijuoja aukštojoje mokykloje pagal dieninės studijų formos nuosekliųjų studijų programą, taip pat asmenys nuo bendrojo lavinimo programos baigimo dienos iki tų pačių metų rugsėjo 1 dienos<sup>2</sup>.

Gyventi šeimoje - ne tik tenkinti draugystės ir meilės poreikį, bet ir tenkinti bendros buities tvarkymo ir vienybės poreikį. Pareigos šeimai vykdymas yra vienas iš šeimos pastovumo, jos stiprinimo ramsčių.

Pareigų šeimai turintis darbuotojas - vyras ar moteris, kurie turi pareigų savo išlaikomiems vaikams, taip pat kitiems artimiausiems giminaičiams, kuriems reikalinga globa ar parama.

Dažniausiai minėtų pareigų atlikimas riboja darbuotojų galimybes pilnai realizuoti darbo rinkoje.

Patiems tėvams, atliekantiems pareigą, rūpinimasis savo vaikais nėra prievarta. Tai nėra prisivertimas atlikti visuomenės reikalavimus, o yra vienas iš svarbiausių ir labiausiai įsisąmonintų žmonių poreikių.

Darbas (darbovietė) - įmonė, įstaiga, organizacija, jų struktūrinis padalinys ar kita vieta, su egzistuojančiais darbo santykiais ir darbo aplinka, kurioje asmuo dirba apmokamą darbą.

---

<sup>1</sup> Socialinių tyrimų institutas, atsakingoji redaktorė ir sudarytoja STANKŪNIENĖ V. *Lietuvos gyventojų politikos strategijos metmenys*. – Vilnius, 2004. P. 18.

<sup>2</sup> *Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas* // Valstybės žinios, 2004, Nr. 31. - 2 str. 6 d.

Darbovietė - svarbi sudedamoji šeimos ir darbo gyvenimo įsipareigojimų derinimo sistemos dalis. Šeimai palanki darbovietė, pasižyminti tam tikrais bruožais. Tai darbovietė padedanti savo darbuotojams derinti profesinius ir šeimos įsipareigojimus. Tokioje organizacijoje darbdavys kuria šeimai palankią darbo aplinką įgyvendindamas lanksčias darbo formas, vaiko ar senyvo amžiaus ir neįgalių asmenų priežiūros institucijas. Šeimai palanki darbovietė privalo apimti visus darbuotojus, t.y. tiek vyrus, tiek moteris. Efektyvi darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra neįmanoma be pozityvaus darbdavių nusiteikimo, dirbančiųjų teisinio, socialinio ir psichologinio palaikymo.

## **1.2. ŠEIMOS IR DARBO SUDERINAMUMO PAGRINDINIAI PRINCIPAI**

Pagrindiniai principai, kurie apima šeimos ir darbo suderinimo įgyvendinimą yra šie:

- 1) Valstybės, darbo rinkos ir šeimos interesų pusiausvyros principas;

Darbo rinka turi įtaką tiek moterų, tiek vyrų užimtumui, vaikų gimstamumo rodikliui bei šeimos ir darbo derinimo konfliktui. Vieną iš valstybės pareigų - ieškoti priemonių, kurios palengvintų minėtą konfliktą, užtikrinant lyčių lygybę visuomenėje. Darbo ir šeimos pusiausvyros išlaikymas padeda didinti užimtumą darbo rinkoje ir gimstamumą šalyje.

- 2) Darbo rinkos lankstumo ir saugumo bei valstybinės politikos palankumo šeimai principas;

Valstybės politika turi orientuotis į užimtumo politiką, skatinti vyrus ir moteris dirbti, nepriklausomai nuo jų įsipareigojimų šeimai. Tam turi būti skatinamos šeimai palankios darbovietės, kuriose būtų plėtojamos lanksčios darbo organizavimo formos, skatinami socialinių partnerių dialogai, mažinami moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai ir kt.

Valstybės politika orientuojama į šeimoms palankią vaikų, senyvo amžiaus ir neįgaliųjų šeimos narių priežiūros, darbo organizavimo, mokesčių sistemą, skatinančią moteris ir vyrus dirbti, t.y. realizuojant save ir turint galimybę skirti pakankamai dėmesio savo šeimai<sup>3</sup>.

- 3) Lyčių lygybės ir nediskriminavimo principas;

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau - LR Konstitucija) įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausta bet kokia diskriminacija dėl asmens lyties ir dėl jo šeimyninės ar santuokinės padėties. Lyčių atžvilgiu šeimos ir darbo suderinimo politikos pusiausvyra reikalauja įtraukti lyčių lygybę į visus sprendimų priėmimo procesus.

- 4) Informacijos apie šeimos ir profesinio gyvenimo derinimą prieinamumo principas;

---

<sup>3</sup> EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas "Šeima ir darbas" – suderinami". *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys*. P. 6.

Informacijos prieinamumas suprantamas kaip konkrečių jos vartotojų galimybė pasiekti tam tikrą informaciją ir ją veiksmingai pasinaudoti, pavyzdžiui, informacija apie socialinę pagalbą ir paramą.

5) Paslaugų šeimai optimalumo principas;

Paslaugos šeimai turi būti:

- a) kokybiškos - teikiamos kvalifikuotų specialistų;
- b) prieinamos - paslaugas teikiančios įstaigos turi būti optimaliai arčiau šeimos gyvenamosios vietos;
- c) lanksčios - lankstus specialių įstaigų darbo laikas, lankymo grafikas, darbo organizavimas, apmokėjimas už paslaugas, pritaikymas senyvo amžiaus ar neįgaliųjų asmenų poreikiams;
- d) tinkamos - atitinkančios šeimos poreikius ir interesus<sup>4</sup>;
- 6) Tėvų atsakomybės už vaikų ugdymą stiprinimo principas;

Per didelio tėvų užimtumo pasekmėje dažnai yra apleidžiami vaikai, sutrinka bendravimas su jais ir jų auklėjimas paliekams likimo valiai.

7) Šeimos dalyvavimo principas;

Visi šeimos nariai pagal savo galimybes turi būti aktyvūs sprendžiant šeimoje iškilusias problemas.

8) Šeimų specifinių poreikių vertinimo principas;

9) Socialiai silpnų ir probleminių šeimų plitimo mažinimo principas;

Vyriausybė turi formuluoti ir plėtoti vaikus auginančių šeimų rėmimo programas;

10) Vaiko teisų šeimoje užtikrinimo principas;

Vaikas turi teisę augti sveikoje šeimos aplinkoje, kurioje nėra vietos smurtui ar skurdiui.

11) Darbdavio socialinės atsakomybės principas.

Pagrindine užduotimi, pritraukiant ir išlaikant jaunus darbuotojus darbdaviui turi būti šeimai palankios aplinkos kūrimas, darbo sąlygų gerinimas.

### **1.3. ŠEIMAI PALANKIOS APLINKOS KŪRIMO PRIEMONĖS**

Šeimai palanki aplinka, tai aplinka kuri yra palanki ir moterims ir vyrams. Sprendžiant darbo ir šeimos derinimo klausimą, reikia įgyvendinti ištisą specialių priemonių: aktyvios tėvystės, socialinių iniciatyvų darbovietėje skatinimo ir palaikymo, švietimo, konsultavimo ir informavimo

---

<sup>4</sup> EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas "Šeima ir darbas" – suderinami". *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys*. P. 7.

priemonių plėtros, atostogų dėl šeiminių priežasčių, vaiko priežiūros ar paslaugų globojamam ar neįgaliam asmeniui, lanksčių darbo formų ir kitas priemones.

Galima išskirti keturias aplinkos, kurioje įvairių priemonių pagalba kuriamos palankios sąlygos pareigų šeimai turintiems darbuotojams, sistemos dalis:

### **1. Darbovietė;**

Darbovietė garantuoja šeimai materialinį stabilumą. Darbdavys sekančių priemonių pagalba gali įgyvendinti palankias šeimai darbo aplinkos sąlygas:

- a) darbovietėje gali būti rengiamos tvarkos ar reglamentai, kurie aktyviai palaiko darbo ir šeimos pusiausvyrą skatinančias vertybes. Taip pat darbovietėje rekomenduojama paskirti atskirą darbuotoją atsakingą už lyčių lygybę. Inicijuoti tokias priemones gali ne tik pats darbdavys, bet ir įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje esantys darbuotojų atstovai (profesinė sąjunga arba darbo taryba), jei tokio organo nėra - darbuotojų kolektyvas;
- b) lanksčios darbo formos, kuriomis naudojasi tiek moterys tiek vyrai - lankstus darbo grafikas, dalinimasis darbais, galimybė dirbti dalį dienos namuose ir pan. Lanksčios darbo formos suteikia darbuotojams galimybę skirti daugiau dėmesio vaikų auklėjimui, senyvo amžiaus tėvų globai;
- c) nenustatytos įstatymu atostogos, pavyzdžiui, dėl kritinių atvejų šeimoje;
- d) kokybiškos, lanksčios ir lengvai prieinamos vaikų priežiūros ir ugdymo paslaugos - įvairios trukmės, apmokamos, neapmokamos, savaitgaliais, viešbučio tipo, vaikų priežiūros institucijos darbo aplinkoje, maitinimo krūtimi vietos, mobilios auklės paslaugos ir kt.;
- e) parama darbuotojams, turintiems globos reikalaujančių šeimos narių - pagalbos namuose paslaugų teikimas, transportas, telefonai, naudojami šeimos reikmėms ir pan.;
- f) informacijos prieinamumas ir apmokymai - informaciniai lankstinukai, informacija apie profesinę politiką, kontaktas su darbuotoju jam esant atostogose, kursai bei seminarai profesiniais ir lyčių lygybės klausimais, pan.;
- g) specialių programų kūrimas - programos motinoms vaikų priežiūros atostogų metu, suteikiančios galimybę palaikyti ryšį su savo darbovieta pavaduojant atostogaujančius ar sergančius kolegas. Tokios programos yra naudingos padedant dėl šeiminių priežasčių savo karjerą pertraukusioms motinoms sugrįžti į darbą;
- h) kolektyvinė sutartis - tai priemonė, galinti iš esmės pagerinti darbuotojų, kurie susiduria su šeimos ir profesinių pareigų derinimo problema, padėti įmonėje bei užtikrinti lyčių lygias galimybes. Galimybės suderinti darbą ir šeimą turi būti



vienodos ir prieinamos tiek vyrams, tiek moterims. Priešingu atveju bus įtvirtintas nelygus šeimos pareigų pasidalijimas, užkertantis kelią lygioms karjeros galimybėms<sup>5</sup>. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (toliau LR Darbo kodeksas) leidžia daugelį darbuotojams svarbių klausimų sureguliuoti kolektyvinių sutarčių pagalba. Pavyzdžiui, nemokamų atostogų suteikimo kriterijų klausimus.

Įmonėje kolektyvinė sutartis turi būti rengiama atsižvelgiant į šiuos teisės aktus, kuriuose yra įtvirtinta daug svarbių ir palankių darbuotojams, turintiems įsipareigojimų šeimai, nuostatus ir svarbu yra užtikrinti realų jų laikymąsi:

- a) LR Darbo kodeksą;
- b) TDO 1981 m. konvenciją Nr. 156 (Dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos);
- c) Europos Sąjungos teisės aktus, apimančius tokius klausimus, kaip užimtumo politikos, motinystės apsaugos, ne viso darbo laiko ir t.t.);
- d) Europos socialinę chartiją.

Kolektyvinės sutarties sudarymo esmė yra numatyti ir įtraukti dar palankesnes, nei tai įtvirtinta įstatymuose, darbo sąlygas, nesiekiant perrašinėti teisės aktų. Darbo sąlygų reglamentavimas kolektyvinėse sutartyse yra svarbiausias socialinių partnerių uždavinys. Kolektyvinės sutarties tikslas - sudaryti sąlygas darniai valstybinės institucijos, įmonės kolektyvo veiklai, garantuoti geresnes socialines sąlygas derinti šeimos ir profesinius įsipareigojimus. Į kolektyvinių sutarčių turinį naudinga įtraukti nuostatas, padedančias efektyviau išspręsti darbuotojams, turintiems ikimokyklinio, priešmokyklinio ir mokyklinio amžiaus vaikų, senyvo amžiaus ir neįgalių šeimos narių, svarbius klausimus<sup>6</sup>, pavyzdžiui, lankstaus (slankaus) darbo tvarkaraščio, trumpesnio darbo laiko, papildomo darbo galimybių ir kt.

## **2. Specialių įstaigų paslaugos šeimai;**

Derinti darbo ir šeimos pareigas tėvams padeda ir vaikų priežiūros valstybinės, privačios, nevalstybinės ikimokyklinio ugdymo įstaigų ar vaikų auklių teikiamos paslaugos. Vaiko priežiūros ir ugdymo paslaugos tai priemonė, leidžianti tiek motinoms, tiek tėvams grįžti į darbą ir dirbti visą darbo dieną. Valstybės finansuojamos vaikų priežiūros paslaugos teikiamos tiems vaikams, kurių tėvai to pageidauja (garantuojamas taip vadinamas vaiko krepšelis).

Ikimokyklinio, priešmokyklinio ugdymo, mokyklinio ugdymo įstaigų ar socialinių paslaugų centrų vaikams su specialiais poreikiais darbo laikas organizuojamas atsižvelgiant į tėvų poreikius,

---

<sup>5</sup> EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas "Šeima ir darbas" – suderinami". *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys*. P. 9.

<sup>6</sup> Ten pat. P. 10.

jų darbo grafikus. Gali būti pratęsimas įprastas įstaigų darbo laikas, organizuojama vaikų priežiūra naktį ir išėiginėmis dienomis ir panašiai.

Būtina vaikų priežiūrą ir ugdymą derinti su šeimų problemų sprendimu. Kompleksinės pagalbos šeimoms teikimas padeda spręsti ne tik vaikų priežiūros bei ugdymo klausimus, bet ir tėvams įsitraukti į darbo rinką, tobulinti profesinę kvalifikaciją ir spręsti šeimoje iškylančius sunkumus. Kompleksinės pagalbos šeimoms organizavimas skatina:

- a) vienodą aktyvų moterų ir vyrų dalyvavimą darbo rinkoje;
- b) šeimos įsipareigojimų vykdymą.

Svarbu aptarti ir teikiamas socialinių įstaigų paslaugas. Socialinės paslaugos - paslaugos, kuriomis suteikiama pagalba asmeniui, dėl amžiaus ar visiškai neturinčiam, neįgijusiam arba praradusiam gebėjimus ar galimybės savarankiškai rūpintis šeimos gyvenimu ir dalyvauti visuomenės gyvenime.

Socialinių paslaugų tikslas - sudaryti sąlygas asmeniui (šeimai) ugdyti ar stiprinti gebėjimus ir galimybes savarankiškai spręsti savo socialines problemas, palaikyti socialinius ryšius su visuomene, taip pat padėti įveikti socialinę atskirtį bei derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus<sup>7</sup>.

Socialinių paslaugų įstaigų tinklą sudaro valstybinės, savivaldybių, privačios ir nevyriausybinės organizacijos. Šios įstaigos teikia socialinę ilgalaikę ar trumpalaikę priežiūrą ir socialinę globą asmens namuose, dienos socialinę priežiūrą ir socialinę globą institucijoje. Taip pat slaugos valstybės ir privačios įstaigos teikia šeimoms, globojančioms amžiaus ar neįgalius artimuosius ilgalaikės slaugos ar palaikomojo gydymo paslaugas.

### **3. Šeima ir valstybė.**

Derinant šeimą ir darbą svarbu, kad abu tėvai aktyviai dalyvautų šeimos ir darbo derinimo procesuose. Remiantis Lietuvoje vykdomiems socialiniams tyrimais, darytina išvada jog vyraujantis darbo pasidalijimas tarp lyčių yra pagrindinė kliūtis šalyje įgyvendinti lyčių atžvilgiu subalansuotą darbo ir šeimos įsipareigojimų suderinimo politiką. Šiandien tėvo ir motinos vaidmenis šeimoje yra lygūs - jie abu yra šeimos maitintojai. Tačiau vyrai gana lėtai įsitraukia į vaikų, globojamų ar neįgalių asmenų priežiūrą. Labai svarbu ir pačiai valstybei sudaryti sąlygas ir galimybes šeimai ugdyti gebėjimą spręsti problemas, užmegzti ryšius, priimti atsakomybę.

Valstybė atsakinga už palankių sąlygų sudarymą tėvams (motinai ar tėvui) derinti šeimos funkcijas su profesine ir kita visuomenine veikla. LR Konstitucijos 39 straipsnyje numatyta, kad valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka bei teikia joms paramą.

---

<sup>7</sup> EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas "Šeima ir darbas" – suderinami". *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys*. P. 14.

Valstybė gali padėti šeimai:

- 1) įstatymais;
- 2) pašalpomis (išmokomis);
- 3) lengvatomis;
- 4) mokesčiais;
- 5) paslaugomis.

Valstybės valdžios institucijos nustato mokesčių lengvatas, reglamentuoja atostogas, poilsio bei darbo laiką, vykdoma socialinę apsaugą, organizuoja pagalbą grįžtantiems į darbo rinką ir pan.

Lietuvos Respublikos Vietos savivaldos įstatymo 6 staipsnio 12 punkte yra numatyta, kad savivaldybių institucijos organizuoja ikimokyklinį ugdymą, bendrojo lavinimo organizavimą, kaimo moksleivių pavėžėjimą, socialinių paslaugų įstaigų steigimą bei išlaikymą, gyventojų užimtumo, perkvalifikavimo organizavimą, priminę sveikatos priežiūrą ir pan.

Lietuvoje mokamos kai kurios išmokos apima visus vaikus, o kitos pašalpos ar išmokos mokamos atsižvelgiant į vaikų amžių ar vaikų skaičių šeimoje bei šeimos pajamas. Valstybės institucijoms siūloma inicijuoti papildomų išmokų atsiradimą mažas pajamas gaunančioms šeimoms, pavyzdžiui, apmokėjimui už vaikų užimtumo organizavimą. Taip pat siūloma suteikti mokestines lengvatas darbovietėms, kurios organizuoja darbuotojų vaikų užimtumą.

## **2. ŠEIMOS IR DARBO SUDERINIMO VERTYBIŲ APSAUGOS REGLAMENTAVIMAS NACIONALINĖJE IR TARPTAUTINĖJE TEISĖJE**

### **2.1. LYGIŲ GALIMYBIŲ APSAUGA**

LR Konstitucijos 29 straipsnis numato, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu ir kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs.

Žmogaus teisių apsauga darbo teisiniuose santykiuose ypatinga forma visų pirma pasireiškia siekiant apsaugoti ekonomiškai silpnesnės darbo teisiųjų santykių šalies - darbuotojo teises bei teisėtus interesus.

Siekiant visapusiškai garantuoti asmens, darbo teisiųjų santykių dalyvio, gerovę, rinkos ekonomikos sąlygomis, valstybė privalo kontroliuoti ir saugoti šią teisiųjų santykių sritį, nustatydamą tam tikrus principus ir metodus privalomus tiek valstybinėje, tiek privačioje darbo santykių sferoje. Vienas iš tokių privalomų principų, įgyvendinant darbo teisinius santykius — yra asmens lygybės principas.

Darbo santykiai - tai santykiai, kurie atsiranda darbo sutarties pagrindu ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją, laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygta darbo sutartimi ir garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvine sutartimi ar šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę.

Darbo santykiams reguliuoti taikomas priemonės nulemia daug veiksnių, svarbiausia – visuomeninių santykių prigimtis ir valstybės vaidmuo<sup>8</sup>.

Kadangi, šeima yra pagrindinė visuomenės ląstelė, siekiant užtikrinti jos visapusišką vystymąsi, legalizuojama jos teisė į atitinkamą socialinę, teisinę ir ekonominę apsaugą<sup>9</sup>. Lyčių lygybė yra viena iš esminių prielaidų siekiant geresnio šeimos funkcijų ir darbo suderinamumo. Šios nuostatos išreikštos Europos Sąjungos teisės aktuose, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO), konvencijose bei rekomendacijose, Europos socialinėje chartijoje. Taip pat ir Lietuvoje yra suformuota įstatyminė bazė, įtvirtinanti lygias vyrų ir moterų teises ir galimybes bei jų apsaugą.

---

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 – P. 19.

<sup>9</sup> Europos socialinės chartija (pataisytoji) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49 – I dalis.

Pagal TDO 1981 m. konvenciją Nr. 156, siekdama sudaryti veiksmingas lygias galimybes moterims ir vyrams bei užtikrinti vienodą požiūrį į juos, kiekviena Organizacijos narė savo nacionalinėje politikoje nustato tikslą, kad pareigų šeimai turintys asmenys, kurie dirba ar nori dirbti, galėtų įgyvendinti šią savo teisę be jokios diskriminacijos ir tiek, kiek galima, darbo pareigas derinant su pareigomis šeimai.

Siekiant sudaryti veiksmingas moterų ir vyrų lygias galimybes ir užtikrinti vienodą požiūrį į juos (Konvencijos 4-6 str.), turi būti:

- 1) imtasi visų nacionalines sąlygas ir galimybes atitinkančių priemonių, kad:
  - a) pareigų šeimai turintys darbuotojai įgyvendintų savo teisę laisvai pasirinkti darbą;
  - b) būtų atsižvelgta į jų darbo ir socialinės apsaugos poreikius;
- 2) remti priemonės, padedančias lengviau patekti į visą darbo rinką abiejų lyčių atstovams ir dalyvauti joje, tuo tikslu panaudoti struktūrinių fondų paramos teikiamas galimybes;
- 3) turi būti imtasi visų nacionalines sąlygas ir galimybes atitinkančių priemonių, kad:
  - a) būtų atsižvelgta į pareigų šeimai turinčių darbuotojų poreikius vykdant bendruomenės planavimą;
  - b) būtų plėtojamos valstybinės ar privačios bendruomenės paslaugos, pavyzdžiui, vaikų priežiūros ir šeimos paslaugų tarnybos ir įstaigos ar skatinamas jų kūrimas.

Diskriminacija darbo santykiuose, nesuderinama su demokratinės valstybės principais.

Kiekvienos šalies kompetentingos institucijos ir įstaigos imasi visų tinkamų priemonių, kad būtų skatinamas informacijos teikimas ir švietimas, kurie padėtų visuomenei geriau suprasti moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos principą ir pareigų šeimai turinčių darbuotojų problemas, taip pat formuojama visuomenės nuomonė, padedanti spręsti šias problemas.

Turi būti imtasi visų nacionalines sąlygas ir galimybes atitinkančių priemonių, įskaitant profesinio orientavimo ir mokymo srities priemones, kad pareigų šeimai turintys darbuotojai galėtų pradėti ir tęsti darbą, taip pat grįžti į darbą po pertraukos, padarytos dėl tokių pareigų. Pareigos šeimai savaime nėra pagrįsta priežastis nutraukti darbo santykius (Konvencijos 7- 8 str.) .

Europos socialinė chartija tai pat reglamentuoja pareigų šeimai turinčių darbuotojų teisę į lygias galimybes ir vienodą padėtį. Taigi siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta pareigų šeimai turinčių darbuotojų vyrų ir moterų teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį tarp jų ir kitų darbuotojų, valstybė įsipareigoja imtis reikiamų priemonių, kurios leistų (Chartijos 27 str.):

- 1) pareigų šeimai turintiems darbuotojams įsidarbinti ir dirbti, taip pat grįžti į darbą po pertraukos, kurios priežastis buvo tokios pareigos, įskaitant priemones, susijusias su profesiniu konsultavimu ir mokymu;
- 2) atsižvelgti į šeimos darbo sąlygų ir socialinės apsaugos poreikius;

- 3) plėtoti arba remti valstybines ir privačias paslaugas, ypač dieninės globos ir kitas vaikų priežiūros paslaugas;
- 4) 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;
- 5) užtikrinti, kad pareigos šeimai netaptų svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį.

Nors darbuotojai labai skirtingi, verslo produktyvumas ir gera vadyba reikalauja, kad kiekvienas darbuotojas būtų gerbiamas nepriklausomai nuo jo ar jos asmeninių savybių.

Pažymėtina, kad draudimas diskriminuoti dėl lyties reiškia draudimą mokėti moteriai arba vyrui mažesnę darbo užmokesį ar bet kokią jo dalį ar sudaryti kitokias mažiau palankias apmokėjimo sąlygas lyties pagrindu<sup>10</sup>. Negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeimyninės padėties.

Taip pat draudžiama diskriminuoti įsidarbinant: savarankiškai įsidarbinant, ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veikloms rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą.

Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 1 dalyje, nustatyta, kad kiekviena valstybė narė privalo užtikrinti vienodo užmokesčio už vienodą vyrų ir moterų darbą principo taikymą. Europos Teisingumo teismo praktika įtvirtino, kad diskriminacijos draudimas galioja tiek viešosioms institucijoms, tiek privačių teisės subjektų sudaromoms kolektyvinėms arba individualioms sutartims. Todėl, viešojo ir privataus sektoriaus darbdaviai privalo laikytis vyrų ir moterų lygiateisiškumo principo darbo užmokesčio srityje<sup>11</sup>.

Darbdavys negali atsisakyti priimti į darbą asmens, turinčio įsipareigojimų šeimai, ar priimti jį į darbą tik dėl jo lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos, rasės, etninės priklausomybės, negalios, religijos ar įsitikinimų. Bet koks diskriminuojamas skelbimas dėl priėmimo į darbą ar diskriminuojamais požymiais paremtas atsisakymas priimti į darbą prieštarauja tiek tarptautiniams, tiek nacionaliniams teisės aktams. Pavyzdžiui, diskriminavimas būtų jei dėl valytojos darbo vietos kreiptųsi romos kilmės moteris ir darbdavys norėdamas priimti į darbą tikrai lietuvių kilmės atstovą, jai pateiktų melagingą informaciją, kad darbo vieta jau užimta, nors realiai ji būtų laiva.

Visi darbuotojai turi teisę į teisingą atlyginimą, garantuojantį normalų jų pačių ir jų šeimų gyvenimo lygį. Kadangi vienas iš šeimos stiprumą lemiančių veiksnių yra materialinės sąlygos, kurias darbovietė turi nuosekliai ir visokeriopai gerinti.

---

<sup>10</sup> PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 94.

<sup>11</sup> Ten pat. P. 93.

Europos Sąjungos institucijos yra išleidusios nemažai direktyvų, kuriose yra įtvirtintas diskriminacijos draudimas tai tokios direktyvos kaip, pavyzdžiui:

- a) tėvystės atostogų direktyva (96/34/EC),
- b) moterų apsaugos nėštumo laikotarpiu direktyva (92/85/EEC),
- c) direktyva dėl asmenų, besiverčiančių savarankiška darbo veikla (86/613/EEC),
- d) profesinės socialinės apsaugos direktyva (86/378/EEB),
- e) socialinės apsaugos srities direktyva (79/7/EEB),
- f) darbo rinkos ir profesinio mokymo direktyva (76/207/EEB);
- g) vienodo darbo užmokesčio direktyva (75/117/EEB),
- h) užimtumo direktyva (2000/78/EB);
- i) moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo direktyva (nauja redakcija 2006/54/EB).

Pravartu plačiau aptarti diskriminavimo draudimą tais atvejais kai asmenys naudojami motinystės atostogomis ir neturi patirti žalos dėl savo prisiimtų atostogų. Ši apsauga padeda sulygtinti vyrų ir moterų dalyvavimą darbo rinkoje vykdant šeimyninius išipareigojimus, t.y.:

- a) Direktyvos 2006/54/EB 15 straipsnis nustato, kad moteriai, išėjusiai motinystės atostogų, privalu suteikti 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 turėjusį teisę, kol nedirbo;
- b) pagal Direktyvos 2006/54/EB 16 straipsnį, jei valstybė pripažįsta tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogas, reikalaujama imtis priemonių apsaugoti dirbančias moteris ir vyrus nuo atleidimo iš darbo dėl to, kad naudojami tomis teisėmis, ir užtikrina, kad pasibaigus tokiomis atostogomis jie turėtų teisę grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios būtų ne mažiau jiems palankios, ir pasinaudoti visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusį teisę, kol nedirbo.

Asmenims, dirbantiems vienodą darbą yra užtikrinamos ir lygiavertės socialinės garantijos. Pirmiausia, tai apima vienodas teises į vienodą valstybinę socialinę apsaugą. Asmenys, dirbantys vienodą darbą, nepriklausomai nuo jų priklausomybės vienai ar kitai asmenų grupei, privalo mokėti vienodas įmokas valstybinėms socialinės apsaugos sistemoms. Pažymėtina, jog vienodų įmokų mokėjimas užtikrina teisę gauti vienodas išmokas.

Darbo teisinių santykių pagrindiniai reglamentavimo principai yra išdėstyti ir LR Darbo kodekso normose<sup>12</sup>. Šiame teisės akte yra normų, uždraudžiančių diskriminaciją dėl lyties ar kitais direktyvų 2000/43/EB (dėl vienodų sąlygų taikymo principo įgyvendinimo asmenims nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės) ir 2000/78/EB numatytais pagrindais. Vienas iš LR Darbo kodekso 2 straipsnyje 1 dalyje įtvirtintų principų - darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Minėtas lygybės principas darbo teisiniuose santykiuose labiau detalizuotas nei LR Konstitucijoje.

Taigi LR Darbo Kodekso 96 straipsnio 1 dalyje 1 punkte numatytas draudimas atsisakyti priimti į darbą minėto 2 straipsnio motyvais. Atsisakymas priimti į darbą nustatytais atvejais gali būti ne vėliau kaip per vieną mėnesį ginčijamas teisme. Teismui nustačius, kad atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. LR Darbo Kodekse 96 straipsnio 1 dalyje papildomai yra numatyta, kad priėmimo į darbą apribojimus gali nustatyti tik įstatymai. Pavyzdžiui, apribojimas gali būti nustatytas dėl darbo, kuris sukelia pavojų moters sveikatai.

LR Darbo Kodekso 186 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis, kuris priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Ši nuostata atitinka Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnį ir direktyvos 2006/54/EB 4 straipsnį.

Asmenų lygybės principas darbo teisiniuose santykiuose turi tam tikrų ypatybių. Esminė ypatybė ta, kad darbo teisiniuose santykiuose gali būti taikoma diferenciacija (pozityvioji diskriminacija). Būtent per diferenciaciją įstatymo leidėjas gali užtikrinti apsaugą asmeniui, kuris turi išipareigojimų šeimai. Ši apsauga pasireiškia per taikomas specialias priemones, tokias kaip socialinės garantijos, tam tikros privilegijos ir pan. Pavyzdžiui, LR Darbo Kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2 punktas nustato pirmenybės teisę būti paliktam dirbti, kai yra mažinamas darbuotojų skaičius tokiems asmenims, kurie buvo sužaloti darbovietėje ar susirgo profesine liga, kurie turi nepilnamečių vaikų, turi dešimties metų nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje ir kitais atvejais.

---

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64.



1958 str. TDO konvencijos 5 straipsnio 2 dalis numato galimybę, kad bet kuri Organizacijos narė, pasikonsultavusi su darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur jos yra, gali nuspręsti, kad neturi būti laikomos diskriminacija ir kitos specialiosios priemonės, numatytos tam tikriems asmenims, kuriems dėl jų lyties, amžiaus, invalidumo, šeimyninių pareigų, socialinio ar kultūrinio statuso yra visuotinai pripažinta ypatinga apsauga ar pagalba.

Valstybė pati turi teisę nuspręsti taikyti ar netaikyti ir koku mastu taikyti pozityviosios diskriminacijos priemones. Tačiau jeigu valstybė tarptautiniu susitarimu įsipareigojo nustatyti tam tikras pozityviosios diskriminacijos priemones, ji privalo jas numatyti nacionaliniuose teisės aktuose ir užtikrinti tų priemonių taikymą valstybės gyventojų atžvilgiu.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas savo išvadoje teigia, jog minėta diskriminacija negali būti traktuojama kaip privilegijų teikimas, pats Teismas pozityviąją diskriminaciją supranta kaip tam tikrų specialių teisių nustatymą tam tikrai asmenų grupei bei šių asmenų grupių specialiųjų teisių pagrįstumą lemia jų specifinis vaidmuo visuomenėje.

Pažymėtina, kad pilna lygybė darbo teisiniuose santykiuose nėra garantuojama, kadangi darbas, priklauso nuo kiekvieno darbuotojo kaip specifinių įgūdžių, patirties, įgimtų savybių, darbštumo, atsakingumo ir t.t.

Diferenciacija, siekiant garantuoti žmogaus teisių apsaugą darbo teisiniuose santykiuose, taip pat yra nustatyta ir kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų lygias galimybes bei teisėtus interesus. Vienas iš tokių teisės aktų - tai Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas<sup>13</sup>, kuris, drausdamas diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, taip pat numato, kada yra galima diferenciacija. Taigi diskriminacija yra galima: nustatant apribojimus dėl amžiaus; numatant reikalavimą mokėti valstybinę kalbą; nurodant draudimus dalyvauti politinėje veikloje; kuomet dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės; taikant specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes; įgyvendinant specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų; kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas.

Taip pat diskriminaciją galima skirstyti į tiesioginę ir netiesioginę. Tais atvejais, kai teisinės padėties diferencijavimo pagrindu laikoma būtent darbuotojo lytis ar vienai lyčiai būdingas požymis, išvelgtina tiesioginė diskriminacijos forma. Pavyzdžiui, darbo pasiūlyme nurodyta, kad

---

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114.

siūloma darbo vieta tik moterims ar didinant atlyginimus įmonėje darbuotojui darbo užmokestis nebūtų didinamas dėl jo tėvystės atostogų. Netiesioginė diskriminacija yra tada, kai iš pažiūros neutrali sąlyga, kriterijus ar praktinė veikla sudaro asmenims nepalankias sąlygas dėl jų amžiaus, rasės, lyties, religijos, įsitikinimų, lytinės orientacijos, etninės priklausomybės ar socialinės padėties, išskyrus tuos atvejus, kai tokią praktiką pateisina įstatymų keliama tikslai<sup>14</sup>. Yra svarbu paminėti, kad Europos Teisingumo teismas nurodė, kad Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 1 dalis draudžia ir netiesioginę diskriminaciją, tačiau egzistuoja nuomonė jog būtent nacionalinis teismas turi kompetenciją nuspręsti, ar tam tikru konkrečiu atveju darbdavys gali pateisinti tokią diferenciaciją<sup>15</sup>.

2006/54/EB 14 straipsnio 2 dalis numato, kad įsidarbinimo galimybių atžvilgiu, įskaitant įsidarbinimą lemiantį profesinį mokymą, valstybės narės gali numatyti, skirtingas požiūris dėl lytims būdingų savybių nelaikomas diskriminacija, jei dėl konkrečios profesinės veiklos pobūdžio arba dėl tokios veiklos sąlygų tokia savybė yra tikrai lemiamas profesinis reikalavimas, jeigu šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas. Pavyzdžiui, reikalavimai aktoriui kai vaidmeniui reikalingas konkriečios lyties atstovas.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminaciją dėl lyties, išskyrus specialią moterų apsaugą nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu; tik vyrams taikomą karinę prievolę; skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių, išskyrus profesinių pensijų sistemas; moterims taikomus žmonių saugos darbe reikalavimus, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą; tam tikrą darbą, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo.

Apibendrinant galima pateikti tokią išvadą, kad nors diskriminacijos draudimas ir yra įtvirtintas darbo teisiniuose santykiuose, tačiau jis negali visiškai užtikrinti šios apsaugos pareigų šeimai turinčio darbuotojui. Pavyzdžiui, Lietuvoje šiuo metu, atsižvelgiant į socialinius tyrimus, labiausiai paplitusi diskriminacijos apraiška darbo teisiniuose santykiuose yra diskriminacija lyties pagrindu, pavyzdžiui vyrai užima daug daugiau vadovaujančių postų tiek valstybinėse institucijose, tiek privačiame darbo sektoriuje; moterys, užimančios tas pačias pareigas kaip vyrai gauna mažesnę atlyginimą už juos.

Pravartu paminėti Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę dėl Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu COM(2007). Joje buvo pateiktas pasiūlymas, kad didelių ir vidutinių įmonių darbdaviai kasmet turi tikrinti ir

---

<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 1998, Nr. 112. – 2 str.

<sup>15</sup> PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 96.

apsvarstyti iš naujo atlyginimus ir jų tendencijas, kad būtų galima nustatyti diskriminavimo dėl lyties problemas profesijų klasifikavimo sistemose ir įgyvendinti atitinkamus sprendimus, parengiant vienodų galimybių planą, kuriame būtų numatytos skaidrios darbo užmokesčio sistemos, skirtos užtikrinti, kad visiems darbuotojams būtų teisingai atlyginama už jų įgūdžius, patirtį ir potencialą. Taip pat turėtų būti parengti vienodo darbo užmokesčio planai, kuriuose būtų nustatyti konkretūs tikslai, pavyzdžiui, sumažinti darbo užmokesčio skirtumus 1 proc. per metus. Valstybėse narėse darbdaviai turėtų kasmet pateikti darbuotojams ir jų atstovams statistinius duomenis apie darbo užmokesčių pagal lytis. Tokiomis priemonėmis galima būtų aktyviau kontroliuoti, ar darbo užmokesčio nustatymo sistemos yra teisingos, ar dar vis yra diskriminavimo požymių.

## 2.2. MOTINYSTĖS IR TĖVYSTĖS APSAUGA

Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas (3.155 str.) teigia, kad tėvai turi teisę ir pareigą dorai auklėti ir prižiūrėti savo vaikus, rūpintis jų sveikata, išlaikyti juos, atsižvelgdami į jų fizinę ir protinę būklę sudaryti palankias sąlygas visapusiškai ir harmoningai vystytis, kad vaikas būtų parengtas savarankiškam gyvenimui visuomenėje.

Viena iš valstybės misijų yra paramos šeimai politikos plėtojimas, kadangi abiem tėvams palanki vaiko priežiūros atostogų sistema, darbo vietų išlaikymas jų metu, kvalifikacinės programos, padedančios integruotis į darbo rinką po vaiko priežiūros atostogų, išplėtos kokybiškos ir visiems prieinamos valstybinės vaiko priežiūros paslaugos, palankus darbdavių požiūris į vaikų turinčius darbuotojus, didelė lanksčių užimtumo formų pasiūla sudaro geras sąlygas tėvams (tėvui ar motinai) šeimos išsipareigojimus derinti su profesiniu užimtumu ir puoselėja šeimai ir vaikų auginimui draugišką ir palankią aplinką visuomenėje<sup>16</sup>.

Motinytės ir tėvystės apsaugą reglamentuoja Europos Sąjungos teisės aktai, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos, bei nacionalinė įstatyminė bazė.

Valstybės skiriama motinytės ir tėvystės apsauga – galimybė jaunoms šeimoms susilaukti vaikų bei suderinti šeimos gyvenimą ir darbą.

### 1. Motinytės apsauga.

LR Konstitucijos 39 straipsnyje pažymėta, kad dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas.

Būtinybė saugoti motinų sveikatą primąkart buvo pabrėžta Tarybos direktyvoje 86/613/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie verčiasi savarankiška darbo veikla, įskaitant žemės

---

<sup>16</sup> Socialinių tyrimų institutas, atsakingoji redaktorė ir sudarytoja STANKŪNIENĖ V. *Lietuvos gyventojų politikos strategijos metmenys*. – Vilnius, 2004. P. 23-24.

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 dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata<sup>17</sup>. Taip pat motinystės apsaugą reglamentuoja ir TDO konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos. Direktyvos 2 straipsnyje apibrėžiami subjektai, kuriems taikoma joje nustatyta apsauga:

1) Nėščios darbuotojos;

Nėščia darbuotoja - tai ta darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį darbdaviui nacionalinių aktų nustatyta tvarka.

2) Neseniai pagimdžiusios darbuotojos;

Neseniai pagimdžiusi darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktais, yra ta, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šių teisės aktų nustatyta tvarka.

3) Maitinančios krūtimi darbuotojos;

Krūtimi maitinanti darbuotoja, kaip apibrėžta nacionalinės teisės aktuose, yra ta, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal šių teisės aktų nustatyta tvarka.

Direktyvoje pagrindinės relamentuojamos garantijos yra sekančios:

1) Pavojingos darbo sąlygos ir apsauga nuo jų rizikos;

Tam, kad būtų išvengta poveikio aukščiau minėtiems subjektams rizikos, darbdavys privalo įvertinti neigiamo poveikio joms pobūdį, mastą ir trukmę įmonėje bei nustatyti, kokios priemonės sumažintų šią riziką. Direktyvos 5 straipsnyje pateikiamas sąrašas priemonių, kurių atitinkamai turi imtis darbdaviai, kai nustatoma esant žalingų veiksmų nėščioms, neseniai pagimdžiusioms arba maitinančioms krūtimi darbuotojoms. Darbdavys įpareigotas laikinai pakeisti atitinkamos darbuotojos darbo sąlygas bei darbo laiką tam, kad būtų išvengta neigiamo poveikio. Jeigu, dėl objektyvių priežasčių, to padaryti negalima, tada darbuotoja turi būti perkelta į kitą darbą. Taip pat yra numatyta, kad jei negalima pritaikyti nė vienos iš minėtų priemonių, darbuotojai turi būti suteiktos atostogos visam laikotarpiui, kurio reikia jos saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti. Direktyvos 11 str. 1 d. įpareigoja valstybes nares užtikrinti šioms moterims visas su darbo sutartimi susijusias darbo teises bei darbo užmokestį ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą. Tai reiškia, kad dėl darbo aplinkoje esančių pavojingų veiksmų moterims yra suteikiamos atostogos arba jos perkeliamos į kitą darbą, jų darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo, darbo stažo ir kitos darbo teisės negali būti sumažintos. Valstybės narės gali nustatyti, kad atostogų metų mokamas ne darbo užmokestis ar kompensacija, bet atitinkama socialinė pašalpa. Išvardytos apsaugos priemonės

---

<sup>17</sup> PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 353-354.

pradedamos taikyti nuo to momento, kai darbuotoja tampa nėščia arba pradeda maitinti krūtimi ir apie tai informuoja darbdavį.

2) Draudimas dirbti naktį;

Rėmiantis Direktyvos 7 str. nuostatomis, darbuotojos nėštumo metu ir nacionaliniuose teisės aktuose nustatytą laikotarpį po gimdymo negali būti skiriamos dirbti naktį, jeigu pateikia medicininę pažymą, kurioje nurodyta, kad darbas naktį yra joms kenksmingas. Šiuo laikotarpiu darbuotojos turi būti perkeltos į dieninį darbą, o jei to padaryti neįmanoma dėl objektyvių priežasčių, turi būti atleidžiamos nuo darbo arba joms pratęsiamos motinystės atostogos.

3) Motinystės atostogų suteikimas;

Direktyvos 8 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta dirbančių moterų teisė į ne mažesnes kaip 14 (98 kalendorinės dienos) nepertraukiamas motinystės atostogas, kurios, remiantis nacionaline teise ar praktika, gali būti suteikiamos prieš gimdymą ir po gimdymo, arba kartu prieš gimdymą ir po jo. Šios atostogos suteikiamos tik moterims ir tai nereiškia diskriminacijos, nes šiomis atostogomis sekama dviejų tikslų: a) apsaugoti nėščios moters biologinę būseną prieš ir po gimdymo; b) apsaugoti ypatingą vaiko ir motinos ryšį. Todėl tokių atostogų suteikimas negali būti vertinamas, kaip vyrų teisių pažeidimas<sup>18</sup>. Motinystės atostogų metu darbuotojoms turi būti išsaugomos visos jų darbo teisės (pavyzdžiui motinystės atostogos negali būti darbdaviui kliūtis paaukštinti darbuotoją darbe), išskyrus darbo užmokestį. Darbo užmokesčio atžvilgiu valstybės narės gali nustatyti specialias taisykles, kurių pagrindu moterims būtų mokama socialinė pašalpa (išmoka), bet ji turi užtikrinti pajamas, lygiavertes toms, kurias darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių. Pavyzdžiui, galima nustatyti, kad esančioms motinystės atostogose arba atostogose dėl kenksmingų darbo sąlygų, darbo užmokesčio arba pašalpa būtų mokama tik jei darbuotoja turi tam tikrą stažą. Tačiau, Direktyvos 11 straipsnio 4 dalis nustato, kad tokios sąlygos taikymui darbdavys negali reikalauti ilgesnio negu 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio prieš numatytą gimdymo datą.

4) Teisė į laisvą nuo darbo laiką;

Direktyvos 9 straipsnyje valstybės narės įpareigojamos imtis būtinų priemonių, kurios užtikrintų nėščių darbuotojų teisę į laisvą nuo darbo laiką, kurio metu galėtų lankytis gydytojų apžiūrose, ir už tą laiką neprarandant darbo užmokesčio.

5) Draudimas atleisti iš darbo.

Direktyvos 10 straipsnis nustato, kad darbuotojos nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, negali būti atleidžiamos

---

<sup>18</sup> PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 355.

iš darbo. Jeigu nurodytu laikotarpiu darbdavys atleidžia darbuotoją, jis privalo nurodyti pagrįstas atleidimo priežastis raštu. Tokiu atveju, valstybės narės turi imtis būtinų priemonių apsaugoti minėtas darbuotojas nuo neteisėto atleidimo iš darbo.

TDO Konvencija Nr. 183 (toliau – Konvencija), taikoma visoms dirbančioms moterims, tarp jų moterims, dirbančioms netipinių formų priklausomus darbus. Šioje konvencijoje atsižvelgdama į dirbančių moterų padėtį ir į poreikį apsaugoti nėščias moteris yra įforminti pasiūlymai TD Organizacijos narių vyriausybėms ir visuomenei. Ši tarptautinė sutartis primina, kad motinystės apsauga yra vyriausybės ir visuomenės pareiga.

Konvencijoje aptartos pagrindinės motinystės apsaugos priemonės yra šios:

1) Sveikatos apsauga;

Konvencijos 3 straipsnyje nurodyta, kad kiekviena Organizacijos narė, pasikonsultavusi su atitinkamomis darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, imasi reikiamų priemonių siekdama užtikrinti, kad nėščios arba krūtimi maitinančios moterys nebūtų verčiamos dirbti darbų, kuriuos kompetentingos institucijos pripažino kenkiančiais motinos ar vaiko sveikatai arba įvertinus buvo nustatyta nemaža rizika motinos ar jos vaiko sveikatai.

2) Motinystės atostogos;

Pagal Konvencijos 4 straipsnį, nacionalinės teisės ir praktikos nustatyta tvarka pateikusi medicinos pažymą arba kitą atitinkamą dokumentą, kuriame būtų nurodyta numanoma vaiko gimimo diena, moteris turi teisę į ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas. Atsižvelgiant į motinos ir vaiko sveikatos apsaugą, motinystės atostogas sudaro privalomos šešių savaičių atostogos po vaiko gimimo, jeigu vyriausybė ir atitinkamos darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos valstybės lygiu nėra susitarusios kitaip. Motinystės atostogų iki gimdymo dalis gali būti pailginta bet koku laikotarpiu, kurį sudaro skirtumas tarp numanomos ir tikrosios vaiko gimimo dienos, nesumažinant privalomos atostogų po gimdymo dalies.

3) Atostogos ligos arba komplikacijų atveju;

Konvencijos 5 straipsnis, nustato, kad Ligos, komplikacijų arba komplikacijų tikimybės dėl nėštumo ar gimdymo atveju pateikus medicinos pažymą suteikiamos atostogos prieš motinystės atostogas arba po jų. Tokių atostogų pobūdis ir maksimali trukmė gali būti nustatyta pagal nacionalinę teisę ir praktiką.

4) Darbo vietos išsaugojimas ir diskriminavimo išvengimas;

Pagal Konvencijos 8 straipsnį darbdavys neturi teisės atleisti moterį iš darbo jos nėštumo arba motinystės atostogų metu arba laikotarpiu po jos grįžimo į darbą, kurį nustato nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės aktai, išskyrus tuos atvejus, kai atleidimo priežastys nėra susijusios su nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi. Įrodinėjimo našta, kad moters atleidimo iš darbo pagrindas nesusijęs su jos nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio

maitinimu krūtimi, tenka darbdaviui. Po motinystės atostogų moteriai garantuojama teisė grįžti į tas pačias arba lygiavertes pareigas, kurios apmokamos tuo pačiu tarifu. Taip pat Konvencijos 9 straipsnis nustato, kad Organizacijos narė imasi reikiamų priemonių, užtikrinančių, kad motinystė nebūtų diskriminavimo darbe. Šios priemonės apima draudimą reikalauti, kai moteris kreipiasi dėl įdarbinimo, kad būtų atliktas nėštumo testas arba būtų pristatyta pažyma apie atliktą testą, išskyrus tuos atvejus, kai to reikalaujama pagal nacionalinius įstatymus ar kitus teisės aktus dėl darbų, kurie:

- a) pagal nacionalinius įstatymus ar kitus teisės aktus yra draudžiami arba ribojami dirbti nėščioms ar krūtimi maitinančioms moterims; arba b) kelia pripažintą arba didelį pavojų motinos ir vaiko sveikatai.

5) Papildomų pertraukų suteikimas krūtimi maitinančioms motinoms.

Konvencijos 10 straipsnyje nurodyta tam, kad galėtų krūtimi pamaitinti savo vaiką, moteriai suteikiama teisė į vieną arba daugiau pertraukų per dieną arba teisė į trumpesnę darbo dieną. O Laikotarpį, per kurį suteikiamos pertraukos kūdikiui maitinti arba sutrumpinama darbo diena, pertraukų ir sutrumpintos darbo dienos valandų skaičių, tų pertraukų trukmę ir darbo dienos sutrumpinimo tvarką nustato nacionalinė teisė ir praktika. Pertraukos kūdikiui maitinti arba laikas, kuriuo sutrumpinama darbo diena, laikomi darbo laiku ir atitinkamai atlyginami.

1996 m. Europos Socialinėje chartijoje taip pat įtvirtinta dirbančių moterų teisė į motinystės apsaugą. Šiame akte nustatyta, kad siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta dirbančių moterų teisė į motinystės apsaugą, chartijos Šalys įsipareigoja:

- a) suteikti moterims prieš gimdymą ir po jo mokamas, ne trumpesnes kaip 14 savaičių bendros trukmės atostogas, arba pakankamas socialinio draudimo išmokas arba išmokas iš valstybės fondų tokioms atostogoms;
- b) laikyti neteisėtu dalyku tai, kad darbdavys iš anksto įspėja moterį dėl atleidimo laikotarpiu nuo tada, kai ji savo darbdaviui praneša, jog yra nėščia, iki motinystės atostogų pabaigos, arba įspėja ją apie atleidimą tokiu metu, kai to įspėjimo laikas baigiasi tokių atostogų metu;
- c) užtikrinti, kad savo kūdikius žindančioms motinoms darbo metu būtų suteikiamos tam reikalingos pertraukos;
- d) reglamentuoti nėščių, neseniai gimdžiusių ir žindančių moterų skyrimą naktiniam darbui;
- e) uždrausti skirti nėščias, neseniai gimdžiusias ir žindančias moteris dirbti požeminius kasybos darbus ir, jei reikia, visus kitus darbus, kurie netinkami joms dėl to, kad yra pavojingi, kenksmingi sveikatai arba sunkūs, ir imtis reikiamų priemonių apsaugoti tokių moterų teisę į darbą (Chartijos 8 str.).

Minėtų teisės aktų nuostatos, įgalinančioms suderinti darbuotojų darbo ir šeimos pareigas, reglamentuojant dirbančių tėvų teisinę apsaugą, yra perkeltos yra įgyvendintos LR Darbo Kodekse, toliau DK. Taigi, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms sutinkamai su DK 278 straipsnio nuostatomis yra garantuojama:

1) Apsauga nuo pavojingų darbo sąlygų;

Tai yra nėščias, neseniai pagimdžiusių moterų ar krūtimi maitinančių moterų negalima įpareigoti dirbti esant tokioms darbo sąlygoms ir veiksniams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms moterims ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašas yra patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo mėn. 19 d. Darbdavys, vadovaudamasis kenksmingų darbo sąlygų sąrašu bei darbo aplinkos įvertinimo rezultatais, privalo nustatyti galimo poveikio pobūdį ir trukmę nėščios, neseniai pagimdžiusios moters ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai. Nustatęs galimą poveikį, darbdavys privalo imtis laikinų priemonių tokiai rizikai pašalinti. Jeigu pavojingų veiksnių neįmanoma pašalinti, darbdavys įgyvendina darbo sąlygų gerinimo priemones, kad nėščia, neseniai pagimdžiusi moteris ar krūtimi maitinanti moteris nebepatirtų tokių veiksnių poveikio. Jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią moterį (jos sutikimu) į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Perkeltai į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą (darbo vietą) gautas vidutinis darbo užmokestis. Nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar būsimo kūdikio sveikatai, nėščiai moteriai jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis. Nesant galimybės neseniai pagimdžiusią moterį ar krūtimi maitinančią moterį po nėštumo ir gimdymo atostogų perkelti į kitą darbą (darbo vietą), neturintį neigiamo poveikio jos ar kūdikio sveikatai, tokiai moteriai jos sutikimu suteikiamos vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieneri metai, ir jai per tą laikotarpį mokamos įstatymų nustatytos motinystės socialinio draudimo pašalpos.

2) Teisė į laisvą nuo darbo laiką;

Kai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai moteriai ar krūtimi maitinančiai moteriai reikia pasitikrinti sveikatą, ji privalo būti atleidžiama nuo darbo ir už tą laiką paliekamas vidutinis darbo užmokestis, jeigu pasitikrinti sveikatą reikia darbo metu.

3) Teisė į papildomą poilsio laiką;

Krūtimi maitinančiai moteriai, be bendros pertraukos pailsėti ir pavalgyti, ne rečiau kaip kas trys valandos suteikiamos ne trumpesnės kaip pusės valandos pertraukos kūdikiui maitinti. Moters



pageidavimu pertraukas kūdikiui maitinti galima sujungti ar pridėti prie pertraukos pailsėti ir pavalgyti arba perkelti į darbo dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Pertraukos kūdikiui maitinti apmokamos pagal darbuotojos vidutinį darbo užmokestį. Taip pat DK 146 str. 1 d. 3 p. suteikia teisę šiom moterims pasirinkti dirbti ne visą darbo laiką. Nėščios turi teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką (DK 169 str. 4 d. 2 p.).

4) Darbas naktį, švenčių ir poilsio dienomis, viršvalandinis darbas ir komandiruotės;

Nėščias, neseniai pagimdžiusias moteris ar krūtimi maitinančias moteris skirti viršvalandiniams darbams be jų sutikimo draudžiama. Šios darbuotojos gali būti skiriamos dirbti naktį, poilsio ir švenčių dienomis bei siunčiamos į komandiruotes tik jų sutikimu. Jei tokios darbuotojos nesutinka dirbti naktį ir pateikia pažymą, kad toks darbas pakenktų jų saugai ir sveikatai, jos perkeliamos dirbti dieną. Jei dėl objektyvių priežasčių tokių darbuotojų neįmanoma perkelti į dieninį darbą, joms suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios arba vaiko priežiūros atostogos, kol vaikui sueis vieneri metai. Atostogų iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios metu mokamas darbuotojai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis.

5) Draudimas atleisti iš darbo;

Remiantis DK 132 straipsniu, darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Taigi darbo sutartis nutraukiama šiais atvejais: įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo; kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą; įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu; kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo; kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį; likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Taip pat darbdaviui mirus darbo sutartis pasibaigia, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo.

6) Teisė į motinystės atostogas.

Pagal DK 179 straipsnį moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos - septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – septyniasdešimt kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos

moteriai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus. Darbuotojams, įvaikinusiems naujagimius ar paskirtiems jų globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis septyniasdešimt dienų. Už šį nustatytą atostogų laiką mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta pašalpa (plačiau apie tai yra kalbama kitame šio darbo dalies skyriuje).

Pastebėtina, kad Lietuvoje nėra imperatyviai nustatoma minimali privaloma nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė. Kitaip tariant, darbdavys visada privalo suteikti minėtos trukmės tikslines atostogas, jei moteris jam pristato atitinkamą medikų pažymą, tačiau nėščia moteris nėra įpareigota panaudoti bent minimalia šių atostogų trukme, jei mano, kad jai tai nebūtina.

Tai pagrindinės nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų teisės, įtvirtintos Lietuvos darbo teisėje. Kaip matyti iš pateiktos teisinių nuostatų analizės, Lietuvoje minėtoms moterims taikoma lygiavertė, tam tikrais atvejais – ir aukštesnio lygio teisinė apsauga, nei reikalauja tarkim Tarybos direktyva 92/85/EEB. Pavyzdžiui, didesnė apsaugos atvejai siejami su draudimu atleisti iš darbo nėščią ar motinystės atostogose esančią darbuotoją, šių moterų teisė pasirinkti trumpesnę darbo laiką, maitinančių moterų teisė į papildomą poilsio laiką ar nėščių moterų teisė pasirinkti kasmetinių atostogų laiką. Taip pat nacionalinė teisė garantuoja ilgesnes nei direktyvoje motinystės atostogas ir numato didesnę socialinę pašalpą jų metu, nei rekomenduoja direktyva.

## **2. Tėvystės apsauga.**

Vienas iš darbuotojų lygiateisiškumo nepriklausomai nuo lyties aspektų yra darbo ir šeimos suderinamumo problema<sup>19</sup>. 1996 m. birželio 3 d. buvo priimta Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC. Pabrėžtina, kad tai buvo pirmasis Europos socialinių partnerių susitarimas, priimtas remiantis Maastrichto sutartyje suteiktais įgaliojimais. Susitarimu yra siekiama:

- a) sudaryti sąlygas suderinti dirbančių tėvų pareigas su profesinėmis pareigomis;
- b) nustatyti minimalius tėvystės atostogų ir nebuvimo darbe dėl *force majeure* reikalavimus, kurie yra svarbūs derinant darbą ir šeimyninį gyvenimą, bei skatinant vyrų ir moterų lygias galimybes ir vienodą požiūrį į juos<sup>20</sup>.

Susitarimo 1 straipsnio 2 dalies, jo nuostatos taikomos visiems darbuotojams, vyrams ir moterims, dirbantiems pagal darbo sutartis arba turintiems kitokius darbo santykius, tai yra nepriklausomai nuo darbo sutarties rūšies, darbo laiko ir pan.

Taigi, susitarime yra užtikrinamos šios pagrindinės tėvų teisės:

---

<sup>19</sup> PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 357.

<sup>20</sup> Ten Pat. P. 358.

### 1) Teisė į tėvystės atostogas;

Susitarimo 2 straipsniu nustatyta, kad darbuotojams, nepriklausomai nuo jų lyties, suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar įsivaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų. Tėvystės atostogų trukmė, suteikimo sąlygos ir detalios naudojimosi taisyklės vastybėje naryje nustatomos nacionaliniais teisės aktais ir (arba) kolektyvinėmis sutartimis, laikantis šiame Susitarime nustatytų minimalių reikalavimų, t.y. valstybės narės savarankiškai arba su socialiniais partneriais gali nustatyti:

- a) tėvystės atostogų suteikimo ekvivalentą, kuriuo remiantis skaičiuojama šių atostogų trukmė (darbo dienomis (savaitėmis) ar suminio laiko sistema);
- b) kad teisė gauti tėvystės atostogas suteikiama tik turint būtiną darbo stažą toms atostogoms gauti, kuris negali viršyti vieno metų;
- c) nustatyti tėvystės atostogų suteikimo sąlygas ir detalias naudojimosi jomis taisykles specialiai įvaikinimu atveju;
- d) nustatyti terminą, prieš kiek laiko darbuotojas privalo darbdaviui pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti teise gauti tėvystės atostogas ir nurodyti atostogų pradžią ir pabaigą;
- e) nustatyti aplinkybes, kuriomis darbdavys dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių gali atidėti tėvystės atostogų suteikimą (pavyzdžiui, jeigu darbas yra sezoninis, jeigu neįmanoma surasti pavaduojančio asmens per praneštą laiką, kai nemaža darbuotojų dalis prašo tėvystės atostogų vienu metu, jeigu konkretaus darbuotojo atliekamos funkcijos yra strateginės svarbios ir pan.), taip pat nustatyti specialias priemones, kurios patenkintų mažųjų įmonių veiklos ir organizacinius poreikius;

### 2) Apsauga nuo atleidimo ir teisė grįžti į ankstesnį darbą;

Darbuotojai turi būti apsaugoti nuo atleidimo iš darbo dėl pasinaudojimo savo teise gauti tėvystės atostogas ar pasinaudojus tėvystės atostogomis. Pasibaigus tėvystės atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą patį darbą, atitinkantį jų darbo sutartį arba darbo santykius;

### 3) Darbo teisių apsauga;

Tėvystės atostogų metu ir joms prasidėjus darbuotojo įgytos teisės išlieka nepakitusios iki pat tėvystės atostogų pabaigos. Pasibaigus tėvystės atostogoms šios teisės taikomos įskaitant pakeitimus, atsiradusius pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką;

### 4) Teisė nebūti darbe dėl *force majeure* aplinkybių.

Darbuotojams būtina suteikti galimybę nebūti darbe dėl *force majeure* aplinkybių, kai tai susiję su svarbiomis šeiminiomis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai būtinas tiesioginis darbuotojo dalyvavimas. Nacionalinei teisei leidžiama nustatyti konkrečios tokios teisės suteikimo sąlygas ir taisyklės, taip pat ši teisė gali būti apribota nustatant galimybę pasinaudoti šia teise kartą per metus ir (arba) vienu atveju (Susitarimo 3 str.)<sup>21</sup>.

Kaip jau buvo minėta, tėvystės apsaugos klausimus Lietuvoje reglamentuoja Darbo kodeksas bei socialinio draudimo teises aktai, nustatančias socialinių išmokų skyrimą tėvystės atostogų metu. DK 179<sup>(1)</sup> straipsnio 1 dalis numato, kad vyrams suteikiamos tėvystės atostogos - laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo (šių atostogų tikslas - nepriklausomai nuo santuokos su vaiko motina sudarymo fakto suteikti tėvui laiko rūpintis vaiku ir jo motina pirmąjį vaiko gyvenimo mėnesį). Taip pat darbuotojams gali būti suteikiamos rėmiantis 180 str. 1 d. ir atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai.

Daugiau DK detaliau nereglamentuoja tėvystės atostogų suteikimo tvarkos ar garantijų, kurias besinaudojantys tokiais atostogomis tėčiai. Todėl nesant teismų praktikos nėra galimybės paaiškinti ar gali būti nutraukta terminuotasutartis su darbuotoju, kuris yra tėvystės atostogose. Pravartu paminėti, kad rėmiantis Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nuostatomis, tėvystės atostogų metu mokama tėvystės pašalpa. Ši pašalpa mokama tokiais pačiomis sąlygomis kaip ir motinystės pašalpa, išskyrus griežtesnius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo reikalavimus.

Išsamiau DK 180 straipsnyje yra reglamentuojami atostogų vaikui prižiūrėti klausimai. Šios atostogos skiriamos pagal 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, kol jam sueis treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti šiomis atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.

Šių atostogų metu mokama motinystės ar tėvystės pašalpa. Nors ir faktiškai teisė į atostogas vaikui prižiūrėti gali bet kuris šeimos narys, tačiau sutinkamai su Ligos ir motinystės įstatymu teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turi vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas. Taigi motinystės (tėvystės) socialinės pašalpos gavėjų sąrašas yra daug mažesnis nei asmenų, turinčių teisę

---

<sup>21</sup> PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 358-359.

pasinaudoti minėtomis atostogomis. Motinystės (tėvystės) socialinės pašalpa mokama vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu nuo nėštumo iki gimdymo atostogų pabaigos iki tol, kol vaikui sueis dveji metai. Šios pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, kol vaikui sueis vieni metai, yra 100 procentų, o kol vaikui sueis dveji metai,- 85 procentai pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tačiau už paskutinius vaiko priežiūros atostogų metus, t.y. iki vaikui sukaks treji metai, jokia socialinio draudimo pašalpa, kuri būtų skirta kompensuoti prarastas pajamas, nėra mokama. Tuo laikotarpiu šeimai gali gauti tik nedidelio dydžio socialinės paramos išmoką vaikui.

### **3. Kitos tėvų, turinčių pareigų šeimai, garantijos.**

a) Darbo sutarties nutraukimui taikoma apsauga;

DK 129 str. 1 d. nustatyta, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs jį DK 130 str. nustatyta tvarka. Atleisti darbuotoją, kuris augina vaikus iki keturiolikos metų, gali tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus (DK 129 str. 4 d.), įspėjęs prieš ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius (DK 130 str. 1 d.). Kokie atvejai yra laikomi ypatingais kol kas nėra nustatyta, manytina ilgainiui tokius kriterijus suformuluos teismų praktika. Galima tik teigti, kad sprendžiant minėtų asmenų atleidimo iš darbo klausimą darbo sutarties nutraukimo priežastis turi būti svaresnė, negu atleidžiant iš darbo kitus asmenius. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (DK 132 str. 2 d.). Ši nuostata reiškia, kad su šiais asmenimis darbo sutartis negali būti nutraukta pagal mineta DK 129 str. Kitais pagrindais su tokias darbuotojais gali būti nutraukta. Jeigu tėvas ar motina kartu augina vaiką ar vaikus, jie abu naudojami šią garantiją. Be to, pagal analogiją su kitu DK straipsniu, darbuotojais, auginančiais vaikus, reikia pripažinti senelius arba kitus giminaičius, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojus, paskirtus vaiko globėjais (DK 180 str. 1 d.).

b) Papildomo poilsio suteikimas;

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 atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį (DK 214 str.). Pabrėžtina, kad sutrumpintas darbo laikas ar papildomas poilsis negali būti sumuojamas, o darbuotojui, faktiškai auginančiam vaiką, turi būti suteiktas per kalendorinį laikotarpį (savaitę ar mėnesį).

c) Trumpesnio darbo laiko nustatymas;

Ne visas darbo laikas privalo būti nustatytas, jei to pareikalauja darbuotojas, auginantis vaiką iki trejų metų, bei darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų

vaiką iki aštuoniolikos metų, darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal sveikatos įstaigos išvadą. Jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, susitarus ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Ne visas darbo laikas darbo dieną gali būti suskaidomas dalimis. Kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas nustato Vyriausybė. Vyriausybės nustatytos sąlygos gali būti netaikomos, kai dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių. Darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui (DK 146 str.). Svarbu pabrėžti, kad šios garantijos suteikimas tiesiogiai draudžia minėtų darbuotojų diskriminavimą palyginti su visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais.

d) Darbo laiko režimo apribojimai.

Darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgalieji gali būti skiriami dirbti viršvalandinius darbus tik jų sutikimu (DK 150 str. 4 d.). Jei toks sutikimas yra svarbu, kad darbuotojo viršvalandinis darbas per dvi dienas iš eilės neviršytų keturių valandų ir šimto dvidešimties valandų per metus. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta kitokia metinė viršvalandinių darbų trukmė, bet ne daugiau kaip šimto aštuoniasdešimties valandų per metus (DK 152 str. 1). Darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, gali būti skiriami dirbti naktį tik jų sutikimu (DK 154 str. 4 d.). Taip pat minėti darbuotojai budėti įmonėje arba namuose gali būti skiriami tik jų sutikimu (DK 155 str. 4 d.). Tokie pat reikalavimai dėl sutikimo skirti ir darbui poilsio dienomis (DK 161 str. 6 d.).

e) Papildomos atostogų garantijos;

Darbuotojai, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų turi teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laiką po šešių mėnesių nepertraukiamojo darbo įmonėje (DK 169 str. 3 d. 2 p.). Nemokamos atostogos suteikiamos, kai tai reikalauja darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų (atostogų trukmė - iki keturiolikos kalendorinių dienų), darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų (atostogų trukmė – iki trisdešimties kalendorinių dienų), darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį (atostogų trukmė – toks laikas, kurį rekomenduoja gydymo įstaiga).

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje yra taikomos geros motinystės ir tėvystės garantijos.

### 2.3. ŠEIMOS SOCIALINĖ APSAUGA IR PARAMA

Vaiko auginimas priskiriamas prie socialinės rizikos atvejų. Kadangi socialinė sauga – tai visuma priemonių, kuriomis sukuriamas solidarumas žmonių, netekusių darbo arba turėjusių ypatingų išlaidų, akivaizdu, kad vaiko auginimas susijęs su ypatingoms išlaidomis<sup>22</sup>.

Parama šeima – viena iš valstybės veikos sričių, kurioje ji siekia gerovės, įvairiomis priemonėmis, stengdamasi mažinti neigiamas rinkos pasekmes šeimai ir jos nariams.

Pagrindinis tikslas, kurio siekiama pašalpomis vaikams, yra padengti ypatingas išlaidas, kurių turi tėvai arba kiti asmenys, augindami vaikus.

Ypatingas neigiamas pašalpų bruožas pasireiškia, tuo kad pašalpos dažniausiai nustatomos neatsižvelgiant į tikrąsias vaikų auginimo išlaidas. Toks bruožas padeda geriau realizuoti kitą vaiko pašalpos tikslą, t.y. daugiau galimybių suteikti abiem tėvams dalyvauti darbo rinkoje.

Išmokos vaikams gali būti dvejopos:

1) Periodiškai mokamos pašalpos;

Periodiškai išmokamos išmokos vaikams skiriamos tol, kol vaikams sulaukia tam tikro įstatyme bumatyto amžiaus. Šių pašalpų dydis nėra vienodas. Jis priklauso nuo teisę į pašalpą turinčių vaikų skaičiaus ir jų amžiaus<sup>23</sup>.

Tam tikrais atvejais, pirmajam vaikui gali būti ir nemokama visa vaiko pašalpa. Taip pat, kai kurios vaikui mokamos pašalpos atitinkamai gali mažėti kiekvienam vėliau gimusiam vaikui. Taigi galima daryti išvada, kad pašalpos dydis kartais kinta ir priklauso nuo vaiko amžiaus ir nuo vaikų skaičiaus šeimoje.

Periodiškai mokamos vaiko pašalpos kartais padidindamos dėl specialaus vaiko priežiūros poreikio (pavyzdžiui vaiko liga ar invalidumas). Kita vertus, pašalpa gali būti didesnė, jei patys tėvai patenka į ypatingą situaciją. Pensininko, nedarbingo ar neturinčio darbo asmens vaikui mokama pašalpa kartais gali būti didesnė negu pašalpa, mokama tokiam pat kitokių tėvų vaikui.

2) Vienkartinės pašalpos.

Vienkartinės išmokos dažniausiai būna susijusios su vaiko gimimu. Laikantis požiūrio, kad su kiekvienu kito vaiko gimimu išlaidos mažėja, po kiekvieno kito vaiko gimimo vienkartinės pašalpos dydis mažinamas<sup>24</sup>.

Pašalpos vaikams ypatingos tuo, kad jos mokamos ne patiems vaikams, o tam asmeniui, kuris faktiškai rūpinasi vaiku ir turi atitinkamų išlaidų.

---

<sup>22</sup> TARTILAS J. *Socialinės saugos pagrindai*. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2005. P. 165.

<sup>23</sup> Ten pat. P.165.

<sup>24</sup> PIETERS D. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. – Vilnius: Eugrimas, 1998. P. 86.

Taip pat reikalaujama, kad vaikas, už kurį mokama pašalpa, ir asmuo, kuriam ji mokama, būtų susiję šeimyniniais santykiais šeimoje.

Dažniausiai pašalpa vaikui (tiek periodinė, tiek vienkartinė) būna fiksuota pinigine suma. Įmanoma, kad šios pašalpos skyrimas gali priklausyti nuo lėšų testo<sup>25</sup>.

Lietuvoje galimas atvejis, kad socialinė parama šeimoms, auginančioms vaikus, suteikiama ne pašalpos forma, o atsižvelgiant į nustatytą pragyvenimo lygį, šeimos poreikius, suteikiama finansinė ir socialinė pagalba. Pavyzdžiui, kompensacijos už šildymą, karštą vandenį ir pan.

Vaiko pašalpos gali būti ne tik kaip išlaidas kompensuojančios pašalpos. Kai kuriose šalyse tėvams, kurie tam tikrą laiką augina vaikus namuose, gali būti skiriama pajamų kompensacija. Dažniausiai ši tvarka taikoma tėvams, auginantiems vaikus, kol jiems suskaks treji metai iki mokyklinio amžiaus<sup>26</sup>.

Pajamas kompensuojančios pašalpos gali būti dvejopos: fiksuoto dydžio arba priklausyti nuo ankstesnių profesinių pajamų dydžio.

Pabrėžtina, kad pajamas kompensuojančios pašalpos dažniausiai mokamos su sąlyga, kad vienas iš vaiką prižiūrinčių tėvų toliau nedalyvauja aktyvioje profesinėje veikloje. Kai kuriose šalyse teisė į pajamas kompensuojančias pašalpas numatyta tik motinai. Praktiškai tokiapašalpų mokėjimo tvarka sukelia kliūtis moterims dalyvauti darbo rinkoje<sup>27</sup>.

Pagrindinis pašalpų vaikams tikslas yra kompensuoti dalį šių išlaidų tėvams arba asmenims, turintiems tokių išlaidų.

Remiantis Europos socialinė chartijos 17 straipsniu, šalys ratifikavusios šią chartiją, siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į socialinę apsaugą įsipareigoja:

- a) sukurti arba toliau išlaikyti socialinės apsaugos sistemą;
- b) išlaikyti tinkamo lygio socialinės apsaugos sistemą - bent tokio, kuris yra būtinas Europos socialinės apsaugos kodeksui ratifikuoti;
- c) stengtis, kad socialinės apsaugos sistema nuolat tobulėtų, pasiektų aukštesnį lygį;
- d) imtis priemonių sudarant atitinkamus dvišalius ar daugiašalius susitarimus ar kitais būdais ir laikantis tokiuose susitarimuose nustatytų sąlygų, kad būtų užtikrintas: vienodas kitų Šalių piliečių ir jų pačių piliečių naudojimasis teisėmis į socialinę apsaugą, įskaitant pagal socialinės apsaugos įstatymus teikiamų lengvatų išlaikymą nepriklausomai nuo asmenų, kurie naudojami teise į socialinę apsaugą, kilnojimosi Šalių teritorijose; teisių į socialinę apsaugą suteikimas, išlaikymas ir atnaujinimas

---

<sup>25</sup> PIETERS D. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. – Vilnius: Eugrimas, 1998. P. 87.

<sup>26</sup> TARTILAS J. *Socialinės saugos pagrindai*. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2005. P. 166.

<sup>27</sup> PIETERS D. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. – Vilnius: Eugrimas, 1998. P. 86-88.



tokiomis priemonėmis kaip draudimo laikotarpio ar darbo stažo, įgyto pagal kiekvienos Šalies įstatymus, susumavimas.

Taip pat yra privaloma Šaliai užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta vaikų ir paauglių teisė augti aplinkoje, kuri skatina visapusišką jų asmenybės ir fizinių bei protinių galių vystymąsi, Šalys įsipareigoja tiesiogiai arba bendradarbiaudamos su viešosiomis ir privačiomis organizacijomis imtis visų tinkamų ir reikiamų priemonių, kuriomis siekiama:

- a) užtikrinti, kad vaikai ir paaugliai, atsižvelgiant į jų tėvų teises ir pareigas, turėtų reikalingą priežiūrą ir pagalbą, būtų tinkamai mokomi ir lavinami, ypač nustatant tokiems tikslams tinkamų institucijų bei tarnybų steigimą ir palaikymą;
- b) apsaugoti vaikus ir paauglius nuo apleidimo, smurto ir išnaudojimo;
- c) teikti valstybės apsaugą ir specialią pagalbą vaikams ir paaugliams, laikinai arba visiškai netekusiems savo šeimos paramos.

Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto, prie kurios Lietuva prisijungė 1991 m. kovo mėn. 12 d. straipsnyje yra įtvirtina, kad valstybės, šio pakto šalys, pripažįsta, kad: šeimai, kuri yra natūrali ir pagrindinė visuomenės ląstelė, turi būti teikiama kuo didesnė apsauga ir pagalba, ypač tuomet, kai ji kuriama, ir tol, kol ji yra atsakinga už nesavarankiškų vaikų išlaikymą ir auklėjimą.

Valstybės paramos šeimai pagrindą turi sudaryti užtikrinamas sąlygų, kurioms esant, pati šeima savarankiškai ir veiksmingai gerintų savo materialinę padėtį. Būtina tiksliai nustatyti socialiai remtinių šeimų kategoriją ir socialinių garantijų minimumą. Taigi, socialinę paramą, pasireiškiančia pašalpų mokėjimu, organizuoja ir įgyvendina savivaldybės.

Valstybinės pašalpos, vaikus auginančioms šeimoms, kurioms labiausiai reikalinga valstybės socialinė parama, mokamos:

- 1) Lietuvos Respublikos piliečiams, kurių nuolatinė gyvenamoji vieta yra Lietuvos Respublikoje;
- 2) užsieniečiams (užsienio valstybės pilietybę turintiems asmenims arba asmenims be pilietybės), turintiems leidimą nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje;
- 3) asmenims, įstatymų nustatyta tvarka Lietuvos Respublikoje turintiems pabėgėlio statusą.

Jei šias sąlygas atitinka tik vienas iš tėvų, tai vienkartinė pašalpa gimus kūdikiui, šeimos pašalpa, pašalpa šeimoms, auginančioms tris ar daugiau vaikų bei pašalpa tikrosios krašto apsaugos tarnybos karių vaikams mokamos tik tuomet, kai vaikas gyvena kartu su vienu iš tėvų.

Socialinio aprūpinimo pašalpų, skirtų šeimai remti, skyrimo ir mokėjimo tvarką numato Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas<sup>28</sup>, Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas<sup>29</sup>, Lietuvos Respublikos įstatymas dėl paramos mirties atveju ir kiti teisės aktai.

Taigi, minėtuose teisės aktuose numatytos šio pašalpos, skirtos šeimai:

- 1) Motinystės pašalpą už nėštumo ir gimdymo laikotarpį;

Teisę gauti motinystės pašalpą už nėštumo ir gimdymo laikotarpį turi apdraustosios ligos ir motinystės socialiniu draudimu moterys, jeigu:

- a) yra draudžiamos ligos ir motinystės socialiniu draudimu;
- b) įstatymų nustatyta tvarka išleista nėštumo ir gimdymo atostogų;
- c) iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 3 mėnesių per paskutinius 12 mėnesių arba ne trumpesnę kaip 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą. Nuo 2009 m. liepos 1 d. reikalaujamas ne trumpesnis kaip 9 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius, o nuo 2009 m. spalio 1 d. – ne trumpesnis kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažas.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą sudaro: laikotarpiai, per kuriuos buvo mokamos ar turėjo būti mokamos privalomosios valstybinio socialinio draudimo įmokos ligos ir motinystės socialiniam draudimui; ligos, motinystės, motinystės (tėvystės) pašalpų gavimo laikas; ligos pašalpų dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga gavimo laikas; nedarbo socialinio draudimo išmokų gavimo laikas.

Jeigu apdraustojo asmens ligos ir motinystės socialinio draudimo stažas skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis, taikomas 30 kalendorinių dienų mėnuo.

Per kalendorinį mėnesį negali būti įskaityta daugiau kaip vienas ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo mėnuo.

Tais atvejais, kai apdraustoji neturi reikiamos ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo, nes prieš tai jis buvo išleista vaiko nuo 1 iki 3 metų priežiūros atostogų, ligos ir motinystės socialinio draudimo stažas jai skaičiuojamas iš 12 mėnesių laikotarpio, buvusio prieš pastarąsias atostogas.

Tais atvejais kai jaunesnė nei 26 metų apdraustoji neįgijo reikalaujamo ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo dėl to, kad mokėsi aukštųjų, aukštesniųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose, o pertrauka nuo mokslo pabaigos (pagal mokslo baigimą įrodanti

---

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 111.

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 31.

dokumentą) iki ji tapo apdraustąja neviršija 3 mėnesių, motinystės pašalpa mokama neatsižvelgiant į jos turimą stažą. Tokia pat teise gali pasinaudoti ir statutinė valstybės tarnautoja, jei iki ligos pradžios šio stažo neįgijo dėl to, kad nurodytais laikotarpiais buvo draudžiama kaip pareigūnė ir pertrauka nuo statuso pasikeitimo neviršija 3 mėnesių.

Moteriai, atleistai iš darbo nėštumo metu arba nėštumo ir gimdymo atostogų metu dėl įmonės (įstaigos, organizacijos ir pan.) likvidavimo ar bankroto bylos iškelimo, taip pat dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas arba paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas, ir turinčiai reikalaujamą ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, motinystės pašalpa mokama ta pačia tvarka kaip ir dirbančioms ir turinčioms nėštumo ir gimdymo atostogas moterims.

Motinystės pašalpos mokėjimo laikotarpis

Moterims, kurios pagimdė suėjus 30 nėštumo savaitių ir vėliau, pašalpa mokama už 126 kalendorines dienas. Komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimė daugiau negu vienas vaikas, pašalpa mokama papildomai už 14 kalendorinių dienų. Moterims, kurios iki gimdymo datos (suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaitių) nepasinaudojo teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, motinystės pašalpa mokama už 56 kalendorines dienas po gimdymo, komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimė daugiau negu vienas vaikas - už 70 kalendorinių dienų.

Moterims, pagimdžiusioms 22-30 nėštumo savaitę, motinystės pašalpa mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Jeigu kūdikis gyvena 28 paras ir ilgiau, pašalpa mokama už 126 kalendorines dienas po gimdymo. Moterims, pagimdžiusioms 22-30 nėštumo savaitę negyvą vaiką, motinystės pašalpa mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Moterims, pagimdžiusioms 22-30 nėštumo savaitę, komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimė daugiau negu vienas vaikas, pašalpa papildomai mokama už 14 kalendorinių dienų.

Apdraustajam asmeniui, įvaikinusiam naujagimį ar paskirtam jo globėju, motinystės pašalpa mokama nuo įvaikinimo ar globos nustatymo dienos, kol kūdikiui sueis 70 dienų.

Pašalpa mokama už visą nustatytą iki gimdymo ir po gimdymo laikotarpį, neatsižvelgiant į faktinį iki gimdymo praėjusių dienų skaičių.

Pagrindas skirti ir mokėti motinystės pašalpą - teisės aktų nustatyta tvarka išduotas nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas. Šis pažymėjimas pateikiamas apmokėti suteikus nėštumo ir gimdymo atostogas.

Motinystės pašalpos dydis - 100 proc. pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio. Gimus dviem ir daugiau vaikų, motinystės pašalpa didinama priklausomai nuo vienu metu gimusių vaikų skaičiaus (gimus dvynukams 2 dvi pašalpos, trynukams - 3 pašalpos ir t.t.). Ši pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo mėnesį galiojusių einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį.

Kompensuojamasis uždarbis, pagal kurį nustatomas motinystės pašalpos dydis, yra apskaičiuojamas pagal apdraustojo asmens draudžiamąsias pajamas, turėtas per 9 kalendorinius mėnesius, nuo 2009 m. liepos 1 d. - per 12 kalendorinių mėnesių, buvusių prieš nėštumo ir gimdymo, tėvystės arba vaiko priežiūros atostogų pradžios mėnesį.

Motinystės pašalpa nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokama už darbo dienas pagal kalendorių (taikoma 5 dienų darbo savaitė). Nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas pateikiamas apmokėti po nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimo.

Norint gauti motinystės pašalpą Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui reikia pateikti prašymą, nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimą bei dokumentus, patvirtinančius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą.

Pašalpos skiriamos, jeigu jų į Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinį skyrių buvo kreiptasi ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos.

## 2) Tėvystės pašalpa;

Teisę gauti tėvystės pašalpą turi tėvas, kuris:

- a) apdraustas ligos ir motinystės socialiniu draudimu;
- b) įstatymų nustatyta tvarka išleistas tėvystės atostogų, kol vaikui sueis vienas mėnuo;
- c) per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 7 mėnesių, nuo 2009 m. liepos 1 d. ne trumpesnę kaip 9 mėnesių, o nuo 2009 m. spalio 1 d. - ne trumpesnę kaip 12 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą;
- d) pripažino tėvystę.

Tėvystės pašalpa mokama tėvystės atostogų laikotarpiu nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sueis vienas mėnuo.

Tėvystės pašalpa mokama 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Ši pašalpa per mėnesį negali būti mažesnė už tėvystės atostogų suteikimo mėnesį galiojusį einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdalį. Kai apdraustasis dirba ne vienoje darbovietėje, tėvystės pašalpa jam apskaičiuojama pagal gautą kompensuojamąjį uždarbį tik tose darbovietėse, kuriose jis yra išleistas tėvystės atostogų.

## 3) Motinystės (tėvystės) pašalpa;

Teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turi vienas iš tėvų, (įtėvių), globėjas, kuris yra draudžiamas ligos ir motinystės socialiniu draudimu, ir:

- a) apdraustas ligos ir motinystės socialiniu draudimu;
- b) įstatymų nustatyta tvarka išleistas vaiko priežiūros atostogų;
- c) per paskutinius 24 mėnesius iki pirmos vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą. Nuo 2009

m. liepos 1 d. reikalaujamas ne trumpesnis kaip 9 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius, o nuo 2009 m. spalio 1 d. – ne trumpesnis kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažas.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą sudaro: laikotarpiai, per kuriuos buvo mokamos ar turėjo būti mokamos privalomosios valstybinio socialinio draudimo įmokos ligos ir motinystės socialiniam draudimui; ligos, motinystės, motinystės (tėvystės), tėvystės pašalpų gavimo laikas; ligos pašalpų dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar susirgimų profesine liga gavimo laikas; nedarbo socialinio draudimo išmokų gavimo laikas.

Jeigu apdraustojų asmens ligos ir motinystės socialinio draudimo stažas skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis, taikomas 30 kalendorinių dienų mėnuo.

Per kalendorinį mėnesį negali būti įskaityta daugiau kaip vienas ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo mėnuo.

Tais atvejais, kai apdraustasis asmuo neturi reikiamos ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo, nes prieš tai jis buvo išleistas vaiko nuo 1 iki 3 metų priežiūros atostogų, ligos ir motinystės socialinio draudimo stažas jam skaičiuojamas iš 12 mėnesių laikotarpio, buvusio prieš pastarąsias atostogas.

Tais atvejais kai jaunesni nei 26 metų apdraustieji neįgijo reikalaujamo ligos ir motinystės socialinio draudimo stažo dėl to, kad mokėsi aukštųjų, aukštesniųjų, profesinių, bendrojo lavinimo mokyklų dieniniuose skyriuose, o pertrauka nuo mokslo pabaigos (pagal mokslo baigimą įrodantį dokumentą) iki jie tapo apdraustaisiais neviršija 3 mėnesių, motinystės (tėvystės) pašalpa mokama neatsižvelgiant į jų turimą stažą. Tokia pat teise gali pasinaudoti ir statutiniai valstybės tarnautojai, jei iki ligos pradžios šio stažo neįgijo dėl to, kad nurodytais laikotarpiais buvo draudžiami kaip pareigūnai ir pertrauka nuo statuso pasikeitimo neviršija 3 mėnesių.

Kai moteriai, gaunančiai motinystės (tėvystės) pašalpą, suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos ir ji įgyja teisę gauti motinystės pašalpą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu, jai mokamos abi minėtosios pašalpos.

Jeigu motina negavo motinystės pašalpos už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį, motinystės (tėvystės) pašalpa turintiems teisę ją gauti kitiems asmenims skiriama nuo vaiko gimimo dienos.

Jeigu motinystės pašalpą už nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį gavusi motina mirė, motinystės (tėvystės) pašalpa turintiems teisę ją gauti kitiems asmenims skiriama nuo motinos mirties dienos.

Jeigu vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, įstatymų nustatyta tvarka išleistas vaiko priežiūros atostogų ir gaunantis motinystės (tėvystės) pašalpą, atleidžiamas iš darbo dėl įmonės (įstaigos, organizacijos ir pan.) likvidavimo ar bankroto bylos iškėlimo, taip pat dėl to, kad pasibaigė

terminuotos darbo sutarties terminas arba paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas, jam paskirta motinystės (tėvystės) pašalpa mokama ne ilgiau kaip iki įsidarbinimo.

Jeigu vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, turintis reikalaujama ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą, buvo atleistas iš darbo dėl įmonės (įstaigos, organizacijos ir pan.) likvidavimo ar bankroto, taip pat dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas arba paskyrimo į pareigas terminas ar įgaliojimų laikas, ir dėl to negavo vaiko priežiūros atostogų, jam motinystės (tėvystės) pašalpa mokama kaip ir kitiems asmenims, bet ne ilgiau kaip iki įsidarbinimo.

Motinystės (tėvystės) pašalpos mokėjimo laikotarpis: vaiko iki dviejų metų priežiūros atostogų laikotarpiui, bet ne anksčiau kaip nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos iki vaikui sukaks dveji metai (įskaitant vaiko gimimo dieną).

Motinystės (tėvystės) mėnesinė pašalpa vaiko iki dviejų metų priežiūros atostogų laikotarpiu apskaičiuojama pagal vidutinių tų metų darbo dienų per mėnesį skaičių (taikoma 5 dienų darbo savaitė). Ne viso mėnesio pašalpa apskaičiuojama pagal kalendorines to mėnesio dienas. Motinystės (tėvystės) pašalpa mokama už praėjusį mėnesį.

Kaip jau buvo minėta, motinystės (tėvystės) pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos iki vaikui sueis vieneri metai mokama 100 procentų, iki vaikui sukaks 2 metai - 85 procentai pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Gimus dviem ir daugiau vaikų, esančiam vaikų priežiūros atostogose pašalpa didinama priklausomai nuo vienu metu gimusių vaikų.

Kai vaiko priežiūros atostogose esanti moteris gauna naujas nėštumo ir gimdymo atostogas, jai motinystės ir motinystės (tėvystės) pašalpos gali būti mokamos tokio pat dydžio kaip ir buvo apskaičiuotos ankstesnio gimdymo atveju, nebent motinystės ar motinystės (tėvystės) pašalpa, apskaičiuota iš laikotarpio, kai moteris buvo nėštumo ir gimdymo arba vaiko priežiūros atostogose, yra didesnė už motinystės ar motinystės (tėvystės) pašalpą, gautą prieš šias nėštumo ir gimdymo atostogas ar atostogas vaikui prižiūrėti.

Tuo atveju, kai apdraustasis augina vaiką iki dvejų metų ir dirba (turi draudžiamųjų pajamų), jam mokama motinystės (tėvystės) pašalpos dalis, kuri viršija gaunamas draudžiamąsias pajamas, t.y. mokamas skirtumas tarp pašalpos ir draudžiamųjų pajamų.

Kompensuojamasis uždarbis, pagal kurį nustatomas motinystės (tėvystės) pašalpos dydis, yra apskaičiuojamas pagal apdraustojo asmens draudžiamąsias pajamas, turėtas per 9 kalendorinius mėnesius, nuo 2009 m. liepos 1 d. – per 12 kalendorinių mėnesių, buvusių prieš nėštumo ir gimdymo, tėvystės arba vaiko priežiūros atostogų pradžios mėnesį.

Jeigu pašalpos gavėjo vidutinis mėnesinis kompensuojamasis uždarbis yra mažesnis už vaiko priežiūros atostogų suteikimo mėnesį galiojusią Lietuvos Respublikos Vyriausybės

patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų trečdali, motinystės (tėvystės) pašalpos skaičiuojamos taikant pastarąjį dydį.

Norint gauti motinystės (tėvystės) pašalpą Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui reikia pateikti prašymą, dokumentus, patvirtinančius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą bei vaiko gimimo liudijimo nuorašą, taip pat įsakymo apie vaiko priežiūros atostogų suteikimą pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 180 straipsnį nuorašą.

Pašalpos skiriamos, jeigu dėl jų buvo kreiptasi ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo vaiko iki dviejų metų priežiūros atostogų pabaigos ir mokamos ne daugiau kaip už 12 praeitų mėnesių, skaičiuojant nuo kreipimosi skirti pašalpą dienas.

#### 4) Vienkartinė pašalpa nėščiai moteriai ir vienkartinė pašalpa gimus vaikui;

Nėščiai moteriai, pagal Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą neturinčiai teisės gauti motinystės pašalpos, likus 70 kalendorinių dienų iki numatomos gimdymo datos, skiriama 2 bazinių socialinių išmokų dydžio vienkartinė išmoka.

Kiekvienam gimusiam vaikui skiriama 11 bazinių socialinių išmokų dydžio vienkartinė išmoka. Įvaikintam vaikui, neatsižvelgiant į tai, kad jau buvo išmokėta išmoka gimusiam vaikui, skiriama 11 bazinių socialinių išmokų dydžio vienkartinė išmoka.

Ši išmoka vaikui mokama vienam iš vaiką auginančių tėvų (ar turimam vieninteliam iš tėvų), įtėvių ar vaiko globėjui. Išmoka gimusiam vaikui neskiriama, jei vaikas gimė negyvas, arba kreipimosi metu yra išlaikomas valstybės ar savivaldybės finansuojamoje įstaigoje. Išmoka įvaikintam vaikui neskiriama sutuoktinio (sugyventinio) vaikui, kurį įvaikino kitas sutuoktinis.

#### 5) Šeimos pašalpa;

Šeimoje, auginančioje vieną ar du vaikus, kiekvienam vaikui skiriama 0,75 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį nuo vaiko gimimo dienos, iki sukaks 3 metai. Šeimoje, auginančioje tris ar daugiau vaikų, kiekvienam vaikui skiriama 1,1 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį nuo vaiko gimimo dienos, iki sukaks 3 metai.

Šeimoje, auginančioje vieną ar du vaikus, kiekvienam vaikui nuo 3 iki 18 metų ir vyresniam, kuris mokosi pagal bendrojo lavinimo programą ir (ar) pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti, bet ne ilgiau, kaip iki jam sukanka 21 metai, skiriama 0,4 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį.

Šeimoje, auginančioje tris ar daugiau vaikų, kiekvienam vaikui nuo 3 iki 18 metų ir vyresniam, jei jis mokosi pagal bendrojo lavinimo programą, pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti ar studijuoja aukštojoje mokykloje pagal dieninės studijų formos nuosekliųjų studijų programą (įskaitant ir akademinį atostogų laikotarpį), bet ne ilgiau, kaip iki jam sukanka 24 metai, skiriama 0,75 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį. Nuo 2009 m. kovo 1 d. iki 2010 m. gruodžio 31 d. ši išmoka vaikui skiriama, jei vidutinės pajamos,

nustatytos Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims įstatymo 15 straipsnyje, vienam šeimos nariui per mėnesį yra mažesnės kaip 3 valstybės remiamų pajamų dydžiai.

Kiekvienam globojamam vaikui skiriama 0,75 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį nuo gimimo dienos, iki jam sukanka 3 metai, o globojamam (rūpinamam) vaikui nuo 3 iki 18 metų ir vyresniam, kuris mokosi pagal bendrojo lavinimo programą ir (ar) pagal formaliojo profesinio mokymo programą pirmajai kvalifikacijai įgyti, bet ne ilgiau, kaip iki jam sukanka 21 metai, skiriama 0,4 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį.

Baugusiam bendrojo lavinimo programą vyresniam kaip 18 metų asmeniui išmoka vaikui mokama iki tų pačių metų rugsėjo 1 dienos.

Kiekvienam privalomosios tarnybos kario vaikui jo tėvo tarnybos laikotarpiu skiriama 1,5 bazinės socialinės išmokos dydžio išmoka per mėnesį.

Išmoka privalomosios tarnybos kario vaikui mokama vaiko motinai. Jei vaiką auginanti motina nėra nuolatinė Lietuvos Respublikos gyventoja, išmoka mokama vaiko tėvui.

Vaikui, kuris nuolat arba darbo dienomis išlaikomas (nakvynė ir maistas) valstybės ar savivaldybės finansuojamoje įstaigoje, ir globojamam vaikui ši išmoka neskiriama.

Išmokos privalomosios tarnybos kario vaikui gavėjas turi teisę gauti ir kitą valstybės garantuotą išmoką vaikui.

#### 6) Vaiko globos pašalpa;

Vaikui, kuriam nustatyta globa (rūpyba) šeimoje, jo globos (rūpybos) laikotarpiu skiriama 4 bazinių socialinių išmokų dydžio išmoka per mėnesį. Vaikui, kuriam nustatyta globa (rūpyba) šeimynoje, jo globos (rūpybos) laikotarpiu skiriama 8 bazinių socialinių išmokų dydžio išmoka per mėnesį.

Kai išmokos gavėjas, gaunantis globos (rūpybos) išmoką, įstatymų nustatyta tvarka gauna našlaičių pensiją ir (arba) vaiko išlaikymui kas mėnesį mokamą periodinę išmoką, vaiko globos (rūpybos) išmokos dydis yra lygus skirtumui tarp išmokos gavėjui nustatyto vaiko globos (rūpybos) išmokos dydžio ir gaunamos našlaičių pensijos bei (arba) vaiko išlaikymui kas mėnesį mokamos periodinės išmokos dydžio.

#### 7) Pašalpa mažas pajamas turinčioms šeimoms;

Tai yra suteikiamos tam tikros privilegijos mažas pajamas gaunantiems tėvams tam, kad jų vaikai galėtų tinkamai augti ir vystytis.

Išmokos socialinės rizikos šeimoms savivaldybių tarybų nustatyta tvarka yra teikiamos teikiamos vienu sekančių būdų:

- a) pinigėmis lėšomis vaiką prižiūrinčiai motinai ar tėvui (įmotei ar įtėviui);
- b) pinigėmis lėšomis vyresniam kaip 16 metų vaikui;



- c) maisto produktais, drabužiais, avalyne, higienos reikmenimis ir kitomis vaikams būtinomis prekėmis;
  - d) kortelėmis, skirtomis pirkti maisto parduotuvėse;
  - e) talonais maitinimui;
  - f) paslaugomis;
  - g) apmokant vaikų maitinimo išlaidas mokyklose ar dienos centruose;
  - h) apmokant vaikų išlaikymo išlaidas ikimokyklinėse įstaigose;
  - i) kitais savivaldybių tarybų nustatytais būdais.
- 8) laidojimo pašalpos.

Laidojimo pašalpos skirimą reglamentuoja įstatymas „Dėl paramos mirties atveju“<sup>30</sup>. Ši pašalpa tai valstybės pagalbos teikimas šeimai netekusiai maitintojo. Taip pat ji mokama tėvams, kai gimsta negyvas vaikas (mažiau kaip 22 nėštumo savaitių kūdikis).

Pašalpa yra 8 minimalių gyvenimo lygių (MGL) dydžio. Pašalpos dydis apskaičiuojamas pagal tą mėnesį, kurį atsirado teisė į pašalpą, galiojusio MGL dydį.

Pašalpa mokama iš tikslinių lėšų, numatytų savivaldybių biudžetams skaičiuojant jų finansinius rodiklius. Ji turi būti išmokėta besikreipiančiajam ne vėliau kaip per 24 valandas po kreipimosi.

Laidojantis asmuo dėl pašalpos gavimo turi kreiptis į savivaldybę pagal mirusio asmens buvusią gyvenamąją vietą arba laidojančio asmens gyvenamąją vietą ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo šios teisės atsiradimo dienos, pateikdamas prašymą, mirties liudijimą (išskyrus atvejus, kai vaikas gimė negyvas) ir pažymėjimą laidojimo pašalpai gauti.

Teisės į pašalpą atsiradimo diena yra asmens mirties data.

Kadangi dažnai pasitaiko darbuotojų ir jų šeimos narių judėjimas, svarbu aptarti ir darbuotojams migrantams ir jų šeimoms nariams socialinės apsaugos taikymą pagal Europos Sąjungos teisę. Šių darbuotojų socialinę apsaugą reglamentuoja Tarybos Reglamentai 1408/71/EB ir 574/72/EEB, kuriose minėtos svarbus principai, kurių laikosi ir Lietuva:

1) asmeniui, dirbančiam pagal darbo sutartį arba savarankiškai arba gyvenančiam valstybėje naryke, taikoma tik viena socialinės apsaugos sistema;

2) socialinės apsaugos teisė gali būti eksportuojama visoje Europos Sąjungos teritorijoje, jeigu pagal darbo sutartį arba savarankiškai dirbantis asmuo gyvena kitoje valstybėje narėje negu ta, kurioje tos teisės buvo įgytos;

3) bet kokia diskriminacija dėl pilietybės draudžiama;

---

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos įstatymas dėl paramos mirties atveju // Valstybės žinios, 1993, Nr. 73.

4) vienoje valstybėje įgytos teisės negali būti prarandamos dirbant kitoje valstybėje narėje, nes visi draudimo, darbo ir gyvenimo laikotarpiai, į kuriuos turi būti atsižvelgiama pagal nacionalinius teisės aktus, gali būti sumuojami.

Reglamento 1408/71/EB materialioji taikymo socialinės apsaugos sritys, susijusios su pareigų šeimai turinčiais darbuotojais yra šios:

- 1) Ligos ir motinystės išmokos;
- 2) Išmokas netekus maitintojo;
- 3) Išmokas šeimai (vaikui).

Pravartu aptarti plačiau išmokos šeimai klausimą. Išmokoms šeimai eksportavimo principas pritaikomas panaikinant gyvenamosios vietos sąlygas reikalavimą. Ši išmoka mokama pagal pirmosios valstybės teisės aktų nuostatas, nors šeima ig gyvena kitoje teritorijoje<sup>31</sup>.

Teisė gauti šeimos išmoką nustatyta vadovaujantis 1408/71/EB taisyklėmis, pavyzdžiui:

- 1) Kai abu vaiko tėvai dirba skirtingose valstybėse ir vaikas gyvena su vienu iš jų, skiriant išmokas šeimai kompetentinga valstybė yra vaiko gyvenamosios vietos valstybė. Jeigu kito iš tėvų darbo vietos valstybėje priklausanti išmoka šeimai yra didesnė, ši valstybė moka priedą, kuris lygus skirtumui tarp šioje valstybėje priklausančios išmokos dydžio ir vaiko gyvenamosios vietos valstybėje priklausančios išmokos dydžio;
- 2) Kai abu vaiko tėvai dirba skirtingose valstybėse ir vaikas negyvena nė vienoje iš tų valstybių, išmokas šeima skiria ta valstybė, kurioje vaikui priklauso didesnė išmoka. Kita valstybė turi kompensuoti kompetingai valstybei pusę mokamos išmokos šeimai sumos, tačiau kompensuojamoji suma negali viršyti išmokos šeimai, kuri būtų skiriama šioje valstybėje dydžio;
- 3) Kai vienas iš vaiko tėvų dirba, o kitas nedirba, arba kito vaiko tėvo nėra, skiriant išmokas šeimai kompetentinga valstybė yra darbo vietos valstybė, neatsižvelgiant į tai, kad šeimos nariai gyvena kitoje valstybėje, jeigu gyvenamosios vietos valstybėje šeimai priklauso didesnio dydžio išmoka negu darbo vietos valstybėje, gyvenamosios vietos ši valstybė moka priedą, kuris lygus skirtumui tarp šioje valstybėje priklausančios išmokos dydžio ir darbo vietos valstybėje priklausančios išmokos dydžio.

---

<sup>31</sup> PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. – Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 80-81.

### 3. ŠEIMOS IR DARBO ĮSIPAREIGOJIMŲ DERINIMO PRAKTIKA

#### 3.1. PAREIGŲ ŠEIMAI TURINČIŲ DARBUOTOJŲ PADĖTIS

Šeimai palankios aplinkos kūrymo priemonės daugiausiai taiko valstybė, paslaugų šeimai įstaigos ir pati šeima savo pastangomis. Lietuvoje yra sudarytos palankiausios galimybės išeiti motinystės ir tėvystės atostogų, tačiau nemažai Lietuvos gyventojų darbovietėje susiduria su profesinio gyvenimo ir šeimos pareigų derinimo problema.

Šiandien, kai ir vyrai, ir moterys vienodai dalyvauja darbo rinkoje, kurioje vyrauja intensyvaus darbo tempas ir aukšti darbo kokybės reikalavimai, naujų technologijų diegimo kultūra ir viršvalandžių reikalaujanti darbo atmosfera, šeimoms, auginančioms mažamečius vaikus ar globojančioms senyvo amžiaus ar neįgalius artimuosius, dažnai kyla darbo ir šeimos pareigų suderinimo klausimai.

Lietuvoje tiek vyrai, tiek moterys patiria nepatogumus bandydami suderinti darbo ir šeimos gyvenimą, tačiau moterims yra sunkiau suderinti darbą ir šeimos pareigas, kadangi didesnė astakomybė už vaikų priežiūrą tenka joms. Remiantis socialiniais tyrimais, lyčių diskriminacija vyksta priimant į darbą, skirstant pareigas, suteikiant įvairias lengvatas. Vyrų atlyginimai Lietuvoje yra aukštesni negu moterų, nes mažiau apmokami darbai tenka joms. Vyrai darbdavių labiau laukiami, nei moterys gerai apmokamuose darbuose. Moterys dažniau nei vyrai dėl su vaikų auginimu ir priežiūra, namų ruoša susijusių problemų turi pasirinkti dirbti mažiau darbo valandų, atsisakyti karjeros galimybių ar net pakeisti darbą bei patirti nuolatinį fizinį ir psichologinį stresą darbe, apriboti aktyvų dalyvavimą visuomenės gyvenime bei politikoje.

Labiausiai diskriminuojamos moterys, dirbančios „juodojoje rinkoje“ t.y., dirbančios be darbo sutarčių. Įvairaus pobūdžio diskriminaciją patiria stambiose privačiose kompanijose bei smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse dirbančios moterys. Rečiausiai su diskriminacijos apraiškomis susiduria valstybiniame sektoriuje ir valstybės tarnyboje dirbančios moterys, o visai diskriminacijos nepatiria profsąjungose dirbančios moterys<sup>32</sup>.

Pateiktoje Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonėje dėl Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui Kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu COM(2007) buvo

---

<sup>32</sup> *Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui Kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu COM(2007) 424 galutinis. // OL C 211, 2008 08 19, p. 0054 – 0060.*

pažymėta, kad darbo užmokesčio skirtumas gali atspindėti ir darbo rinkos nelygybę, kurią iš esmės dažniau patiria moterys, ypač kalbant apie sunkumus derinant profesinę veiklą ir šeiminių gyvenimą. Moterys dažniau dirba ne visą darbo dieną ir dažniau pertraukia profesinę karjerą, tai riboja jų galimybes mokytis visą gyvenimą ir profesinį tobulėjimą. Be to, moterys ir toliau atsilieka nuo vyrų, kalbant apie vadovaujamas pareigas, o darydamos karjerą jos patiria daugiau kliūčių ir pasipriešinimo. Todėl moterys dažniau nutraukia profesinę karjerą, ji yra lėtesnė ir trunka trumpiau nei vyrų karjera, todėl moterų gaunamos pajamos yra mažesnės. Iš statistinių duomenų matyti, kad darbo užmokesčio skirtumai didėja didėjant amžiui, išsilavinimo lygiui ir darbo stažui: užmokestis skiriasi 30 proc. 50–59 m. amžiaus asmenų grupėje ir 7 proc. jaunesnių nei 30 m. amžiaus grupėje. Užmokesčio skirtumai viršija 30 proc. aukštąjį išsilavinimą turinčiųjų grupėje, bet yra tik 13 proc. žemesnio lygmens vidurinį išsilavinimą turinčiųjų grupėje.

Moterų daroma pažanga švietimo, mokslinių tyrimų ir kitose srityse neatsispindi darbo užmokesčio struktūros ir pajamų santykiuose. Pagrindinė priežastis, lemianti mažesnes nei vyrų moterų pajamas, yra ta, kad moterys pertraukia karjerą, kad galėtų rūpintis vaikais ir šeima. Pagimdžiusios moterys skiria neproporcingai daugiau laiko vaikams prižiūrėti negu vyrai. Vaiko priežiūros atostogos - tai trumpesnis stažas, mažiau bendros profesinės patirties ir mažiau nuolatinio lavinimosi galimybių; kuo ilgiau nedirbama, tuo blogesnės perspektyvos gauti gerą atlyginimą. Be to, visų pirma moterys atsakingos už pagyvenusius asmenų ir asmenų, kuriems reikalinga globa, priežiūrą<sup>33</sup>.

LR Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad „pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis“. Tačiau, Lietuvoje dažniausiai po kūdikio gimimo tėvystės atostogų dauguma vyrų neišnaudojo, nes jie susidūrė su priešiška darbdavių reakcija. Iš vienos pusės, galima kalbėti apie vyrų diskriminacijos darbo rinkoje apraiškas. Kita vertus, darbdaviai kol kas nesuvokia, kokią ekonominę naudą gali sukurti nediskriminavimo politika ir šeimai palankių priemonių taikymas darbuotojų lojalumo, darbo kokybės, įmonės pelningumo augimui ir jos kultūros naujoviškumui vystyti.

Kitos, ne mažiau svarbios priežastys siejamos su užimtumo sferos rizikomis, kadangi vyrai nenori daryti pertraukų savo karjeroje, rizikuoti savo karjera, gauti nepakankamą finansinį palaikymą dėl to, kad neretai dalį pajamų darbdavys sumoka „vokelyje“. Be to, daugelių žmonių

---

<sup>33</sup> Ten pat.

nuomonė, motinystės atostogos daugiau skirtos moterims, nes jos gali geriau pasirūpinti vaiku nei vyrai, kuriems nepriimtina atsiriboti nuo socialinio ir viešojo gyvenimo.

Pavyzdžiui, Danijoje visos įmonės nuo 2006 m. spalio 1 d. įstatymo numatyta tvarka privalo mokėti įmokas į centrinį vienodų galimybių išeiti vaiko priežiūros atostogų fondą. Taigi turinčių mokėti atlyginimus per vaiko priežiūros atostogas įmonių padėtis netampa blogesnė ir nekyla pavojus, kad išėję vaiko priežiūros atostogų tėvai taps ekonomine našta konkretiems darbdaviams; Panaši sistema yra ir Islandijoje, kur visi darbdaviai ir darbuotojai moka įmokas valstybinei vaiko priežiūros atostogų kasai. Be to, ten įdiegtas trijų pakopų modelis, pagal kurį motina ir tėvas gali paimti po trečdalį devynių mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogų, paskutinį trečdalį jie gali pasidalinti. Įsigaliojus šiai nuostatai, Islandijoje beveik 90 proc. tėvų ima vaiko priežiūros atostogas. Lietuvoje darbovietėse retai yra įgyvendinamos priemonės, kurios sukurtų palankias šeimai darbo aplinkos sąlygas. Dažniausiai darbdavys tėvams praktiškai nepadeda. Manytina, kad toks elgesys yra neteisėtas, kenkia pačiai įmonei, nes daro neigiamą įtaką darbo aplinkai ir darbuotojų motyvacijai. Nėra suprantama, kad tinkamai pritaikytomis ir labai lanksčiomis darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbuotojų ir įmonių interesus padėti visiems suinteresuotiesiems suderinti profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą. Tačiau siekti šio tikslo nepadeda darbas ne visą dieną, jei jis pasirenkamas ne laisvu asmens apsisprendimu. Sutinkami su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomone, būtina skatinti dirbančius vyrus dažniau priimti pasiūlymus dirbti ne visą dieną, jei dėl padėties šeimoje vienas iš tėvų turi dirbti ne visą dieną. Taip jie gali praktiškai parodyti, kad su darbu nesusiję įsipareigojimai partnerystėje ir šeimoje yra ne vien tik moterų užduotis, ją reikėtų atsakingai dalytis ir kartu atlikti<sup>34</sup>.

Manytina, kad Lietuvoje darbuotojų, turinčių įsipareigojimų šeimai padėtis artimiausiu metu nepasikeis. Kadangi įstatyminė bazė sudaro palankias sąlygas šeimai, siūlytina keisti darbdavių požiūrį, t.y. įvairiomis socialinės paskirties programomis skatinti naudoti visas anksčiau aptartas priemones.

## **3.2. TEISMŲ PRAKTIKA**

### **3.2.1. Europos Teisingumo Teismo praktika**

Per šio teismo praktika buvo aiškinamos ir papildomos nemažai Europos Sąjungos teisės aktų, kurie reglamentuoja darbuotojų turinčių įsipareigojimų šeimai teisinę ir socialinę apsaugą.

---

<sup>34</sup> *Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui Kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu COM(2007) 424 galutinis // OL C 211 , 2008 08 19, p. 0054 – 0060.*

Taigi, bus aptartos 2007 ir 2008 m. bylos, kuriose buvo aiškinamasi dėl nėsčių atleidimo iš darbo teisėtumo.

Pirmoje byloje C - 460/06 Nadine Paquay prieš Société d'architectes Hoet + Minne SPRL ieškovė, nuo 1987 m. gruodžio 24 d. dirbusi atsakovės architektų biure, buvo išėjusi motinystės atostogų nuo 1995 m. rugsėjo mėn. iki gruodžio mėn. pabaigos. Motinystės atostogos baigėsi 1995 m. gruodžio 3 d., o apsaugos nuo atleidimo iš darbo laikotarpis, trukęs nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, pagal Belgijos įstatymus baigėsi 1996 m. sausio 31 dieną.

1996 m. vasario 21 d. registruotu laišku, t.y. pasibaigus apsaugos laikotarpiui, ieškovė buvo atleista iš darbo, numčius, kad 6 mėnesių įspėjimo laikotarpio pradžia – 1996 m. kovo 1 diena. Atsakovė nutraukė sutartį 1996 m. balandžio 15 d., sumokėdama kompensaciją, proporcingą įspėjimo dienų likučiui.

Specialios paskirties Belgijos darbo tribunolas, toliau Belgijos teismas, pažymėjo, kad sprendimas atleisti ieškovę iš darbo buvo priimtas, kai ji buvo nėščia ir prieš 1996 m. sausio 31 d., t.y. prieš pasibaigiant apsaugos nuo atleidimo iš darbo laikotarpiui, ir kad šis sprendimas jau buvo iš dalies pradėtas įgyvendinti. Taip pat Belgijos teismas nurodė, jog ieškovei esant nėščiai atsakovė 1995 m. gegužės 27 d. laikraštyje paskelbė, kad nori įdarbinti sekretorę, ir 1995 m. birželio 6 d. vienai kandidatėi atsakė, kad „darbo vieta bus laisva nuo 1995 m. rugsėjo vidurio iki 1996 m. sausio mėn.“ (tai prilygo numatytam motinystės atostogų laikotarpiui) ir vėliau – nuo 1996 m. rugpjūčio mėnesio“ (tai yra pasibaigus 6 mėnesių įspėjimo laikotarpiui, apie kurį paprastai pranešama pasibaigus apsaugos laikotarpiui). Nebuvo ginčyta, kad 1995 m. gegužės 27 d. bendrovė žinojo apie nėštumą ir kad skelbimas buvo pateiktas dėl ieškovės užimamos darbo vietos. Bendrovė 1995 m. spalio mėn., t.y. netrukus po to, kai prasidėjo motinystės atostogos, paskelbė antrą skelbimą, kuris buvo išdėstytas taip: „buhalterijos darbas su McIntosch, įdarbinimas iš karto, karjeros galimybės nedideliame kolektyve“. Neginčyta, jog „karjeros galimybės“, patvirtina, kad bendrovė ketino galutinai pakeisti ieškovę ir kad tokį sprendimą ji priėmė ieškovei esant nėščiai.

Dėl atleidimo iš darbo priežasčių, atsižvelgiant į tai, kad įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas 2006 m. balandžio 26 d. Sprendime patikslino, kad motyvai, kuriais bendrovė bando pateisinti atleidimą iš darbo, t.y. prisitaikymo prie pasikeitimų architektūros srityje trūkumas, nėra įrodyti, atsižvelgiant į tai, kad 1996 m. kovo 1 d. įvertinime nurodyta, jog ieškovės darbu „darbdavys visiškai patenkintas“. Taigi, šio teismo nuomone, ieškovės atleidimas iš darbo yra susijęs su nėštumu arba bent jau su vaiko gimimu.

Taip pat Belgijos teismas konstatavo, jog 1971 m. kovo 16 d. įstatymo 40 straipsnis, kaip jis aiškinamas atsižvelgiant į jo parengiamuosius dokumentus, nesudaro kliūčių tam, kad sprendimas

atleisti iš darbo būtų priimtas apsaugos laikotarpis, jeigu apie atleidimą iš darbo darbuotojai pranešama daugiau nei po mėnesio nuo motinystės atostogų pabaigos.

Šiomis aplinkybėmis Belgijos teismas nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui prašymą priimti prejudicinį sprendimą dėl 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu 2 straipsnio 1 dalies, 5 straipsnio 1 dalies ir 6 straipsnio bei 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB 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), 10 straipsnio išaiškinimo.

Šioje byloje Europos Teisingumo Teismas nusprendė, kad 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB 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) draudžia atleisti moterį iš darbo dėl nėštumo ir (arba) vaiko ne tik nuo jos nėštumo bei motinystės atostogų metu, bet ir, nepasibaigus šiam laikotarpiui, imtis pasirengimo priemonių tokiam sprendimui priimti.

Antroje Mayr byloje Nr. C-506/06 Europos Teisingumo Teismas sprendė ieškovės apsaugą nuo atleidimo iš darbo dirbtinio apvaisinimo proceso metu. Šioje byloje Teismas nusprendė, kad kad 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB 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) netaikoma darbuotojai, kuriai buvo atliktas apvaisinimas in vitro, jeigu ieškovei pranešus apie atleidimą iš darbo jos kiaušialąstės jau buvo in vitro apvaisintos partnerio spermatozoidais, bet dar neįvestos į gimdą.

### **3.2.2. Lietuvos Tesmų praktika**

Lietuvos Teismų praktikoje mažai yra bylų su pareigų šeima turinčių darbuotojų teisių pažeidimu. Taigi, bus aptartos dvi bylos dėl atostogų vaiko prižiūrėti kol kam sueis 3 metai kurios buvo nagrinėjamos Lietuvos Aukščiausiojo teisme:

1) Ieškovas R. Aukštuolis 2002 m. vasario 12 d. kreipėsi su ieškiniu į teismą dėl savo teisių pažeidimo. Kadangi darbuotojo teisės buvo pažeistos iki naujo Darbo kodekso įsigaliojimo, tai ieškinys buvo nagrinėjamas, remiantis anksčiau galiojusiais darbo teisės įstatymais.

Taigi, ieškinio pareiškime buvo nurodyta, kad ieškovas nuo 1996 m. lapkričio 13 d. dirbo pas atsakovą elektrošaltkalviu. 2001 m. birželio 18 d. darbuotojo šeimoje gimė dukra, ir, kadangi žmona turėjo sugrįžti į darbą Pagirių vidurinėje mokykloje, ieškovas 2001 m. rugpjūčio 27 d. padavė prašymą darbdaviui suteikti jam atostogas vaiko priežiūrai iki šiam sueis treji metai. Ieškovo teigimu, minėtas jo prašymas nebuvo patenkintas, ir 2001 m. rugpjūčio 31 d. jam buvo įteiktas įspėjimas, kad 2001 m. gruodžio 31 d. jis bus atleistas iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo. Ieškovas nurodė, jog po pakartotinio kreipimosi į darbdavį jam nuo 2001 m. rugsėjo 20 d. buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, tačiau ne iki vaikui sueis treji metai, o tik iki atleidimo iš darbo dienos, ir 2001 m. gruodžio 31 d. ieškovas buvo atleistas iš darbo pagal DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 2 punktą. Ieškovo nuomone, atsakovas nepagrįstai atsisakė suteikti jam atostogas vaiko priežiūrai, nes tokios atostogos gali būti suteiktos tiek vaiko motinai, tiek ir tėvui, ir darbuotojo teisė gauti visas atostogas gali būti apribota tik įmonės likvidavimo atveju (Atostogų įstatymo 19 str.). Be to, darbdavys privalo sudaryti vienodas darbo sąlygas bei teikti vienodas lengvatas abiejų lyčių darbuotojams (Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 str. 2 p.). Ieškovo teigimu, atleisdamas jį iš darbo, atsakovas pažeidė DSĮ 35 straipsnio 2 dalį, DĮK 203 straipsnį, nes Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas išplečia minėtose normose įtvirtintų garantijų taikymą ir vyrams, kurie, žmonai dirbant, augina vaiką iki trejų metų. Ieškovas, remdamasis DSĮ 42 straipsniu, Atostogų įstatymo 19 straipsniu, prašė teismą pripažinti jo atleidimą iš darbo pagal DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 2 punktą neteisėtu, grąžinti jį į darbą, priteisti atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laiką bei įpareigoti atsakovą suteikti ieškovui atostogas vaikui prižiūrėti iki šiam sueis treji metai, t.y. iki 2004 m. birželio 18 d.

Vilniaus rajono apylinkės teismas 2002 m. spalio 14 d. sprendimu ieškovo ieškinį atmetė. Teismas sprendime nurodė, kad Atostogų įstatymas, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas nereglamentuoja teisinių santykių, susijusių su darbo sutarties pasibaigimu, bei nenustato jokių darbo sutarties su darbuotojais, esančiais atostogose vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai, pasibaigimo ypatumų; minėtus santykius reglamentuoja DSĮ. Teismas pažymėjo, kad DSĮ 35 straipsnio 2 dalis draudžia nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva ar valia su nėščia moterimi ir motina, auginančia vaiką iki trejų metų, o jeigu nėra motinos – su tėvu arba globėju, auginančiu vaiką iki tokio paties amžiaus. Teismas nusprendė, jog minėtame straipsnyje įtvirtinta garantija ieškovui galėtų būti taikoma tik tuo atveju, jeigu jis vienas augintų vaiką iki trejų metų, tuo tarpu dukrą, gimusią 2001 m. birželio 18 d., jis augina kartu su savo sutuoktine, taigi DSĮ 35 straipsnio 2 dalyje nustatyti apribojimai, nutraukiant darbo sutartį, ieškovo atžvilgiu netaikytini. Teismas taip pat pažymėjo, jog įstatymai skiria išskirtinį dėmesį motinystei bei jos saugai, ir, atsižvelgiant į moters fiziologines savybes, jos ypatingą ryšį su vaiku, įstatymai suteikia didesnę apsaugą, gynybą, socialines bei teisines garantijas nėščioms moterims bei motinoms, auginančioms vaikus, todėl



įstatymais įgyvendinama motinystės sauga negali būti vertinama kaip ieškovo teisių pažeidimas. Teismas nurodė, kad byloje pateikti įrodymai patvirtina, jog atsakovo įmonėje buvo pertvarkomas darbo organizavimas ir dėl to mažinamas darbuotojų skaičius. Teismas pažymėjo, jog ieškovas buvo tinkamai išpėtas apie numatomą jo atleidimą iš darbo (DSĮ 34 str. 1 d.), ir, kadangi jis neturėjo pirmumo teisės prieš kitus darbuotojus būti paliktas dirbti (DSĮ 37 str. 1 d.), atsakovas turėjo teisę pasirinkti, su kuriuo darbuotoju tęsti darbo santykius, o kurį atleisti iš darbo. Teismas taip pat nurodė, jog ieškovo išpėjimo apie atleidimą iš darbo laikotarpiu įmonėje nebuvo laisvų darbo vietų, taigi darbdavys neturėjo galimybės pasiūlyti ieškovui kitą darbą (DSĮ 34 str. 7 d.). Teismas konstatavo, jog atsakovas, atleisdamas ieškovą iš darbo pagal DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 2 punktą, nepažeidė įstatymais nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos, todėl ieškovo reikalavimas pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu yra nepagrįstas. Teismas pažymėjo, jog ieškovui buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti nuo 2001 m. rugsėjo 20 d. iki 2001 m. gruodžio 31 d., ir, nors šalys dėl minėtų atostogų pabaigos susitarė ne iš karto, tačiau pats derybų procesas, kurio metu šalys derino suteikiamų atostogų terminą, negali būti vertinamas kaip prievarta ieškovo valiai. Teismas nusprendė, jog darbo santykiai tarp šalių yra pasibaigę, todėl ieškovo prašymas suteikti jam atostogas vaikui prižiūrėti negali būti patenkintas.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2002 m. gruodžio 24 d. nutartimi atmetė ieškovo apeliacinį skundą ir Vilniaus rajono apylinkės teismo 2002 m. spalio 14 d. sprendimą paliko nepakeistą.

Kasacinį skundą ieškovas R. Aukštuolis grindė tokiais argumentais:

1. Teismai, atmetę ieškovo reikalavimus, pažeidė Europos socialinės chartijos 27 straipsnį, numatantį darbinės garantijas darbuotojams, turintiems pareigų šeimai.
2. Teismai neteisingai aiškino ir taikė Atostogų įstatymo 19 straipsnį.
3. Teismai pažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5, 6 straipsnius, draudžiančius diskriminaciją dėl lyties, taip pat Darbo sutarties įstatymo 2 straipsnio 6 punktą, įtvirtinantį darbuotojų lygiateisiškumo nepriklausomai nuo jų lyties principą. Teismų motyvai dėl ypatingo motinos fiziologinio ryšio su vaiku yra akivaizdžiai pažeidžiantys tėvo teisę prižiūrėti vaiką, nes rūpintis jau gimusiu vaiku leidžia ir vyro fiziologinės savybės.
4. Teismai nepagrįstai nusprendė, jog ieškovo 2001 m. rugsėjo 19 d. prašymas suteikti atostogas iki 2001 m. gruodžio 31 d. atitinka jo tikrąją valią. Tikroji ieškovo valia buvo pasinaudoti Atostogų įstatymo suteikta teise išeiti atostogų vaikui prižiūrėti iki jam sukaks treji metai, tačiau atsakovas apribojo minėtą garantiją, atsisakydamas tenkinti ieškovo 2001 m. rugsėjo 11 d. prašymą.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas patenkino ieškinį iš dalies:

- a) pripažino Rolando Aukštuolio atleidimą iš darbo neteisėtu;

b) nurodė, kad jis turi būti grąžintas į darbą AB “Pagirių šiltnamiai” elektrošaltkalvio pareigose;

c) įpareigojo AB “Pagirių šiltnamiai” suteikti Rolandui Aukštuoliui atostogas vaikui prižiūrėti iki 2004 m. birželio 18 d.

Kasacinė instancija priėmė šią galutinę ir neskundžiamą nutartį išnagrinėjusi šiuos teisės klausimus:

Kasacinė teisėjų kolegija sutiko su pirmu ir trečiu Kasatoriaus argumentais, t.y. kad bylą nagrinėję teismai pažeidė Europos socialinės chartijos 27 straipsnį ir kitas teisės normas, draudžiančias diskriminaciją lyties pagrindu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra konstatavęs būtinybę taikyti tarptautinės teisės aktus ir užtikrinti tarptautinės teisės viršenybės prieš nacionalinę teisę principą (pavyzdys Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje P. Roževičienė v. Panevėžio m. valdyba, Nr. 3K-3-384/1999, kat. 35). Europos socialinę chartiją Lietuvos Respublikos Seimas ratifikavo 2001 m. gegužės 15 d. Šis tarptautinės teisės aktas Lietuvai įsigaliojo nuo 2001 m. rugpjūčio 1 d., t.y. ginčo kilimo ir jo nagrinėjimo teisme metu jis galiojo. Europos socialinės chartijos 27 straipsnis numato suteikti galimybę bet kuriam iš tėvų gauti atostogas vaiko priežiūrai. Ši norma yra tėvų lygiateisiškumo ir jų nediskriminavimo principų išraiška. Kadangi bylos nagrinėjimo metu minėta norma galiojo, bylą nagrinėję teismai ją privalėjo taikyti. Todėl byloje priimti teismų sprendimas ir nutartis naikintini, kaip prieštaraujantys Europos socialinės chartijos 27 straipsnio 2 daliai (CPK 354<sup>2</sup> str. 2 d.). Byloje priimti teismų sprendimas ir nutartis taip pat pažeidžia Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnį, įtvirtinantį visokeriopos paramos šeimai principą. Pažymėtina, kad nagrinėjama byla išeina už darbo santykių ribų, nes joje sprendžiami ne tik darbo teisės, bet ir šeimos teisės klausimai. Konstitucijos 38 straipsnyje įtvirtinti principai, saugantys šeimą, negalės būti realizuoti, jeigu teismai, nagrinėdami bylas, susijusias su šeimos apsauga, nebus aktyvūs ir nesisstengs sistemiškai taikyti tiek darbo, tiek kitų teisės šakų ir institutų normų, ginančių šeimą.

Teisėjų kolegija pažymėjo, kad, sprendžiant bet kokį ginčą dėl teisės, būtina užtikrinti sisteminių teisės normų aiškinimą ir taikymą. Tai ne kartą yra akcentavęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (pavyzdys Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. balandžio 12 d. nutartį civilinėje byloje H. Juchnevičius v. Vilniaus miesto valstybinė mokesčių inspekcija, Nr. 3K-3-50/1999, kat. 32). Nagrinėjamos bylos aspektu yra svarbus ne tik Europos socialinės chartijos 27 straipsnis, bet ir kiti teisės aktai. Pirmiausiai pažymėtini tarptautinės teisės aktai, įtvirtinantys diskriminacijos draudimo principą: 1945 m. Jungtinių Tautų chartija (55 str.); 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (2 str.); 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (14 str.), 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (2 str.); 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas (3 str.). Šių tarptautinės teisės aktų normos

realizuotos ir Lietuvos vidaus teisėje. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. 1 d. įtvirtina visų asmenų lygybės prieš įstatymą principą. To paties str. 2 d. įtvirtina dar vieną svarbų teisės principą, be kurio visų asmenų lygybės principas nebūtų realus - diskriminacijos draudimą. Minėta norma draudžia diskriminaciją lyties pagrindu. Šias normas papildo Konstitucijos 38 straipsnis, nustatantis lygias tėvų teises ir pareigas. Draudimo diskriminuoti asmenis lyties pagrindu principas taip pat įtvirtintas kituose teisės aktuose: 1998 m. gruodžio 1 d. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme; Civilinio kodekso 1.2, 3.3 ir 3.156 str. Sistemiskai aiškinant ir taikant šias normas yra akivaizdu, kad vaiko tėvai turi teisę susitarti, kuris iš jų pasinaudos teise į vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sueis treji metai, numatytas Atostogų įstatymo 19 straipsnyje. Šios vaiko tėvų diskrecijos teisės niekas, taigi ir vaiko tėvų darbdaviai, neturi teisės riboti. Jeigu vaiko tėvai susitaria, kad teise į vaiko priežiūros atostogas pasinaudos vaiko tėvas, tai pastarojo darbdavys privalo tenkinti tokį darbuotojo prašymą, ir, remiantis Atostogų įstatymo 19 str., suteikti atostogas iki vaikui sueis treji metai. Bylą nagrinėję teismai, atmesdami ieškinį, rėmėsi Darbo sutarties įstatymo 35 str. 2 dalimi, kuri, jų manymu, gina tik motiną, auginančią vaiką iki trejų metų. Tačiau toks šios normos aiškinimas prieštarauja minėtiems tiek tarptautiniams, tiek ir vidaus teisės aktams, kurie įtvirtina tėvų teisių ir pareigų lygybę bei draudžia diskriminavimą. Siekiant užtikrinti Darbo sutarties įstatymo 35 straipsnio 2 dalies sisteminių ryšių su Konstitucijos 29 ir 38 straipsniais bei kitais aukščiau minėtais teisės aktais, būtina ją aiškinti plačiau, t.y. kaip garantiją, vienodai taikomą tiek vaiko tėvui, tiek ir vaiko motinai. Toks aiškinimas atitinka teisės normų sisteminio aiškinimo reikalavimus ir įstatymų leidėjo ketinimus nediskriminuoti asmenų lyties pagrindu, kuriuos patvirtina ir naujojo Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalis, nustatanti garantiją visiems darbuotojams, auginantiems vaikus iki trejų metų.

Teisėjų kolegija taip pat pažymėjo, kas bylą nagrinėję teismai neteisingai aiškino ir taikė Atostogų įstatymo 19 straipsnį (antrasis ir ketvirtasis kasacinio skundo argumentai). Byloje esantys įrodymai akivaizdžiai patvirtino buvus aiškiai išreikštą ieškovo valią, prašant suteikti jam atostogas pagal Atostogų įstatymo 19 straipsnį. Darbdavys, pažeisdamas šią teisės normą, suteikė ieškovui atostogas tik iki 2001 m. gruodžio 31 d., todėl bylą nagrinėję teismai nepagrįstai rėmėsi darbdavio 2001 m. rugsėjo 20 d. įsakymu, nes jis priimtas pažeidžiant Atostogų įstatymo 19 straipsnį. Darbuotojas yra silpnesnė darbo santykio šalis, todėl teismas, nustatęs, jog darbuotojo teisės buvo pažeistos, privalo jas ginti nepaisant to, kad darbuotojas yra neįvykdęs tam tikrų procedūrinių reikalavimų. Be to, darbo teisė iš dalies yra viešosios teisės šaka, o į viešosios teisės normų pažeidimus teismas privalo reaguoti ex officio, nes viešosios teisės normų pažeidimas kartu reiškia ir viešo intereso pažeidimą, kurį teismas, kaip valstybės valdžios institucija, privalo šalinti.

Teisėjų kolegija atmeta kaip teisiškai nepagrįstus bylą nagrinėjusių teismų ir atsiliepimo į kasacinį skundą argumentus, kad ilgesnės atostogos ieškovui negalėjo būti suteiktos, nes buvo

numatyta ieškova nuo 2001 m. gruodžio 31 d. atleisti iš darbo. Pagal Atostogų įstatymo 17 straipsnį atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai yra tikslinės atostogos, todėl jos apmokamos ne iš darbdavio lėšų, bet iš socialinio draudimo fondo lėšų. Be to, pagal Atostogų įstatymo 19 straipsnio 3 dalį darbuotojui, pareiškusiam norą pasinaudoti tokiais atostogomis, privalo būti išsaugota darbo vieta visą atostogų laiką. Tai reiškia, kad toks darbuotojas negali būti atleistas iš darbo, išskyrus įmonės likvidavimo atvejį. Vadinas, atsakovas, 2001 m. rugpjūčio 27 d. gavęs ieškovo prašymą suteikti jam atostogas vaikui prižiūrėti, privalėjo šį prašymą tenkinti, o atleisti ieškova iš darbo galėjo tik pasibaigus šioms atostogoms, t.y. nuo 2004 m. birželio 18 d. Pažymėtina, kad darbdavys, pažeisdamas Atostogų įstatymo 19 straipsnį, ne tik netenkino ieškovo prašymo, bet ir atleido ieškova iš darbo net nepasibaigus atostogoms, kurios buvo suteiktos 2001 m. rugsėjo 20 d. įsakymu. Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 4 dalis draudė atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva darbuotojus jų atostogų metu. Ši norma taikytina ir darbuotojams, kuriems atostogos suteiktos pagal Atostogų įstatymo 19 straipsnį. Kadangi ieškovas iš darbo atleistas pažeidžiant Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 4 dalį ir 35 straipsnio 2 dalį, o minėtos normos yra imperatyvios, jis gražintinas į darbą, nes tik tokiu būdu galima pašalinti imperatyvių teisės normų pažeidimo padarinius. Šiuo atveju Darbo sutarties 29 straipsnio 4 dalis netaikytina, nes darbdavys, kaip minėta, pažeidė ne tik Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 4 dalį, bet ir 35 straipsnio 2 dalį. Tokiais atvejais pažeista darbuotojo teisė turi būti ginama atkuriant darbinius santykius, o ne taikant Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 4 dalį.

2) Antroje byloje, ieškovė A. Servienė prašė teismo iš dalies panaikinti atsakovo įsakymą dėl vaiko priežiūros atostogų jai – ieškovei suteikimo; įpareigoti atsakova suteikti jai – ieškovei vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sueis vieneri metai; pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir gražinti ją į darbą.

Ieškovė nurodė, kad 2003 m. birželio 10 d. ji ir atsakovas sudarė terminuotą darbo sutartį, kurios terminas nustatytas iki K. Viščiūnienės nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos, vėliau sutartis buvo pratęsta iki K. Viščiūnienės grįžimo iš vaiko priežiūros atostogų. 2003 m. spalio 17 d. ieškovė sudarė santuoką ir 2004 m. kovo 7 d. jai gimė sūnus. Prieš gimdymą ji - ieškovė buvo išėjusi nėštumo ir gimdymo atostogų. 2004 m. gegužės 19 d. atvykusi į darbovietę ji - ieškovė parašė prašymą suteikti vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sukaks vieneri metai, t. y. iki 2005 m. kovo 7 d. Ieškovės teigimu, darbovietėje yra nusistovėjusi tvarka, jog darbuotojai pateikia prašymą suteikti tikslines atostogas, o visus su socialiniu draudimu susijusius formalumus sutvarko už tai atsakingas įmonės darbuotojas. Kaip nurodė ieškovė, 2004 m. liepos viduryje darbdavio prašymu atvykusi į darbovietę ji sužinojo, kad darbdavys tikslines atostogas jai suteikė iki 2004 m. liepos 15 d., t. y. iki darbo sutarties termino pabaigos, ir 2004 m. liepos 15 d. darbdavys nutraukė darbo sutartį pagal DK 126 straipsnio 1 dalį. Ieškovės manymu, darbdavys pažeidė DK 180 straipsnį ir

132 straipsnio 2 dalį, nes pasirinkti atostogų terminą įstatymas leidžia darbuotojui, o darbdavys neturi teisės riboti ar įtakoti darbuotojo apsisprendimo.

Vilniaus miesto 2-asis apylinkės teismas 2004 m. spalio 27 d. sprendimu ieškinį atmetė.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi ieškovės apeliacinį skundą, 2005 m. vasario 14 d. sprendimu panaikino Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2004 m. spalio 27 d. sprendimą ir priėmė naują sprendimą, kuriuo ieškinį patenkino iš dalies: gražino ieškovę į pirmesnę darbą, įpareigojo atsakovą suteikti ieškovei vaiko priežiūros atostogas iki jos sūnui Joriui, gimusiam 2004 m. kovo 7 d., sueis vieneri metai, kitą ieškinio dalį atmetė. Kolegija nustatė, kad šalių sutarytos darbo sutarties pasibaigimas buvo apibrėžtas aplinkybe - K. Viščiūnienės grįžimu iš vaiko priežiūros atostogų, taip pat nustatė, kad K. Viščiūnienės vaiko priežiūros atostogos nutrauktos nuo 2004 m. vasario 2 d. Kolegija sprendė, jog, tai, kad K. Viščiūnienei nutraukus vaiko priežiūros atostogas atsakovas neatleido ieškovės iš darbo, sukūrė teises pasekmes – ieškovės terminuota darbo sutartis tapo neterminuota, nes darbo santykiai tęsėsi faktiškai, šalys nepareiškė valios nutraukti darbo sutartį ir pasibaigus po ieškovės nėštumo ir gimdymo atostogų vienam mėnesiui. Kolegija, konstatavusi, kad ieškovė iš darbo atleista be teisėto pagrindo, nesant ieškovės kaltės, pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, sprendė, kad yra teisinis pagrindas gražinti ieškovę į pirmesnę darbą. Kolegija pažymėjo, kad nėra teisinio pagrindo panaikinti 2004 m. gegužės 19 d. įsakymą dėl atostogų suteikimo, nes juo buvo iš dalies patenkintas ieškovės prašymas suteikti vaiko priežiūros atostogas, todėl ši ieškinio dalis atmestina. Kolegija darė išvadą, kad atsakovas turėjo visiškai patenkinti ieškovės 2004 m. gegužės 19 d. prašymą suteikti atostogas vaikui prižiūrėti iki jam sueis vieneri metai, nes įstatymai darbdaviui nesuteikia teisės revizuoti atostogų trukmės motinai, faktiškai auginančiai vaiką, kol jam sukaks vieneri metai.

Kasaciniu skundu atsakovas UAB „Lemminkainen Lietuva“ prašė panaikinti Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 14 d. sprendimą ir palikti galioti Vilniaus miesto 2-ojo apylinkės teismo 2004 m. spalio 27 d. sprendimą.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija priėmė nutarimą palikti iš esmės nepakeistą Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 14 d. sprendimą, kadangi kasacinio skundo argumentais naikinti apskųstą apeliacinės instancijos teismo sprendimą nebuvo teisinio pagrindo. Šis galutinis ir neskundžiamas sprendimas buvo priimtas vadovaujantis sekančiu teisės konstatavimu:

DK 126 straipsnis reglamentuoja terminuotos darbo sutarties nutraukimą suėjus terminui. Darbo sutarties termino nustatymą reglamentuoja DK 110 straipsnis, kurio 1 dalyje nurodyta, kad darbo sutarties terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo. Darbo sutarties šalys, sulygdamos dėl terminuotos darbo sutarties termino, gali pasirinkti tik vieną iš paminėtų būdų, t. y. sulygti, kad

darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos, arba sulygti, kad darbo sutarties terminas nustatomas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo arba pasibaigimo.

Nagrinėjamoje byloje, atsižvelgiant į priežastį, nulėmusią terminuotos darbo sutarties tarp šalių sudarymą, bei darbo sutartyje nustatytą jos terminą, apeliacinės instancijos teismas padarė pagrįstą išvadą, kad šalių sudarytos terminuotos darbo sutarties terminas buvo apibrėžtas aplinkybe - K. Viščiūnienės grįžimu iš atostogų vaikui prižiūrėti (DK 110 straipsnis, CPK 185 straipsnis). Byloje nustatyta, kad K. Viščiūnienei suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti buvo pagal jos prašymą nutrauktos 2004 m. vasario 2 d. Tokiu būdu atsirado aplinkybė, su kurios atsiradimu šalys siejo terminuotos darbo sutarties terminą, t. y. sulygtas darbo sutarties terminas suėjo. Kasatorius nepagrįstai teigia, kad šalių terminuotos darbo sutarties terminas buvo apibrėžtas kalendorine data – iki 2004 m. liepos 15 d.

Byloje nustatyta, kad tuo metu, kai K. Viščiūnienė grįžo iš atostogų vaikui prižiūrėti, ieškovė nuo 2004 m. sausio 16 d. buvo nėštumo ir gimdymo atostogose, kurios jai buvo suteiktos iki 2004 m. gegužės 20 d. Byloje taip pat nustatyta, kad pagal ieškovės 2004 m. gegužės 19 d. prašymą jai nuo 2004 m. gegužės 21 d. iki liepos 14 d. buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti. Bylos faktinės aplinkybės, atsižvelgiant į DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte, 132 straipsnio 1 dalyje bei 180 straipsnio 2 dalyje (2002 m. birželio 4 d. įstatymo Nr. IX-926 redakcija) nustatytus darbo sutarties nutraukimo apribojimus bei garantijas darbuotojams, įgalina padaryti išvadą, kad nei suėjus šalių sulygtam darbo sutarties terminui, nei praėjus ieškovės nėštumo ir gimdymo atostogų vieno mėnesio laikui atsakovas neturėjo teisės nutraukti šalių darbo sutarties pagal DK 126 straipsnio 1 dalį, nes tai draudė įstatymas. Terminuotos darbo sutarties nenutraukimas suėjus jos terminui dėl to, kad ją (sutartį) nutraukti draudžia įstatymas, negali būti vertinamas kaip sukeltantis darbo sutarties tapimo neterminuota teisinės pasekmės. Dėl to apeliacinės instancijos teismo išvada, kad šalių terminuota darbo sutartis tapo neterminuota, pripažintina nepagrįsta.

Teisėjų kolegija sutinko su apeliacinės instancijos teismo argumentais, jog DK 180 straipsnis nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. DK 180 straipsnio 1 dalies nuostata, jog atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, reiškia, kad darbuotojui suteikta teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, pasirinkimą. Pažymėtina, kad atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai apmokamos ne iš darbdavio, bet iš socialinio draudimo fondo lėšų, tokiu būdu įgyvendinant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje įtvirtintą visokeriopos paramos šeimai principą. Negalima sutikti su kasatoriaus teiginiu, kad atostogos vaikui prižiūrėti ieškovei buvo suteiktos atsižvelgiant į terminuotų darbo santykių trukmę, nes, kaip jau nustatyta, šalių

terminuotos darbo sutarties terminas suėjo K. Viščiūnienei grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, o ne 2004 m. liepos 15 d.

Teisėjų kolegija, išnagrinėjusi bylą kasacine tvarka, konstatuoja, kad kasacinio skundo argumentais naikinti apskųstą apeliacinės instancijos teismo sprendimą nėra teisinio pagrindo. Apskųstas sprendimas paliktinas galioti iš esmės nepakeistas, tik iš jo motyvuojamosios dalies pašalintinas motyvas, jog šalių terminuota darbo sutartis tapo neterminuota.

Kasacinio skundo netenkinant, iš atsakovo priteistinos ieškovės naudai jos turėtos išlaidos advokato pagalbai kasacinėje instancijoje apmokėti – 885 Lt (CPK 98 straipsnis).

Aptarus teismų praktiką, gali teigti, kad darbuotojams, turintiems įsipareigojimų šeimai yra garantuojama ir teisminė pagalba, jei jų teisės ir teisėti interesai yra pažeidžiami darbovietėje.

## IŠVADOS

1. Pareigų šeimai turintis darbuotojas - vyras ar moteris, kurie turi pareigų savo išlaikomiems vaikams, taip pat kitiems artimiausiems giminaičiams, kuriems akivaizdžiai reikalinga globa ar parama ir tokios pareigos riboja darbuotojo galimybes darbo rinkoje.

2. Šiems asmenims remiantis šeimos ir darbo išsipareigojimų principais, kuriama palanki aplinka, kurioje be diskriminavimo būtų galima sėkmingai derinti dvi pagrindines žmonių gyvenimo vertybes - šeimą ir darbą.

3. Tarptautinėse organizacijos konvencijose bei rekomendacijose, Europos Sąjungos teisės aktuose, kitose tarptautinėse sutartyse ir Lietuvos teisės aktuose yra daug dėmesio skiriama šeimos apsaugai:

a) numatytas draudimas diskriminuoti asmenį, turintį išsipareigojimų šeimai, t.y. prieš įdarbinimą, darbo užmokesčio dydžio mokėjimo klausimuose ir darbo sutarties vykdymo metu;

b) numatyti motinystės ir tėvystės apsaugai taikomi reikalavimai - nėščiai, krūtimi maitinančiai moteriai apsaugos suteikimas, lankstaus darbo grafiko sudarymas, vaiko priežiūros atostogų suteikimas tėvui arba motinai, draudimai atleisti iš darbo ir t.t.;

c) garantuojama socialinė apsaugos parama - vienkartinė pašalpa gimus vaikui; motinystės (tėvystės) pašalpa, šeimos pašalpa, vaiko globos pašalpa, laidojimo pašalpa ir kt.;

d) garantuojama galimybė teismine tvarka apginti pažeistas teises ir teisėtus interesus.

4. Socialinių tyrimų duomenimis, nors ir yra sukurta šeimos apsaugos teisinė bazė, vyrams ir moterims vis dar iškyla problemų derinant šeimos ir darbo išsipareigojimus. Dažniausiai problemos kyla darbovietėse, pavyzdžiui, Lietuvoje daugelis darbdavių netaiko rekomenduojamų priemonių skirtų kurti palankias šeimai aplinkos sąlygas. Siūlytina keisti darbdavių požiūrį specialiomis valstybės rengiamomis socialinėmis programomis, skatinančiomis priemonėmis, įstatymų leidėjui suteikus mokesčines lengvatas darbovietėms, kurios organizuoja darbuotojų vaikų užimtumą, sudaro lanksčius darbo grafikus ir pan.



## **SUMMARY**

### **RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY RESPONSIBILITIES IN LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW**

The object of work is a legal protection of two main values in human life of a family and work.

The family is a cell of a society and the state base.

The worker which has family duties - the man or the woman which should care of the children, and also about the near relations who require social protection and leaving.

The fulfilled duty to a family does not allow to be realised completely on a labour market. The favorable environment for the worker of the having obligation to a family is created by means of the state and regional services, by means of system of family services and by means of the employer and the family. Principles which help to establish the favorable environment for a family it those principles which are regulated in between the national and national right.

Family protection is one of overall objectives of the international organisation of work and the European union and the Lithuanian state. In their legal certificates and recommendations that the worker the fulfilling duty to a family should not be discriminated in questions of employment and in a payment. Also such worker should not be discriminated in a society surrounding it.

The motherhood and paternity should be strong protected by means of the understanding employer and the state. The state should guarantee social protection in questions of the social benefit for a family and a legal protection of the family rights.

# LITERATŪROS SĄRAŠAS

## TARPTAUTINIAI TEISĖS AKTAI

### TDO konvencijos ir rekomendacijos

1. 1951 m. 100 konvencija dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą // Valstybės žinios, 1996 Nr. 28.
2. 1958 m. 111 konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje // Valstybės žinios, 1996 Nr. 28.
3. 2000 m. 183 konvencija dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) // Valstybės žinios, 2003 m. Nr. 49.
4. 1981 m. 156 konvencija dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į // Valstybės žinios, 2004 Nr. 77.

### ES teisės aktai

5. Europos Bendrijos steigimo sutartis // Valstybės žinios 2004, Nr. 2.
6. 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų tvarkymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje // OL 149, 1971 7 5, p. 2.
7. Tarybos direktyva 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 // OL L 359, 1986 12 19, p. 56.
8. Tarybos direktyva 92/85/EEB 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) // OL L 348, 1992 11 28, p. 9.
9. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendroje susitarimo dėl tėvystės atostogų sudaryto tarp UNICE, ETUC ir CEEP // OL L 145, 1996 06 19, p.4.
10. Europos Parlamento ir Tarybos 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) // OL L 204, 2006 04 27, p. 23.

## **Tarptautinės sutartys**

11. *Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencija* // Valstybės žinios, 1995, Nr. 60.
12. *Europos socialinės chartija (pataisytoji)* // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49.
13. *Tarptautinis ekonominių, socialinių teisių paktas* // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77.

## **Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonės**

14. *Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Socialinių partnerių vaidmens derinant profesinę veiklą, šeiminių ir asmeninį gyvenimą* // OL C 256, 2007 10 27, p. . 0102 – 0107.
15. *Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Komisijos komunikato Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui Kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu COM(2007) 424 galutinis* // OL C 211 , 2008 08 19, p. 0054 – 0060.

## **LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĖS AKTAI**

16. *Lietuvos Respublikos Konstitucija* // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33.
17. *Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas* // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74.
18. *Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas* // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64.
19. *Lietuvos Respublikos Vietos savivaldos įstatymas* // Valstybės žinios, 1994, Nr. 55.
20. *Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas* // Valstybės žinios, 1998, Nr. 112.
21. *Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas* // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114.
22. *Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas* // Valstybės žinios, 2000, Nr. 111.
23. *Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas* // Valstybės žinios, 2004, Nr. 31.
24. *Lietuvos Respublikos įstatymas dėl paramos mirties atveju* // Valstybės žinios, 1993, Nr. 73.

## **TEISMŲ PRAKTIKA**

25. ETT 2007 m. spalio 11 d. *sprendimas byloje C-406/06 Paquay*.
26. ETT 2008 m. vasario 26 d. *sprendimas byloje C-506/06 Mayr*.

27. 2003 m. birželio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos *nutartis civ. byloje AB "Pagirių šiltnamiai" v. Rolandas Aukštuolis.*, Nr. 3K-3-747/2003, k. 4.2; 14.3.
28. 2005 m. rugsėjo 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos *nutartis civ. byloje UAB „Lemminkainen Lietuva“ v. Audra Servinė.*, Nr. 3K-3-423/2005, k. 11.6.1; 13.2.2.

## SPECIALIOJI LITERATŪRA

29. PETRYLAITĖ D., DAVULIS T., PETRYLAITĖ V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.* – Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 504.
30. NEKROŠIUS I., BUŽINSKAS G., ČIOČYS P. A...[et. al.]. *Darbo teisė.* – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 544.
31. TARTILAS J. *SOCIALINĖS SAUGOS PAGRINDAI.* – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2005. P. 224.
32. PIETERS D. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus.* – Vilnius: Eugrimas, 1998. P. 148.
33. Socialinių tyrimų institutas, atsakingoji redaktorė ir sudarytoja STANKŪNIENĖ V. *Lietuvos gyventojų politikos strategijos metmenys.* – Vilnius, 2004. P. 148.
34. EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas "Šeima ir darbas – suderinami". *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys.* Prieiga prie interneto:  
<[www.esparama.lt/es\\_parama\\_pletra/failai/sadm/teises\\_aktai/4\\_priemone/Darbo\\_ir\\_seimos\\_derinimo\\_modelis.doc](http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/sadm/teises_aktai/4_priemone/Darbo_ir_seimos_derinimo_modelis.doc)>.