

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Gretos Krukauskaitės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Motinystės, tėvystės ir šeimos socialinių garantijų
įtvirtinimas Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygiu**

Vadovė: Doc. dr. Vida Petrylaitė

Recenzentas: Lekt. dr. J. Maculevič

Vilnius
2020

Turinys

Įvadas	3
1. Socialinės apsaugos garantijų samprata	6
2. Motinystės, tėvystės ir šeimos socialinių apsaugos garantijų įtvirtinimas Lietuvos nacionalinėje teisėje	12
2.1.1. Lietuvos socialinės apsaugos sistema	12
2.1.2. Darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės santykis.....	15
2.2. Motinystės socialinės apsaugos garantijos.....	17
2.3. Tėvystės socialinės apsaugos garantijos.....	22
2.4. Socialinės apsaugos garantijos, įgyvendinamos vaiko priežiūrai.....	25
3. Motinystės, tėvystės ir šeimos socialinių apsaugos garantijų įtvirtinimas ES teisės lygiu	30
3.1. ES teisės bruožai, aktualūs socialinės apsaugos teisei	30
3.2. Nagrinėjamai temai aktualios ES direktyvos	33
3.2.1. Europos Tarybos 92/85/EEB direktyva	33
3.2.2. Europos Tarybos 2010/18/EB direktyva	35
3.2.3. ES 2019/1158 direktyva	38
Išvados.....	43
Šaltinių sąrašas.....	45
Santrauka.....	50
Summary.....	51

Įvadas

Temos aktualumas. Šeima yra valstybės ir visuomenės pagrindas. Tad kiekviena valstybė savo piliečiams turi pareigą užtikrinti tokį teisinį reguliavimą, kuriuo jie galėtų pilnavertiškai įgyvendinti savo išsipareigojimus šeimai – valstybei kyla pareiga užtikrinti tokį socialinės apsaugos teisės reguliavimą, kuriuo šeimoms būtų suteikiamos jų poreikių apsaugą užtikrinančios garantijos. Kadangi šeima yra sudėtinė visuomenės dalis, užtikrinus šeimos poreikių apsaugą yra prisidedama ir prie visuomenės poreikių užtikrinimo: taip yra siekiama užkirsti kelią galimų socialinių problemų kilimui, tokių kaip sparčiai mažėjantis gimstamumas ir intensyviai senėjanti visuomenė.

Lietuvoje ypač jaučiama ši tendencija. Konkrečiai atkreipiant dėmesį į statistinius duomenis, galima palyginti 2015 metų gimstamumo rodiklį (buvo gimę 31475 asmenys, tai sudaro 10,7 gimimų, tenkančių 1000-ui gyventojų) su 2018 metų duomenimis (28149 asmenys, tai sudaro 10,0 gimimų, tenkančių 1000-ui gyventojų)¹. Matome, kad Lietuvoje per paskutinius kelerius metus tendencingai mažėja gimstamumas – nuo 10,7 gimimų, tenkančių 1000-ui gyventojų, šis skaičius nukrito iki 10. Panašios tendencijos vyrauja ir visoje Europos Sąjungoje (toliau – ES). Palyginus 2017 metų duomenis su 2010 metų duomenimis, ES valstybėse narėse vienai moteriai tenkančių gimimų skaičius krito nuo 1.62 iki 1,59². Viena iš priežasčių, dėl ko yra pastebimas gimstamumo mažėjimas, yra tai, kad vis daugiau asmenų prieš sukurdami šeimą stengiasi įgyvendinti asmeninius tikslus, tokius kaip darbinės karjeros siekimas, siekimas susikurti stabilų ekonominį pagrindą. Todėl neretai asmenys, bijodami prarasti iš darbo gaunamas pajamas ar galimos įtakos karjeros kilimui, neribotam laikui atideda planus kurti šeimą.

Matant tokias neraminančias tendencijas yra aktualu analizuoti, kokias socialinės apsaugos garantijas šeimos poreikiams užtikrinti yra suteikiama asmenims pagal Lietuvos nacionalinę teisę bei ES teisę. Šiame darbe bus analizuojamos šeimos poreikių užtikrinimui įgyvendinimui užtikrinamos socialinės apsaugos garantijos, akcentuojant motinystės ir tėvystės socialinių garantijų įgyvendinimą.

Darbo tikslas. Nustatyti ir palyginti, kokias socialinės apsaugos garantijas šeimos poreikių apsaugai užtikrina Lietuvos nacionalinė teisė ir ES teisė. Tai yra įgyvendinama per šiuos **uždavinius**:

¹ Lietuvos statistikos departamento statistikos duomenys: *gimstamumas*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R180#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R180#/).

² EUROSTAT statistikos duomenys. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Total_fertility_rate,_1960%E2%80%932017_\(live_births_per_woman\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Total_fertility_rate,_1960%E2%80%932017_(live_births_per_woman).png)>.

1. Nustatyti, kokia yra socialinės apsaugos garantijų samprata;
2. Nustatyti, kokios socialinės apsaugos garantijos šeimos poreikių apsaugai yra įgyvendinamos Lietuvos nacionalinėje teisėje;
3. Nustatyti, kokios socialinės apsaugos garantijos šeimos poreikių apsaugai yra užtikrinamos ES teisėje;
4. Įvertinti Lietuvos nacionalinėje teisėje įgyvendinamų socialinės apsaugos garantijų, taikomų šeimos poreikiams apsaugoti, atitikimą ES teisės normoms.

Magistrinio darbo objektas – Socialinės apsaugos garantijos, nustatytos šeimos poreikių apsaugai, įgyvendinamos Lietuvos ir ES teisėje.

Tyrimo metodai. Šiame magistriniame darbe remiamasi teisės moksluose pripažintais tyrimo metodais, tokiais kaip: lyginamasis, sisteminis, mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodais. Lyginamasis ir sisteminis metodai yra naudojami siekiant palyginti Lietuvos nacionalinėje teisėje esantį nustatytą socialinės apsaugos garantijų reguliavimą, nustatanti šeimos poreikių apsaugą su ES teisėje nustatytu teisiniu reguliavimu. Daugiausiai remiamasi mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodu: darbe yra nagrinėjama įvairių autorių publikacijos šiame darbe aktualiomis temomis, taip pat nagrinėjami šiai temai aktualūs teisės aktai.

Darbo originalumas. Kiekvienais metais pasitaiko socialinės apsaugos garantijas nagrinėjančių magistro darbų – tiek bendrai visas garantijas, tiek išskiriant garantijas pagal jų atsiradimo pagrindą (socialinę riziką). Magistrinio darbo temai yra aktualios tos socialinės apsaugos garantijos, kurios susijusios su motinystės socialine rizika. Temos originalumas pasireiškia tuo, kad yra analizuojama tiek Lietuvos, tiek ES teisės lygiu šios išskirtos socialinės apsaugos garantijų teisinis reguliavimas. Taip pat yra analizuojama nauja Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 *dėl tėvų ir prižiūrinciujų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros* (toliau – ES 2019/1158 direktyva) bei įvertinama, ką ji nustato ir ką pagal šią direktyvą Lietuva turi įgyvendinti savo nacionalinėje teisėje.

Šaltiniai. Šiame magistriniame darbe yra remiamasi kelių rūšių šaltiniais. Daugiausiai remiamasi nagrinėjamai temai aktualiais teisės šaltiniais – Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymu (toliau – Ligos ir motinystės įstatymas), analizuojama aktuali Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – Konstitucinis Teismas) praktika nagrinėjama tema. Taip pat yra analizuojami Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SODRA) pateikti duomenys. Skiriamas

ypatingas dėmesys ES teisei – analizuojamos šios ES direktyvos: Europos 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* (toliau – Europos Tarybos 92/85/EEB direktyva), Europos Tarybos direktyva 2010/18/EB *įgyvendinanti patikslintą susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų* (toliau – Europos Tarybos 2010/18/EB direktyva) bei ES 2019/1158 direktyva. Taip pat daug remiamasi įvairių autorių, tokių kaip R. Lazutka, A. Guogis, V. Petrylaitė, publikacijomis moksliniuose žurnaluose.

1. Socialinės apsaugos garantijų samprata

Tik pradėjus nagrinėti socialinės apsaugos teisę galima pastebėti, kad tokios sąvokos, kaip socialinė apsauga, socialinis aprūpinimas ir socialinės apsaugos garantijos, yra dažnai vartojamos siekiant apibūdinti tapačius socialinės apsaugos teisės institutus. Šios problemos egzistavimą Lietuvos nacionalinėje teisėje galima sieti su tuo, kad moderni šiuolaikinė socialinės apsaugos teisė, kaip atskira teisės šaka susiformavo tik atkūrus Lietuvos nepriklausomybę.³ Šią problemą patvirtina ir kaip iš to atsirandančią pasekmę nurodo šią teisės sritį nagrinėjusi V. Petrylaitė, kuri savo disertacijoje teigia, jog Lietuvos socialinės apsaugos teisė yra vis dar besiformuojanti teisės sritis, pasižyminti tuo, kad joje dar nėra nusistovėjusi atskirų socialinės apsaugos elementų vartosenos⁴. Remiantis šia socialinėje teisėje egzistuojančia problema, šioje potėmeje bus siekiama apibrėžti, kas šiame magistriniame darbe bus laikoma socialinės apsaugos garantijų samprata. Tai bus daroma analizuojant skirtingus teisės aktus ir skirtingų teisininkų pozicijas šia tema.

Socialinės apsaugos teisės pagrindai Lietuvos nacionalinėje teisėje yra įtvirtinti Lietuvos Respublikos Konstitucijoje⁵. Vienas iš socialinės apsaugos įgyvendinimo valstybėje tikslų yra įtvirtintas preambulėje užtikrinti visuomenės darną. Konstitucinis Teismas savo praktikoje yra nurodęs, kad Lietuva, kaip socialiai orientuota valstybė, yra įtvirtinusi valstybės socialinę orientaciją patvirtinančias konstitucines nuostatas bei savo teisinėje sistemoje yra nustačiusi socialinės paramos ir socialinės apsaugos pagrindus⁶. Šiuos socialinės apsaugos pagrindus galima rasti sistemiškai nagrinėjant Lietuvos Respublikos Konstitucijos atskiras nuostatas. Jose yra nustatyta, kad kiekvienam žmogui valstybė garantuoja saugias ir sveikas darbo sąlygas, socialinę apsaugą nedarbo atveju; taip pat laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas; socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais; rūpinasi žmonių sveikata ir laiduoja medicinos pagalbą bei paslaugas žmogui susirgus; saugo ir globoja šeimą, užtikrina motinystės socialines garantijas bei kita. Šiuose straipsniuose yra nurodyta, kokių teisinių gėrių apsauga yra užtikrinama Lietuvos piliečiams vykdant socialinę apsaugą. Tačiau panagrinėjus Lietuvos Respublikos Konstitucijos straipsnius matoma ta pati problema – pagrindiniame Lietuvos socialinės

³ PETRYLAITĖ, V., *Pamatiniai socialinės apsaugos teisės principai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 6.

⁴ *ibid.*

⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija.

⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2004 m. kovo 5 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta256/content>>.

teisės šaltinyje nėra detalizuojama, kas konkrečiai Lietuvos teisėje yra laikoma socialine apsauga. Nėra nustatyta ir kitų socialinės apsaugos teisės institutų apibrėžimų, tokių kaip šioje potemėje siekiamos nustatyti socialinės apsaugos garantijų sampratos.

Toliau sistemiškai nagrinėjant Lietuvos nacionalinėje teisėje egzistuojančius teisės šaltinius, kuriuose siekiama rasti socialinės apsaugos ir socialinės apsaugos garantijų sampratą, reiktų atkreipti dėmesį į ES teisę. Pavyzdžiui, ES reglamente Nr. 1408/71 yra vartojamas apibrėžimas „socialinės apsaugos sistemos“, o ne Lietuvos nacionalinei teisei įprastesnės sąvokos „socialinė apsauga“ ar „socialinės apsaugos teisė“⁷. Kaip V. Petrylaitė teigia savo publikacijoje, pozicija neapibrėžti, kas konkrečiai yra laikoma ES lygiu „socialine apsauga“, yra pasirinkta kryptingai: atsižvelgiant į tai, kad kiekvienoje valstybėje narėje egzistuoja tam tikrų nacionalinės teisės sistemos skirtumų ir ši pareiga apibrėžti, kas yra laikoma socialine apsauga, yra paliekama kiekvienai valstybei narei įgyvendinti⁸. Analizuojant šį minėtąjį reglamentą, verta paminėti, kad šis reglamentas yra netekęs galios ir jis buvo pakeistas kitu reglamentu – ES reglamentu Nr. 883/2004 – tačiau šiame reglamente išliko „socialinės apsaugos sistemos“ apibrėžimas⁹, todėl nagrinėta publikacija yra vis dar aktuali šiame magistriniame darbe. Kaip matyti iš nagrinėtos publikacijos, dėl objektyvios priežasties ES teisės lygmeniu nėra įtvirtinto vieningo apibrėžimo, kas yra laikoma socialine apsauga. Ši pareiga nustatyti socialinės apsaugos teisės institutų apibrėžimus yra paliekama išimtinai valstybės narės nacionalinės teisės kompetencijai.

Lietuvos nacionalinėje teisėje ši pareiga buvo iš dalies įvykdyta Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio aprūpinimo sistemos pagrindų įstatyme (toliau – Valstybinio socialinio aprūpinimo sistemos pagrindų įstatymas), kuriame, siekiant apibrėžti, kas nacionalinėje teisėje suprantama kaip socialinė apsauga, buvo vartojamas kitas – socialinio aprūpinimo apibrėžimas: tai yra valstybės nustatytų socialinių ekonominių priemonių sistema, teikianti gyvenimui reikalingų lėšų ir paslaugų Lietuvos gyventojams, kurie negali dėl įstatymų numatytų priežasčių apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų arba yra nepakankamai aprūpinti¹⁰. Šis įstatymas suponavo įstatymų leidėjo pareigą užtikrinti teisinėje sistemoje atitinkamą socialinę apsaugą. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad šis įstatymas yra netekęs teisinės galios, todėl jis nagrinėjamos

⁷ PETRYLAITĖ, V., *Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo srities nustatymo problematika reglamentuojant kai kurias Lietuvos socialinės apsaugos išmokas*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/1826/1675>>.

⁸ *ibid.*

⁹ *ibid.*

¹⁰ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991 m. gegužės 31 d., Nr. 107-0.

temos kontekste yra svarbus tik bendram kontekstui, susijusiam su socialinės apsaugos apibrėžimų vartosenos problematika, susidaryti.

Šią problematiką galima pastebėti ir Lietuvos teisininkų darbuose. Autorius A. Guogis savo publikacijoje, apibūdindamas socialinės apsaugos sistemą ir jos tikslą, nurodo, kokias priemones valstybė garantuoja įgyvendindama socialinę apsaugą. Pagal jį – tai „valstybės ir (arba) privačių subjektų, jeigu pastarųjų veikla yra valstybės reglamentuota, teikiama materialinė parama (piniginė arba daiktinė) arba socialinės paslaugos socialinę riziką patyrusiems asmenims“.¹¹ Galima teigti, kad pagal šį autorių socialinė apsauga bendrąją prasme yra suprantama kaip tam tikras valstybės įgyvendinamas socialinės tvarkos modelis, kuriuo valstybė užtikrina žmonėms jų teises ir apsaugo nuo galimų socialinių rizikų.

Kitas autorius A. Bitinas savo monografijoje nurodo socialinės apsaugos tikslą – apsaugoti asmenis nuo galimų socialinių rizikų. Nes, kaip jis teigia „socialinės apsaugos sistemos esmė yra lėšas paskirstyti tarp darbingų ir nedarbingų asmenų bei gaunančiųjų mažas pajamas, apsaugoti asmenis nuo socialinių rizikų ir garantuoti pajamas minimaliems poreikiams patenkinti.“¹² Galima pastebėti, kad teisininkas konkrečiai neišskiria, kas yra laikoma socialinės apsaugos garantijomis, tačiau, apibūdindamas socialinės apsaugos sistemą, nurodo, kad valstybė įsipareigoja suteikti bent minimalius poreikius užtikrinančias socialinės apsaugos garantijas.

Kitas autorius R. Lazutka savo publikacijoje tiek plačiąja, tiek siaurąja prasme išskiria, ką konkrečiai reiktų suprasti kaip socialines apsaugos garantijas. Plačiąja prasme tai yra suprantama kaip teisiniai ir administraciniai mechanizmai, kuriais su valstybės pagalba yra užtikrinamas tam tikrų asmenų grupės teisių ir pareigų įgyvendinimas. Siaurąja prasme autorius socialinių garantijų apibrėžimą vartoja kaip sinonimą socialinės apsaugos garantijoms, kurios pagal suformuotą ES statistikos apibūdinimą apima piniginių išmokų ir socialinių paslaugų teikimą asmenims dėl tokių socialinių rizikų kaip liga, nedarbas, negalia, senatvė, našlystė, vaikų auginimas, skurdas¹³. Vertinant šio autoriaus publikaciją, matoma, kad tai yra detaliausiai suformuota pozicija su konkrečiai išreikštu ieškomu apibrėžimu.

Apibendrinant nagrinėtų autorių publikacijas ir jų išreikštas pozicijas yra susiduriama su ta pačia problema – nėra nusistovėjusios vieningos nuomonės dėl

¹¹ GUOGIS, A., *Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.mruni.eu/upload/iblock/6a5/3_guogis.pdf>.

¹² BITINAS, A., *Socialinė apsauga Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas*. Monografija. Vilnius: leidykla MES, 2011, p. 8-13.

¹³ LAZUTKA, R., *Mokslininkų socialinės garantijos*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/moksl_soc_garantijos.pdf>.

socialinės apsaugos teisės elementų vartosenos. Sistemaiškai nagrinėjant autorių nuomones pastebima, jog A. Guogis ir A. Bitinas išskiria panašius aspektus formuodami socialinės apsaugos sistemos apibrėžimus: nurodo, kad valstybė įsipareigoja įgyvendinti tam tikras priemones, kad apsaugotų asmenis nuo socialinių rizikų. Tik R. Lazutka šias valstybės užtikrinamas priemones nuo galimų socialinių rizikų konkrečiai įvardina esant socialinės apsaugos garantijomis. Pastebėtina tai, kad visi autoriai, įvardindami nagrinėtus apibrėžimus – socialinės apsaugos sistemų ir socialinės apsaugos garantijų – išskiria tapačius aspektus: valstybės pareigą garantuoti asmenims socialinę apsaugą nuo socialinių rizikų. Vertinant šias autorių nuomones matyti, kad jų pozicijos nėra tikslios – yra išskiriamas bendras socialinės apsaugos garantijų tikslas suteikti teisinės priemones nuo socialinių rizikų. Nurodoma, kad visos socialinės rizikos asmeniui sukelia tik neigiamas pasekmes. Todėl siekiant išsiaiškinti, kas ir kokios gali būti socialinės apsaugos garantijos, pirmiau tikslinga nustatyti, kas yra suprantama kaip socialinės rizikos.

Jau pati žodžio „rizika“ lingvistinė reikšmė „galimas pavojus, galimas nepasisekimas“¹⁴ sufleruoja tam tikrą atsakymą, su kuo susijęs nagrinėjamas apibrėžimas. Autorius A. Guogis savo publikacijoje formuoja socialinės rizikos apibrėžimą „kaip ateityje galintis atsirasti įvykis, kurio atsiradimas nepriklauso nuo apdraustojo valios“¹⁵. Taip pat publikacijoje išskiriama dvi socialinės rizikų rūšis: teigiama, pavyzdžiui apdrausto jo asmens išgijimas nuo ligos, vaiko gimimas, arba neigiama, pavyzdžiui nelaimingas atsitikimas darbe, liga, mirtis ir kita. Pagal A. Guogį šie veiksniai, aplinkybės yra laikytini socialine rizika ir jų atsiradimas yra pagrindas taikyti apsaugos priemones. Ši pozicija taip pat svarbi tuo, kad nurodo, jog socialinės rizikos neturi būti suprantamos tik kaip neigiamas pasekmes sukeliančios aplinkybės. Matoma, kad ir teigiamos aplinkybės, tokios kaip vaiko gimimas, gali sudaryti asmeniui blogesnę socialinę padėtį nei tam asmeniui, kuris tų aplinkybių nepatiria. Todėl abejais atvejais turi būti užtikrinamas valstybės indėlis užtikrinant teisinės apsaugos priemones nuo socialinių rizikų poveikio.

Konkrečios aplinkybės, kurioms ištikus yra laikoma, kad asmuo susidūrė su socialine rizika ir jam reikia suteikti socialinės apsaugos taikomas priemones, yra įtvirtintos Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijoje Nr. 102¹⁶ „*dėl*

¹⁴ *Lietuvių kalbos žodynas*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://lkiis.lki.lt/dabartinis>>.

¹⁵ GUOGIS, A., *Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.mruni.eu/upload/iblock/6a5/3_guogis.pdf>.

¹⁶ Pažymėtina, kad šios TDO konvencijos Lietuva nėra ratifikavusi.

*minimalių socialinės apsaugos standartų*¹⁷. Yra išskiriamos visuotinai pripažįstamos socialinės rizikos: nedarbas, liga, senatvė, nelaimingi atsitikimai darbe, sveikatos priežiūra, šeimos našta, motinystė, maitintojo netekimas, invalidumas. Šiame teisės akte išskirtos socialinės rizikos yra pripažįstamos visuotinai, taip pat šiuo išskirimu remiasi ir kiti teisės aktai, tokie kaip ES reglamentas Nr. 883/2004¹⁸. Konkrečiai žvelgiant į Lietuvos nacionalinę teisę, socialinės rizikos sąvoką, kitaip nei socialinės apsaugos garantijų sąvoką, galima rasti įtvirtintą Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatyme (toliau – Socialinių paslaugų įstatymas). Pagal šį įstatymą, socialinė rizika – veiksniai ir aplinkybės, dėl kurių asmenys (šeimos) patiria ar yra pavojus jiems patirti socialinę atskirtį.¹⁹ Šiame įstatyme išreikštas apibrėžimas netinka nagrinėjamos potemės kontekste, nes nacionalinėje teisėje nustatytas apibrėžimas yra siauresnio pobūdžio nei tarptautinėje teisėje. Tarptautinė teisė išskiria bendro pobūdžio aplinkybes, kurios laikytinos socialine rizika, o nacionalinėje teisėje suformuotas socialinės rizikos apibrėžimas yra siejamas tik su tais veiksniais, kurie tiesiogiai yra susiję su šeimos santykiams daromu neigiamu poveikiu, todėl tos šeimos yra priskiriamos prie socialinės rizikos šeimų. Dėl šios priežasties, negalima remtis nacionalinėje teisėje suformuotu apibrėžimu, reiktų vadovautis tarptautinėje teisėje suformuota socialinių rizikų samprata.

Atsižvelgiant į magistrinio darbo temą, šiame darbe bus analizuojamos tos socialinės apsaugos garantijos, kurios kyla iš motinystės socialinės rizikos. Lietuvos Respublikos Konstitucija nurodo, kad valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę – šio straipsnio pagrindu Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad valstybės pareiga yra nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuriuo būtų užtikrinta, kad šios konstitucinės vertybės, būtų visokeriopai puoselėjamos ir saugomos²⁰. Žvelgiant per socialinės apsaugos teisės prizmę, motinystė yra laikoma socialine rizika dėl kelių priežasčių. Viena iš jų – motinystė yra siejama su ypatinga moters fiziologine būkle nėštumo, gimdymo ir kūdikio žindymo metu, kuomet moteris įgyvendina motiniškas pareigas, užmezga ryšį su vaiku²¹. Tad šiuo laikotarpiu įstatymų leidėjui kyla pareiga

¹⁷ TDO konvencija Nr. 102 „*dėl minimalių socialinės apsaugos standartų*“. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1770_konv_del_minim_soc_aps_standartu_102.pdf>.

¹⁸ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 883/2004. *dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo* (OL L 166, 2004 4 30, p. 1).

¹⁹ Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006-02-11, Nr. 17-589.

²⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2019 m. sausio 11 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1898/content>>.

²¹ BURVYTĖ, S. *Jaunų žmonių pasirengimas tėvystei ir motinystei*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://socialinisugdymas.leu.lt/index.php/socialinisugdymas/article/view/File/145/132>>.

užtikrinti tiek moters, tiek jos naujagimio sveikatą. Kita priežastis – moteris, įgyvendindama šias pareigas, turi laikinai palikti darbą. To pasėkoje, įstatymų leidėjui kyla pareiga užtikrinti, kad tuo laikotarpiu moteriai būtų sudarytos palankios sąlygos išlaikyti darbo vietą bei kartu suderinti šeimyninius įsipareigojimus. Pripažįstama, kad motinystės socialinės apsaugos garantijų įgyvendinimas moteriai gali sukelti neigiamą įtaką – moteriai po vaiko gimimo yra pakankamai sunku įsitvirtinti darbo rinkoje, galimi finansiniai sunkumai²². Atkreiptinas dėmesys, kad šiame magistriniame darbe bus analizuojamos ir tos socialinės apsaugos garantijos, kurios yra įgyvendinamos tėvystės atveju. Tėvystė nėra priskiriama prie socialinės rizikos veiksnių analizuojamuose teisės aktuose, dėl to, kad kitaip nei motinystė, nėra tiesiogiai siejama su poreikiu užtikrinti atitinkamos sveikatos būklės apsaugą – tai yra išvestinė teisė, kuria tėvai yra skatinami lygiai su moterimis įgyvendinti šeimos poreikių apsaugą įgyvendinančias socialinės apsaugos garantijas²³. Nagrinėjamai temai tai yra aktualu dėl to, kad tėvai, įgyvendindami tėvystės socialinės apsaugos garantijas, gali padėti sumažinti moterų socialinį pažeidžiamumą.

Šioje potemėje buvo nagrinėta problema, jog Lietuvos socialinėje apsaugos teisėje nėra nusistovėjusių šios teisės elementų, tokio kaip šio magistrinio darbo objekto (socialinės apsaugos garantijos) apibrėžimų. Nors Lietuvos socialinės apsaugos teisės pagrindai kyla iš Lietuvos Respublikos Konstitucijos, tačiau nei šiame, nei žemesnės teisinės galios teisės akte nėra įtvirtinto socialinės apsaugos garantijų apibrėžimo. Nagrinėtose publikacijose išskirti autoriai, tokie kaip A. Guogis, A. Bitinas ir R. Lazutka, taip pat nėra nustatę vieningos pozicijos nagrinėjamu aspektu. Todėl kaip potencialus šios problemos sprendimas ir kaip magistrinio darbo uždavinio įgyvendinimas, šiame magistriniame darbe bus naudojamas toks apibrėžimas: socialinės apsaugos garantijų samprata – tai valstybės įgyvendinamos teisinės priemonės, kuriomis yra užtikrinama socialinių teisių apsauga kiekvienam asmeniui nuo galimų socialinių rizikų poveikio. Šiame darbe bus analizuojamos tos socialinės apsaugos garantijos, kurios taikomos šeimos poreikių užtikrinimui dėl motinystės socialinės rizikos poveikio.

²² KAPSEVIČIUS, G. *Moterys ekonomikoje. Užgniaužta energija*. Iš IQ žurnalas 2019 m. kovas, Nr. 3(108), p.24.

²³ 2019 m. birželio 20 d. Europos parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 *dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros*. (OL L 188/79 2019).

2. Motinystės, tėvystės ir šeimos socialinių apsaugos garantijų įtvirtinimas Lietuvos nacionalinėje teisėje

2.1.1. Lietuvos socialinės apsaugos sistema

Socialinės apsaugos teisė, kaip atskira teisės šaka yra gana jauna ir vis dar besiformuojanti teisės šaka, kuri pasižymi tuo, kad nėra kodifikuota²⁴ – pagrindiniai šios teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija ir atskiri įstatymai. Siekiant tikslingai išnagrinėti konkretaus socialinės apsaugos teisės instituto – socialinės apsaugos garantijų, įgyvendinamų šeimos interesų apsaugai užtikrinti – svarbu apibrėžti, kaip veikia socialinės apsaugos sistema Lietuvoje.

Socialinės apsaugos teisės svarba nacionalinėje teisėje yra akivaizdi – Konstitucinio Teismo praktikoje yra nuosekliai formuojama pozicija dėl konstitucinės socialinės apsaugos doktrinos: nurodoma valstybės pareiga laiduoti asmenims teisę į socialinį aprūpinimą bei kartu yra įpareigojama nustatyti pakankamas tos teisės įgyvendinimo ir teisinio gynimo priemones²⁵. Lietuvos nacionalinėje teisėje socialinės apsaugos įgyvendinimui yra pasirinktas socialinės apsaugos sistemos modelis, susidedantis iš dviejų dalių – socialinio draudimo ir socialinės paramos, kuriam yra būdinga socialinių išmokų sistema, priklausanti nuo dirbančiojo (buvusio ar esamo) dalyvavimo darbo rinkoje pasiektų rezultatų, t.y. mokėtų socialinio draudimo įmokų²⁶. Toliau bus analizuojama, kaip konkrečiai yra įgyvendinamos šios socialinės apsaugos sistemos dalys.

Atskirai analizuojant socialinės apsaugos sistemos dalis, pirmiausia reikia atkreipti dėmesį į vyraujančios socialinės apsaugos sistemos dalies – socialinio draudimo – įgyvendinimą. Lietuvoje socialinės apsaugos sistema yra grindžiama valstybiniu socialiniu draudimu, kuris yra reglamentuojamas Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymu (toliau – Valstybinio socialinio draudimo įstatymas²⁷). Šio įstatymo pagrindu yra sukuriama pareiga darbdaviui ir (ar) asmeniui, turinčiam darbo santykius ar savo esme atitinkančius darbo santykius, mokėti valstybinio socialinio draudimo įmokas. Asmenims, kurie dirba savarankiškai t.y. vykdo savarankišką veiklą, kuria versdamasis

²⁴ PETRYLAITĖ, V., *Pamatiniai socialinės apsaugos teisės principai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 20.

²⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2020 m. vasario 10 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2066/content>>.

²⁶ GUOGIS, A., *Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.mruni.eu/upload/iblock/6a5/3_guogis.pdf>.

²⁷ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991 m. gegužės 31 d., Nr. 107-0.

siekia gauti pajamų ar kitokios ekonominės naudos per tęstinį laikotarpį, kyla pareiga patiems mokėti valstybinio socialinio draudimo įmoką, kurios dydis nustatomas atsižvelgiant į tai, kokia individualia veikla užsiima. Valstybinio socialinio draudimo įmokų mokėjimas suponuoja didžiąjai daliai Lietuvos gyventojų dėl netekto darbingumo (pvz. senatvės, ligos, motinystės, nelaimingų atsitikimų darbe ar ligos) patirtos socialinės rizikos, garantuojamas pajamas socialinių išmokų forma. Tokiu būdu socialinės apsaugos sistemoje yra įgyvendinamas universalus pobūdžio solidarumo principas – asmenys, kurie dirba ir moka valstybinio socialinio draudimo įmokas, prisideda tiek prie nedarbingų asmenų išlaikymo, tiek patys ištikus socialinei rizikai gali tikėtis gauti atitinkamą valstybės paramą²⁸. Konstitucinis Teismas savo praktikoje ne kartą yra nurodęs, kad solidarumo principo įgyvendinimas yra svarbus pilietinėje visuomenėje, nes per abipusę asmens ir visuomenės atsakomybę yra siekiama užtikrinti socialinę darną, laiduojant asmens laisvę ir galimybę apsisaugoti nuo sunkumų, kurių žmogus vienas nepajėgtų įveikti be valstybės pagalbos²⁹. Apibendrinant valstybinio socialinio draudimo reikšmę socialinės apsaugos sistemai, matoma, kad valstybė yra nustačiusi pareigą asmenims mokėti socialinio draudimo įmokas ir mainais už šios pareigos vykdymą asmenims garantuoja socialines išmokas senatvės, ligos, motinystės, nelaimingų atsitikimų darbe netekto darbingumo atvejais.

Kita socialinės apsaugos sistemos dalis – socialinė parama. Socialine parama valstybė įsipareigoja nepasiturintiems asmenims, patiems negalintiems sau užsitikrinti atitinkamo pragyvenimo lygio, suteikti socialines išmokas arba socialines paslaugas. Socialinė parama yra orientuota į būtiniausių žmonių poreikių užtikrinimą, kai patys asmenys dėl objektyvių, nuo jų nepriklausančių priežasčių, patys negali užsitikrinti atitinkamo pragyvenimo lygio, t.y. asmenys, esantys ant skurdo ribos ir dėl to galintys patirti socialinę atskirtį. Įstatymas nurodo, kad pinigine socialine parama yra siekiama sudaryti tokias sąlygas, kad būtų didinama motyvacija asmenims integruotis į visuomenę, grįžti į darbo rinką bei taip išvengti skurdo³⁰. Konstitucinis Teismas savo praktikoje yra pakomentavęs, kad nustatyta socialinė parama neturi sudaryti prielaidų asmeniui pačiam nesiekti savo pastangomis gauti didesnio atlyginimo ir neieškoti galimybių užsitikrinti sau ir savo šeimai žmogaus orumą atitinkančių gyvenimo sąlygų – teikiama parama neturi virsti

²⁸ PETRYLAITĖ, V., *Pamatiniai socialinės apsaugos teisės principai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 109.

²⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 1997 m. kovo 12 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta390/content>>.

³⁰ Lietuvos Respublikos piniginių socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011-12-20, Nr. 155-7353.

privilegija³¹. Šia praktika Konstitucinis Teismas nurodo, kad socialine parama siekiama sudaryti prielaidas, kurios skatintų patį asmenį siekti geresnio pragyvenimo lygio – taip nėra paneigiamas pačio asmens indėlis į asmeninės socialinės gerovės kūrimą. Valstybė yra numačiusi įvairių socialinę paramą nepasiturinčioms šeimoms, pavyzdžiui, yra teikiamos įvairios išmokos nepasiturinčių šeimų vaikams, suteikiamos lengvatos šeimai įsigyti ar išlaikyti būstą bei kita. Šio magistrinio darbo kontekste socialinė parama buvo paaiškinta kaip viena iš socialinės apsaugos sistemos dalių, padedanti užtikrinti valstybės teikiamas socialines garantijas asmenims, kurie patys to negali padaryti. Todėl plačiau socialinės paramos teikiamos garantijos nebus nagrinėjamos.

Pagrindinis skirtumas, leidžiantis atskirti socialinę paramą nuo socialinio draudimo, yra tai, kad socialinio draudimo pagrindu gaunamos išmokos yra priklausomos nuo asmens mokėtų įmokų dydžio, o socialinės paramos atveju tai neturi įtakos. Nepriklausomai nuo mokėtų socialinio draudimo įmokų, asmeniui yra suteikiamos socialinės paramos išmokos arba socialinės paslaugos, finansuojamos valstybės arba savivaldybės biudžeto lėšomis – šiuo atveju yra svarbu tik tai, ar asmuo pagal įstatymo numatytas aplinkybes yra pripažįstamas negalintis užsitikrinti sau ir (ar) savo šeimai atitinkamo pragyvenimo lygio. Atkreiptinas dėmesys, kad valstybė yra įsipareigojusi užtikrinti tokį socialinės apsaugos sistemos veikimą, kad nebūtų pažeisti dirbančiųjų asmenų interesai – Konstitucinio Teismo praktikoje yra aiškiai apibrėžta, kad svarbu užtikrinti socialinę darną, kad šiems asmenims tenkanti socialinio draudimo įmokų vykdymo našta netaptų nepakeliama ir jie, bevykdydami šią pareigą, patys netaptų socialiai remtinais³².

Šios magistrinio darbo temai socialinės apsaugos sistemos veikimo analizė yra aktuali tuo, kad paaiškina, kokią įtaką socialinės apsaugos garantijų gavimui daro asmens įstatyminės pareigos solidarai prisidėti prie socialinės apsaugos sistemos įgyvendinimas. Analizuojant konkrečias socialinės apsaugos garantijas, pavyzdžiui, motinystės išmoką, bus nagrinėjama, kokią įtaką šios išmokos gavimui daro valstybinio draudimo socialinių įmokų mokėjimas.

³¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2014 m. liepos 3 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta23/content>>.

³² Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2007 m. rugsėjo 26 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta564/content>>.

2.1.2. Darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės santykis

Nagrinėjant socialinės apsaugos teisę, Lietuvos nacionalinėje teisėje yra pastebimas šios teisės šakos ryšys su kita teisės šaka – darbo teise. Šiame magistriniame darbe yra svarbu nustatyti, koks santykis yra tarp šių teisės šakų nagrinėjamos temos – socialinės apsaugos garantijų, įgyvendinamų šeimos interesų apsaugai – atžvilgiu.

Remiantis teisės teorija pastebimi pagrindiniai skirtumai, atribojantys minėtas teisės šakas – skirtingas reguliavimo metodas, skirtingi subjektai, teisės funkcijos bei kita. Tačiau tam, kad būtų atskleisti šio magistrinio darbo uždaviniai, reikalingas šių dviejų teisės šakų nagrinėjimas kartu. Taip yra dėl to, kad darbo teisė nustato įgyvendinimą šeimos santykiams aktualių socialinės apsaugos garantijų, pavyzdžiui, motinystės atveju suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogų įgyvendinimo tvarką reglamentuoja Darbo kodeksas.

Kitas svarbus aspektas, jungiantis šias dvi teisės šakas, yra tai, kad darbo teisėje yra įtvirtintas teisės principas, kuriuo darbo teisė įsipareigoja gerbti asmens šeimyninius įsipareigojimus. Šis principas – darbo, asmeninių ir šeimos santykių suderinimo principas (ang. *Reconciliation of professional, private and family life*) arba darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra (ang. *work-life*), iš ES teisės – įtvirtintas Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 33 straipsnyje³³. Jame nurodyta, kad asmuo turi būti apsaugotas nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste arba teisės į vaiko priežiūros atostogas įgyvendinimu. Šio principo įgyvendinimas nustatytas ES direktyvoje 2019/1158, kurioje siekiama dvejopų tikslų: turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė darbo rinkoje bei darbuotojams, kurie yra tėvai, turi būti sudaromos palankesnės sąlygos derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą³⁴. Pagrindinės priemonės, kurios yra akcentuojamos ES direktyvose, siekiant užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimo principo įgyvendinimą, yra individualių teisių, tokių kaip motinystės bei tėvystės socialinių garantijų asmenims įgyvendinimo ir susitarimas dėl lankstaus darbo grafiko, suteikimas asmenims.

Pagal Lietuvos nacionalinę teisę darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimo principas nėra tiesiogiai įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Šis principas yra nustatytas Darbo kodekso 28 straipsnyje, kuris sako, kad darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeimyninius įsipareigojimus. Teisininkas T. Davulis komentuodamas šią normą nurodo, kad tai apibrėžia darbdavio pareigą padėti darbuotojui vykdyti jo šeimyninius įsipareigojimus, tačiau ši pareiga nėra atskira, savarankiška teisė –

³³ ES pagrindinių teisių chartija. (OL C 202, 2016 6 7, p. 389–405).

³⁴ 2019 m. birželio 20 d. Europos parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros. (OL L 188/79 2019).

darbdavys turi atsižvelgti ir apsvarstyti darbuotojo prašymus, grindžiamus poreikiu užtikrinti iš šeimos santykių kylančių teisių, pavyzdžiui, vaiko priežiūros ar pagalbos šeimos nariui, įgyvendinimą³⁵.

Apibendrinant nagrinėtą potemę galima teigti, kad Lietuvos nacionalinėje teisėje yra glaudus ryšys tarp socialinės apsaugos teisės ir darbo teisės, nepaisant to, kad teisės teorijos prasme tai yra dvi savarankiškos teisės šakos. Tačiau šiame darbe šios teisės šakos bus nagrinėjamos lygiagrečiai, nes daugelio šeimos santykių apsaugai aktualių socialinės apsaugos garantijų įgyvendinimo tvarka yra nustatyta darbo teisėje.

³⁵DAVULIS, T. *Darbo kodekso komentaras*. Komentaras, Vilnius, Registrų centras, 2018, p. 121.

2.2. Motinystės socialinės apsaugos garantijos

Motinystė yra viena iš TDO konvencijoje Nr. 102 „*dėl minimalių socialinės apsaugos standartų*“ įvardintų aplinkybių, darančių įtaką atsirasti socialinei rizikai. Taip yra dėl kelių priežasčių. Pagrindinė priežastis yra siejama su tuo, kad motinystė – nuo pat nėštumo iki gimimo – sukelia fiziologinius ir psichologinius pokyčius moters gyvenime³⁶. Moteris išgyvena ne tik vidinį virsmą, tačiau taip pat, norėdama įgyvendinti savo šeimyninius įsipareigojimus, turi laikinai atidėti karjeros siekimą ir palikti darbo rinką. Tad nagrinėjant šeimos santykių įgyvendinimui aktualias socialinės apsaugos garantijas yra tiksliausia pradėti būtent nuo moterims taikomų socialinės apsaugos garantijų.

Motinystės atveju taikomų socialinės apsaugos garantijų analizei nagrinėti bus pasitelkti pagrindiniai teisės aktai, aktualūs motinystės socialinės apsaugos garantijų įgyvendinimui – Darbo kodeksas ir Ligos ir motinystės įstatymas. Siekiant sistemingai išnagrinėti motinystės socialinės apsaugos garantijų įgyvendinimą, šiame magistriniame darbe analizė bus vykdoma sistemiškai, laikant vaiko gimimą atskaitos tašku. Pirmiausia bus išskirtos socialinės apsaugos garantijos, įgyvendinamos iki vaiko gimimo, o toliau – garantijos, taikomos po vaiko gimimo.

Iki vaiko gimimo, moteris turi teisę pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis (ang. *maternity leave*). Konstitucinis Teismas savo praktikoje yra nurodęs, kad ši socialinės apsaugos garantija yra orientuota į dirbančių motinų teisių apsaugą – šios „konstitucinės garantijos tikslas – užtikrinti nėščios ir pagimdžiusios moters fiziologinės būklės apsaugą, ypatingą motinos ir vaiko ryšį pirmomis jo gyvenimo savaitėmis, sudarius galimybę dirbančiai moteriai tam tikrą pagrįstą laiką iki gimdymo ir po jo atsitraukti nuo darbinės (profesinės) veiklos.“³⁷ Šia praktika Konstitucinis Teismas nurodo, kad turi būti siekiama visų interesų – moters sveikatos ir darbinių įsipareigojimų užtikrinimo – pusiausvyra.

Nėštumo ir gimdymo atostogos yra įtvirtintos Darbo kodekso 132 straipsnyje, kuriame nurodyta, kokiomis sąlygomis ir kokiai trukmei yra suteikiamos šios tikslinės atostogos. Komentuojamo straipsnio 1 dalis nurodo, kad subjektas, galintis šiomis atostogomis pasinaudoti yra išimtinai tik moteris. Moteris, norėdama pasinaudoti šia teise, turi pateikti darbdaviui gydytojo ar medicinos įstaigos išduotą pažymą apie nėštumą. Anksčiausiai teisė pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis moteriai atsiranda 30 nėštumo savaitę, nes nuo šio termino gydytojas arba medicinos įstaiga gali suteikti

³⁶ BURVYTĖ, S. *Jaunų žmonių pasirengimas tėvystei ir motinystei*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://socialinusugdymas.leu.lt/index.php/socialinusugdymas/article/viewFile/145/132>>.

³⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2016 m. kovo 15 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1578/summary>>.

elektroninį nėštumo ir gimdymo pažymėjimą. Verta paminėti, kad pačios moteris, atsižvelgus į savo sveikatos būklę, yra paliekama apsisprendimo laisvė pasirinkti, kokia apimtimi ji planuoja pasinaudoti šiomis atostogomis – išeiti 30-ą nėštumo savaitę, vėlesniu laikotarpiu ar nepasinaudoti teise į nėštumo ir gimdymo atostogas. Jeigu moteris nusprendžia nesinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbdaviui kyla įstatymų leidėjo nustatyta pareiga, neatsižvelgiant į darbuotojos prašymą, privalomai suteikti 14 dienų atostogas moteriai iš karto po gimdymo.³⁸ Svarbu paminėti, kad moteris, kuri nusprendžia nepasinaudoti teise į nėštumo ir gimdymo atostogas arba susilaukia vaiko anksčiau nei 30 savaitę, nepraranda teisės pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas.

Darbo kodekso 132 straipsnyje ir Ligos ir motinystės įstatymo 17 straipsnyje nustatyta, kad nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė, kai moteris laukiasi vieno vaiko, yra 70 kalendorinių dienų iki vaiko gimimo ir 56 kalendorinės dienos po vaiko gimimo, tad visa trukmė – 126 kalendorinės dienos. Suteikiama trukmė keičiasi, jei yra komplikotas gimdymas arba yra laukiamasi daugiau nei 1 vaiko – tuomet atostogų trukmė yra 70 kalendorinių dienų iki vaiko gimimo ir 70 kalendorinių dienų po vaiko gimimo, bendra trukmė – 140 kalendorinių dienų. Moterims, pagimdžiusioms 22–28 nėštumo savaitę, motinystės išmoka mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Jeigu kūdikis gyvena 28 paras ir ilgiau, išmoka mokama už 70 dienų po gimdymo.

Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad šios tikslinės atostogos gali būti suteikiamos ir tiems darbuotojams, kurie yra paskirti naujagimio globėjais, už laikotarpį nuo globos nustatymo dienos iki kol naujagimiui sukanka 70 dienų.³⁹

Įgyvendinant nėštumo ir gimdymo atostogų garantiją, moteriai taip pat turi būti suteikiama kita socialinės apsaugos garantija – motinystės išmoka. Moteris įgyja teisę į šią socialinės apsaugos garantiją jei ji atitinka Ligos ir motinystės įstatymo keliamas sąlygas: yra apdrausta motinystės socialiniu draudimu; įstatymų nustatyta tvarka yra išleista į nėštumo ir gimdymo atostogas; iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos turi sukaupusi ne trumpesnę nei 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą⁴⁰. Taip pat moteris turi nustatyta tvarka pateikti prašymą SODRAI dėl motinystės išmokos skyrimo. Aptarus šias sąlygas galima daryti išvadą, kad pagrindas suteikti šią motinystės išmoką nėštumo ir gimdymo atostogų metu yra jau minėtas nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas.

³⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. 132 str. TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.

³⁹ *ibid.*

⁴⁰ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. TAR, Nr. 111-3574.

Kitą sąlygą – būti apdraustai valstybiniu socialiniu draudimu – galima susieti su praėjusioje potemėje plačiau nagrinėta Lietuvos socialinės apsaugos sistema. Motinystės išmokos gavimas yra vienas iš pavyzdžių, kaip yra įgyvendinamas solidarumo principas socialinės apsaugos sistemoje – moters sumokėtos valstybinio socialinio draudimo įmokos suteikia jei galimybę dėl laikino nedarbingumo, kuris atsiranda būnant nėštumo ir gimdymo atostogų metu, iš dalies kompensuoti prarastas darbo pajamas, gaunant motinystės išmoką. Šią sąlygą papildė nustatytas socialinio draudimo stažo turėjimo reikalavimas – bendrasis reikalavimas moteriai yra iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos sukaupti ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą. Tačiau tas pats įstatymas nurodo, kad tokiu atveju, jei moteris nėra sukaupusi reikiamo motinystės socialinio draudimo stažo dėl to, kad nurodyto laikotarpio metu buvo vaiko priežiūros atostogose, stažas yra skaičiuojamas iš 24 mėnesių, buvusių iki vaikui, kurio priežiūrai apdraustajam asmeniui buvo suteiktos atostogos, sukako dveji metai.⁴¹ Svarbu paminėti, kad Konstitucinis Teismas savo praktikoje buvo išaiškinęs, kad įstatymų leidėjui, pasirinkusiam mokamų atostogų iki gimdymo ir po jo apmokėjimo modelį, kuris yra grindžiamas socialiniu draudimu, yra keliama pareiga užtikrinti visų dirbančiųjų asmenų (privačiame ar valstybės tarnybos sektoriuje) ir savarankiškai mokančių valstybinio socialinio draudimo asmenų lygiateisiškumą įgyvendinant teisę gauti motinystės išmoką⁴². Šia suformuota pozicija buvo nurodyta, kad į būtiną motinystės socialinio draudimo stažo laikotarpį patenka ir savarankiškai valstybinio draudimo įmokas mokėjusios moters, pavyzdžiui užsiėmusios sportine veikla, tad jų atžvilgiu taip pat turi būti suteikta motinystės išmoka. Remiantis šia praktika taip pat buvo nustatyta, kad moteriai, turinčiai reikiamą darbo stažą, tačiau nedraustai motinystės socialiniu draudimu dėl to, kad buvo atleista iš darbo ar valstybės tarnybos, nutraukė individualios veiklos vykdymą, sportinę ar kitą savarankišką veiklą, priklauso motinystės išmoka.

Įstatymų leidėjas Ligos ir motinystės įstatyme yra aiškiai apibrėžęs būtinąsias sąlygas, kurias atitinkant moteriai suteikiama motinystės išmoka. Nėščiai moteriai, kuri neatitinka šių keliamų sąlygų motinystės išmokai gauti, yra suteikiamos piniginės išmokos kitų įstatymų pagrindu: Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas (toliau – Išmokų vaikams įstatymas) numato likus 70 kalendorinių dienų iki numatomos gimdymo datos skirti 6,43 bazinės socialinės išmokos (toliau – BSI) dydžio vienkartinę išmoką nėščiai moteriai⁴³. Darbuotojai, kuri neatitinka Ligos ir motinystės įstatyme nustatytų sąlygų gauti

⁴¹ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *TAR*, Nr. 111-3574.

⁴² Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1885/content>>.

⁴³ Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *TAR*, Nr. 89-1706.

motinystės išmokai, yra užtikrinama pinigine išmoka pagal Darbo kodekso 132 str. 3 d.⁴⁴ Žvelgiant į šį reguliavimą, įstatymų leidėjas yra nustatęs gan didelį motinystės socialinio draudimo stažo reikalavimą, tačiau taip pat įstatymų leidėjas užtikrina ir tam tikra apimtimi įgyvendinimą piniginių socialinės apsaugos garantijų įgyvendinimą toms moterims, kurios neatitinka šių sąlygų. Pastebima, kad būtiną motinystės draudimo stažo neturėjimas sukelia neigiamų pasekmių – moteris netenka teisės gauti motinystės išmoką, kuri kaip socialinės apsaugos garantija yra nustatyta Ligos ir motinystės įstatyme. Tačiau tokį nustatytą būtiną motinystės draudimo stažo reikalavimą reiktų vertinti kaip gana objektyvų, nes tokiu nustatytu teisiniu reguliavimu įstatymų leidėjas siekia apriboti galimybes asmenims piktnaudžiauti gaunamomis socialinėmis garantijomis. Tokios praktikos imtasi po prieš gerą dešimtmetį galiojusio teisinio reguliavimo, leidusio piktnaudžiauti teikiamomis motinystės išmokų socialinėmis garantijomis – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) 2012 metais išplėtojo teismų praktiką baudžiamosiose bylose dėl sukčiavimo – motinystės (tėvystės) išmokų įgijimo apgaulės būdu⁴⁵. Pavyzdžiui, LAT byloje nustatė, kad asmuo buvo fiktyviai įdarbintas tyčia suklastojant darbo sutartį ir joje nustatant didesnę atlyginimą už darbą, taip siekiant gauti žymiai didesnę motinystės (tėvystės) išmoką už fiktyviai dirbtą laikotarpį (*LAT 2K-588/2012*⁴⁶). Tad šiuo metu esantį motinystės socialinio draudimo stažą reiktų vertinti kaip objektyvų bei skatinti asmenis atidžiai planuoti savo galimybes ateityje kurti šeimos santykius.

Nagrinęjant motinystės išmokų įgyvendinimo tvarką, verta atkreipti dėmesį į kelis dalykus. Motinystės išmokų mokėjimo trukmė sutampa su laikotarpiu, kuriam moteris yra išleidžiama nėštumo ir gimdymo atostogų.⁴⁷ Įstatymo leidėjas numato, kad motinystės išmoka priklauso ir toms moterims, kurios susilaukė vaiko iki 30 nėštumo savaitės ir (ar) toms moterims, kurios pagimdė negyvą vaiką. Visą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį moters gaunama motinystės išmoka atitinka 77,58 proc. gavėjos kompensuojamojo uždarbio dydžio.⁴⁸ Šis dydis yra apskaičiuojamas atsižvelgiant į asmens (moters) turėtas draudžiamąsias pajamas per 12 paeiliui einančių kalendorinių mėnesių, buvusių iki praėjusio kalendorinio mėnesio prieš teisės gauti motinystės išmoką atsiradimo mėnesį. Vertinant motinystės išmokos dydį, reikėtų akcentuoti, kad įstatymų leidėjas yra

⁴⁴ DAVULIS, T. *Darbo kodekso komentaras*. Komentaras, Vilnius, Registrų centras, 2018; p. 405.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo metinis informacinis pranešimas 2012 m., p.44 [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lat.lt/data/public/uploads/2018/01/metinis_2012.pdf>.

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2012 m. lapkričio 27 d. baudžiamoji byla, Nr. 2K-588/2012. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eteismai.lt/byla/71766788640220/2K-588/2012>>.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *TAR*, Nr. 111-3574.

⁴⁸ *ibid.*

nustatę minimalųjį motinystės išmokos dydį: per mėnesį ši išmoka negali būti mažesnė nei 6 BSI išmokos, galiojusios praeitą ketvirtį iki teisės gauti išmoką atsiradimo dienos (šiuo metu minimalioji motinystės išmoka per mėnesį yra $6 \times 39 \text{ Eur}^{49} = 234 \text{ Eur}$). Motinystės išmoka mokama už darbo dienas. Minimalųjį motinystės išmokos dydį reiktų vertinti kaip įstatymų leidėjo siekį nustatyti ribą, kuri suteikia asmenims bent minimaliuosius asmens poreikius atitinkančią socialinę apsaugą.

Svarbu paminėti, kad moters nėštumo atveju yra svarbi sąveika tarp socialinės apsaugos garantijų ir darbo teisės. Moteriai, įgyvendinančiai nėštumo ir gimdymo atostogas, yra užtikrinamos tam tikros iš darbo santykių kylančios garantijos, taikomos dėl jos ypatingos fiziologinės būklės – nėštumo. Vienas iš jų – Darbo kodekso 61 str. nurodytas apribojimas atleisti iš darbo nėščią moterį, iki kol vaikui sueis 4 mėnesiai. Šio straipsnio 1 dalyje detaliai nurodyta, kokiais atvejais nėščia darbuotoja gali nutraukti darbo santykius. Ši garantija apsaugo nėščią moterį nuo atleidimo darbdavio iniciatyva, tačiau tokia garantija yra riboto galiojimo – taikoma tik nėštumo metu ir iki tol, kol vaikui sueis 4 mėnesiai. Tokia iš darbo santykių nustatyta garantija yra svarbi tuo, kad, atsižvelgiant į moters ypatingą būklę, siekiama užtikrinti papildomą darbo santykių apsaugą.

⁴⁹ SODRA duomenimis nuo 2020 m. sausio 1 d. galiojanti nustatyta bazinė socialinė išmoka (BSI) yra 39 Eur.

2.3. Tėvystės socialinės apsaugos garantijos

Toliau sistemiškai nagrinėjant šeimos poreikių apsaugai užtikrinti įgyvendinamas socialinės apsaugos garantijas, reikia taip pat atkreipti dėmesį į vyro galimybes prisidėti prie moters šeimos poreikius užtikrinančias socialinės apsaugos garantijas. Tėvystė, kaip ir motinystė, yra Lietuvos Respublikos Konstitucijos visuotinai saugomos vertybės. Šiuolaikinėje visuomenėje yra pastebimi du vyraujantys požiūriai į tėvystę: tradicinis tėvo vaidmuo šeimoje, kuomet motina augina vaikus, o tėvas uždirba pinigus; modernioji tėvystė, kuomet moteris su vyru bendradarbiauja, dalinasi bendromis pareigomis bei kartu atsako už materialinę atsakomybę už vaiką ir šeimą⁵⁰. Šie vyraujantys požiūriai leidžia suprasti, kad kinta visuomenės požiūris į tėvystę ir tėvo indėlį į šeimą – vis labiau atsiribojama nuo tėvo kaip tik finansinio stabilumo užtikrintojo vaidmens pabrėžiant, kad šiuolaikinėje visuomenėje tėvo indėlis puoselėjant šeimos santykius yra ne mažiau svarbus nei motinos. Todėl šios potėmės tikslas yra išnagrinėti, kokios socialinės apsaugos garantijos yra teikiamos tėvystės atveju.

Darbo kodeksas 133 straipsnyje numato galimybę gimus vaikui arba įsivaikinus vaiką darbuotojui pasinaudoti teise į tėvystės atostogas (ang. *paternity leave*). Teisė pasinaudoti šia socialinės apsaugos garantija atsiranda nuo vaiko gimimo momento ir tęsiasi iki kol vaikui sueis 1 metai.⁵¹ Pabrėžtina, kad šios socialinės garantijos pasinaudojimo terminas iki 2020 m. sausio 1 d. buvo trumpesnis – senoji Darbo kodekso šio straipsnio redakcija nurodė, kad tėvystės atostogoms tėvai gali išeiti nuo vaiko gimimo momento iki kol vaikui sueis 3 mėnesiai (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus daugiau nei 1 vaikui – iki kol sueis 6 mėnesiai). Naujaja redakcija įstatymų leidėjas nurodo, kad šio įstatymo nuostatos taip pat taikomos iki šio įstatymo įsigaliojimo gimusių vaikų tėvams, jeigu po šio įstatymo įsigaliojimo dienos nėra praėjęs vienerių metų terminas nuo vaiko gimimo dienos ir tėvai nebuvo pasinaudoję po vaiko gimimo suteikiamomis 30 kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogomis⁵². Šį termino prailginimą reiktų vertinti pozityviai, nes taip yra sudaromos didesnės galimybės tėvams pasinaudoti teise į tėvystės atostogas. Tėvystės atostogos yra suteikiamos ir įsivaikinus vaiką – šia teise galima pasinaudoti nuo įsiteisėjusio teismo sprendimo dėl vaiko įvaikinimo, įtėvis turi kreiptis per 30 kalendorinių dienų.⁵³

⁵⁰ BURVYTĖ, S. *Jaunų žmonių pasirengimas tėvystei ir motinystei*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://socialinisugdymas.leu.lt/index.php/socialinisugdymas/article/viewFile/145/132>>.

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodekso 133 straipsnio pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2019-12-12, Nr. 20027.

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.

Įstatymų leidėjas nustato šios garantijos apimtį – tėvui yra suteikiamos 30 kalendorinių dienų nepertraukiamos atostogos. Tėvui yra palikta apsisprendimo laisvė apsispręsti, kokios trukmės (atostogos negali būti skaidomos ir negali viršyti 30 kalendorinių dienų) ir kada jis naudosis šiomis atostogomis ir ar apskritai pasinaudos šia teise. Tėvystės atostogos yra suteikiamos darbuotojui pateikus prašymą dėl tėvystės atostogų skyrimo kartu pateikiant ir vaiko gimimą liudijantį dokumentą.

Kartu su tėvystės atostogomis tėvui yra išmokama tėvystės išmoka. Tačiau tėvas, norėdamas gauti šią išmoką turi atitikti Ligos ir motinystės įstatymo nustatytas sąlygas. Sąlygos yra panašios į tas, kurios taikomos norint gauti motinystės išmoką: asmuo turi būti draustas valstybiniu motinystės socialiniu draudimu; įstatymų nustatyta tvarka yra išleistas į tėvystės atostogas; iki tėvystės atostogų pirmosios dienos turi sukaukęs ne trumpesnę nei 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą. Įstatymų leidėjas, komentuodamas tėvui būtinąjį turėti motinystės socialinio draudimo stažo reikalavimą nurodo, kokiomis aplinkybėmis esant laikoma, kad nors vyras neįgijo būtinojo stažo, bet išsaugojo teisę į tėvystės išmoką: per pastaruosius 2 metus atliko profesinę karo tarnybą (kaip karys savanoris, aktyviojo ar parengtojo rezervo karys); atliko privalomąją pradinę karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą – ir pertrauka nuo statuso pasikeitimo neviršija 3 mėnesių; arba buvo vaiko priežiūros atostogose – tokiu atveju stažas skaičiuojamas iš 24 mėnesių laikotarpio, buvusio iki vaikui sukaks 2 metai.⁵⁴ Tokį reguliavimą reiktų vertinti teigiamai, nes taip yra išsaugomos pareigą valstybei savo karine tarnyba atlikusių vyrų teisės į iš šeimos santykių kylančių socialinės apsaugos garantijų įgyvendinimą.

Tėvystės išmokos dydis yra nustatytas Ligos ir motinystės įstatyme – tėvystės išmoka mokama 77,58 proc. nuo išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.⁵⁵ Tėvystės išmokai, kitaip nei motinystės išmokai, yra nustatytas ne tik tas pats apribojimas dėl minimalios išmokos per mėnesį, tačiau taip pat įstatymų leidėjas yra nustatęs vadinamąsias SODROS „išmokų lubas“ – maksimaliąją kompensuojamojo uždarbio ribą. Maksimalus kompensuojamasis uždarbis tėvystės išmokoms apskaičiuoti negali viršyti 2 šalies vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, galiojusių už praeitą ketvirtį iki teisės gauti tėvystės išmoką atsiradimo dienos, dydžio. Šį ketvirtį galiojanti maksimali tėvystės išmoka yra 2026,86 Eur⁵⁶ už mėnesį. Dėl tėvystės išmokai taikomų SODROS „išmokų lubų“ tėvai,

⁵⁴ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. TAR, Nr. 111-3574.

⁵⁵ *ibid.*

⁵⁶ SODRA duomenimis už 2020, I ketv.

atsižvelgdami į finansinę naudą, dažnai nusprendžia nepasinaudoti galimybe gauti jiems užtikrinamas socialinės apsaugos garantijas – tėvystės atostogas gimus vaikui.

2.4. Socialinės apsaugos garantijos, įgyvendinamos vaiko priežiūrai

Ankstesnėse potemėse buvo išnagrinėta kaip motina ir tėvas (įtėviai) gali įgyvendinti savo socialinės apsaugos garantijas iki vaiko gimimo. Šios potemės tikslas yra nustatyti, kokias garantijas gali įgyvendinti tėvai (įtėviai) ar šeimos nariai, gimus vaikui. Konstitucinis Teismas savo praktikoje ne kartą yra akcentavęs, kad valstybės priedermė yra sukurti palankią aplinką, apsaugą ir atitinkamą paramą, *inter alia* turi būti užtikrinamos sąlygos tėvams suderinti darbinę (profesinę) veiklą ir pareigas, susijusias su vaikų auginimu ir auklėjimu⁵⁷. Šių priemonių įgyvendinimas yra ypač aktualus atsižvelgiant į demografinius pokyčius – Lietuvoje nuo 2015 metų pastebimas mažėjantis gimstamumas⁵⁸. Demografinę problemą Lietuvoje pastebi ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (toliau – EBPO), kuri savo specialioje rekomendacijoje Lietuvai nurodo siekti diegti socialines garantijas, kurios mažintų demografines problemas – per mažą gimstamumą ir per didelį visuomenės senėjimą⁵⁹. Atsižvelgiant į šias rekomendacijas ir Konstitucinio Teismo praktiką, toliau bus nagrinėjama socialinės apsaugos garantijos, įgyvendinamos vaiko priežiūrai, atkreipiant dėmesį į valstybės teikiamas išmokas vaikams.

Vaiko priežiūros atostogos (ang. *parental leave*) yra tikslinių atostogų rūšis, skirta padėti įgyvendinti darbuotojų šeimynines pareigas, susijusias su vaiko priežiūra, iki kol šiam sueis 3 metai. Konkretus šių atostogų įgyvendinimas nustatytas Darbo kodekso 134 straipsnyje, kuriame nurodoma, kas ir kokia tvarka gali pasinaudoti šiomis atostogomis. Teise į vaiko priežiūros atostogas gali pasinaudoti motina (įmotė), tėvas (įtėvis), senelė, senelis ar kiti giminaičiai, kurie faktiškai augina vaiką ar darbuotojas, paskirtas globoti vaiką iki tol, kol vaikui sueis 3 metai.⁶⁰ Tokį platų šios socialinės garantijos įgyvendinimo subjektų ratą reiktų vertinti teigiamai, nes tokiu reguliavimu yra siekiama pasidalinti šeimos įsipareigojimų našta įtraukiant į vaiko priežiūrą daugiau šeimos narių ir taip nuimant šią įsipareigojimų našta tik nuo moters.

Darbuotojas, kuris pateikia prašymą darbdaviui dėl vaiko priežiūros atostogų suteikimo, atsižvelgdamas į savo šeimos interesus ir vaiko poreikius, gali pasirinkti, kuriam laikui išeis į šias atostogas – savaitei, mėnesiui ar keleriems metams. Vienintelis

⁵⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2012 m. vasario 27 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta108/content>>.

⁵⁸ Lietuvos statistikos departamento duomenys: *bendras gimimų skaičius*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <[https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R692#/>](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R692#/)

⁵⁹ EBPO rekomendacija Lietuvai. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org/social/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-lithuania-9789264189935-en.htm>>.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.

apribojimas, taikomas šių atostogų trukmei, yra sietinas su vaiko amžiumi – atostogų paskutinė diena turi sutapti su diena, iki vaikai sukanka 3 metai. Įstatymų leidėjas nurodo, kad įgyvendinant šią garantiją vaiko priežiūros atostogos gali būti suteikiamos pirmiau vienam iš tėvų, vėliau kitam: pavyzdžiui, vienerius metus vaiko priežiūros atostogose laiką gali su vaiku gali praleisti motina, antruosius metus – tėvas ar kitas giminaitis, arba atvirkščiai. Tačiau pabrėžtina, kad atostogų suteikimo prielaida yra faktinis rūpinimasis vaiku, todėl asmenys, kurie negyvena kartu su vaiku, pavyzdžiui, išsituokęs tėvas, gyvenantis skyriumi, netenka teisės pasinaudoti vaiko priežiūros atostogų garantija⁶¹. Teisė į vaiko priežiūros atostogas taip pat yra suteikiama įvaikinus vaiką, tačiau šiuo atveju yra tam tikrų skirtumų: darbuotojui įvaikinus vaiką, 24 mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogos yra suteikiamos nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos – atostogos nėra siejamos su vaiko amžiumi ir gali būti suteikiamos iki kol vaikui sueis 18 metų amžius; šių atostogų trukmė negali viršyti 24 mėnesių laikotarpio nuo teismo įsivaikinti įsiteisinimo datos.

Į vaiko priežiūros atostogas išėjusiam asmeniui Ligos ir motinystės įstatymo nustatyta tvarka yra mokama vaiko priežiūros išmoka. Šios išmokos gavimui yra keliamos tapačios sąlygos kaip ir motinystės ar tėvystės išmokos suteikimui, tik šiuo atveju darbuotojas turi būti įstatymo nustatyta tvarka išleistas į vaiko priežiūros atostogas. Vaiko priežiūros išmokai taip pat yra nustatyta minimalioji ir maksimalioji išmokos dydžio riba. Minimalioji išmokų dydžio riba tokia pati, kaip motinystės ar tėvystės išmokos atveju, t.y. 6 BSI išmokos. Maksimalusis išmokos dydis per mėnesį yra dviejų vidutinių šalies atlyginimų dydis, galiojusių už praeitą ketvirtį iki teisės į išmoką atsiradimo dienos. Ir ši maksimali išmokos riba kinta atitinkamai nuo pasirinkto laikotarpio, kuriam išeinama į vaiko priežiūros atostogas: iki vaikai sueis vieneri arba dveji metai.

Maksimalios vaiko priežiūros išmokos ribos nustatymas yra viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl teise į vaiko priežiūros atostogas dažniau pasinaudoja moterys nei vyrai. Taip yra dėl moterų ir vyrų gaunamo darbo užmokesčio skirtumo. Nors ne vienas Lietuvos teisinėje sistemoje esantis teisės aktas numato, kad darbdavio mokamas darbo užmokestis turi užtikrinti lyčių lygybę ir nediskriminuoti nei vienos lyties, tačiau Lietuvos lygių galimybių kontrolieriaus institucijos duomenimis, Lietuvoje moterys vis dar gauna mažesnius užmokesčius už lygiavertį darbą nei vyrai⁶². Kadangi vyrų darbo užmokestis yra didesnis, jų atžvilgiu taikoma vaiko priežiūros išmokos maksimalaus dydžio riba labiau

⁶¹ DAVULIS, T. *Darbo kodekso komentaras*. Komentaras, Vilnius, Registrų centras, 2018; p. 411.

⁶² Lygių galimybių Lietuvos darbo rinkoje: situacijos apžvalga. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/12/lg-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf>.

paveikia jiems išmokamos vaiko priežiūros išmokos dydį. Nagrinėtoje publikacijoje nurodoma, kad SODRA duomenimis nuo 2009 m. vyrų, gavusių tėvystės išmoką, skaičius paaugo 23,8 proc., tačiau vyrai šia socialine garantija naudojami tik mėnesio trukmės atostogoms, dėl nustatytos išmokos maksimalios ribos.⁶³ Todėl šeimos nariai – motina ir tėvas – įvertina, kuriam iš jų pasinaudojus teise išeiti į vaiko priežiūros atostogas, bus patirti mažesni finansiniai nuostoliai. Dėl šios priežasčių visumos vyrai yra mažiau suinteresuoti pasinaudoti šeimos interesų apsaugai taikomomis socialinėmis garantijomis.

Mokamam vaiko priežiūros išmokos dydžiui taip pat turi įtakos laikotarpis, kuriam darbuotojas išeina vaiko priežiūros atostogų: ši išmoka pradedama mokėti nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos ir mokama priklausomai nuo to, kokiam laikotarpiui asmuo išeina į vaiko priežiūros atostogas – iki vaikui sueis vieneri ar dveji metai. Kiekvienu atveju vaiko priežiūros išmokos dydis yra toks:

1. Jeigu asmuo išeina į vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sueis 1 metai, tai už šį laikotarpį yra mokama vaiko priežiūros išmoka, kuri atitinka 77,58 proc. išmokos gavėjo kompensuojamo uždarbio dydžio,⁶⁴

2. Jeigu asmuo išeina į vaiko priežiūros atostogas iki kol vaikui sueis 2 metai, tai už laikotarpį iki vaikui sueis vieneri metai yra mokama vaiko priežiūros išmoka, kuri atitinka 54,31 proc. išmokos gavėjo kompensuojamo uždarbio dydžio, o už laikotarpį nuo vienerių iki dvejų vaiko metų, t.y antraisiais vaiko priežiūros metais – tik 31,03 proc.

Įstatymų leidėjas taip pat numato galimybę būti vaiko priežiūros atostogose iki kol vaikui sueis 3 metai. Tokiu atveju pirmuosius dvejus metus – iki vaikui sueinant 2 metams, yra kompensuojama kaip jau minėta – atitinkamai 54,31 ir 31,03 proc. išmokos gavėjo kompensuojamo uždarbio dydžio, o trečiuosius metus – iki vaikui sueis 3 metai – asmuo, esantis vaiko priežiūros atostogose, nebegauna jokios išmokos iš SODROS. Įstatymų leidėjas šiuo esančiu vaiko priežiūros atostogų teisiniu reguliavimu siekia kelių tikslų – suteikia darbuotojui galimybę maksimaliai įgyvendinti įsipareigojimus, kylančius iš šeimos santykių, tačiau trečiaisiais vaiko priežiūros atostogų metais nemokėdamas SODROS išmokos, skatina kuo greičiau darbuotoją grįžti į darbo rinką. Jei darbuotojas pirmisiais vaiko priežiūros metais gauna iš darbo santykių pajamų arba išmokų, tuomet jam yra mokamas skirtumas tarp paskirtos vaiko priežiūros išmokos ir gautų pajamų. Jei darbuotojas pasirinko vaiko priežiūros išmokas gauti dvejus metus, antraisiais vaiko auginimo metais jis gali gauti darbo pajamų ar išmokų ir dėl to jam nebus mažinama išmoka, gaunama iš SODROS.

⁶³ TAMKUTĖ, K. *Motinytė – Ekonominė bausmė. Iš IQ žurnalas* 2019 m. kovas, Nr. 3(108), p. 29.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *TAR*, Nr. 111-3574.

Grįžti į darbo rinką taip pat skatina ir įstatymų leidėjo nustatytos garantijos, kylančios iš darbo santykių. Įstatymų leidėjas yra numatęs pareigą darbdaviui užtikrinti, kad darbuotojui, esančiam vaiko priežiūros atostogose iki kol vaikui sueis 3 metai, bus išsaugoti tą pačią arba lygiavertę darbo vietą su ne mažiau palankiomis darbo sąlygomis, nei buvo išeinant į vaiko priežiūros atostogas. Taip pat nurodo, kad darbdavio iniciatyva negalima atleisti darbuotojo, auginančio vaiką iki 3 metų, jei nėra darbuotojo kaltės.

Atsižvelgiant į šias iš darbo santykių kylančias garantijas, matomas įstatymo leidėjo siekis suderinti darbuotojui suteikiamas garantijas su iš socialinės apsaugos teisės šeimos santykių įgyvendinimui kylančiomis garantijomis. Tačiau vertinant iš darbo santykių pusės, kyla klausimas, ar socialinės apsaugos garantija suteikti mokamas vaiko priežiūros atostogas iki kol vaikui sueis 2 metai, su galimybe pasilikti dar metams neapmokamose atostogose, nėra perteklinė priemonė? Nagrinėtoje publikacijoje ekspertai gan kritiškai vertina Lietuvos nacionalinėje teisėje nustatytą vaiko priežiūros atostogų trukmę, nes Lietuvoje, palyginus su kitomis Europos valstybėmis, yra nustatyta viena iš ilgiausių vaiko priežiūros atostogų trukmės – ilgesnės vaiko priežiūros atostogos yra tik Lenkijoje ir Ispanijoje⁶⁵. Pagrindinė problema yra moterų patiriamas finansinis pažeidžiamumas dėl laikino pasitraukimo iš darbo rinkos. Tokios nuomonės laikomasi dėl to, kad tuo laikotarpiu, kai moteris yra pasitraukusi iš darbo rinkos, vyras toliau siekia darbinės karjeros ir jo uždirbamas atlyginimas tolygiai kyla. Moterys susiduria su keliomis problemomis – jų gaunamas atlyginimas po atostogų yra mažesnis nei vyrams išmokamas atlyginimas, dėl to ilgainiui tarp moterų ir vyrų gaunamų vidutinio senatvės pensijų dydžio yra pastebimas 17 proc. skirtumas – moterų nenaudai⁶⁶. Šioje situacijoje įstatymų leidėjas Darbo kodekse yra nustatęs darbinių ir šeimyninių interesų derinimo principo užtikrinimą – šio principo įgyvenimas skatina patį darbuotoją kreiptis į darbdavį dėl galimybių derinti šeimyninius įsipareigojimus su darbo funkcijomis, o darbdaviui šiuo atveju kyla įstatyminė pareiga apsvastyti ir suteikti tokias darbo sąlygas, kurios padėtų tai įgyvendinti. Darbo kodeksas numato galimybę darbuotojui tartis su darbdaviu dėl susitarimo dėl ne viso darbo laiko (40 str.) ar nuotolinio darbo (52 str.). Tokiu atveju moteris, įgyvendinanti tiek socialinės apsaugos garantijas, tiek dalyvaudama darbo santykiuose, dialogo su darbdaviu pagalba galėtų maksimaliai sumažinti savo riziką iškristi iš darbo rinkos bei užsitikrinti geresnes senatvės pensijos garantijas ateityje.

Nagrinėjant vaikų interesų apsaugai užtikrinti taikomas socialinės apsaugos garantijas, yra aktualios yra ne tik vaiko priežiūros atostogos su atitinkamomis išmokomis,

⁶⁵ TAMKUTĖ, K. *Motinystė – Ekonominė bausmė. Iš IQ žurnalas*. 2019 m. kovas, Nr. 3(108), p. 28.

⁶⁶ *ibid.*

bet ir kitos išmokos vaikams. Išmokų vaikams įstatymas 3 straipsnyje numato įvairias išmokų vaikams rūšis, tačiau šiame magistriniame darbe plačiau bus nagrinėjamos tik dvi šių išmokų rūšys – vienkartinė išmoka vaikui ir išmoka vaikui. Pirmoji – vienkartinė išmoka vaikui – skelbia, kad pagal Išmokų vaikams įstatymą kiekvienam gimusiam vaikui suteikiama 11 BSI dydžio vienkartinė išmoka⁶⁷. Kita išmoka – Išmoka vaikams – reiškia, kad yra periodiškai mokama 1,54 BSI dydžio išmoka kiekvienam vaikui nuo jo gimimo dienos iki jam sueina 18 metų (arba iki tapus įstatymų nustatyta tvarka emancipuotu; sudariusiam santuoką) arba emancipuotam, santuoką sudariusiam nepilnamečiui, jeigu jis mokosi pagal bendrojo ugdymo programas, bet ne ilgiau nei iki jam sukanka 21 metai. Detalesnę tvarką, kaip įgyvendinamos šios išmokos, numato minėtasis Išmokų vaikams įstatymas. Šios magistrinio temos kontekste išmokos, teikiamos vaikams, yra aktualios tuo, kad tai yra papildoma valstybės suteikiama socialinės apsaugos garantija šeimoms.

⁶⁷ Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *TAR*, Nr. 89-1706.

3. Motinystės, tėvystės ir šeimos socialinių apsaugos garantijų įtvirtinimas ES teisės lygiu

3.1. ES teisės bruožai, aktualūs socialinės apsaugos teisei

Pradedant iš esmės nagrinėti ES teisėje nustatytas socialinės apsaugos garantijas, kuriomis yra užtikrinama šeimos poreikių apsauga, pirmiausia svarbu atkreipti dėmesį į ES teisės specifiką. ES teisė yra viršnacionalinė teisė, kuri remiasi tuo, kad valstybės narės apriboja savo nacionalinės teisės kompetenciją išimtinėse srityse ir tose srityse perduoda veikti ES, kuri, neviršydamą kompetencijos ribų, siekia bendrų tikslų. ES teisė turi viršenybę prieš valstybių narių nacionalinę teisę, todėl iš ES teisės valstybėms narėms kyla atitinkama pareiga savo nacionalinėje teisėje užtikrinti šių teisių įgyvendinimą – ES teisėje yra būtinas visų valstybių narių bendras veikimas įgyvendinant ES tikslus.

Bendrų tikslų siekimas yra ypač svarbus užtikrinant socialinę apsaugą. Poreikis įgyvendinti atitinkamo lygio socialinės apsaugos garantiją kyla iš fundamentalios ES teisės – laisvo asmenų judėjimo teisės, numatančios, kad ES valstybės narės įsipareigoja kiekvienam ES piliečiui ir (ar) jo šeimos nariui užtikrinti tas pačias teises, kokios yra suteikiamas tos valstybės narės piliečiui, tarp jų ir iš socialinės apsaugos kylančias teises⁶⁸. ES reglamente Nr. 987/2009 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarkos nurodyta, kad nustatant socialinės apsaugos sistemų koordinavimą yra siekiama užtikrinti vienodų socialinės apsaugos priemonių įgyvendinimą, taip užtikrinant veiksmingą naudojimąsi laisvu asmenų judėjimu, kadangi tokių priemonių ne ES teisės lygiu pačios valstybės narės negalėtų pasiekti arba pasiektų neefektyviai⁶⁹. Pabrėžtina, kad šiuo reglamentu ES nesiekia sukurti vienos bendros ES lygiu veikiančios socialinės apsaugos sistemos, o siekia tik sukurti atitinkamą reguliavimą, kuris padėtų įgyvendinti laisvo asmenų judėjimo teisę ir užtikrintų atitinkamo lygio socialinę apsaugą visose valstybėse narėse.

ES teisės lygiu vienas reikšmingiausių pirminės teisės aktų, numatančių ES piliečių socialines ir darbo teises, yra ES pagrindinių teisių chartija, kurios 33 str. numatyta, kad turi būti užtikrinta šeimos teisė į socialinę apsaugą⁷⁰. Tačiau konkretus teisinis reguliavimas

⁶⁸ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2004/38/EB *dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje* (OL L 2004 158/77).

⁶⁹ 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 987/2009 *dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką* (OL L 284/1, 2009).

⁷⁰ ANDRUŠKEVIČIUS, A., *et al. Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisė*. Monografija. Šiauliai, AB „Titnagas“, 2015; p.243.

yra numatytas antrinėje ES teisėje direktyvose, todėl šiame magistriniame darbe būtent jos ir bus analizuojamos. ES direktyvos, kaip antrinis ES teisės šaltinis, yra privalomos įgyvendinti tikslų atžvilgiu – kiekviena valstybė narė turi perkelti ES direktyvas į savo nacionalinę teisę ir užtikrinti ES nustatytą reguliavimą. ES palieka teisę valstybei narei pasirinkti, kaip nacionalinėje teisėje bus įgyvendintas atitinkamas reguliavimas, kurį nustato perkeliama direktyva. Pavyzdžiui, ES direktyva dėl laisvo asmenų judėjimo numato, kad ši direktyva taikoma ES piliečiams, jų šeimos nariams, sutuoktiniams (kurie yra ES piliečiai arba trečiųjų šalių piliečiai) bei registruotiems partneriams. Ši direktyva numato, kad direktyvos sąlygas atitinkantys sutuoktiniai ar registruoti partneriai gali judėti ir gyventi pasirinktose ES valstybėse narėse. Tose ES valstybėse narėse, kurios yra nustačiusios partnerystės registravimą, šiems asmenims yra suteikiamos vienodos teisės kaip sutuoktiniams – tad šiose šalyse tos pačios lyties asmenys, sudarę registruotas partnerystes, turi platesnes galimybes įgyvendinti iš socialinės apsaugos teisės kylančias garantijas. Lietuvoje Konstitucinis Teismas yra nustatęs, kad migracijos teisės srityje yra pripažįstamos ES sudarytos tos pačios lyties asmenų partnerystės ir dėl to šiems asmenims yra leidžiama atvykti ir gyventi Lietuvoje. Jiems yra užtikrinamos iš socialinės apsaugos teikiamos garantijos kaip teisė, kylanti iš ES laisvo asmenų judėjimo direktyvos, tačiau plačiau jų teisės nėra nustatytos Lietuvos nacionalinėje teisėje – dėl šios aplinkybės tos pačios lyties partnerių galimybės įgyvendinti socialinės apsaugos garantijas šeimos interesų apsaugai yra ribotos. ES teisė neturi kompetencijos nustatyti tos pačios lyties santuokų ar partnerysčių sudarymo tvarkos – ši teisė priklauso valstybės narės nacionalinės teisės kompetencijai ir platesnę tos pačios asmenų teisių, nustatančių socialinės apsaugos garantijų įgyvendinimą Lietuvos nacionalinėje teisėje galima užtikrinti tik nustačius tos pačios lyties asmenų partnerystės institutą.

Grįžtant prie ES direktyvų įgyvendinimo valstybių narių nacionalinėse teisinėse sistemose specifikos – yra nustatyti ES direktyvų perkėlimo į nacionalinę teisę apribojimai: nacionalinėje teisėje įgyvendinamos priemonės turi atspindėti perkeliama ES direktyvos turinį; direktyva turi būti perkelta per nustatytą terminą; valstybė turi pasirinkti tinkamiausia perkeliama ES direktyvos inkorporavimo formą.⁷¹ Jeigu valstybė narė neįgyvendina arba netinkamai įgyvendina ES direktyvą nacionalinėje teisėje, valstybei narei kyla pareiga atlyginti atsiradusią žalą⁷² bei pagal tai Europos Komisija gali pradėti pažeidimo nagrinėjimo procedūras.

⁷¹ Informacinis šaltinis apie ES teisę. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://elibrary.lt/resursai/DB/LB/LB_integracija_ES/LB_integracija_ES_2000_01_3.pdf>.

⁷² *ibid.*

Atsižvelgiant į šias ES direktyvų įgyvendinimo taisykles, toliau bus nagrinėjamos konkrečios ES direktyvos nustatančios socialinės apsaugos garantijų įgyvendinimą – Europos Tarybos 92/85/EEB⁷³ direktyva, nustatanti nėščiujų ir neseniai pagimdžiusių moterų socialinės apsaugos garantijas bei Europos Tarybos 2010/18/EB⁷⁴ direktyva, numatanti vaiko priežiūros atostogų tvarką. Taip pat bus įvertinama, kaip šios direktyvos yra perkeltos į Lietuvos nacionalinę teisę atkreipiant dėmesį į tai, kokį teisinį reguliavimą numato Lietuvos nacionalinė teisė palyginus su ES direktyvose numatytu reguliavimu. Taip pat bus nagrinėjama 2019 metais naujai priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva – ES 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinciujų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros⁷⁵. Šios ES direktyvos nagrinėjimas yra svarbus tuo, kad ja bus pakeičiama Europos Tarybos 2010/18/ES direktyva – Lietuvai, kaip ir kitoms valstybėms narėms, kyla pareiga šią direktyvą perkelti į nacionalinę teisę per 3 metus nuo jos priėmimo termino. Tad bus įvertinama, kokias priemones reikia įgyvendinti ir kokį teisinį reguliavimą reikia nustatyti, kad būtų užtikrintas socialinės apsaugos garantijų įgyvendinimas pagal šią ES direktyvą Lietuvos nacionalinėje teisėje.

⁷³ 1992 m. spalio 19 d. Europos 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*. (OL L 348, 1992 11 28, p. 1).

⁷⁴ 2010 m. Europos Tarybos direktyva 2010/18/EB *įgyvendinanti patikslintą susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų*. (OL L 68, 2010 3 18, p. 13).

⁷⁵ 2019 m. birželio 20 d. Europos parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 *dėl tėvų ir prižiūrinciujų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros*. (OL L 188/79 2019).

3.2. Nagrinėjama tema aktualios ES direktyvos

3.2.1. Europos Tarybos 92/85/EEB direktyva

Pirmoji nagrinėtina ES 92/85/EEB direktyva dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo, kuri priimta 1992 m. spalio 19 d. Šios direktyvos tikslas – užtikrinti geresnes darbo saugos sąlygas ir sveikatos apsaugą nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims. Šios apsaugos atsiradimo momentu yra laikomas pranešimas apie nėštumą darbdaviui nacionalinės teisės nustatyta tvarka. Šia direktyva yra draudžiama valstybėje narėje sudaryti blogesnes sąlygas nei numato ši direktyva.

Šioje direktyvoje yra numatytos specialios garantijos socialinės apsaugos ir darbo teisės srityse. Pagal socialinę teisę, svarbiausia garantija nustatyta šios direktyvos 8-ame str. – numatyta, kad valstybė narė turi užtikrinti: 1) bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo; 2) į minėtą terminą įeina bent 2 savaičių privalomos motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo. Pagal Lietuvos nacionalinę teisę į nėštumo ir gimdymo atostogas atsiranda nuo 30-os nėštumo savaitės ir pagal Darbo kodeksą trunka 70 k. d. iki gimdymo ir 56 k. d. po gimdymo, viso 126 k. d.⁷⁶, t. y. 18 savaičių užtikrinamas nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpis. Tad Lietuvos nacionalinėje teisėje yra užtikrinamos ilgesnės nei numato nustatyta norma motinystės atostogos. Lietuvos nacionalinėje teisėje yra nustatyta ir kita minėta norma – darbdavys turi privalomai išleisti darbuotoją 14 dienų, jei ji nusprendė nepasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis.

Direktyvoje taip pat yra nurodoma, kad laikotarpiu, kurį moteris praleis motinystės atostogose, jai turi būti mokama atitinkama pašalpa – jos suteikimui negali būti reikalaujama ilgesnio nei 12 mėnesių įdarbinimo laikotarpio iki gimdymo. Kaip jau nagrinėta, Lietuvos nacionalinėje teisėje motinystės išmokos gavimui nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu, moteriai yra keliamos kelios sąlygos. Viena iš jų – turėti sukaupus ne mažesnę nei 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą. Matoma, kad šis nustatytas terminas yra tiesiogiai perkeltas į Lietuvos nacionalinę teisę.

Ši direktyva taip pat numato atitinkamas garantijas, kurios nustatytos darbo teisės santykiuose. Direktyva nurodo, kad nėščiai arba neseniai pagimdžiusiai moteriai turi būti užtikrinta saugi darbo aplinka – draudžiama dirbti kenksmingomis sąlygomis (pavyzdžiui, ten kur yra slėgio pokyčių, pavojingų cheminių veiksnių ir pan.). Darbdavys turi užtikrinti

⁷⁶ Pateikiamas pavyzdys tuo atveju, jei moteris susilaukia 1 vaiko.

arba sudaryti sąlygas, kad moteris nepatirtų galimos rizikos nėštumui, dėl darbo funkcijų atlikimo. Lietuvos nacionalinėje teisėje nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms teisė į saugią darbo aplinką yra nustatyta Darbo kodekso 158 str. ir Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas). Minėto įstatymo 37 str. yra nurodyta, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės yra nustatytas darbuotojų darbo sąlygų aprašas, kuris nustato darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių bei profesinės rizikos vertinimo tvarką, kuria remiantis minėtai moterų grupei yra draudžiama dirbti tokiomis darbo sąlygomis ir numato atitinkamas pareigas darbdaviui, kad užtikrintų moterų teisę į saugią darbo aplinką⁷⁷. ES direktyva taip pat numato, kad nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos negali būti įpareigosotos dirbti naktinio darbo ir darbdavys pagal galimybes turėtų joms skirti dirbti dieninį darbą. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas nurodo, kad minėtos grupės moterys gali dirbti naktinį darbą tik tuo atveju, jei moteris pati sutinka. Jei moteris nesutinka dirbti naktį arba jei yra pateikiama pažyma, kad toks darbas pakenktų jos saugai ir sveikatai – darbo valandos turi būti perkeliamos į dieną. Matoma, kad nacionalinėje teisėje yra nustatyti tokie darbo apribojimai, kokius numato ES teisė.

Vienas svarbiausių aspektų, nustatytų šioje direktyvoje – draudimas atleisti iš darbo. Direktyva numato, kad draudimas atleisti nėščią arba neseniai pagimdžiusią moterį yra numatytas nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus tam tikrus išimtinius atvejus, nesusijusius su jų padėtimi. Kaip jau nagrinėta antroje magistrinio darbo dalyje, Lietuvos nacionalinėje teisėje yra nustatyta ši garantija – Darbo kodekso 61 str. 1 d. nurodo išimtinius atvejus, kada darbo sutartis gali būti nutraukta moters nėštumo laikotarpiu iki kūdikiui sukankant 4 mėn., tai: šalių susitarimu; moters iniciatyva; išbandymo metu; darbo sutarties nutraukimas nesant šalių valios; terminuotos sutarties termino pasibaigimas. Ši garantija yra taikoma tik nurodytu laikotarpiu – atsiradus pagrindui nutraukti darbo sutartį su nėščia arba neseniai apgimdžiusia darbuotoja galima po įspėjimo atleisti pasibaigus šios garantijos terminui.⁷⁸ Tad Lietuvos nacionalinėje teisėje yra nustatytas diskriminacijos dėl nėštumo draudimas, kuris užtikrina darbuotojų garantiją dėl atleidimo iš darbo.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *TAR*, 2003-07-16, Nr. 70-3170.

⁷⁸ DAVULIS, T. *Darbo kodekso komentaras*. Komentaras, Vilnius, Registrų centras, 2018, p. 245.

3.2.2. Europos Tarybos 2010/18/EB direktyva

Antroji direktyva, aktuali šio magistrinio darbo temai – Europos Tarybos 2010/18/EB direktyva dėl vaiko priežiūros atostogų. Verta paminėti, kad ši direktyva neteks teisinės galios 2022 m. rugpjūčio 2 d. – po to, kai įsigalios naujai priimta Europos Tarybos 2019/1158 direktyva. Šiame magistriniame darbe buvo tikslingai pasirinkta išnagrinėti šiuo metu galiojančią ir ją pakeisiančią, dar tik įsigaliojanti ES turinčią direktyvą – abiejų direktyvų atveju bus analizuojama, kokios nustatytos priemonės jau yra įgyvendinamos, o kurias priemones dar reikia perkelti iš ES teisės į Lietuvos nacionalinę teisę.

Šios direktyvos tikslas – nustatyti būtiniausias priemones, kuriomis būtų skatinamas tėvystės atostogų ir vaiko priežiūros atostogų įgyvendinimas – kaip darbinių (profesinių) ir šeimyninių interesų užtikrinimas ir propagavimas lygių moterų ir vyrų galimybių. Ši direktyva leidžia numatyti palankesnes sąlygas nacionalinėje teisėje, nei numato ši direktyva.

Šioje direktyvoje yra akcentuojama vyrų įsitraukimo įgyvendinti socialinės apsaugos garantijas svarba – nurodoma, kad šia direktyva siekiama užtikrinti vyrų galimybę dalintis šeimyniniais įsipareigojimais kartu su moterimis. 2 str. nustatyta, kad teisė į vaiko priežiūros atostogas yra asmeninė teisė, atsirandanti gimus vaikui arba vaiką įsivaikinus. Pagal šią direktyvą, suteikiamų vaiko priežiūros atostogų trukmė turi būti mažiausiai 4 mėn. – ją gali įgyvendinti vienodomis teisėmis abu tėvai (įtėviai) bei nurodoma, kad bent 1 mėnesis vaiko priežiūros atostogų turi būti įgyvendinamas asmeniškai – be teisės perduoti vaiko priežiūrą kitam asmeniui. Prisimenant nagrinėtą Lietuvos teisinį reguliavimą – Lietuvoje yra užtikrinamos ilgesnės nei 4 mėn. vaiko priežiūros atostogos: pasirinktinai galima išeiti į vaiko priežiūros atostogas iki kol vaikui sueis 1 metai; iki kol sueis 2 metai; arba net iki kol vaikui sueis 3 metai. Taip pat yra nustatyta, kad vaiko tėvas gali pasinaudoti teise į 1 mėn. trukmės tėvystės atostogas nuo vaiko gimimo momento iki jam sueina 1 metai. Tad formaliai pagal Lietuvos teisę, gimus vaikui abu tėvai gali įgyvendinti savo teisę į vaiko priežiūros atostogas: vaiko tėvas – tėvystės atostogų, motina – vaiko priežiūros atostogų pagrindu.

Direktyvoje skatinama įgyvendinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą – tėvai yra skatinami pasiekti susitarimą su darbdaviais dėl lankstaus darbo. Šis susitarimas palengvina asmens, pasinaudojusio teise į vaiko priežiūros atostogas, grįžimą į darbo rinką. Lietuvos Darbo kodekse 28 str. yra įtvirtintas darbuotojo šeimyninių įsipareigojimų gerbimo principas – šiame straipsnyje nurodyta darbdavio pareiga atsižvelgti į darbuotojo prašymą dėl įvairių priemonių įgyvendinimo, kuriomis darbuotojas galėtų geriau suderinti

darbines ir šeimynines pareigas. Darbo kodeksas numato, kad darbuotojas gali prašyti darbdavio ne tik dirbti lanksčiu darbo grafiku, bet ir tartis dėl ne viso darbo laiko ar darbo nuotoliniu būdu. Verta pabrėžti, kad komentuojamame straipsnyje nustatyta darbdavio pareiga gerbti darbuotojo šeimyninius įsipareigojimus nėra savarankiška, atskira subjekcinė teisė – ji turi būti įgyvendinama atsižvelgiant į abiejų darbo santykių šalių teises ir pareigas⁷⁹. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjas numato pareigą darbdaviui apsvarstyti prašymus, grindžiamus noru įgyvendinti įsipareigojimus šeimai, tačiau taip pat darbuotojas yra skatinamas vesti dialogą su darbdaviu dėl optimaliausio šios teisės įgyvendinimo.

Svarbi nuostata yra nustatyta direktyvos 7 str. – valstybės narės ir (ar) socialiniai partneriai turi nustatyti priemones, leidžiančias darbuotojams dėl *force majeure*, kai tai susiję su šeimyniniais santykiais dėl nelaimingo atsitikimo arba ligos, suteikti galimybę darbuotojams atsitraukti nuo darbo ir vykdyti šeimyninius įsipareigojimus. Tokia galimybė Lietuvos nacionalinėje teisėje yra numatyta Ligos ir motinystės įstatymo 10 str., kuriame nurodyta: tėvams (įtėviams), seneliams, globėjams yra suteikiama ne daugiau kaip 14 k. d. slaugyti sergantį vaiką iki 14 metų. Jeigu asmuo, norintis įgyvendinti šio straipsnio užtikrintą teisę atitinka Ligos ir motinystės įstatymo nustatytas sąlygas gauti ligos išmoką, tuomet nuo pirmosios slaugos dienos yra mokama išmoka. Tas pats straipsnis nurodo, kad ši teisė gali būti įgyvendinama ir slaugymui šeimos nario, tik šiuo atveju yra užtikrinama 7 k. d. trukmės laikotarpis šios teisės įgyvendinimui. Ligos ir motinystės įstatymo 10 str. numato ir kitus atvejus, kuomet yra suteikiama galimybė slaugyti šeimos narį, tačiau šioje situacijoje yra atsižvelgiama tik į bendrąją normą ir tai vertinama tik kaip užtikrinama teisė pagal nagrinėjamą ES direktyvą. Darbuotojui taip pat gali būti suteiktos nemokamos atostogos slaugant sergantį šeimos narį sveikatos priežiūros nurodytu laikotarpiu pagal Darbo kodekso 137 str. 4 d.

Kitas svarbus aspektas, kurį darbo teisėje numato ši direktyva – po grįžimo iš vaiko priežiūros atostogų darbuotojui turi būti užtikrinama teisė grįžti į tą pačią darbo vietą, jeigu tai neįmanoma – į lygiavertę arba panašią darbo vietą. Lietuvos teisėje ši norma yra įtvirtinta Darbo kodekso 131 str. Darbo kodekso komentare nurodoma, kad ši garantija po vaiko priežiūros atostogų išsaugoti ne mažiau palankias darbo sąlygas yra įgyvendinama siekiant nesudaryti diskriminacijos tiems darbuotojams, kurie įgyvendino šeimyninius įsipareigojimus – taip, kaip to reikalauja nagrinėjama direktyva⁸⁰. Tame pačiame direktyvos 5 str. yra nurodyta, kad darbuotojams, įgyvendinantiems teisę į vaiko priežiūros atostogas, turi būti užtikrinama apsauga nuo atleidimo iš darbo. Kaip jau minėta, Lietuvos

⁷⁹ DAVULIS, T. *Darbo kodekso komentaras*. Komentaras, Vilnius, Registrų centras, 2018, p. 121.

⁸⁰ *ibid.*, p.405.

nacionalinėje teisėje ši garantija taip pat yra užtikrinama – pagal Darbo kodekso 61 str. 3 d. su darbuotojais, auginančiais vaiką (įvaikį) iki kol jam sueis 3 metai, negali būti nutraukiama darbo sutartis darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Darbo kodekse nurodyta, kad šios garantijos taikymu gali pasinaudoti tik tie šeimos nariai, kurie faktiškai auklėja ir prižiūri vaiką – tik formalus vaiko įregistravimo faktas be faktinio rūpinimosi vaiku nesudaro pagrindo taikyti šią garantiją⁸¹. Šiuo garantijos nuo atleidimu iš darbo apribojimu įstatymų leidėjas siekia, kad garantija būtų taikoma išimtinai tik tiems asmenims, kurie turi teisę naudotis šia garantija bei siekia užkirsti galimybes darbuotojui piktnaudžiauti šia teise.

⁸¹ DAVULIS, T. *Darbo kodekso komentaras*. Komentaras, Vilnius, Registrų centras, 2018, p. 245.

3.2.3. ES 2019/1158 direktyva

Kaip jau anksčiau minėta, ši direktyva pakeis šiuo metu galiojančią Europos Tarybos 2010/18/ES direktyvą. Iki 2022 m. rugpjūčio 2 d. valstybės narės turi savo nacionalinėje teisėje nustatyti teisinį reguliavimą, įgyvendinantį šios direktyvos tikslus. Todėl šios potėmės tikslas yra palyginti nagrinėtas Europos Tarybos 2010/18/ES direktyvos normas su naujoje ES 2019/1158 direktyvoje priimtomis normomis ir įvertinti, kokias priemones pagal naująją direktyvą dar turi įgyvendinti Lietuva savo nacionalinėje teisėje.

Šios direktyvos tikslas – nustatyti būtiniausius reikalavimus, kurių pagrindu būtų siekiama darbo rinkoje ir požiūrio darbe atžvilgiu nustatyti moterų ir vyrų lygybę bei užtikrinti darbuotojams, kurie yra tėvai arba asmenys, prižiūrintys šeimos narį – palankesnes sąlygas derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą. Šiam tikslui įgyvendinti yra nustatomos individualios teisės, susijusios su tėvystės, vaiko priežiūros ir prižiūrinčiojo asmens atostogomis bei susitarimu dėl lanksčių darbo sąlygų. Tad toliau yra nagrinėjama kiekviena iš šių teisių atskirai.

Vienas iš pagrindinių akcentų šioje direktyvoje yra tai, jog skatinama diegti priemones, kurios skatintų vyrus labiau įsitraukti ir kartu su moterimis lygiomis dalimis dalintis iš šeimos santykių kylančiomis pareigomis. Nurodoma, kad tik didesnis vyrų įtraukimas į šeimos santykių puoselėjimą nuimant dalį neapmokamo vaiko priežiūros darbo nuo moters, sumažintų moterų galimybes ateityje patirti socialinę riziką dėl dalinio arba visiško pasitraukimo iš darbo rinkos. Direktyva kaip būtiną įgyvendinti priemonę nurodo tai, kad gimus vaikui priežiūros tikslais tėvui turi būti suteikiama teisė į 10 d. d. trukmės tėvystės atostogas, nustatant tvarką kaip jos bus įgyvendinamos – suteikimą iki (ar) po vaiko gimimo arba lanksčiai jas įgyvendinant.

Kaip jau minėta anksčiau, Lietuvos nacionalinėje teisėje Darbo kodekso 133 str. numato teisę į 1 mėn. trukmės tėvystės atostogas, kurias tėvas gali panaudoti bet kuriuo laikotarpiu iki kol vaikui sueis 1 metai. Tačiau verta pabrėžti, kad ši norma nėra privalomojo pobūdžio – tėvui yra palikta galimybė rinktis, ar jis nori pasinaudoti šiomis atostogomis. Moterims, kitaip nei vyrams, yra nustatyta privalomojo pobūdžio socialinės apsaugos garantija – pagal Darbo kodekso 132 str. 1 d., moteriai, jei ji nusprendžia nesinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis, įstatymų leidėjas yra nustatęs darbdavio pareigą privalomai išleisti moterį 14 d. trukmės atostogoms iškart po gimdymo⁸². Pabrėžtina, kad šių atostogų suteikimas yra sietinas su ypatinga moters fiziologine būkle –

⁸² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.

nėštumu ir laiku po vaiko gimimo, tad įstatymų leidėjas šiomis atostogomis siekia apsaugoti moters ir jos naujagimio sveikatą bei jų emocinį ryšį. Palyginimui, tėvystės atveju, Lietuvoje nėra suteikiama privalomojo pobūdžio tėvystės atostogų. Pagal nagrinėjamą direktyvą Lietuvos nacionalinėje teisėje reikėtų nustatyti minimalios trukmės tėvystės atostogas, kuriomis privalėtų pasinaudoti vaiko tėvas – pasirinktinai nustatant šios teisės įgyvendinimą prieš arba po vaiko gimimo. Pabrėžtina, kad tokių tėvystės atostogų kaip socialinės apsaugos garantijos taikymo tikslas būtų įgyvendinamas kaip skatinamoji priemonė vyrams prisidėti prie vaiko priežiūros, taip, kaip tą numato nagrinėjama direktyva.

Verta atkreipti dėmesį dar ir į tai, kad nagrinėjamoje direktyvoje yra nurodyta, jog subjektas, galintis įgyvendinti teisę į tėvystės atostogas, yra ne tik tėvas, tačiau, jei nacionalinė teisė pripažįsta tos pačios lyties asmenų partnerystes – ir tėvui prilyginamas antrasis partneris. Direktyva taip pat nurodo, kad valstybės narės turi kompetenciją apibrėžti, kas jų nacionalinėje teisėje atitinka santuokinę ir šeimyninę padėtį, bei atitinkamai – kokie asmenys yra laikomi tėvais, motina ir tėvu. Ši direktyva praplečia tos pačios lyties asmenų teises įgyvendinti šeimos santykiams taikomas garantijas, nes šios direktyvos pirmtakėje, 2010/18/ES direktyvos 1 str., buvo minimas tik siekis atsižvelgti į „didėjančią šeimos struktūrų įvairovę“, o šioje direktyvoje jau konkrečiai nurodoma, kad atitinkamos teisės turi būti suteikiamos partneriams.

Tačiau tai reikėtų vertinti gana dviprasmiškai, nes šios direktyvos pagrindu teisės yra suteikiamos tik tuo atveju, jei nacionalinėje teisėje yra pripažįstamas civilinės partnerystės institutas tarp tos pačios lyties asmenų. Lietuva yra viena iš 6 ES valstybių narių, kuri nėra nustačiusi tos pačios lyties asmenų partnerysčių⁸³ – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – Civilinis kodeksas) 3.229 str. yra nustatęs partnerystės institutą tik tarp vyro ir moters⁸⁴. Tačiau šioje srityje galima tikėtis sulaukti pokyčių dėl nustatymo tos pačios lyties partnerysčių reguliavimo – Konstitucinis Teismas savo praktikoje yra išaiškinęs, kad konstitucinė šeimos samprata yra neutrali lyties pagrindu – ji turi būti grindžiama šeimos santykiu turiniu⁸⁵. Nors šiuo sprendimu Konstitucinis Teismas pirmą kartą pasisakė dėl tos pačios lyties asmenų teisių, tačiau pasisakoma tik dėl šių asmenų teisių migracijos teisės srityje – asmenims, sudariusiems partnerystę su kitu ES valstybės narės piliečiu kitoje ES valstybėje narėje, kuri savo nacionalinėje teisėje leidžia įtvirtinti

⁸³ DANĖLIENĖ, I., *Who is Entitled to the Right to Respect for Family Life Under the European Union Law?* [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/view/12517>.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. TAR, 2000-07-18, VIII-1864;

⁸⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2019 m. sausio 11 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1898/content>>.

tos pačios lyties santykius, yra leidžiama atvykti ir gyventi Lietuvos Respublikoje⁸⁶. Šios teisės yra suteikiamas tos pačios lyties asmenų šeimoms susijungimo teisės pagrindu, kylančios iš ES 2004/38/EB direktyvos, numatančios laisvą asmenų judėjimą ES valstybėse narėse⁸⁷. Tačiau nagrinėjamos – socialinės apsaugos garantijų užtikrinamų šeimos poreikių apsaugos – temos atžvilgiu, pagal ES 2004/38/EB direktyvą užtikrinama šeimos susijungimo teisė nėra pagrindas savaime pripažinti tos pačios lyties asmenų teisės į socialinės apsaugos garantijas, pavyzdžiui – partnerio teisę į tėvystės atostogas ar tos pačios lyties asmenų teisę į vaiko priežiūros išmoką. A. Limantė nurodo, kad minėtasis Konstitucinio Teismo nutarimas nenustato tos pačios lyties asmenų partnerystės instituto reguliavimo, bei šių porų teisinio statuso ir teisių apimties turinio⁸⁸. Socialinės apsaugos garantijų atžvilgiu, Lietuvos nacionalinėje teisėje reiktų numatyti ne tik tos pačios lyties asmenų partnerystės institutą, tačiau ir numatyti, kokių pagrindu tos pačios lyties santykiuose esantiems asmenims, būtų suteikiamos šeimos poreikių apsaugos socialinės apsaugos garantijos – socialinės apsaugos garantiją suteikiant atsižvelgiant į asmens lytį ar socialinės apsaugos garantiją suteikiant atsižvelgiant į juridinį faktą, kaip pavyzdžiui – vaiko gimimas ar pripažinta tėvystė. Vėlgi, šiuo atveju reikia tikėtis, kad toliau bus formuojama praktika dėl tos pačios lyties asmenų santykių įgyvendinimo Lietuvos nacionalinėje teisėje, nustatant konkretų šių asmenų teisių turinį socialinės apsaugos teisėje. Nagrinėjama direktyva nurodo, kad socialinės apsaugos garantijos partneriams yra suteikiamos tik tuo atveju, jeigu valstybė narė yra nustačiusi tos pačios lyties civilinių partnerysčių teisinį reguliavimą. Tad kol Lietuvos nacionalinėje teisėje nėra nustatytos tos pačios lyties asmenų partnerystės bei šių asmenų teisių turinio socialinės apsaugos teisėje, pagal šią direktyvą nėra užtikrinamos teisės tėvui prilyginamam antrajam partneriui ir teisė į tėvystės atostogas.

Toliau nagrinėjant šia direktyva nustatytą reguliavimą, reikia atkreipti dėmesį į vaiko priežiūros atostogas. Nurodoma, kad turi būti užtikrinama kiekvieno darbuotojo individuali teisė į 4 mėn. vaiko priežiūros atostogas, panaudojant šias atostogas iki kol vaikui sueis 8 metai. Tokio amžiaus pasirinkimas direktyvoje argumentuojamas kaip galimybė veiksmingai ir lygiomis galimybėmis abiem tėvams įgyvendinti šią teisę. Palyginti su 2010/18/ES direktyvos reguliavimu, šioje direktyvoje numatomas ne 1 mėn.,

⁸⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2019 m. sausio 11 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1898/content>>.

⁸⁷ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2004/38/EB *dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje* (OL L 2004 158/77).

⁸⁸ LIMANTĖ, A., *Stiprėjantis tos pačios lyties asmenų šeiminių santykių teisinis pripažinimas Europoje* [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą:<http://teise.org/wp-content/uploads/2019/07/Limante_2019_1.pdf>;

o 2 mėn. laikotarpis, kurį per vaiko priežiūros atostogas išimtinai turi įgyvendinti vienas iš tėvų – negalima perduoti kitam tėvui šios teisės. Direktyva taip pat numato, kad valstybės narės, nustatydamos konkretų teisės į vaiko priežiūros atostogas, turi užtikrinti, kad darbuotojas, norėdamas įgyvendinti šią teisę, bendradarbiautų su darbdaviu – įspėti apie norą pasinaudoti šiomis atostogomis, nurodytų, kiek ir kokių laikotarpiu naudosis atostogomis ir pan. Taip pat, ši įgyvendinimo tvarka gali būti individualizuojama atsižvelgiant į tėvių, neįgalių tėvų ar tėvų, turinčių neįgalių ar lėtinėmis ligomis sergančių vaikų, poreikius.

Lietuvos nacionalinėje teisėje, kaip jau minėta, nėra nustatytos minimalios vaiko priežiūros atostogų trukmės, kokia apimtimi kiekvienas iš tėvų turi pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas. Lietuvoje teisė į vaiko priežiūros atostogas yra užtikrinama tik iki kol vaikui sueis 3 metai – tai yra kelis kartus trumpesnis laikotarpis pasinaudoti šia teise, nei numato nagrinėjama direktyva. Tačiau Lietuvos nacionalinėje direktyvoje yra numatytas daug ilgesnis laikotarpis, kurio metu gali būti įgyvendinamos vaiko priežiūros atostogos – vietoj 4 mėn. ši teisė gali būti įgyvendinama iki kol vaikui sueis 3 metai, t. y. 36 mėn⁸⁹. Nagrinėtoje publikacijoje⁹⁰, ekspertai laikosi pozicijos, kad Lietuvoje suteikiamų vaiko priežiūros atostogų trukmė yra perteklinė priemonė. Tad kyla klausimas, kaip ši garantija būtų įgyvendinta Lietuvos teisėje, jei būtų įgyvendinama taip, kaip numato ši direktyva – suteikiama, iki kol vaikui sueis 8 metai? Direktyva numato galimybę valstybėms narėms nacionalinėje teisėje numatyti palankesnes sąlygas, tačiau atsižvelgiant į Lietuvoje jau esamą teisės į vaiko priežiūros atostogų įgyvendinimą, lieka diskusinis klausimas, ar prailginimu laikotarpio, per kurį gali tėvai gali pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas, bus pasiekti šios direktyvos tikslai – suvienodintos vyrų ir moterų galimybės įsitraukti į vaiko priežiūrą.

Pagal direktyvą daugeliui vyrų didelę įtaką tėvystės arba vaiko priežiūros atostogų naudojimuisi daro tos teisės įgyvendinimo laikotarpiu mokamos išmokos dydis. Šios 29 dalies punkte nurodyta, kad siekiant didinti paskatas darbuotojams, ypač vyrams, išeiti numatytų atostogų, turi būti suteikta teisė gauti tinkamo dydžio išmokas. Kyla klausimas, kas turėtų būti laikoma tinkamo dydžio išmoka? Šios direktyvos versijoje anglų kalba atitinkame punkte buvo pavartotas terminas “a right to an adequate allowance”, reiškiantis teisę į pakankamą išmoką⁹¹, tad direktyvos vertimas į lietuvių kalbą yra klaidinantis. Konkrečiai žvelgiant į numatomą išmokos dydį, yra aktualūs du straipsniai: 8 str. 2 d. yra

⁸⁹ Turima omenyje maksimalią vaiko priežiūros atostogų ribą.

⁹⁰ TAMKUTĖ, K. *Motinytė – Ekonominė bausmė. Iš IQ žurnalas* 2019 m. kovas, Nr. 3(108), p. 28.

⁹¹ Verčiamas žodis „tinkamas“. *Anglų k. - lietuvių k. žodynas*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. balandžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.anglu-lietuviu.com/adequate/>>.

nustatyta, kad „tėvystės atostogų metu suteikiama išmoka turi užtikrinti pajamas, kurios būtų bent lygiavertės pajamoms, kurias darbuotojas gautų padaręs veiklos pertrauką dėl prižasčių, susijusių su jo sveikatos būkle, priklausomai nuo nacionalinėje teisėje nustatytos viršutinės ribos.“ Toks išmokos dydis yra numatomas už 10 d. d. trukmės tėvystės atostogas. 20 str. 7 p. nurodoma, kad valstybės narės, nustačiusios bent 6 mėn. trunkančias vaiko priežiūros atostogas ir jų laikotarpiu abiem tėvams numatančios vienodas išmokas (sudaranti ne mažiau nei 65 proc. darbuotojo gaunamojo grynojo (neto) darbo užmokesčio su joms taikomomis išmokų maksimalaus dydžio apribojimu) yra leidžiama toliau taikyti tokią sistemą – joms nereikalaujama įgyvendinti 8 str. 2 d. normos. Kadangi Lietuvoje yra nustatyta, kad vaiko priežiūros atostogose esantiems tėvams, jeigu jie išeina į vaiko priežiūros atostogas iki kol vaikui sueis 1 metai, yra kompensuojama 77,58 proc. išmokos gavėjo kompensuojamo uždarbio dydžio (bruto) – Lietuvos teisės sistemoje nustatytas tėvystės išmokos dydis atitinka šioje direktyvoje nustatą išmokos dydį.

Nagrinėjat šioje direktyvoje nustatomas darbo santykių garantijas galima pastebėti, kad yra pakartojamos Europos Tarybos 2010/18/ES direktyvoje nustatytos garantijos, tokios kaip: užtikrinimas dėl nediskriminavimo pasinaudojus vaiko priežiūros atostogomis; draudimas atleisti iš darbo dėl pasinaudojimo vaiko atostogomis; teisė grįžti į darbą į lygiavertes pareigas tokiomis pat sąlygomis arba ne mažiau palankiomis. Kadangi šios garantijos buvo nagrinėtos praeitoje potemėje, čia jos nebus kartojamos. Verta paminėti, kad šios direktyvos 9 str. yra įtvirtintas susitarimas dėl lanksčių darbo sąlygų, numatantis, kad darbuotojai, turintys vaikų iki 8 metų arba prižiūrintys šeimos narį, turi teisę tartis su darbdaviu dėl lankstaus darbo suteikimo priežiūros laikotarpiui. Nurodoma šio susitarimo svarba – užtikrinama geresnė darbuotojų reintegracija į darbo rinką.

Išvados

1. Socialinės apsaugos garantijomis šiame magistriniame darbe yra laikomos valstybės užtikrinamos teisinės priemonės, kuriomis siekiama užtikrinti kiekvieno asmens socialinę apsaugą nuo galimų socialinių rizikų poveikio. Šiame darbe nagrinėjamos tos socialinės apsaugos garantijos, kurios yra taikomos šeimos poreikių apsaugai dėl motinystės socialinės rizikos poveikio.
2. Lietuvos nacionalinėje teisėje yra užtikrinamos šio socialinės apsaugos garantijos: iki vaiko gimimo moteriai yra suteikiama nėštumo ir gimdymo atostogų kartu su motinystės išmoka (jeigu moteris atitinka Ligos ir motinystės nustatytas sąlygas); gimus vaikui, vyrui gali būti suteikiamos 1 mėn. tėvystės atostogos, kuriomis gali pasinaudoti iki kol vaikui sueis 1 metai. Po vaiko gimimo, abu tėvai (įtėviai), seneliai ar kiti giminaičiai gali pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas – šia teise gali įgyvendinti pakaitomis, imti visas iš karto arba dalimis. Nors teise į vaiko priežiūros atostogas gali pasinaudoti gana platus subjektų, tačiau vis dar dažniau šią teise įgyvendina moterys. Viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl vyrai rečiau išeina į vaiko priežiūros atostogas – tėvystės išmokai yra taikomos SODRA „išmokų lubos“, dėl kurių tėvystės išmokos dydis yra labiau apribojamas nei motinystės išmoka.
3. ES antrinėje teisėje nagrinėjama tema yra akcentuojama moterų apsauga nėštumo laikotarpiu, vaiko priežiūros atostogų įgyvendinimo tvarką bei profesinio ir asmeninio gyvenimo suderinimas, skatinant tėvus tartis su darbdaviais dėl lankstaus darbo.
4. ES 2019/1158 direktyva skiria ypatingą dėmesį priemonėms, kurios skatintų vyrus lygiau su moterimis įgyvendinti teise į vaiko priežiūros atostogas. Šios direktyvos atžvilgiu, Lietuvos nacionalinėje teisėje turėtų būti nustatytos šios socialinės apsaugos garantijos: kiekvienas iš tėvų turėtų būti suteikiama minimalusis 2 mėn. laikotarpis nepertraukiamai įgyvendinti teise į vaiko priežiūros atostogas; 10 d.d. tėvystės atostogos prieš arba po vaiko gimimo, kuriomis tėvai turėtų privalomai pasinaudoti.
5. ES 2019/1158 direktyva numato tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų socialinės apsaugos garantijų suteikimo tvarką tos pačios lyties partneriams, tačiau tik tuo atveju, jeigu valstybė narė savo nacionalinėje teisėje yra nustačiusi tos pačios lyties partnerystės teisinį reguliavimą. Lietuvos nacionalinėje teisėje nėra nustatytos tos pačios lyties asmenų partnerystės teisinio reguliavimo, taip pat – nėra numatyta, šių asmenų teisių apimtis socialinės apsaugos teisėje ir kokių pagrindų jiems būtų

suteikiamos socialinės apsaugos garantijos. Todėl pagal šią ES 2019/1158 direktyvą Lietuvos nacionalinėje teisėje nėra užtikrinamos teisės į socialinės apsaugos garantijas partneriams.

Šaltinių sąrašas

Teisės šaltiniai:

1. Lietuvos Respublikos teisės aktai:
 1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014;
 2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *TAR*, 2000-07-18, VIII-1864;
 3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709;
 4. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *TAR*, 2003-07-16, Nr. 70-3170;
 5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 133 straipsnio pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2019-12-12, Nr. 20027;
 6. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *TAR*, Nr. 89-1706;
 7. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *TAR*, Nr. 111-3574;
 8. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas. *Valstybės žinios*, 2011-12-20, Nr. 155-7353;
 9. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991 m. gegužės 31 d., Nr. 107-0;
 10. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006-02-11, Nr. 17-589.

2. Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktai:
 1. ES pagrindinių teisių chartija. (OL C 202, 2016 6 7, p. 389–405);
 2. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 *dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo* (OL L 166, 2004 4 30, p. 1);
 3. 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 987/2009 *dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką* (OL L 284/1, 2009);
 4. 1992 m. spalio 19 d. Europos 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*. (OL L 348, 1992 11 28, p. 1);

5. 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2004/38/EB *dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimos narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje* (OL L 2004 158/77);
6. 2010 m. Europos Tarybos direktyva 2010/18/EB įgyvendinanti patikslintą susitarimą *dėl vaiko priežiūros atostogų*. (OL L 68, 2010 3 18, p. 13);
7. 2019 m. birželio 20 d. Europos parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 *dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros*. (OL L 188/79 2019);
8. TDO konvencija Nr. 102 „*dėl minimalių socialinės apsaugos standartų*“. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1770_konv_del_min_soc_aps_standartu_102.pdf>.

3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 1997 m. kovo 12 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta390/content>>;
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2004 m. kovo 5 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2019 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta256/content>>;
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2007 m. rugsėjo 26 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta564/content>>;
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2012 m. vasario 27 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta108/content>>;
5. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2014 m. liepos 3 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta23/content>>;
6. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2016 m. kovo 15 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1578/summary>>;
7. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1885/content>>;

8. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2019 m. sausio 11 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1898/content>>;
 9. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. 2020 m. vasario 10 d. nutarimas. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta2066/content>>.
4. Teismų praktika:
1. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2012 m. lapkričio 27 d. baudžiamoji byla, Nr. 2K-588/2012. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eteismai.lt/byla/71766788640220/2K-588/2012>>;
 2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo metinis informacinis pranešimas 2012 m. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lat.lt/data/public/uploads/2018/01/metinis_2012.pdf>.

Specialioji literatūra:

1. Monografijos (knygos, komentarai, vadovėliai):
 1. ANDRUŠKEVIČIUS, A., *et al.* *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisė*. Monografija. Šiauliai, AB „Titnagas“, 2015;
 2. BITINAS, A., *Socialinė apsauga Europos Sąjungoje: pensijų sistemų modernizavimas*. Monografija. Vilnius: leidykla MES, 2011;
 3. DAVULIS, T. *Darbo kodekso komentaras*. Komentaras. Vilnius, Registrų centras, 2018.
2. Disertacijos:
 1. PETRYLAITĖ, V., *Pamatiniai socialinės apsaugos teisės principai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.
3. Publikacijos:
 1. BURVYTĖ, S. *Jaunų žmonių pasirengimas tėvystei ir motinystei*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://socialinisugdymas.leu.lt/index.php/socialinisugdymas/article/viewFile/145/132>>;

2. GUOGIS, A., *Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.mruni.eu/upload/iblock/6a5/3_guogis.pdf>;
 3. LAZUTKA, R., *Mokslininkų socialinės garantijos*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. spalio 19 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/moksl_soc_garantijos.pdf>;
 4. LIMANTĖ, A., *Stiprėjantis tos pačios lyties asmenų šeiminių santykių teisinis pripažinimas Europoje*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://teise.org/wp-content/uploads/2019/07/Limante_2019_1.pdf>;
 5. KAPSEVIČIUS, G. *Moterys ekonomikoje. Užgniaužta energija. Iš IQ žurnalas* 2019 m. kovas, Nr. 3(108),
 6. PETRYLAITĖ, V., *Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo srities nustatymo problematika reglamentuojant kai kurias Lietuvos socialinės apsaugos išmokas*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/1826/1675>>;
 7. TAMKUTĖ, K. *Motinystė – Ekonominė bausmė. Iš IQ žurnalas* 2019 m. kovas, Nr. 3(108);
 8. DANĖLIENĖ, I., *Who is Entitled to the Right to Respect for Family Life Under the European Union Law?* [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/view/12517>>.
4. Kiti šaltiniai:
1. *Anglų k. - lietuvių k. žodynas*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. balandžio 2 d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.anglu-lietuviu.com/adequate/>>;
 2. EUROSTAT statistikos duomenys. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą:<[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Total_fertility_rate,_1960%E2%80%932017_\(live_births_per_woman\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Total_fertility_rate,_1960%E2%80%932017_(live_births_per_woman).png)>;
 3. EBPO rekomendacija Lietuvai. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.oecd.org/social/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-lithuania-9789264189935-en.htm>>;
 4. Informacinis šaltinis apie ES teisę. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://elibrary.lt/resursai/DB/LB/LB_intergracija_ES/LB_integracij_ES_2000_01_3.pdf>;

5. *Lietuvių kalbos žodynas*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://lkiis.lki.lt/dabartinis>>;
6. Lietuvos statistikos departamento statistikos duomenys: *gimstamumas*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R180#/>>;
7. Lietuvos statistikos departamento duomenys: *bendras gimimų skaičius*. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R692#/>>;
8. Lygių galimybės Lietuvos darbo rinkoje: situacijos apžvalga. [interaktyvus; žiūrėta 2020 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/12/lg-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf>.

Santrauka

Šio magistrinio darbo tema – Motinystės, tėvystės ir šeimos socialinės apsaugos garantijų įtvirtinimas nacionalinės ir Europos Sąjungos teisės lygiu.

Darbas pradedamas nustatant, kas yra laikoma socialinės apsaugos garantijomis Lietuvos teisinėje sistemoje. Išskiriamas socialinės rizikos apibrėžimas bei poreikis atsiradus socialinei rizikai taikyti socialinės apsaugos garantijas. Magistriniame darbe analizuojamos tos socialinės apsaugos garantijos, kurios užtikrina šeimos poreikių apsaugą, kylančią dėl motinystės socialinės rizikos poveikio.

Antroje darbo dalyje yra nagrinėjamos konkrečios Lietuvos nacionalinėje teisėje šeimos poreikių apsaugą nustatančios socialinės apsaugos garantijos. Analizuojamos socialinės apsaugos garantijos, kuriomis yra užtikrinamas motinystės ir tėvystės atveju iki ir po vaiko gimimo atitinkamas šių garantijų teisinis reguliavimas. Analizuojami aktualūs teisės aktai, juose nustatyta įgyvendinimo tvarka bei išskiriama problematika, su kuria yra susiduriama įgyvendinant motinystės bei tėvystės socialinės apsaugos garantijas Lietuvos nacionalinėje teisėje.

Trečioje dalyje yra atkreipiamas dėmesys į ES teisę – nagrinėjamos pagrindinės ES direktyvos, nustatančios motinystės apsaugą ir vaiko priežiūros atostogų įgyvendinimą. Ypatingas dėmesys yra skiriamas naujai priimtai ES direktyvai *dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros*. Kadangi ši direktyva dar nėra įsigaliojusi, analizuojama, kokias teises priemones turi užtikrinti Lietuva, norėdama įgyvendinti šią direktyvą nacionalinėje teisėje.

Darbo pabaigoje yra pateikiamos išvados dėl Lietuvos nacionalinės teisės atitikties ES teisei nagrinėjamos temos atžvilgiu.

Summary

The topic of this Master's thesis is The Consolidation of Parenthood and Family Guarantees of Social Protection Under The National and European Union Law.

The research begins by determining social protection guarantees within the legal system of Lithuania. The definition of social risk is distinguished as well as the need to apply social protection guarantees in case of the occurrence of social risk.

The second part of the research deals with specific social protection guarantees which establish family relation security under the national law of Lithuania. The analysis of social protection guarantees that ensure jurisdictional regulations for both motherhood and fatherhood before and after the birth of a child is carried out. Also, an analysis is carried out which covers relevant legislations, their order of implementation as well as the issues faced during the implementation of parenthood social protection guarantees in the national law of Lithuania.

The third part addresses the EU law- the main EU directives governing motherhood security and parental leave implementation are studied. Particular attention is paid to the newly adopted EU directive "*for the work-life balance of parents and supervisors*". Since this directive is still pending entry into force, legal measures which Lithuania has to ensure are being analyzed in order to put this directive into practice in its national law.

Conclusions, covering the compliance of the national law of Lithuania to EU law accordingly to the subject are drawn in the end.