

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Gabrielės Stravinskaitės,  
V kurso, darbo ir socialinės apsaugos teisės  
studijų šakos studento

**Magistro darbas**

**Motinystės ir tėvystės socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės  
Lietuvoje ir Čekijoje**

Vadovas: lekt. dr. Jurij Maculevič  
Recenzentas: doc. dr. Vida Petrylaitė

Vilnius 2020

## Turinys

IŽANGA .....	3
1. Motinystės socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės tarptautiniu, ES ir nacionaliniais lygmenimis .....	7
1.1. Motinystės socialinės apsaugos užtikrinimas tarptautinėje ir ES teisėje .....	7
1.2. Nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu taikomų socialinių garantijų užtikrinimas Lietuvoje.....	15
1.3. Nėščių, neseniai pagimdžiusių moterų socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės Čekijoje .....	27
2. Tėvystės socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės .....	33
2.1. Tėvystės socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės tarptautiniuose ir ES teisės aktuose.....	33
2.2. Tėvystės atostogų ir valstybės mokamų išmokų užtikrinimas Lietuvoje ir Čekijoje.....	35
3. Vaiko priežiūros atostogos teisinio reguliavimo ypatybės .....	40
3.1. Vaiko priežiūros atostogos ir jų išmokoms taikomi reikalavimai tarptautiniu ir ES lygmeniu.....	40
3.2. Vaiko priežiūros atostogų ir finansinės valstybės paramos užtikrinimas Lietuvoje .....	43
3.3. Vaiko priežiūros atostogos ir jų metu gaunamų išmokų reguliavimas Čekijoje.....	49
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	52
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	54
SANTRAUKA .....	61
SUMMARY .....	62

## IŽANGA

Nėštumas moteriai yra ypatingai jautrus laikotarpis, kurio metu dirbančios moterys tampa itin pažeidžiamos. Moteris yra nedarbinga tam tikrą laikotarpį prieš ir po gimdymo, kadangi turi ruoštis gimdymui, po gimdymo atstatyti savo sveikatą bei auginti kūdikį, kuris dar nėra savarankiškas. Dėl šių priežasčių moteris negali dirbti, todėl praranda visas pajamas, gaunamas iš darbinės veiklos. Dėl to būsimums motinoms yra būtina speciali apsauga, kuri padėtų išvengti visiško pajamų praradimo, pasikeitus gyvenimo aplinkybėms ir užtikrintų gyvybiškai svarbių pajamų, būtinų motinos ir kūdikio gerovei, tęstinumą. Tuo pačiu metu moterims reikalinga ir apsauga, užtikrinanti, kad jos neprarastų darbo. Todėl, dar 1919 metais, pasibaigus Pirmajam pasauliniam karui Tarptautinė darbo organizacija (toliau – **TDO**), suprasdama šios problemos svarbą, priėmė Motinystės apsaugos konvenciją C-003 (Nr. 3)<sup>1</sup>, kuri garantavo moterų teisę į apmokamas atostogas bei sudarė tinkamas sąlygas auginti vaikus<sup>2</sup>.

**Nagrinėjamos temos aktualumas.** Ne tik Lietuvoje, tačiau ir visame pasaulyje yra pastebima gyventojų senėjimo tendencija. Gyventojų senėjimas, kaip demografinis reiškinys, sukelia įvairių socialinių ir ekonominių problemų. Gyventojų senėjimui didžiausią įtaką turi gimstamumo mažėjimas. Siekiant pristabdyti gyventojų senėjimą ir sumažinti jo keliamų problemų mastą didžiausias dėmesys turėtų būti skiriamas gimstamumo mažėjimui kaip demografinio proceso valdymui<sup>3</sup>. Vienas iš gimstamumo skatinimo būdų yra motinystės socialinės apsaugos tobulinimas ir geresnių sąlygų moterims suteikimas. Dėl moters kūne vykstančių fiziologinių pokyčių besilaukianti moteris tampa nedarbinga, tad kiekvienai valstybei yra privalu užtikrinti motinystės apsaugą bei saugoti būsimos motinos gerovę. Paminėtina, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijoje yra įtvirtinta, valstybės pareiga saugoti ir globoti šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 3 dėl motinystės apsaugos. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO)>.

<sup>2</sup> HAROONI N. *Maternity Protection at the Workplace (In the light of ILO Convention C-183 (2000) and Recommendation 191)*. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://waba.org.my/pdf/MaternityProtectionattheWorkplace-final.pdf>>.

<sup>3</sup> GARLAUSKAITĖ A., ZABARAUSKAITĖ R. *Lietuvos gyventojų senėjimą lemiančių veiksnių analizė*. Verslas XXI amžiuje, 2015, 7(2): 199-209.

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).

Kiekvienai dirbančiai ir vaisingo amžiaus moteriai yra svarbi valstybės socialinės motinystės apsaugos politika. Motinystės ir tėvystės apsauga yra vienas iš kertinių moterų ir vyrų socialinės padėties šalyje aspektų. Valstybei labai svarbu užtikrinti besilaukiančių ir neseniai pagimdžiusių moterų bei visos šeimos gerovę, suteikti finansinę paramą nedarbingoms moterims. Todėl, kiekvienai moteriai ir vyrui svarbu suvokti ir žinoti šalies motinystės ir tėvystės apsaugos įgyvendinimo priemones, motinystės ir tėvystės išmokų dydžius bei mokėjimo sąlygas.

**Darbo tikslas.** Šio magistro baigiamojo darbo tikslas – kompleksiškai išanalizuoti tarptautinius ir nacionalinius teisės aktus, kuriuose įtvirtinta motinystės ir tėvystės socialinė apsauga bei palyginti Lietuvos ir Čekijos teisinio reguliavimo ypatybes motinystės ir tėvystės socialinės apsaugos aspektu.

Darbo tikslui pasiekti keliami šie **uždaviniai**:

- 1) išnagrinėti motinystės ir tėvystės socialinės apsaugos įgyvendinimo priemones bei jas palyginti su Čekijoje įgyvendinamomis priemonėmis;
- 2) nustatyti Lietuvos socialinę motinystę ir tėvystę reguliuojančių teisės aktų suderinamumą su tarptautiniais ir Europos Sąjungos teisės aktais;
- 3) išanalizuoti Lietuvos motinystės socialinę apsaugą reglamentuojančių teisės aktų vystymosi raidą ir istorinius įstatymų leidėjo ketinimus;
- 4) sistemingai išanalizuoti apmokamų vaiko priežiūros sistemą Lietuvoje ir Čekijoje ir jų suderinamumą su tarptautiniais ir Europos Sąjungos teisės aktais.

Darbą sudaro trys dėstomosios dalys ir išvados. Pirmoje dėstomojoje darbo dalyje aprašomos motinystės socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės tarptautiniu ir ES lygiu, didelis dėmesys skiriamas Lietuvos ir Čekijos motinystės apsaugos reguliavimui. Be to, nagrinėjama Lietuvos motinystės socialinės apsaugos teisinio reguliavimo kaita nepriklausomoje Lietuvoje. Antroje dalyje nagrinėjamos tėvystės socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės. Trečioje dalyje pateikiama vaiko priežiūros atostogų ir jų metu mokamų išmokų Lietuvoje ir Čekijoje teisinio reguliavimo analizė.

**Darbo objektas.** Šiame magistriniame darbe bus nagrinėjami tarptautiniai, Europos Sąjungos bei nacionaliniai teisės aktai, įgyvendinantys motinystės, tėvystės socialinę apsaugą.

**Tyrimo metodai.** Siekiant įvykdyti aukščiau išvardintus uždavinius, darbe taikomi tokie mokslinio tyrimo metodai: lingvistinis, lyginamasis, loginis - analitinis, bei istorinis ir

teleologinis. Lingvistinio metodo pagalba analizuojami tarptautiniai, Europos Sąjungos, nacionaliniai teisės aktai, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas ir Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – **Konstitucija**) bei aktuali teismų praktika. Lyginamasis metodas naudojamas siekiant palyginti Lietuvoje ir Čekijoje galiojančius teisės aktus, reguliuojančius motinystės, tėvystės socialinę apsaugą bei atostogas vaikui prižiūrėti ir jų metu mokamas išmokas. Loginis - analitinis metodas taikomas siekiant sukonkretinti, išskirti reikšmingiausias motinystės, tėvystės apsaugos elementus. Istorinis ir teleologinis teisės aiškinimo metodai derinami tarpusavyje ir naudoti siekiant nustatyti istorinius įstatymų leidėjo ketinimus (tikslus), istoriškai analizuoti seniau galioję teisės aktai siekiant išsiaiškinti naujos teisės normos prasmę.

**Darbo originalumas.** Motinystės ir tėvystės apsauga yra labai svarbi socialinės apsaugos dalis kiekvienoje visuomenėje, todėl nenuostabu, kad ši tema yra plačiai nagrinėjama užsienio ir Lietuvos mokslininkų. Daug laiko analizuoti motinystės apsaugą skyrė tokie Lietuvos mokslininkai kaip V. Petrylaitė, R. Jančaitytė, T. Šarlauskas, J. Tartilas ir kiti. Tačiau, motinystės apsaugą bei išmokas reglamentuojantys teisės aktai, įstatymo leidėjo yra dažnai keičiami, todėl, autoriaus nuomone, mokomoji medžiaga ir vadovėliai parašyti prieš dešimt metų ir daugiau yra ne tokie aktualūs ir naudingi, analizuojant dabartinę motinystės socialinės apsaugos teisinę sistemą. Taip pat egzistuoja daug straipsnių bei kitų šaltinių, kuriuose kalbama apie tam tikrus aspektus susijusius su atitinkamomis šio magistro dalimis, pavyzdžiui, Valstybinio socialinio draudimo mokamomis motinystės (tėvystės) išmokomis, suteikiamomis garantijomis dirbantiems asmenims, tačiau šiame magistro darbe motinystės (tėvystės) apsauga bus analizuojama kur kas plačiau. Taip pat paminėtina, kad šio magistro darbo tikslas yra ne tik išanalizuoti Lietuvos socialinės motinystės apsaugos dabartinį teisinį reguliavimą, bet ir jį palyginti su Čekijos teisiniu reguliavimu. Autoriaus žiniomis, nei vienas Lietuvos ar užsienio mokslininkas neanalizavo bei nelygino dviejų minėtų valstybių teisinio reguliavimo motinystės ir tėvystės apsaugos atžvilgiu savo moksliniuose darbuose.

**Svarbiausi šaltiniai.** Darbe analizuojami bei aprašomi tarptautiniai teisės aktai bei Europos Sąjungos lygiu priimti teisiniai dokumentai. Tarptautiniame lygmenyje daugiausia dėmesio skiriama analizuojant Tarptautinės darbo organizacijos priimtas konvencijas, tuo tarpu Europos Sąjungos lygiu daugiausia dėmesio skiriama direktyvoms, tačiau aprašomi ir kiti Europos Sąjungos valstybėms narėms galiojantys teisės aktai tokie kaip Europos socialinė chartija.

Aprašant Lietuvos motinystės ir tėvystės socialinę apsaugą nagrinėjami Lietuvos teisės aktai (Konstitucija, įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai). Magistro darbe remiamasi ir Lietuvos mokslininkų (V. Petrylaitė, R. Jančaitytė, T. Šarlauskas) ir užsienio mokslininkų straipsniais. Aptariant Čekijoje įtvirtintą teisinį reguliavimą remiamasi bendra socialinės apsaugos informacine sistema – MISSOC bei kitais specialiaja literatūra.

# 1. Motinystės socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės tarptautiniu, ES ir nacionaliniais lygmenimis

## 1.1. Motinystės socialinės apsaugos užtikrinimas tarptautinėje ir ES teisėje

Motinystė paprastai siejama su ypatinga nedarbingumo forma. Gimus vaikui moteris privalo jį prižiūrėti, dėl to negali kurį laiką atlikti savo profesinės veiklos ir praranda darbinės pajamas. Dėl šios priežasties motinystės socialinės apsaugos reguliavimui skiriamas išskirtinis dėmesys tarptautinėje ir Europos Sąjungos teisėje. Tarptautiniu ir ES lygiu priimti teisės aktai yra itin aktualūs ir svarbūs, kadangi jų taikymo apimtis yra kur kas platesnė nei teisės aktų, priimtų ir galiojančių tik nacionaliniu lygiu. Tokie teisės aktai paprastai nustato minimalius reikalavimus tam tikroje srityje, kurių privalo laikytis ir juos užtikrinti valstybės narės savo nacionalinėje teisėje.

Viena iš tarptautiniu mastu veikiančių organizacijų, didelį dėmesį skirianti motinystės apsaugai bei siekianti didinti socialinį teisingumą dirbančių žmonių atžvilgiu yra Tarptautinė darbo organizacija. Ši organizacija vienintelė trišaliu principu veikianti Jungtinių Tautų specializuota agentūra. TDO įkurta po pirmojo pasaulinio karo 1919 m., atsiradus ypatingam poreikiui užtikrinti žmonių teises. Lietuvos Respublika į TDO buvo priimta 1921 m., tuo tarpu Čekija (tuometinė Čekoslovakija) buvo viena iš organizacijos steigėjų. Žlugus Čekoslovakijai, Čekijos Respublika tapo organizacijos nare 1993 m., Lietuvos Respublikos narystė šioje organizacijoje atnaujinta nuo 1991 m. spalio 4 d<sup>5</sup>.

TDO yra priėmusi ne vieną teisės aktą, skirtą užtikrinti socialinę apsaugą bei nustatanti minimalius reikalavimus socialinės teisės aspektu. Vienas iš svarbesnių tarptautinių dokumentų reguliuojančių nėščių, katik pagimdžiusių moterų socialinę apsaugą yra 1952 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl minimalių socialinės apsaugos standartų Nr. 102 (toliau – **Konvencija Nr. 102**)<sup>6</sup>. Svarbu paminėti, kad Konvencija Nr. 102 nustato standartus, kurių turi laikytis tik tos valstybės, kurios ratifikavo aptariamą Konvenciją. Šis tarptautinės teisės dokumentas nustato minimalius socialinės apsaugos reikalavimus bei siekia suvaldyti kitas

---

<sup>5</sup> *About the ILO in Lithuania*. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/lithuania/WCMS\\_476067/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/lithuania/WCMS_476067/lang--en/index.htm)>.

<sup>6</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 102 dėl socialinės apsaugos minimalių standartų. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1770\\_konv\\_del\\_minim\\_soc\\_aps\\_standartu\\_102.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1770_konv_del_minim_soc_aps_standartu_102.pdf)>.

socialines rizikas tokias kaip senatvė, nedarbas, liga. Konvencijos Nr. 102 VIII skyrius skirtas įtvirtinti minimalius motinystės apsaugos standartus. Šio skyriaus 49 straipsnyje nustatyta, kad nėštumo, gimdymo bei jų komplikacijų atveju motinystės išmoka yra sveikatos priežiūros paslaugos, kurios apima praktikuojančių gydytojų arba akušerių teikiamas priežiūros paslaugas, bei stacionarinį gydymą, esant būtinybei. Šios sveikatos paslaugos teikiamos turint tikslą prižiūrėti, išsaugoti, padėti atkurti ir stiprinti saugotinos moters sveikatą, darbingumą ir jos sugebėjimus pasirūpinti savo asmeninėmis reikmėmis. Tad, ši nuostata ypatingai susijusi su nėščių moterų sveikatos apsauga ir parodo Konvencijos rengėjų tikslus ypatingą dėmesį skirti nėščių moterų sveikatos atkūrimui ir išsaugojimui. Konvencija įtvirtina ir periodinių išmokų mokėjimo standartus moterims laikinai nedarbingoms dėl nėštumo. Aptariamoje Konvencijoje Nr. 102 įtvirtinta valstybių narių pareiga nėštumo atveju moterims mokėti bent 45% vidutinio darbo užmokesčio sumą atitinkančią periodinę išmoką. Tačiau valstybės siekdamos išvengti galimo piktnaudžiavimo gali numatyti ir tam tikras skyrimo sąlygas moterims, siekiančioms įgyti periodines išmokas. Valstybės gali nustatyti stažą, kurį privalo sukaupti moteris, siekianti gauti periodinę motinystės išmoką. Konvencija įtvirtina ir maksimalų periodinės išmokos mokėjimo terminą, kuris yra ne ilgiau kaip 12 savaičių, tačiau numato ir išimtį, tais atvejais, kai pagal nacionalinę teisę reikalaujama arba leidžiama darbe nebūti ilgesnį laiką.

Matyti, kad ši konvencija užtikrina dvejopą moterų socialinę apsaugą, aptartu teisės dokumentu siekiama ne tik apsaugoti nėščios moters sveikatos apsaugą, bet ir užtikrinti moteriai jos prarastas darbine pajamas. Šios konvencijos Lietuva nėra ratifikavusi, o kaip minėta ji galioja tik valstybėms, ratifikavusioms šį tarptautinį teisinį dokumentą.

Pažymėtina ir tai, kad 1964 m. priimtame Europos socialinės apsaugos kodekse<sup>7</sup>, kurį Lietuva pasirašė 2005 m. lapkričio 25 d., tačiau taip pat neratifikavo, nustatyti analogiški standartai motinystės apsaugos atžvilgiu, kaip ir jau aptartoje Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 102 dėl minimalių socialinės apsaugos standartų, todėl pakartotinai šis teisinis dokumentas apžvelgiamas nebus.

Dar vienas TDO priimtas teisės aktas, įtvirtinantis motinystės apsaugą tarptautiniu mastu, yra konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos (toliau – **Konvencija Nr. 183**). Ši konvencija priimta siekiant toliau remti visų moterų lygybę darbe, užtikrinti motinos ir vaiko sveikatą bei

---

<sup>7</sup> Europos socialinės apsaugos kodeksas (ETS Nr. 048). [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/048>>.

saugumą. Ši Konvencija taikoma visoms dirbančioms moterims. Lietuva šią konvenciją ratifikavo 2003 metais.

Bene svarbiausias aspektas įtvirtintas Konvencijoje Nr. 183 yra moters teisė į ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas (*angl. maternity leave*)<sup>8</sup>. Akcentuotina, kad Lietuvoje šios atostogos yra vadinamos nėštumo ir gimdymo atostogos. Taip pat Konvencijos 4 straipsnio 4 dalyje nustatyta, jog atsižvelgiant į motinos ir vaiko sveikatos apsaugą, motinystės atostogas sudaro privalomos šešių savaičių atostogos po vaiko gimimo, jeigu vyriausybė ir atitinkamos darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos valstybės lygiu nėra susitarusios kitaip. Ši nuostata labai svarbi, kadangi ji įtvirtina privalomą motinystės atostogų terminą, kuriuo privalo pasinaudoti visos neseniai pagimdžiusios dirbančios motinos. Analizuojant šią normą lingvistiškai, matyti, kad konvencija įtvirtina pareigą dirbančiai motinai atostogauti šešias savaites po vaiko gimimo, tačiau yra nurodyta ir išimtis, kuomet kolektyvinių derybų metu vyriausybė ir darbdavius bei darbuotojus atstovaujančios organizacijos (Lietuvos atveju tai būtų trišalė taryba) sutartų terminą sutrumpinti. Tačiau, autoriaus nuomone, toks susitarimas galėtų būti priimtas tik nacionaliniu lygmeniu ir, svarbiausia, turėtų būti pasiekta darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra, tai reiškia, kad sutrumpinus apmokamų atostogų trukmę, moterims turėtų būti suteikiamos kitokios garantijos, lengvatos ar kokiais kitais būdais išlaikomas balansas tarp šalių bei, svarbiausia, užtikrinamos tinkamos sąlygos pagimdžiusiai moteriai atkurti sveikatą.

Konvencija Nr. 183 įtvirtina ir nuostatas susijusias su išmokomis moterims, esančiomis motinystės atostogomis. Vienas iš minėtų atostogų elementų yra tai, kad šios atostogos turi būti apmokamos. Šis elementas bene svarbiausias, kadangi jo paskirtis yra užtikrinti prarastas pajamas, susijusias su moters laikinu nedarbingumu. Paminėtina, kad Konvencijos Nr. 183 7 straipsnyje įtvirtintas reikalavimas, kad piniginės išmokos, mokamos motinoms, būtų skiriamos pagal ne mažesnę tarifą negu tos išmokos, kurios mokamos ligos ar laikinojo nedarbingumo atveju<sup>9</sup>. Tai reiškia, kad motinystės išmoka visais atvejais negali būti mažesnė nei išmoka, mokama darbuotojui ligos ar laikinojo nedarbingumo atveju.

Piniginės išmokos mokamos motinystės atostogų metu pagal konvenciją turi būti tokio dydžio, kad užtikrintų reikiamą moters bei vaiko sveikatos būklę ir tinkamą gyvenimo lygį. Taip

---

<sup>8</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.

<sup>9</sup> *Ibid.*

pat Konvencija Nr. 183 ir detaliau pateikia piniginių išmokų dydžio apskaičiavimo tvarkas. Konvencijoje nustatyti du skirtingi išmokų dydžio nustatymo būdai atsižvelgiant į nacionalinėje teisėje ar praktikoje taikomus piniginių išmokų nustatymo metodus. Pirma, jeigu pagal nacionalinę teisę ar praktiką piniginių išmokų, mokamų už motinystės atostogas, dydis yra skaičiuojamas atsižvelgiant į buvusį uždarbį, tuomet aptariama konvencija įtvirtina, kad tokios išmokos dydis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai buvusio moters uždarbio arba to uždarbio į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant išmokos dydį. Antra, jeigu nacionalinėje teisėje ar praktikoje yra taikomi kiti piniginių išmokų už motinystės atostogas nustatymo metodai, tokių išmokų dydis turi būti prilyginamas vidutiniam išmokos dydžiui, apskaičiuotam pagal pirmąjį aprašytą nustatymo būdą. Paminėtina ir tai, kad kiekviena organizacijos narė privalo užtikrinti, kad didžioji dalis moterų, kurioms taikomos šios Konvencijos nuostatos, atitiktų piniginių išmokų skyrimo sąlygas<sup>10</sup>. Tai reiškia, kad šalys negali nacionalinėje teisėje įtvirtinti per daug griežtas skyrimo sąlygas, kurių neatitiktų didžioji dalis dirbančių moterų.

Tarptautinė darbo organizacija kartu su jau minėta konvencija dėl motinystės atostogų priėmė ir rekomendaciją Nr. 191 (toliau – **Rekomendacija**), papildančią TDO konvenciją dėl motinystės apsaugos. Rekomendacija siekiama didinti nėščių ir neseniai pagimdžiusių moterų apsaugą<sup>11</sup>, tačiau svarbu pabrėžti, kad ši Rekomendacija nėra privaloma valstybėms narėms. Rekomendacijos 1 straipsnio 1 dalyje TDO rekomenduoja didinti motinystės atostogų trukmę nuo 14 savaičių (įtvirtintų Konvencijoje Nr. 183 dėl motinystės apsaugos) iki 18 savaičių, iš kurių 6 savaitės būtų privalomos po gimdymo. Taip pat Rekomendacijoje siūloma numatyti motinystės atostogų trukmės pratęsimą, tais atvejais, kai gimsta keli vaikai. Iš esmės ši Rekomendacija dėl motinystės apsaugos tik papildo Konvenciją Nr. 183 bei siūlo organizacijos narėms dar labiau užtikrinti nėščių moterų apsaugą, tačiau dar kartą paminėtina, kad tai tik rekomendacinio pobūdžio teisinis dokumentas.

Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas – universali tarptautinė sutartis, įtvirtinanti socialines žmogaus teises<sup>12</sup>. Šios Jungtinių Tautų sutarties 10 straipsnis įtvirtina, kad ypatinga apsauga turi būti teikiama motinoms per pagrįstą laiko tarpą iki gimdymo

---

<sup>10</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.

<sup>11</sup> 2000 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 191 dėl motinystės apsaugos. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 26 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R191:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R191:NO)>.

<sup>12</sup> Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.

ir po jo. Dirbančios motinos tuo laikotarpiu turi gauti mokamas atostogas arba atostogas ir pakankamas socialinės paramos išmokas. Matyti, kad šis paktas užtikrina dirbančių motinų apsaugą nuo visiško pajamų praradimo, tai reiškia, numato pareigą valstybėms narėms užtikrinti nėščioms, neseniai pagimdžiusioms moterims apmokamas atostogas arba numatyti socialinės paramos išmoką, tačiau nenustato jokių konkretesnių motinystės išmokų dydžių, įskaitant ir minimalų išmokos dydį. Taip pat nėra visiškai aišku, kas yra pakto 10 straipsnyje įtvirtinta „ypatinga apsauga“, kuri turi būti teikiama nėščioms ir pagimdžiusioms moterims. Lietuvoje tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas galioja nuo 1992 m. vasario mėn. ir yra vienas pirmųjų tarptautinių teisės aktų, įtvirtinančių socialines žmogaus teises, įsigaliojęs nepriklausomoje Lietuvoje.

Ne ką mažiau aktualūs nei tarptautiniai teisės aktai, Europos Sąjungos valstybėms yra Europos Sąjungos (toliau – **ES**) lygmeniu priimti dokumentai. ES lygmeniu yra priimami įvairūs ES teisės aktai, kurie skiriasi savo teisine galia bei įgyvendinimo forma.

ES direktyvos yra antrinės teisės aktai, kuriuose įtvirtinti privalomi tikslai, kuriuos visos šalys privalo pasiekti. Tačiau direktyva imperatyviai nenurodo, kaip tokie tikslai turi būti pasiekiami, tai yra valstybių narių prerogatyva. Vienas iš tokių teisės aktų, įtvirtinantis nėščių, neseniai pagimdžiusių moterų socialinę apsaugą Europos Sąjungos lygmeniu yra 1992 m. spalio 19 d. priimta Tarybos direktyva dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje)<sup>13</sup>. Labai svarbu paminėti, kad šia direktyva nėščia moteris yra apibrėžiama kaip nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinėje teisėje arba praktikoje įtvirtintas nuostatas. Tad, šios direktyvos prasme nėščia moteris laikoma moteris, kuri yra nėščia ir apie savo nėštumą pranešė darbdaviui. Analizuojant šią sąvoką lingvistiškai, matyti, kad darbdavio informavimas apie nėštumą yra būtina sąlyga, siekiant laikyti moterį nėščia darbuotoja.

Direktyvos 92/85/EEB 8 straipsnio 1 dalis įtvirtina darbuotojų teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamų motinystės atostogų prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika. Pažymėtina, kad tokį patį 14 savaičių laikotarpį nustato ir aukščiau

---

<sup>13</sup> 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL, specialusis leidimas.

minėta TDO konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos. Europos Teisingumo Teismas (toliau – ETT), aiškindamas motinystės atostogų turinį, yra pasisakęs, jog motinystės atostogų tikslas yra dvejopas, pirma, apsaugoti biologinę moters būklę nėštumo metu ir po jo, ir antra, apsaugoti ypatingus vaiko santykius per nėštumą ir gimdymą<sup>14</sup>. Šis ETT išaiškinimas yra svarbus, atibojant motinystės atostogas nuo kitų atostogų.

Aptartina ir direktyvos 8 straipsnio 2 dalis, kuri įtvirtina pareigą darbuotojoms turėti bent dviejų savaičių trukmės motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo. Pabrėžtina, kad ši nuostata suteikia ne teisę į dviejų savaičių motinystės atostogas, bet pareigą ilsėtis prieš ir (arba) po gimdymo bent dvi savaites. Toks reguliavimas priimtas, kadangi nėščios bei neseniai pagimdžiusios moterys yra laikomos ypatingos rizikos grupe, todėl dėl jų akivaizdaus pažeidžiamumo, Europos Sąjungos institucijos, priimdamos teisės aktus, imasi priemonių siekdamas ypatingai apsaugoti nėščių ar neseniai pagimdžiusių moterų saugą ir sveikatą<sup>15</sup>. Kalbant apie šioje direktyvoje įtvirtintus reikalavimus, labai svarbu atskirti direktyvoje įtvirtintą privalomą ir neprivalomą motinystės atostogų pobūdį. Šiuo atžvilgiu svarbu nurodyti, kad pagal Tarybos direktyvą 92/85 draudimas dirbti susijęs tik keturiolikos savaičių motinystės atostogų dviejų savaičių laikotarpiu, tai reiškia, moteris turi teisę į keturiolikos savaičių atostogas, tačiau privalo pasinaudoti tik keturiolikos dienų atostogomis, o dėl likusių dvylikos savaičių atostogų panaudojimo, moteris turi teisę spręsti pati, veikti savo nuožiūra<sup>16</sup>.

Tarybos direktyva 92/85/EEB nenumato konkrečių reikalavimų, susijusių su išmokų dydžiu ar skyrimo sąlygomis, o numato tik bendruosius reikalavimus, siekiant užtikrinti motinystės socialinę apsaugą. Minėtoje Tarybos direktyvoje yra įtvirtintas reikalavimas, kad nėštumo ir gimdymo atostogų metu darbuotojoms būtų garantuotos, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, teisė į atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisė į atitinkamą pašalpą. Be to, numatyta, kad pašalpa yra laikoma tinkamo dydžio, jei ji užtikrina pajamas, lygiavertes toms, kurias, atsižvelgiant į bet kokį nacionalinės teisės aktais nustatytą maksimumą, darbuotoja gautų nutraukusi savo darbinę veiklą dėl su sveikata susijusių priežasčių.

---

<sup>14</sup> 2004 m. kovo 18 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-342/01, *Maria Paz Merino Gomez v. Continental Industrias del Caucho SA*, EU:C:2004:160.

<sup>15</sup> 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL, specialusis leidimas.

<sup>16</sup> 2004 m. lapkričio 18 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-284/02, *Land Brandenburg v. Ursula Sass*. EU:C:2004:722.

Itin svarbus aspektas, siekiant užtikrinti nėščių moterų apsaugą yra darbo sutarties nutraukimo apribojimas. Europos Sąjungos direktyvos 2006/54/EB 15 straipsnyje įtvirtinta moters teisė grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas pasibaigus motinystės atostogoms. Svarbu pažymėti, kad tokie moteriai turi būti užtikrintos ne mažiau palankios sąlygos nei jos buvo prieš išeinant motinystės atostogų bei turi būti suteikta galimybė naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo<sup>17</sup>.

Europos Taryba 1961 metais priėmė Europos socialinę chartiją, kurios tikslas – užtikrinti socialinę apsaugą Europos Sąjungos valstybėse narėse<sup>18</sup>. Be to, Europos socialinė chartija, įtvirtinanti socialines žmogaus teises, papildė Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, įtvirtinančią civilines ir politines teises. Ši chartija motinystės apsaugos atžvilgiu svarbi tuo, jog užtikrina dirbančių moterų teisę į specialią apsaugą nėštumo metu. Chartijos pirminis variantas priimtas 1961 metais, tačiau per 30 metų pasikeitusi Europos šalių ekonominė-socialinė situacija vertė Europos Sąjungos institucijas didinti šalims keliamus reikalavimus ir įtvirtinti naujus reikalavimus, dėl šių priežasčių 1996 metais buvo sukurtas naujas sisteminis dokumentas Europos Tarybos sutartis – Europos socialinė chartija (pataisyta) (toliau – **Chartija**)<sup>19</sup>. Lietuva nusprendusi priimti Europos socialinę chartiją, turėjo du pasirinkimus – priimti išipareigojimus dėl socialinių teisių pagal pirmąją chartiją, priimtą 1961 m., ar priimti kiek didesnės apimties reikalavimus, pagal pataisytąją Chartiją. Lietuva žengė ryžtingą žingsnį – Lietuvos Respublikos Seimas priėmė įstatymą dėl Pataisytosios Europos socialinės chartijos ratifikavimo, prisiimdamas gerokai daugiau išipareigojimų negu Chartijai ratifikuoti būtinas minimumas<sup>20</sup>. 1996 m. įvykę Chartijos pakeitimai palietė ir motinystės apsaugą, t.y. įtvirtino geresnes sąlygas bei apsaugą nėščioms moterims. Pirminė Europos socialinės chartijos redakcija numatė ne trumpesnes kaip 12 savaičių trukmės atostogas prieš gimdymą ir po jo, tuo tarpu Europos socialinė chartija (pataisyta), kuri galioja iki šiol įtvirtina moterų teisę prieš gimdymą ir po jo į apmokamas ir ne trumpesnes kaip 14 savaičių bendros trukmės atostogas. Taip pat numato draudimą atleisti ar įspėti moterį apie atleidimą iš darbo

---

<sup>17</sup> 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento Ir Tarybos Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). OJ L 204, 2006.

<sup>18</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>19</sup> ŽIŪKAS V. P. *Europos socialinės chartijos ratifikavimas - svarbus žingsnis užtikrinant Lietuvos žmonių socialines teises*, 2003. Socialinė teorija, Empirija, Politika ir Praktika, 2, 90-93.

<sup>20</sup> BALTUTYTĖ E. *Europos socialinė chartija ir socialinės teisės Konstitucijoje*, Jurisprudencija, 2002, t. 30(22), 75-80.

laikotarpiu, kai ji yra nėščia. Chartija įpareigoja valstybes reglamentuoti nėščių, neseniai pagimdžiusių ir žindančių moterų skyrimą naktiniam darbui bei įpareigoja užtikrinti žindančioms moterims pertraukas darbo metu. Taip pat Chartija siekia apsaugoti moteris ir draudžia dirbti tam tikrus darbus, kurie gali turėti įtakos jų sveikatai dėl savo pavojingumo, kenksmingumo sveikatai, kaip pavyzdžiui, požeminius kasybos darbus, tačiau šie reikalavimai yra labiau susiję su darbo teise, o ne socialine apsaugos teise, todėl nebus nagrinėjami plačiau.

Viename pagrindinių ir bene svarbiausių Europos Sąjungos dokumentų – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje taip pat motinystės apsauga. Šios pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje nustatyta, kad moterų ir vyrų lygybė turi būti užtikrinta visose srityse, įskaitant priėmimą į darbą, darbą, atlyginimą ir kitas sritis<sup>21</sup>. Tuo tarpu, Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo užtikrina vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimą socialinės apsaugos sistemose. Ši direktyva pripažįsta, kad nepalankus požiūris į moterį dėl jos nėštumo arba motinystės yra pripažįstama kaip tiesioginė diskriminacija dėl lyties tiek viešajame tiek ir privačiame sektoriuose<sup>22</sup>. Vienodo požiūrio principas yra svarbus motinystės apsaugos elementas, nes dėl nėštumo ir motinystės atostogų kaip jau minėta anksčiau moteris kuri laiką tampa nedarbinga, todėl svarbu užtikrinti jos apsaugą. ETT yra pažymėjęs, kad nėščioms darbuotojoms suteikta teisė į motinystės atostogas turi būti vertinama kaip ypatingos svarbos socialinės teisės apsaugos priemonė ir tai nepažeidžia nuostatų dėl diskriminavimo<sup>23</sup>.

Europos Teisingumo Teismas yra pasisakęs dėl nėščios moters atleidimo iš valstybės tarnybos, kadangi jos paskyrimo dieną, ji buvo išėjusi motinystės atostogų. Nagrinėtoje byloje teismas pažymėjo, kad ES teisė draudžia nacionalinius teisės aktus, kurie motinystės atostogų išėjusiai darbuotojai nepripažįsta tokių pačių teisių kaip kitiems darbuotojams, vien dėl to, kad dėl motinystės atostogų jos pareigų ėjimo pradžia būtų nukelta į minėtų atostogų pabaigą<sup>24</sup>. Nors moterų apsaugai yra skiriama ypatinga reikšmė ir nėščioms ar neseniai pagimdžiusioms

---

<sup>21</sup> Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija OJ C 326, 2012.

<sup>22</sup> 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). OJ L 204, 2006.

<sup>23</sup> 2007 m. rugsėjo 20 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-116/06, *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki*, EU:C:2007:536, p. 49.

<sup>24</sup> 2006 m. vasario 16 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-294/06, *Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid*, EU:C:2006:109.

moterims yra suteikiamos specialios garantijos, Europos Teisingumo Teismas yra pripažinęs, kad yra teisėta saugoti moters biologinę būklę nėštumo ir motinystės metu ir tai jokių būdu nediskriminuoja dėl lyties kitų darbuotojų, kuriems tokia apsauga nėra taikoma<sup>25</sup>.

## 1.2. Nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu taikomų socialinių garantijų užtikrinimas Lietuvoje

Siekiant apžvelgti Lietuvos Respublikos teisės aktus ir jų atitiktį tarptautiniams ir ES teisės dokumentams nėštumo ir gimdymo atostogų ir jų metu gaunamų išmokų atžvilgiu, aptartinas ir Lietuvoje įtvirtintas reguliavimas. Daugelyje valstybių motinystės apsauga yra laikoma svarbiu uždaviniu bei tikslu, kuris suformuotas konstitucijoje<sup>26</sup>. Ne išimtis ir Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – **Konstitucija**), kurios 38 straipsnyje įtvirtinta valstybės pareiga saugoti ir globoti šeimą, motinystę, tėvystę. Šiame straipsnyje yra įtvirtinti bendro pobūdžio konstituciniai principai. Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad minėtame straipsnyje yra išreiškiamas valstybės įsipareigojimas įstatymais ir kitais teisės aktais nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuriuo būtų užtikrinta, kad šeima, motinystė, tėvystė ir vaikystė, kaip konstitucinės vertybės, būtų visokeriopai puoselėjamos ir saugomos<sup>27</sup>.

Nėščiai moteriai turi būti suteikiamos garantijos, kurios užtikrintų ne tik moters, kuri netrukus taps motina, teisę nedirbti, tačiau ir jos pajamų tęstinumą. Teisę nedirbti nėštumo ir žindymo metu bei paramą nėščioms ir vaikus auginančioms moterims įtvirtina Konstitucijos 39 straipsnis. Šio straipsnio 1 dalyje yra nustatyta valstybės paramos šeimoms, auginančioms vaikus, garantija, tačiau svarbu pabrėžti, kad Konstitucijoje nėra numatyta konkreti priemonė ar priemonių derinys, kaip ar kokiais būdais įstatymų leidėjas turėtų įtvirtinti tokią apsaugą. Nustatyta tik, kad ši apsauga turi būti įtvirtinta įstatymu, o ne žemesnės galios teisės aktu. Tad galima daryti išvadą, kad Konstitucijos rengėjai siekė, kad reguliavimą, užtikrinantį moterims paramą, nustatytų bei jį galėtų keisti valstybės valdžios institucija, vykdanči įstatymų leidžiamą

---

<sup>25</sup> 1984 m. liepos 2 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-184/83, *Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse*, EU:C:1984:273.

<sup>26</sup> *Socialinė apsauga: Tikslas, reikšmė, įtaka ir organizacinė struktūra*. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 16 d.]. Prieiga per internetą: <[http://elibrary.lt/resursai/LR\\_ministerijos/SocApsDarbMin/socbook\\_97.pdf](http://elibrary.lt/resursai/LR_ministerijos/SocApsDarbMin/socbook_97.pdf)>, p. 22.

<sup>27</sup> 2018 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas Nr. KT1-N1/2018 dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnio 5 dalies (2011 m. gruodžio 15 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 7 punkto (2012 m. rugpjūčio 21 d. redakcija), 10 punkto (2011 m. gruodžio 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

valdžią. Tačiau įstatymų leidėjas turi plačią diskreciją, kadangi Konstitucijoje nėra *expressis verbis* įtvirtintų kokių nors konkrečių paramos šeimoms, teikimo sąlygų, dydžių, terminų, pagrindų<sup>28</sup>, tad šiuo atveju Seimas (įstatymų leidėjas), atsižvelgdamas į esamą ekonominę, demografinę, politinę šalies situaciją, gali numatyti bei keisti reguliavimą: didinti ar mažinti paramos dydį, mokėjimo trukmę, plėsti ar siaurinti subjektų ratą, gaunantį valstybės paramą.

Tuo tarpu Konstitucijos 39 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta konstitucinė apmokamų atostogų iki gimdymo ir po jo garantija dirbančioms motinoms atsižvelgiant į ypatingą moterų būklę ir sveikatos apsaugos poreikį tam tikrą laiką iki gimdymo ir po jo bei ypatingą ir būtiną motinos ir vaiko ryšį tam tikrą laiką po gimdymo. Pabrėžtina, kad Konstitucija suteikia tokią garantiją būtent dirbančioms moterims. Formuodamas konstitucinę doktriną, Konstitucinis teismas išskyrė du šios konstitucinės garantijos tikslus. Visų pirma, užtikrinti nėščios ir pagimdžiusios moters fiziologinės būklės apsaugą ir antra, užtikrinti ypatingą motinos ir vaiko ryšį pirmosiomis jo gyvenimo savaitėmis, sudarius galimybę dirbančiai moteriai tam tikrą pagrįstą laiką iki gimdymo ir po jo atsitraukti nuo darbinės (profesinės) veiklos<sup>29</sup>.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – **DK**) 132 straipsnis įtvirtina darbuotojų teisę į nėštumo ir gimdymo atostogas – 70 kalendorinių dienų (10 savaičių) iki gimdymo ir 56 kalendorines dienas po gimdymo (8 savaitės) (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų suteikiamos 70 kalendorinių dienų po gimdymo). Darbuotojams, paskirtiems naujagimių globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo globos nustatymo dienos, iki kūdikiui sukanka septyniasdešimt dienų.

Labai svarbu pabrėžti, kad Lietuvos darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbdavių pareiga suteikti katik pagimdžiusiai moteriai 14 dienų atostogų dalį iš karto po gimdymo, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo<sup>30</sup>. Tai reiškia, kad net tais atvejais, kai moteris nori ir sutinka dirbti, darbdavys neturi teisės, nepraėjus dviem savaitėms po gimdymo, leisti moteriai dirbti. Toks Lietuvos Respublikoje įtvirtintas nėštumo ir gimdymo atostogų

---

<sup>28</sup> 2018 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas Nr. KT1-N1/2018 dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnio 5 dalies (2011 m. gruodžio 15 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 7 punkto (2012 m. rugpjūčio 21 d. redakcija), 10 punkto (2011 m. gruodžio 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

<sup>29</sup> 2012 m. vasario 27 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuso, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 23709.

reguliavimas atitinka tiek Tarptautinės darbo organizacijos priimtą, ir Lietuvos ratifikuotą konvenciją dėl motinystės apsaugos, taip pat ir Rekomendacijoje rekomenduojamą motinystės atostogų trukmę, tiek ir Europos Sąjungos direktyvą 92/85/EEB, tad darytina išvada, kad Lietuva užtikrina ilgesnį nėštumo ir gimdymo atostogų terminą negu to reikalauja tarptautiniai ir ES teisės aktai, įtvirtinantys minimalius reikalavimus šioje srityje. Pakartotina, kad tarptautiniuose ir ES teisės šaltiniuose vartojama sąvoka motinystės atostogos (*angl. Maternity leave*) yra analogiška Lietuvoje įtvirtintai nėštumo ir gimdymo atostogų sąvokai savo prasme.

Akcentuotina, kad dar iki 2017 m. liepos 1 d., kol nebuvo įsigaliojusi nauja Darbo kodekso redakcija, Lietuvos Respublikos teisinis reguliavimas ne visiškai atitiko ES direktyvą 92/85/EEB. Iki kodekso įsigaliojimo nėščia ar ką tik pagimdžiusi darbuotoja turėjo teisę nesinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis, t.y. naudotis kitu poilsio laiku ar visai nepertraukti darbo. Buvęs reguliavimas neatitiko minimos ES direktyvos 8 straipsnio 2 dalies normos, kuri numatė būtinybę valstybėms narėms įtvirtinti privalomas motinystės atostogas darbuotojoms. Pritartina, Tomo Davulio nuomonei, kad tokia praktika, kai moteris galėdavo nesinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis, kėlė didelę grėsmę moters ir jos kūdikio sveikatai<sup>31</sup>.

Lietuvos teisės aktai taip pat įtvirtina draudimą atleisti iš darbo nėščias, katik pagimdžiusias moteris. Antai, LR darbo kodekso 61 straipsnyje numatyta, kad darbdavys neturi teisės nutraukti darbo sutarties su nėščia moterimi ar įspėti ją apie atleidimą nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai. Išskyrus atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu, nėščios ar neseniai pagimdžiusios moterims iniciatyva, nesant darbo šalių valios arba kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui. Tuo tarpu su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės. Su darbuotojais, esančiais nėštumo ir gimdymo, motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio valia<sup>32</sup>. Autoriaus nuomone, toks reguliavimas užtikrina visapusišką darbuotojos apsaugą nuo atleidimo dėl nėštumo, kadangi tokie DK 61 straipsnyje įtvirtinti darbo sutarties nutraukimo būdai su nėščia moterimi, kuomet darbo sutartis gali būti nutraukiama pačios darbuotojos iniciatyva arba jai sutikus šalių susitarimu, bei pasibaigus terminuotai sutarčiai apsaugo nėščią moterį nuo netikėto atleidimo iš darbo.

---

<sup>31</sup> DAVULIS T. Lietuvos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 407

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 23709.

Pažymėtina, kad nėštumo ir gimdymo atostogų suteikimas yra visiškai nepriklausomas nuo darbdavio. Darbdavys neturi teisės neleisti nėščiai moteriai pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis ar leisti nedirbti tik tam tikrą laikotarpį. Bet kokiu atveju, darbuotoja laisvai gali pasirinkti, kokios apimties atostogomis naudosis ir kada<sup>33</sup>. Moters pareiga yra tik informuoti darbdavį, kad šis savo ruožtu parengtų reikiamus dokumentus dėl nėštumo ir gimdymo atostogų bei būtinus dokumentus pateiktų Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – **SODRA**).

Viena iš būtinų sąlygų, siekiant pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis yra asmens sveikatos priežiūros gydytojo akušerio ginekologo arba šeimos gydytojo išduodamas elektroninis nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas<sup>34</sup>. Gydytojas tokį pažymėjimą išduoda neanksčiau kaip suėjus 30 nėštumo savaitei. Jeigu moteris nepasinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis iki gimdymo, ji gali pasinaudoti tik likusiomis 56 gimdymo atostogų dienomis. Nėštumo ir gimdymo atostogomis darbuotoja gali pasinaudoti po 30-os nėštumo savaitės<sup>35</sup>.

Svarbu pabrėžti, kad nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpis pradedamas skaičiuoti nuo pirmos darbuotojos nėštumo ir gimdymo atostogų dienos. Darbuotoja gali išeiti nėštumo ir gimdymo atostogų ir nuo 31-os nėštumo savaitės ar dar vėliau. Kadangi bendra nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė yra 126 k.d. (70 kalendorinių dienų nėštumo ir 56 kalendorinės dienos gimdymo atostogos), tačiau galimi ir kitokie terminai, pavyzdžiui, kai nėštumas užsitęsia, gimdymo atostogos būna trumpesnės, o darbuotoja, kuri pagimdo anksčiau turi teisę į ilgesnes negu 56 kalendorines dienas atostogas. Lietuvoje nėštumo ir gimdymo atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos darbuotojai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus<sup>36</sup>. Darbuotoja negali šių atostogų skaidyti į dalis, t.y. imti su pertraukomis.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalis įtvirtina nėštumo ir gimdymo atostogas darbuotojams, paskirtiems naujagimio globėjais. Globėjams suteikiamos atostogos už laiką nuo globos nustatymo dienos, iki kūdikiui sueina septyniasdešimt dienų<sup>37</sup>. Tad, jeigu naujagimio globėjais darbuotojai paskelbiami, kai naujagimiui sueina 10 dienų, globėjams

---

<sup>33</sup> DAVULIS T. Lietuvos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 407.

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl teisės aktų susijusių su elektroniniais nedarbingumo pažymėjimais bei elektroniniais nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimais, patvirtinimo, Nr. V-533/A1-189. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 83-3078.

<sup>35</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR*, 2016, Nr. 23709.

<sup>37</sup> *Ibid.*

suteikiamos likusios šešiasdešimt dienų. Analizuojant šią darbo kodekso nuostatą lingvistiškai, akivaizdus įstatymo leidėjo ketinimas nėštumo ir gimdymo atostogų subjektu laikyti ne tik darbuotoją moterį, bet skirtingai nei šios normos 1 dalyje, ir vyriškos lyties darbuotoją, t.y. tokiomis atostogomis gali pasinaudoti tiek naujagimio globėja, tiek ir naujagimio globėjas.

Vienas iš svarbiausių socialinės apsaugos elementų yra išmokų mokėjimas asmenims, susidūrusiems su socialine rizika. Motinystė kaip ir liga ar senatvė priskiriama prie socialinių rizikų. Kaip jau minėta anksčiau, nėščia moteris tam tikrą laikotarpį prieš ir po gimdymo yra nedarbinga, todėl jai būtina valstybės pagalba, siekiant kompensuoti dėl kūdikio gimimo netektas pajamas. Motinystės (tėvystės) išmokų skyrimo tikslas – kompensuoti motinos prarastas pajamas, kadangi dėl nėštumo ir gimdymo moteris laikinai nutraukia savo darbinę veiklą.

Siekiant išanalizuoti bei įvertinti dabartinę valstybės paramos nėščioms ir neseniai pagimdžiusioms moterims situaciją, svarbu apžvelgti tokios paramos atsiradimą ir jos kaitą Lietuvoje. Lietuvos socialinės apsaugos sistema buvo pradėta kurti pirmaisiais metais po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo. Per pakankamai trumpą laiką valstybė privalėjo sukurti visą socialinio aprūpinimo sistemą. Tad, dar 1990-1991 metais buvo priimti įstatymai ir teisės aktai, kuriuose įteisinti pagrindiniai, iki šiol galiojantys socialinės apsaugos sistemos principai, lėšų šaltiniai, pagrindinės vykdomosios institucijos<sup>38</sup>. 1990 metais atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, 1991 m. birželio 11 d. buvo priimtas ir paramos šeimai valstybinių pašalpų įstatymas, kuris įsigaliojo nuo tų pačių metų liepos mėnesio pradžios. Šis įstatymas numatė pašalpas Lietuvos Respublikos piliečiams, nuolat Lietuvoje gyvenantiems užsienio piliečiams ir asmenims be pilietybės<sup>39</sup>. Neilgai trukus 1992 metais buvo priimta Lietuvos Respublikos Konstitucija, kuri labai svarbi socialinės apsaugos formavimo požiūriu. Konstitucijos pagrindiniai straipsniai socialinės apsaugos atžvilgiu aptarti ankstesnėje dalyje. Lietuvos valdžios institucijos per kelis metus nuo valstybės nepriklausomybės atkūrimo pastatė pagrindinius socialinės apsaugos pamatus šalyje.

1991 metais priimtas paramos šeimai valstybinių pašalpų įstatymas užtikrino pajamų kompensavimą nėščioms ir katik pagimdžiusioms moterims. Minėto įstatymo 3 straipsnio 1 dalis įtvirtino vienkartinę kūdikio gimimo pašalpą mokamą visoms motinoms – 3 minimalaus gyvenimo lygio (toliau – **MGL**) dydžio sumą per mėnesį. Paminėtina, kad nuo 1991 m. vidurio

---

<sup>38</sup> BITINAS A., TARTILAS J., LITVAITIENĖ J. *Socialinės apsaugos teisė*. Vilnius: MRU, 2011, p. 137.

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos paramos šeimai valstybinių pašalpų įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 123-0.

galiojęs indeksuotas MGL dydis buvo 255 rubliai vienam Lietuvos Respublikos gyventojui per mėnesį<sup>40</sup>. Tačiau, motinoms, neauginančioms savo vaikų, tokia vienkartinė pašalpa nebuvo skiriama. Paminėtina, kad motinai mirus, atėmus motinystės teises, arba dėl sveikatos būklės, dėl kurios motina negalėjo prižiūrėti savo vaiko, vienkartinė pašalpa būdavo išmokama vaiko tėvui arba kitam asmeniui faktiškai auginančiam kūdikį. Šis įstatymas numatė pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, mokėjimą, neatsižvelgiant į pajamas<sup>41</sup>. Svarbu pabrėžti, kad Lietuvos Respublikos atostogų įstatymas, priimtas 1991 m. gruodžio 17 d., įtvirtino nėštumo ir gimdymo atostogas moterims – 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorines dienas po gimdymo. Akcentuotina, kad tokia nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė galioja iki šiol.

Dar vienas svarbus teisės aktas motinystės apsaugos atžvilgiu yra 2000 m. gruodžio 21 d. priimtas Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas<sup>42</sup>. Šis įstatymas nurodo asmenis, draudžiamus ligos ir motinystės socialiniu draudimu, nustato teisę į šio draudimo pašalpas, jų skyrimo, apskaičiavimo ir mokėjimo sąlygas. Pažymėtina, kad ligos ir motinystės įstatymas kaip ir Lietuvos socialinės apsaugos modelis bendriausia prasme atitinka bismarkinį, korporatyvinį - konservatyvųjį tipą. Tokiam modeliui yra būdinga socialinių išmokų sistema, priklausanti nuo dirbančiojo buvusio (ar esamo) dalyvavimo darbo rinkoje rezultatų. Jeigu dirbančiojo atlyginimas ir darbo stažas (o tuo pačiu ir įmokos) buvo didesni, tai šis asmuo įgyja teisę į didesnę socialinę išmoką socialinės rizikos pasireiškimo atveju<sup>43</sup>. Svarbu paminėti, kad ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas jam įsigaliojus (2000 m.), 18 straipsnis numatė nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu 100 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio<sup>44</sup> dydžio motinystės pašalpą. Tad, darbo užmokestis nėštumo ir gimdymo laikotarpiu buvo visiškai kompensuojamas, išskyrus atvejus, kai vidutinis mėnesinis kompensuojamasis uždarbis pašalpos viršijo LR Vyriausybės patvirtintų vidutinių mėnesinių

---

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 251 dėl minimalaus gyvenimo lygio, minimalaus darbo užmokesčio ir kitų minimalių dydžių. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 129-0.

<sup>41</sup> TARTILAS J. *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius, MRU Leidyklos centras, 2005. p. 167.

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>43</sup> GUOGIS A. *Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos*. Vilnius, 2008. SOCIALINIS DARBAS, 2008, Nr. 7(2), p. 27.

<sup>44</sup> Kompensuojamasis uždarbis – apdraustojo asmens draudžiamųjų pajamų suma, pagal kurią apskaičiuojamos motinystės socialinio draudimo išmokos.

draudžiamųjų pajamų 3,5 dydžio sumą. Paminėtina, kad 2001 m. metinių draudžiamųjų pajamų dydis buvo 886 Lt<sup>45</sup>.

2004 m. įvyko svarbus valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymo pakeitimas. Nuo 2004 m. liepos 1 d. priimta nauja įstatymo redakcija bei pakeistas įstatymo pavadinimas į išmokų vaikams įstatymą<sup>46</sup>. Naujai priimto išmokų įstatymo tikslas – užtikrinti socialinį saugumą visoms vaikų auginančioms šeimoms, padedant šeimoms su vaikais materialiai, skatinant šeimas auginti ir išlaikyti savo vaikus<sup>47</sup>. Šis išmokų vaikams įstatymas su tam tikrais pakeitimais galioja iki šiol.

Akivaizdu, kad esant gerai ekonominei situacijai, t.y. ekonomikai kylant tiek Lietuvoje tiek ir visame pasaulyje, įstatymų leidėjai yra linkę gerinti socialinę apsaugą šalyje, padidinti esamas išmokas, kadangi tai padaryti leidžia ekonominė valstybės padėtis<sup>48</sup>. Tačiau, atėjus krizės laikotarpiams ir valstybei neišgalint išmokėti buvusių išmokų, įstatymų leidėjai privalo priimti nepopuliarius sprendimus ir mažinti socialinės apsaugos išmokas. Taip įvyko per 2008 m. kilusią pasaulinę ekonominę krizę, kuri palietė ir Lietuvos valstybę.

Vyriausybė siekdama įveikti krizę sudarė krizės įveikimo planą, kuriame buvo numatyta subalansuoti pinigų srautus bei peržiūrėti socialinio draudimo išmokų apskaičiavimo metodiką ir reikalavimus motinystės išmokoms gauti. Lietuvos Respublikos Seimui priėmus LR Ligos ir motinystės įstatymo pataisas, numatančias pailgintą motinystės pašalpų mokėjimą iki vaikui sueis 2 metai bei pašalpų mokėjimą už kiekvieną vaiką, vienu metu auginamą namuose iki 2 m., ne tik žymiai padidėjo gimstamumas, bet pastebėta vis daugiau atvejų, kai susitarus su darbdaviu specialiai padidinamas darbo užmokestis tuo laikotarpiu, iš kurio bus skaičiuojamos motinystės pašalpos<sup>49</sup>. Tai padaryti leido ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme nustatyti labai trumpi terminai tiek teisei į pašalpą įgyti, tiek ir laikotarpis, iš kurio uždarbio skaičiuojama pašalpa. Teisei į pašalpą įgyti terminas buvo 3 mėnesiai, o pašalpos dydis buvo

---

<sup>45</sup> Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas Nr. V-631 dėl 1995-2007 metų draudžiamųjų pajamų paskelbimo leidinyje „Valstybės žinios“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 133-5420.

<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymo pakeitimo, įstatymas. Nr. IX-2237. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 88-3208.

<sup>47</sup> BITINAS A., TARTILAS J., LITVAITIENĖ J. *Socialinės apsaugos teisė*. Vilnius: MRU, 2011. p. 137.

<sup>48</sup> Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos. Nr. XI-52. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 146-5870.

<sup>49</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės įstatymo 4,5,6,16,18,18<sup>1</sup>, 18<sup>3</sup>, 19 ir 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2020 m. sausio 31 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimasx.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?jfwid=ou0h0zla&documentId=TAIS.333177&category=TAK>>.

apskaičiuojamas pagal apdraustojo asmens draudžiamąsias pajamas turėtas per 6 iš eilės einančius mėnesius<sup>50</sup>. Buvo nuspręsta šiuos terminus ilginti, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimams, kai siekiant gauti didesnes motinystės pašalpas „dirbtinai“, buvo susitariama su darbdaviu padidinti draudžiamąsias pajamas to laikotarpio, nuo kurio apskaičiuojamas kompensuojamasis uždarbis. Buvo nuspręsta palaiptiui ilginti laikotarpį, pagal kurį yra apskaičiuojamas kompensuojamasis uždarbis. Todėl, galiojęs kompensuojamasis uždarbis, pagal kurį nustatomas motinystės pašalpų dydis, iki 2009 m. sausio 1 d. buvo apskaičiuojamas pagal apdraustojo asmens draudžiamąsias pajamas, turėtas per 3 kalendorinius mėnesius, buvo pakeistas ir nuo 2009 m. sausio 1 d. įsigaliojo ilgesnis – 9 mėnesių terminas, o jau nuo 2009 m. liepos 1 d. nustatytas 12 kalendorinių mėnesių, buvusių prieš nėštumo ir gimdymo pradžios mėnesį, terminas<sup>51</sup>.

Kadangi 2009 m. galiojusios socialinės apsaugos priemonės neatitiko finansinių valstybės galimybių nutarta pradėti mažinti socialinės apsaugos išmokas. Tam tikslui vykdyti 2009 m. gruodžio 19 d. buvo priimtas socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas<sup>52</sup>. Nors įstatymas ir pablogino daugelio išmokų gavėjų padėtį (sumažino išmokų dydį, nustatyta maksimali išmokos riba) tame tarpe ir nėščių bei neseniai pagimdžiusių moterų, tačiau tokį teisės aktą priimti per krizę buvo pateisinama. Įstatymo leidėjas priimdamas minėtą laikinąjį įstatymą rėmėsi Konstitucinio Teismo suformuota praktika, jog išimtiniais atvejais, kai valstybėje yra susidariusi ypatinga padėtis (ekonomikos krizė, gaivalinė nelaimė ir pan.), kai neįmanoma sukaupti tiek lėšų, kiek yra būtina išmokoms mokėti, teisinis reguliavimas gali būti laikinai koreguojamas. Tačiau išmokos gali būti mažinamos tiek, kiek būtina gyvybiškai svarbiems visuomenės interesams užtikrinti ir kitoms konstitucinėms vertybėms apsaugoti<sup>53</sup>.

Šiuo metu galiojantis įstatymas, reguliuojantis motinystės išmokų skyrimo sąlygas, jų trukmę ir dyžius Lietuvoje yra Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas<sup>54</sup>. Remiantis šiuo įstatymu teisę gauti motinystės išmoką nėštumo ir gimdymo atostogų metu turi moterys, kurios yra apdraustos motinystės socialiniu draudimu, išleistos nėštumo ir

---

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo Nr. 86. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 10-284.

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 152-6820.

<sup>53</sup> PETRYLAITĖ D., PETRYLAITĖ V. *Socialinės apsaugos garantijų mažinimas krizės laikotarpiu: sprendimai ir teisinis vertinimas*. Teisė, 2015. p. 165.

<sup>54</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

gimdymo atostogų ir iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą. Paminėtina, kad esant situacijai, kai vaiko motina neturi sukaupusi reikiamo socialinio draudimo stažo dėl buvimo vaiko priežiūros atostogose, socialinio draudimo stažas jai skaičiuojamas iš 24 mėnesių laikotarpio, buvusio iki vaikai, kurio priežiūrai apdraustajam asmeniui suteiktos atostogos, sukako dveji metai. Pažymėtina, kad teisę į motinystės išmoką turi moterys, kurios yra tapusios neapdraustos (t.y. nedirbančios, ar nevykdančios kitos savarankiškos veiklos), tačiau sukaupusios reikalaujamą motinystės socialinio draudimo stažą.

Valstybinio socialinio draudimo įstatymas nustato valstybiniu socialiniu draudimu draudžiamų asmenų kategorijas<sup>55</sup>. Šiuo metu galiojančios įstatymo nuostatos įtvirtina asmenų dirbančių pagal darbo sutartis ar savo esme prilygintų asmenų šiai kategorijai, o taip pat ir valstybės tarnautojų, karių, kriminalinės žvalgybos slaptųjų dalyvių, privalomą motinystės socialinį draudimą. Privalomu motinystės socialiniu draudimu draudžiami ir savarankiškai dirbantys asmenys (išskyrus asmenis, vykdančius individualią veiklą pagal verslo liudijimą), pavyzdžiui, ūkininkai ir jų partneriai, individualių įmonių savininkai, mažųjų bendrijų nariai. Prie savarankiškai dirbančių asmenų, kurie moka įmokas SODRAI, priskiriami ir nuolatiniai Lietuvos gyventojai, gaunantys pajamas iš sporto, atlikėjo ar kitokios kūrybinės veiklos.

Savarankiškai dirbantys asmenys privalomai pradėti drausti nuo 2009 m. sausio 1 d. Ankstesnės teisės aktų nuostatos įtvirtino privalomą motinystės socialinio draudimo apsaugą tik dirbantiems pagal darbo sutartis bei valstybės tarnautojams, kariams ir kitiems šiai kategorijai priskiriamiems asmenims. Tuo tarpu, savarankiškai dirbantys asmenys turėjo teisę drausti socialiniu motinystės draudimu, tačiau tai nebuvo privaloma. Manytina, kad įstatymų leidėjas, išplėsdamas privalomu motinystės draudimu draudžiamų subjektų ratą, siekė užtikrinti motinystės apsaugą kuo didesniai subjektų ratui, kartu apsaugant būsimų kūdikių ir jų motinų sveikatos būklę ir tinkamą pragyvenimo lygį. Svarbu pabrėžti, kad Europos Parlamentas 2013 m. gruodžio 12 d. pateikė pasiūlymą dėl socialinės apsaugos visiems, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis. Pranešime valstybės narės raginamos plėtoti socialinę apsaugą, įskaitant ir motinystės (tėvystės) atvejus, kad ji būtų geriau pritaikyta savarankiškai dirbančių asmenų poreikiams ir prilygtų samdomiems darbuotojams taikomiems standartams. Pranešime konstatuojama, kad savarankiškai dirbantys asmenys paprastai mažiau saugomi motinystės

---

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 107-0.

atveju ir jiems ne visada užtikrinamos reikiamos motinystės garantijos<sup>56</sup>. Tad, manytina, Lietuva 2009 m. pakeitimais siekė suvienodinti samdomų ir savarankiškai dirbančių asmenų garantijas motinystės atveju. Visgi, toks įstatymų leidėjo žingsnis privalomai drausti savarankiškai dirbančių asmenų kategoriją, ypač vykdančius individualią veiklą, kurių pats veiklos srities pobūdis rodo tam tikrą savarankiškumą tiek planuojamo darbo laiko atžvilgiu, tiek ir gaunamo uždarbio pastovumu yra kritikuotinas, autoriaus nuomone, ši asmenų kategorija turėtų turėti teisę, o ne pareigą draustis socialiniu draudimu.

Motinystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų metu mokama už 126 kalendorines dienas. Komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimė daugiau negu vienas vaikas, išmoka mokama papildomai už 14 kalendorinių dienų. Moterims, kurios iki gimdymo datos (suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaitių) nepasinaudojo teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, motinystės išmokama mokama už 56 kalendorines dienas po gimdymo. Paminėtina, kad remiantis Europos teisės aktais ir nacionaline teise yra nustatytos privalomos 14 dienų nėštumo ir gimdymo atostogos. Tad, jeigu moteris pati nepasinaudoja teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, darbdavys, nepriklausomai nuo darbuotojos valios, privalo jas suteikti. Tokiu atveju yra mokama motinystės išmoka už 14 kalendorinių dienų<sup>57</sup>.

Moterims, pagimdžiusioms 22-30 nėštumo savaitę, motinystės išmoka mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Jeigu kūdikis išgyvena 28 paras ir ilgiau, mokama 126 kalendorinių dienų išmoka. Tais atvejais, kai moteris 22-30 nėštumo savaitę pagimdo negyvą vaiką, motinystės išmoka mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Galimi ir tokie atvejai, kai moteris pagimdo negyvą vaiką nustatytą gimdymo dieną ar bent praėjus 30 nėštumo savaitių arba gimęs vaikas po kelių dienų miršta, tokiais atvejais moteriai nėra nutraukiamos jai suteiktos 56 kalendorinių dienų atostogos ir motinystės išmokos. Tačiau, jeigu moteris grįžta į darbą nepasibaigus jai suteiktų atostogų terminui, tuomet ji privalo grąžinti jai sumokėtas išmokas.

Įvaikinimo atveju, apdraustajam asmeniui, paskirtam naujagimio globėju, motinystės išmoka mokama nuo globos nustatymo dienos tol, kol kūdikiui sueis 70 dienų. Tai reiškia, kad

---

<sup>56</sup> Europos Parlamento 2013 m. gruodžio 12 d. Pranešimas dėl socialinės apsaugos visiems, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis (2013/2111(INI)). [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0459+0+DOC+XML+V0//LT>>.

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

jeigu apdraustieji asmenys naujagimį įsivaikino, kai šiam buvo sukakę, pavyzdžiui 65 dienos, išmoka bus mokama tik už 5 dienas.

Motinstės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokama 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Paminėtina, kad išmoka Lietuvoje mokama už darbo dienas (taikoma 5 dienų darbo savaitė). Tokio dydžio išmoka mokama asmenims, atitinkantiems ligos ir motinstės socialinio draudimo įstatymo motinstės, išmokos skyrimo sąlygas, įtvirtintas minėto įstatymo 16 straipsnyje. Pabrėžtina, kad toks reguliavimas įsigaliojo nuo 2019 m. sausio 1 d<sup>58</sup>. Prieš pakeitimus motinstės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu buvo kompensuojama 100 procentų išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio. Svarbu pabrėžti, kad kompensuojamojo uždarbio dydis yra apskaičiuojamas pagal asmens draudžiamąsias pajamas, gautas per 12 paeilui einančių kalendorinių mėnesių, buvusių iki praėjusio kalendorinio mėnesio. Tais atvejais, kai vieną ar kelis mėnesius nebuvo draudžiamųjų pajamų, t.y. moteris negavo darbo užmokesčio, tai automatiškai mažina kompensuojamojo uždarbio vidurkį, nes tas mėnuo yra prilyginamas 0.

Dabartinis motinstės socialinio draudimo reguliavimas numato motinstės išmokos apatinę ribą. Ji įtvirtinta 18 straipsnio 2 dalyje, kuri teigia, kad motinstės išmoka per mėnesį negali būti mažesnė negu 6 bazinės socialinės išmokos (toliau – **BSI**), dydžiai, galioję praeitą ketvirtį iki teisės gauti motinstės išmoką atsiradimo dienos. Šiuo metu vienos bazinės socialinės išmokos dydis lygus 39 Eur<sup>59</sup>. Tad, minimali motinstės išmoka šiuo metu yra 234 Eur.

Tuo tarpu ligos ir motinstės socialinio draudimo įstatymas maksimalios motinstės išmokos – nenumato. Anksčiau galiojusiame ligos ir motinstės socialinio draudimo įstatyme tokia riba buvo numatyta, ir ji negalėjo viršyti teisės į nėštumo ir gimdymo atostogų metu mokamos motinstės išmokos metu galiojusių Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų 3,2 dydžio sumos. Ši nuostata buvo panaikinta po to, kai Konstitucinis Teismas išnagrino bylą, kurioje pareiškėjai paskirta motinstės išmoka kompensavo tik 47,17 procentų jos prarasto darbo užmokesčio, nuo kurio buvo mokamos valstybinio socialinio draudimo įmokos ligos ir motinstės socialiniam draudimui. 2016 m. kovo 15 d. Konstitucinis

---

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinstės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 6, 14, 18, 21, 22, 24 ir 27 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2018. Nr. 11433.

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1187 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. lapkričio 5 d. nutarimo Nr. 1206 dėl socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklių dydžių patvirtinimo, pakeitimo. *TAR*, 2019. Nr. 19300.

Teismas pripažino, kad tokia nuostata, numatanti maksimalų pašalpos dydį, prieštarauja Konstitucijos 39 straipsniui, užtikrinančiam mokamų atostogų iki gimdymo ir po jo garantiją<sup>60</sup>.

Moterys, kurios neatitinka ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo keliamų motinystės išmokų skyrimo sąlygų ir neturi teisės gauti motinystės išmokos, likus 70 kalendorinių dienų iki numatomos gimdymo datos, turi teisę į vienkartinę išmoką nėščiai moteriai, kurios dydis yra 6,43 BSI<sup>61</sup>. Šiuo metu tai būtų 250,77 Eur dydžio vienkartinė išmoka.

Vertinant Lietuvos Respublikos nacionalinės teisės atitiktį tarptautiniams ir ES teisės aktams motinystės apsaugos srityje, aptartina nėštumo ir gimdymo atostogų trukmė. Matyti, kad Lietuvos nacionalinėje teisėje įtvirtintas 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinių dienų po gimdymo atostogų terminas užtikrina ilgesnės trukmės atostogas nei to minimaliai reikalauja tarptautiniai ir ES dokumentai. Taip pat Lietuva tinkamai įgyvendina ir ES direktyvoje 92/85/EEB įtvirtintą pareigą į dviejų savaičių trukmės motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo.

Tarptautinių teisės aktų aspektu aptartinas ir Lietuvos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintas reikalavimas, kad tais atvejais, kai išmokos dydis yra apskaičiuojamas pagal buvusį uždarbį, tokių išmokų dydis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai buvusio moters uždarbio. Akivaizdu, kad Lietuva šią nuostatą įgyvendina tinkamai, kadangi Lietuvoje motinystės išmoka per mėnesį sudaro 77,58 proc. gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Dirbančios moterys, siekiančios įgyti teisę į motinystės išmoką, mokamą iš valstybinio socialinio draudimo fondo, iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos turi turėti ne trumpesnę kaip 12 mėnesių motinystės socialinio draudimo stažą, įgytą per paskutinius 24 mėnesius. Vertinant šio įstatymo normas, matyti, kad Lietuvos Respublika pasirinko pakankamai aukštus ir griežtus reikalavimus, siekiant gauti išmokas, t.y. atitikti įstatyme nustatytas skyrimo sąlygas. Tačiau, autoriaus nuomone, toks reguliavimas negali būti vertintinas kaip įtvirtinantis per griežtas išmokų skyrimo sąlygas bei pažeidžiantis Konvencijos Nr. 183 nuostatas<sup>62</sup>, kadangi manytina, kad didžioji dalis nėščių moterų, atitinka

---

<sup>60</sup> 2016 m. kovo 15 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas Nr. KT8-N5/2016 dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnio 5 dalies (2011 m. gruodžio 15 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 7 punkto (2012 m. rugpjūčio 21 d. redakcija), 10 punkto (2011 m. gruodžio 28 d. redakcija) nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706.

<sup>62</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.

nacionalinėje teisėje įtvirtintas išmokų skyrimo sąlygas, tačiau valstybė tikslios statistikos, deja, nepateikia.

### **1.3. Nėščių, neseniai pagimdžiusių moterų socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės Čekijoje**

Motinstės apsaugos reguliavimui itin didelis dėmesys skiriamas tiek tarptautinėje, ES tiek ir nacionalinėse teisėse. Motinstės socialinės apsaugos sistema siekiama apsaugoti nėščių ir neseniai pagimdžiusių moterų ir jų kūdikių sveikatą, be to, ir kompensuoti prarastas pajamas. Ne išimtis ir Čekijos Respublika, kurioje įtvirtinta itin aukšto lygio motinstės apsauga.

Vertinant Čekijos socialinę apsaugą motinoms, svarbu pažymėti, kad Čekijos Respublika yra TDO narė, taip pat ir ES narė. Šios dvi organizacijos rūpinasi motinstės apsauga ir įtvirtina bendruosius principus ir reikalavimus, kurių privalo laikytis valstybės narės. Čekija 1993 m. sausio 1 d. ratifikavo Konvenciją Nr. 102, įtvirtinančią minimalius socialinės apsaugos standartus<sup>63</sup>. Konvencijos 8 dalis nustato bendruosius principus susijusius su motinstės išmoka. Šis teisės aktas įtvirtina nuostatą, kad išmoka turi būti skiriama periodiškai viso nėštumo ir gimdymo metu, tačiau išmokos mokėjimo trukmė gali būti apribota iki 12 savaičių. Paminėtina ir tai, kad visai neseniai, 2017 m. liepos 3 d. Čekija ratifikavo ir kitą TDO konvenciją Nr. 183 dėl motinstės apsaugos. Kaip jau minėta anksčiau, šioje konvencijoje įtvirtinta moterų teisė į ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinstės atostogas ir išmokas, kurios užtikrintų reikiamą moters bei jos vaiko sveikatos būklę ir tinkamą gyvenimo lygį<sup>64</sup>.

Nėščių ir neseniai pagimdžiusių moterų apsauga yra itin svarbi Europos Sąjungos teisės sritis, kurios pagrindinius principus ir reikalavimus, reguliuoja direktyvos ir kiti teisės aktai. Čekija yra ratifikavusi Europos socialinės apsaugos kodeksą. Paminėtina ir 1992 m. spalio 19 d. direktyva dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo, kuri ne vieną kartą aprašyta šiame magistro darbe. Minėtoje direktyvoje įtvirtinta motinų teisė į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinstės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika. Taip pat direktyva numato privalomas dviejų

---

<sup>63</sup> Tarptautinės darbo organizacijos tarptautinių darbo standartų informacinė sistema NORMLEX. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102723](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102723)>.

<sup>64</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl motinstės apsaugos. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.

savaičių trukmės motinystės atostogas<sup>65</sup>. Plačiau tarptautiniai ir ES teisės aktai aptarinėjami nebus, kadangi šie teisės dokumentai buvo aprašyti ankstesniuose poskyriuose.

Pagal Čekijos Respublikos nacionalinę teisę motinystės apsaugą sudaro keli elementai. Visų pirma, tai sveikatos apsauga nėščioms ir katik pagimdžiusioms moterims, medicininė jų priežiūra nėštumo metu ir po jo. Antra, apmokamų motinystės atostogų suteikimas prieš ir po gimdymo moterims, siekiant užtikrinti kūdikio ir moters sveikatą.

Čekijoje motinystės socialinės apsaugos sistema nacionaliniu lygiu įtvirtinta ligos draudimo įstatyme Nr. 187/2008 (*Zákon o nemocenském pojištění*) ir visuomenės sveikatos draudimo įstatyme Nr. 48/1997 (*Zákon o veřejném zdravotním pojištění*)<sup>66</sup>. Ligos draudimo įstatyme nustatyta jo taikymo sritis, išmokų skyrimo sąlygos, išmokų mokėjimo trukmė, jos apskaičiavimo metodai. Taip pat pateikiamos papildomos nuostatos, susijusios su konkrečių asmenų grupių teisėmis į išmokas, pavyzdžiui, piliečių, kurie yra registruoti kaip darbo ieškantys asmenys. Tuo tarpu visuomenės sveikatos draudimo įstatymas įtvirtina nuostatas, reguliuojančias nėščių ir neseniai pagimdžiusių moterų teisę į sveikatos apsaugą ir medicininę priežiūrą<sup>67</sup>.

Čekijos darbo kodeksas (*Zákoníc práce*) Nr. 262/2006 įtvirtina motinystės atostogų trukmę. Paprastai nėščioms moterims yra suteikiamos 28 savaičių trukmės motinystės atostogos (gimus dviem ir daugiau vaikų – 37 savaitės), kurios paprastai suteikiamos likus 6-8 savaitėms iki numatomo gimdymo dienos<sup>68</sup>. Tais atvejais, kai kūdikis gimsta anksčiau nei buvo numatytas gimdymas ir dėl to nėščia darbuotoja pasinaudojo trumpesnėmis nei šešių savaičių trukmės nėštumo ir gimdymo atostogomis iki gimdymo, jai suteikiamos pilnos trukmės nėštumo ir gimdymo atostogos, t.y. motinystės atostogų trukmė skaičiuojama nuo dienos, kai jai buvo suteikiamos atostogos ir suteikiama teisė į 28 savaičių trukmės atostogas, o gimus dviem ar daugiau vaikų – 37 savaičių trukmės atostogas. Tuo tarpu, jei moteriai gimsta negyvas vaikas, ji

---

<sup>65</sup> 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL, specialusis leidimas.

<sup>66</sup> MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.

<sup>67</sup> DIJKHOFF T. *International Social Security Standards in the European Union. The Cases of the Czech Republic and Estonia*. Intersentia, 2011, p. 174.

<sup>68</sup> MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.

turi teisę į 14 savaičių trukmės motinystės atostogas<sup>69</sup>. Motinystės atostogos negali būti naudojamos ne visą darbo dieną arba imamos su pertraukomis.

Svarbu paminėti, kad Čekija užtikrina privalomas 14 savaičių trukmės motinystės atostogas, iš kurių mažiausiai 6 savaitės turi būti panaudotos po gimdymo<sup>70</sup>. Suteikti nėščioms, neseniai pagimdžiusioms arba maitinančioms krūtimi darbuotojoms mažiausiai 14 nepertraukiamų savaičių motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo, ir užtikrinti bent dvi savaites privalomų motinystės atostogų prieš ir (arba) po gimdymo, kaip jau minėta reikalauja ES direktyva 92/85/EEB<sup>71</sup>.

Čekijoje motinystės atostogų reguliavimas turi tam tikrą ypatybę – jos yra lanksčios, tai reiškia, kad motinystės atostogos bei išmokos gali būti perduodamos tėvui. Tačiau tai jokių būdu nepašalina motinų pareigos į privalomas 14 dienų motinystės atostogas. Šios atostogos gali būti perduodamos tik suėjus šešioms savaitėms nuo kūdikio gimimo<sup>72</sup>.

Įvaikinimo atveju Čekijoje įvaikintojams suteikiamos 22 savaičių trukmės atostogos, kai įvaikinamas vienas vaikas, ir 31 savaitės trukmės atostogos, kai įvaikinami du ar daugiau vaikų. Tačiau, šios atostogos suteikiamos tik tuo atveju, kai įvaikinamas vaikas ar vaikai yra jaunesni nei 7 metų amžiaus<sup>73</sup>.

Pažymėtina, kad Čekijos Respublikoje socialinė apsaugos sistema užtikrina motinystės išmokų mokėjimą moterims, kurios atitinka išmokos skyrimo sąlygas. Motinystės išmoka mokama motinystės atostogų metu. Apdraustasis asmuo įgyja teisę gauti motinystės išmoką, kai moka įmokas bent 270 kalendorinių dienų per pastaruosius 2 metus iki motinystės išmokų įgijimo. Tuo tarpu savarankiškai dirbantis asmuo įtraukiamas į draudimą, jeigu vykdo savarankišką veiklą Čekijos Respublikos teritorijoje arba už jos ribų su leidimu išduotu Čekijos Respublikoje bei nustatyta tvarka pateikė prašymą dėl dalyvavimo draudime. Savarankiškai

---

<sup>69</sup> MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.

<sup>70</sup> AUMARYN-PINTAR C., CABRITA J., FRIC. K., TORRES- REVENGA Y. "Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances". Coordinating the Network of EU Agencies 2015. Cornell University ILR School, p. 21.

<sup>71</sup> 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL, specialusis leidimas.

<sup>72</sup> MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.

<sup>73</sup> *Ibid.*

dirbantiems asmenims yra numatoma teisė įgyti motinystės išmoką, jeigu ši asmenų kategorija dalyvauja draudime ne mažiau kaip 180 kalendorinių dienų per paskutiniuosius metus.

Darbo užmokesčio kompensacija skiriama ir toms darbuotojoms, kurios buvo perkeltos į kitą darbą, nes anksčiau vykdyta darbinė veikla yra įtraukta į draudžiamų nėščioms moterims darbų sąrašą ir moterims, turinčioms kūdikį iki devynių mėnesių, draudžiamų darbų sąrašą, kadangi toks darbas gali kelti pavojų jų ir kūdikio sveikatai<sup>74</sup>.

Taip pat moterys, siekiančios įgyti teisę į išmoką Čekijoje turi prarasti pajamas iš darbo, nes pagrindinis šios išmokos tikslas ir yra kompensuoti prarastas pajamas, gaunamas iš darbinės veiklos. Nors Čekijos reguliavime nėra *expressis verbis* išaiškinta prarastų pajamų sąvoka, tačiau laikoma, kad ji apima visas prarastas darbinės pajamas<sup>75</sup>. Be to, reikalinga daktaro pažyma, siekiant pagrįsti nėštumo faktą<sup>76</sup>.

Motinystės atostogos Čekijoje yra apmokamos. Išmoka mokama iš valstybės biudžeto, t.y. darbdavys išmokos savo darbuotojams – nemoka<sup>77</sup>. Motinystės išmoka mokama periodiškai ir apskaičiuojama pagal fiksuotą dienos įvertinimo bazės<sup>78</sup> (angl. *daily assessment base*) procentinę dalį. Motinystės išmokos dydis yra 70% dienos įvertinimo bazės<sup>79</sup>. Dienos įvertinimo bazė apskaičiuojama remiantis vidutiniu dienos uždarbiu per pastaruosius 12 mėnesių, kuris yra sumažinamas apskaičiuojant išmokas, jei jis viršija konkrečią sumą. Išmoka nemažinama tuo atveju, kai bruto mėnesinės pajamos per dieną sudaro mažiau kaip 1,090 CZK (43€). Dienos įvertinimo bazė sumažinama iki 60%, jeigu pajamos per dieną yra ne mažesnės nei 1,091 CZK (43€), bet ne didesnės nei 1,635 CZK (64€). Tais atvejais, kai suma yra ne mažesnė nei 1,636 CZK (64€), tačiau ne didesnė nei 3,270 (129€) sumažinama iki 30%. Į pajamas virš 3,271 (129€)

---

<sup>74</sup> DIJKHOFF T. *International Social Security Standards in the European Union. The Cases of the Czech Republic and Estonia*. Intersentia, 2011, p. 173.

<sup>75</sup> *Ibid.* p. 174.

<sup>76</sup> MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.

<sup>77</sup> STRANG L., MIRIAM B. *Maternity leave policies. Trade-offs between labour market demands and health benefit children*. RAND Europe. p. 7.

<sup>78</sup> Šis dydis naudojamas apskaičiuoti ligos draudimo išmokas. Tai yra darbo užmokesčio dalis, į kurią neįtraukiamas pateisinamas nebuvimas darbe.

<sup>79</sup> MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.

nėra atsižvelgiama. Maksimali išmokos suma per dieną – 1,336 (53€)<sup>80</sup>. Tokia pati apskaičiavimo metodika taikoma ir apskaičiuojant ligos išmokas<sup>81</sup>.

Vertinant Čekijos nacionalinėje teisėje motinystės atostogas reglamentuojančių nuostatų ir tarptautiniuose ir Europos Sąjungos aktuose numatytų reikalavimų atitikti, matyti, kad Čekijoje įtvirtintas reguliavimas atitinka tiek TDO konvenciją Nr. 102 ir TDO konvenciją Nr. 183 įtvirtintą išmokos trukmės bei dydžio nuostatas, tiek ir skyrimo sąlygas. Taip pat atitinka ir ES direktyvose įtvirtintus reikalavimus bei kitus ES dokumentus, pavyzdžiui, Europos socialinės apsaugos kodeksą. Matyti, kad Čekijos teisinis reguliavimas užtikrina kur kas ilgesnius atostogų terminus, negu to minimaliai reikalauja ES ir tarptautiniai teisės aktai.

Lyginant Čekijos ir Lietuvos Respublikos reguliavimą, motinystės nėštumo ir gimdymo atostogų trukmės atžvilgiu matyti, kad Čekijoje dirbančioms moterims yra numatyta ilgesnė atostogų trukmė negu ji numatyta Lietuvoje. Lietuvoje paprastai suteikiamos 126 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, tuo tarpu Čekijoje suteikiamos 28 savaitių (196 dienos) trukmės atostogos. Pastebėtina, kad Čekijoje suteikiamos ir kur kas ilgesnės atostogos moterims įsivaikinusioms vaikus. Lietuvoje tokių atostogų trukmė maksimaliai yra 70 dienų, kadangi atostogos suteikiamos iki naujagimiui sueina 70 dienų, tuo tarpu Čekijoje suteikiamos 22 savaitės skaičiuojamos nuo tos dienos, kai moteris įsivaikino vaiką. Autoriaus nuomone, Čekija nustato palyginus ilgą motinystės atostogų terminą įsivaikinant vaiką, siekiant didinti įvaikinimo instituto patrauklumą šalyje. Taip pat nereikėtų pamiršti ir nėštumo ir gimdymo (motinystės) atostogų tikslų. Nėštumo ir gimdymo atostogų tikslai yra pirma, siekis apsaugoti moters sveikatą po gimdymo, ir antra, suteikti laiko plėtotis ir vystytis ypatingam vaiko ir motinos ryšiui. Kadangi pirmasis tikslas įvaikinimo atveju nėra aktualus, kadangi naujagimio globėja nėra biologinė jo motina, tačiau antrasis tikslas įvaikinimo atveju yra lygiai taip pat svarbus kaip ir biologinei motinai pagimdžius savo vaiką. Tad, manytina, kad Čekijos teisinis reguliavimas numatantis 22 savaitių trukmės motinystės atostogas naujagimio globėjai yra sveikintinas žingsnis, siekiant suteikti lygiavertes sąlygas vystytis globojamojo ir globėjos ypatingam ryšiui. Autoriaus nuomone, teigiamai vertintina ir motinystės atostogų suteikiamas terminas gimus negyvam vaikui. Tokiais atvejais Lietuvoje suteikiamos tik 14 kalendorinių dienų trukmės

---

<sup>80</sup> MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.

<sup>81</sup> DIJKHOFF T. *International Social Security Standards in the European Union. The Cases of the Czech Republic and Estonia*. Intersentia, 2011. p. 175.

atostogos, tuo tarpu Čekijoje – 14 savaičių, manytina, kad toks terminas ypatingai svarbus ir reikalingas moteriai, stengiantis susitaikyti su netektimi. Todėl, autoriaus nuomone, Lietuvos Respublika turėtų pasekti Čekijos Respublikos geruoju pavyzdžiu ir pailginti nėštumo ir gimdymo atostogų trukmę įvaikinimo atveju ir gimus negyvam vaikui.

## 2. Tėvystės socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės

### 2.1. Tėvystės socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės tarptautiniuose ir ES teisės aktuose

Tėvystės atostogos paprastai yra atostogos suteikiamos tėčiams, iškart po kūdikio gimimo ar praėjus trumpam terminui, siekiant padėti motinai prižiūrėti vaiką, taip pat siekiant stiprinti kūdikio ir tėčio ryšį. Didelį dėmesį socialinei apsaugai pasaulyje užtikrinti skirianti Tarptautinė darbo organizacija nėra įtvirtinusi tėvystės atostogų standarto, kuris nustatytų minimalius reikalavimus organizacijos narėms<sup>82</sup>. Tačiau 2009 m. Tarptautinė darbo konferencija yra priėmusi rezoliuciją dėl lyčių lygybės kaip tinkamo darbo pagrindo, kurioje darbo ir šeimos derinimo priemonių taikymas apima ir vyriškos ir moteriškos lyties darbuotojus. Rezoliucija ragina vyriausybės sukurti tinkamą darbo pusiausvyros politiką ir šeimos pareigas, įskaitant tėvystę ir skatinti vyrus jomis naudotis<sup>83</sup>.

Europos Sąjungos lygmeniu 2019 m. birželio 20 d. buvo priimta direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtinųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuri iš esmės nustato būtiniausius reikalavimus susijusius su tėvystės atostogomis, siekiant skatinti moteris ir vyrus lygiau dalytis priežiūros pareigomis ir sudaryti galimybę anksti formuotis tėvo ir vaiko ryšiu. Ši direktyva Europos Sąjungos lygmeniu bene svarbiausia tėvystės reguliavimo atžvilgiu, kadangi kol nebuvo priimta direktyva iš esmės joks ES teisinis dokumentas neįtvirtino reikalavimų susijusių su tėvystės atostogomis visos Sąjungos mastu. Dėl šios priežasties, skirtingose ES valstybėse narėse buvo įtvirtintas labai skirtingas tėvystės atostogų reguliavimas šių atostogų trukmės, kompensavimo dydžio atžvilgiu, taip pat skyrėsi ir kaip traktuojamos atostogos, ar kaip šeimos ar kaip individuali asmens teisė<sup>84</sup>. Šio dokumento priėmimas buvo

---

<sup>82</sup>ADDATI L., CASSIRER N., GILCHRIST K. *Maternity and Paternity at Work. Law and practice across the world*. International Labour Organization. Geneva, 2014. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)>, p. 52.

<sup>83</sup> *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*. The General Conference of the International Labour Organization, 2009. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_123989.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_123989.pdf)>.

<sup>84</sup> STEWART K. , JANTA B. *Paternity and parental leave policies across the European Union. Assessment of current provision*. European Commission. Publications Office of the European Union, 2018. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>>, p. 2.

labai svarbus žingsnis siekiant solidaraus tėvystės apsaugos reguliavimo Europos Sąjungoje. Minėtos direktyvos 20 straipsnis įpareigoja valstybes nares iki 2022 m. rugpjūčio 2 d. perkelti direktyvoje įtvirtintus tikslus ir principus į nacionalinę teisę, kad šių tikslų būtų laikomasi<sup>85</sup>.

Direktyvoje pažymima, kad esama Sąjungos teisine sistema sukuriama nedaug paskatų vyrams prisiimti lygią su moterimis priežiūros pareigų dalį. Be to, nustatyta, kad dėl tėvo naudojimosi profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros derinimo priemonėmis, tokiomis kaip atostogos ar susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų, mažėja santykinis moterų atliekamo nemokamo darbo šeimoje kiekis ir joms lieka daugiau laiko dirbti apmokamą darbą<sup>86</sup>.

Esminiai aspektai reguliuojami direktyvoje 2019/1158 yra tėvystės atostogų minimali trukmė ir išmokų dydis. Direktyvos 4 straipsnis įtvirtina valstybių narių pareigą užtikrinti, kad tėvai vyrai, turėtų teisę į 10 darbo dienų tėvystės atostogas, kurios turi būti paimtos, kai darbuotojui gimsta vaikas. Direktyva suteikia diskreciją valstybės narėms pačioms įtvirtinti reguliavimą laisva valia nustatyti, ar tėvystės atostogų dalį galima paimti prieš vaiko gimimą, ar tik po vaiko gimimo ir ar galima tokias atostogas imti lanksčiu būdu. Paminėtina, kad teisė į tėvystės atostogas privalo būti suteikiama neatsižvelgiant į darbuotojo santuokinę ar šeiminę padėtį bei nereikalaujant turėti ankstesnio darbo ar tarnybos stažo.

Direktyva 2019/1158 reikalauja suteikti teisę tėvams esant atostogose gauti tinkamo dydžio išmokas, taip siekiant didinti paskatas darbuotojams, kurie yra tėvai, ypač vyrams, imti tėvystės atostogas. Tinkamo dydžio išmokos, pasak direktyvos, yra išmokos, kurios būtų bent lygiavertės pajamoms, kurias darbuotojas gautų padaręs veiklos pertrauką dėl priežasčių, susijusių su jo sveikatos būkle, priklausomai nuo nacionalinėje teisėje nustatytos viršutinės ribos, t.y. pašalpa turi užtikrinti tokias pajamas, kurios būtų lygiavertės nacionalinių nedarbingumo dėl ligos išmokų dydžiui. Toks reikalavimas grindžiamas tuo, kad suteikiant tėvystės ir motinystės atostogų teises siekiama panašių tikslų, t.y. suteikti galimybę tėvui (motinai) sustiprinti ryšį su vaiku – valstybės narės raginamos nacionaliniu lygmeniu numatyti tėvystės atostogų apmokėjimą ar pašalpą, kuri būtų lygi motinystės atostogoms numatytam apmokėjimui ar pašalpai. Direktyvos 8 straipsnyje nurodyta, jog valstybės narės gali nustatyti, kad teisė į apmokėjimą ar pašalpą būtų suteikiama tik turint tam tikrą ankstesnio darbo stažą, kuris negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai prieš pat numatomą vaiko gimimo datą. Tad, svarbu pabrėžti, kad

---

<sup>85</sup>2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. OJ L 188, 2019.

<sup>86</sup> *Ibid.*

ši direktyva reikalauja, kad teisė į tėvystės atostogas būtų užtikrinta netaikant reikalavimo turėti ankstesnio darbo ar tarnybos stažo, tačiau valstybės narės gali reikalauti tėčių turėti tam tikrą ankstesnio darbo stažą, siekiant įgyti teisę į išmoką.

Tačiau, direktyvos 20 straipsnis numato ir išimtį, tuo atveju, jeigu valstybės narės bent 6 mėnesius trunkančių vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu kiekvienam iš tėvų užtikrina apmokėjimą ar pašalpą, sudarančią ne mažiau nei 65 proc. darbuotojo grynojo (neto) darbo užmokesčio, jos gali pasirinkti išsaugoti tokią sistemą, o ne skirti tėvystės atostogų apmokėjimą ar išmoką.

Paminėtinas ir Europos Parlamento 2019 m. kovo mėnesį išleistas info grafikas apžvelgiantis motinystės ir tėvystės atostogų trukmės ir išmokų dydžio reguliavimą Europos Sąjungos valstybėse narėse. Svarbu atkreipti dėmesį, kad šis dokumentas buvo išleistas dar prieš įsigaliojant direktyvai 2019/1158. Analizuojant tėvystės atostogų grafiką, matyti, kad dauguma ES valstybių narių užtikrino tinkamą tėvystės atostogų trukmę bei įtvirtino 100% kompensuojamą išmokos mokėjimą tėvystės atostogų metu<sup>87</sup>.

Nors tiek tarptautinėje teisėje, tiek ir Europos Sąjungos teisėje tėvystės atostogų reguliavimui nėra skiriama tiek dėmesio kaip motinystės atostogoms reguliuoti, pažymėtina, kad paskutiniu metu matomos tarptautinių organizacijų ir Europos Sąjungos pastangos nustatyti minimalius tėvystės atostogų standartus ir taip sureguliuoti šią sritį bei užtikrinti tinkamą tėvystės apsaugą.

## **2.2. Tėvystės atostogų ir valstybės mokamų išmokų užtikrinimas Lietuvoje ir Čekijoje**

Tėvystės atostogos pasaulyje nėra tokios populiarios kaip motinystės atostogos. Lietuvoje tėvystės atostogos vyrams suteikiamos nuo 2006 m. liepos 1 d. Remiantis TDO parengta statistika, 78 pasaulio šalys 2013 m. buvo įteisinusios teisę į tėvystės atostogas. Apmokamas atostogas suteikė 70 valstybių iš 78 pripažįstančių teisę į minėtas atostogas. Iš visų išsivysčiusių valstybių, tik 5 šalys, įskaitant ir Lietuvos Respubliką, 2013 m. nustatė tėvystės atostogų trukmę ilgesnę negu dvi savaitės<sup>88</sup>. Tėvystės atostogos yra skirtos rūpinimosi naštai tarp vyro ir moters

---

<sup>87</sup> *Maternity and paternity leave in the EU*. European Parliament, Members Research Service, 2019. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS\\_ATA\(2019\)635586\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf)>, p. 1.

<sup>88</sup> *Maternity, Paternity at Work*. International Labour Organization. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_410183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410183.pdf)>, p. 2-3.

padalyti, lyčių lygybei skatinti, naujam vyrų vaidmeniui šeimoje kurti<sup>89</sup>. Mokslininkai yra nustatę, kad jeigu tėvas daugiau laiko praleidžia su savo naujagimiu, stiprėja jų tarpusavio ryšys ne tik kūdikystei, bet ir jam paaugus, dėl to tėvystės atostogos turi įtakos tolesniam vaiko ir tėvo ryšiui kurtis ir stiprėti<sup>90</sup>.

Lietuvoje tėvystės atostogas reguliuoja darbo kodeksas. Lietuvos darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalimi darbuotojams vyrams po vaiko gimimo suteikiamos 30 kalendorinių dienų trukmės nepertraukiamos tėvystės atostogos. Vertinant 133 straipsnį lingvistiškai, matyti, kad skirtingai negu nėštumo ir gimdymo atostogų atveju, tėvystės atostogomis tėvas turi teisę, bet ne pareigą pasinaudoti, t.y. Lietuvos teisės aktuose nėra įtvirtintos pareigos privalomai pasinaudoti tėvystės atostogomis. Šiomis atostogomis tėčiai turi pasinaudoti iki vaikai sukanka vieni metai, nepasinaudojus atostogos yra prarandamos<sup>91</sup>. Toks terminas, manytina, yra nustatytas tam, kad tėvystės atostogos būtų aiškiai susietos su vaiko gimimu ir skirtos jo priežiūros tikslais, siekiant skatinti vyrus ir moteris lygiau dalytis vaiko priežiūros pareigomis. Pažymėtina, kad tik 2020 m. sausio 1 d. įsigaliojo DK 133 straipsnio pakeitimas, kuriuo buvo nustatytas vienerių metų tėvystės atostogų panaudojimo terminas. Tuo tarpu iki 2020 m. tėvystės atostogomis galima buvo pasinaudoti tik laikotarpiu nuo vaiko gimimo iki kol jam sukanka trys mėnesiai, o komplikuoju gimdymo atveju – šeši mėnesiai<sup>92</sup>. Autoriaus nuomone, ankstesnis tėvystės atostogų reguliavimas buvo netinkamas, kadangi kai kurių profesijų atstovai, pvz.: profesinės karo tarnybos kariai, tarnaujantys tarptautinių operacijų kariniame vienete dėl specifinio darbo pobūdžio neturėjo net objektyvios galimybės pasinaudoti tėvystės atostogomis.

Tėvystės atostogos kaip ir motinystės, negali būti skaidomos į dalis, t.y. visas 30 k.d. laikotarpis turi būti panaudotas vienu kartu. Pažymėtina, kad Lietuvos darbo kodeksas detaliau nereguliuoja tėvystės atostogų garantijų darbo sutarties nutraukimo atžvilgiu. Kyla klausimas, ar tėvas tėvystės atostogų metu gali būti atleistas iš darbo, ar jam suteikiama tokia pati apsauga nuo darbo sutarties nutraukimo kaip nėštumo ir gimdymo atostogose esančiai moteriai? DK 61 straipsnio 3 dalyje yra nustatyta, kad su darbuotojais, esančiais tėvystės atostogose, darbo sutartis negali būti nutraukta tik darbdavio valia. Taip pat darbo sutarties nutraukimas apribotas su darbuotojais (lytis neapibrėžta, tad manytina, kad į sąvoką įeina abiejų

---

<sup>89</sup> PETRYLAITĖ V. *Garantijos dirbantiems asmenims, auginantiems vaikus*. Justitia. 2009, Nr. 1(71), p. 56.

<sup>90</sup> STANKŪNIENĖ V., JASILIONIENĖ A. ir JANČAITYTĖ R. *Šeima, vaikai, šeimos politika modernėjimo prieštaros*. Vilnius: STI, 2005, p. 116.

<sup>91</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 23709.

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 133 straipsnio pakeitimo įstatymas Nr. XIII-2595. TAR, 2019, Nr. 20027.

lyčių darbuotojai), auginančiais vaiką iki trijų metų, darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės. Akivaizdu, kad nėščiai ir katik pagimdžiusiai moteriai darbo sutarties nutraukimo apribojimai kur kas platesni. Svarbu pažymėti, kad direktyvoje 2019/1158 įtvirtinta, kad darbuotojai, besinaudojantys teise į tėvystės atostogas turėtų būti apsaugoti nuo atleidimo iš darbo arba bet kokių parengiamųjų veiksmų galimam atleidimui iš darbo dėl to, kad pateikė prašymą suteikti atostogas ar išėjo tokių atostogų<sup>93</sup>. Tuo tarpu Lietuvoje nors DK 133 straipsnis priimtas 2006 m., praėjus beveik 14 metų, nėra Lietuvos teismų praktikos, kuri padėtų atsakyti į šį klausimą. Atsižvelgiant į visas aptartas aplinkybes, sutiktina su V. Petrylaitės nuomone, kad tėčiai, besinaudojantys tėvystės atostogų garantija, turėtų turėti tokias apsaugos garantijas kaip ir moterys nėštumo ir gimdymo atostogų metu<sup>94</sup>.

Tėvystės atostogų išmokų dydžiai numatyti ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme. Tėvystės išmoka mokama 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Taip pat ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta tėvystės išmokos dydžio apatinė riba, kuri numato, kad tėvystės išmoka negali būti mažesnė už 6 BSI. Tokiu pačiu principu kaip ir motinystės pašalpų dydis, nustatomas ir tėvystės pašalpų dydis. Šis dydis apskaičiuojamas pagal asmens draudžiamąsias pajamas, gautas per 12 paeiliui einančių kalendorinių mėnesių, buvusių iki praėjusio kalendorinio mėnesio prieš tai teisės gauti išmoką atsiradimo mėnesį. Tačiau, skirtingai nei motinystės išmoka mokama nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu, tėvystės išmokai yra nustatytas maksimalus kompensuojamojo uždarbio dydis. Šis dydis negali viršyti dviejų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, galiojusių už praeitą ketvirtį iki teisės gauti tėvystės išmoką atsiradimo dienos, dydžio<sup>95</sup>.

Tėvystės išmokų skyrimo sąlygos, kurias reglamentuoja ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 19 straipsnis yra analogiškos motinystės išmokos skyrimo sąlygoms, todėl pakartotinai nebus aptarinėjamos. Manytina, kad vienodų sąlygų nustatymas ir motinoms, siekiančioms gauti motinystės išmokas, ir tėčiams, siekiantiems gauti tėvystės išmokas Lietuvoje, užtikrina lygiateisiškumo principą, vienodą požiūrį į vyrus ir moteris ir nediskriminuoja lyties pagrindu.

---

<sup>93</sup> 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. OJ L 188, 2019.

<sup>94</sup> PETRYLAITĖ V. *Garantijos dirbantiems asmenims, auginantiems vaikus*. Justitia. 2009, Nr. 1(71), p. 57.

<sup>95</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 86 dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 10-284.

Lietuvos nacionaliniai teisės aktai, reguliuojantys tėvystės atostogas, iš esmės atitinka Europos Sąjungos 2019/1158 direktyvą. Paminėtina, kad Lietuvoje numatyta kur kas ilgesnė tėvystės atostogų trukmė negu to reikalauja direktyva. Tėvystės išmoka mokama Lietuvoje sudaro 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Aptariama direktyva reikalauja užtikrinti pajamas, kurios būtų bent lygiavertės pajamoms, kurias darbuotojas gautų padaręs veiklos pertrauką dėl priežasčių, susijusių su jo sveikatos būkle. Paminėtina, kad Lietuvoje ligos išmoka dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, negali būti mažesnė negu 62,06 procento ir didesnė negu 100 procentų išmokos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, šią išmoką moka darbdavys. Tuo tarpu ligos išmoka, mokama iš SODROS lėšų (nuo trečios kalendorinės nedarbingumo dienos) yra lygi 62,06 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio<sup>96</sup>. Tad, Lietuva tinkamai įgyvendina ir reikalavimus dėl tėvystės atostogų išmokų bei apmokėjimo. Paminėtina ir direktyvos 2019/1158 preambulėje įtvirtinta nuostata, kad valstybės narės turi galėti suteikti tėvystės atostogas tėvui gimus negyvam kūdikiui. Autoriaus nuomone, šiuo metu Lietuvoje nėra įtvirtintos nuostatos, susijusios su tėvystės atostogų suteikimu tėčiui, kuriam gimsta negyvas vaikas, todėl tėčiai neturi galimybės pasinaudoti tėvystės atostogomis kūdikiui gimus negyvam. Manytina, kad ši direktyvos nuostata kol kas Lietuvoje nėra tinkamai įgyvendinta, tačiau, kaip jau minėta anksčiau, direktyva įpareigoja valstybes nares perkelti direktyvoje įtvirtintus tikslus ir principus į nacionalinę teisę iki 2022 m. rugpjūčio 2 d., tad šis terminas dar nėra pasibaigęs<sup>97</sup>.

Čekijos Respublika įtvirtino naują tėvystės atostogų (*Dávka otcovské poporodní péče*) reguliavimą nuo 2018 m. vasario mėn.<sup>98</sup>. Dabar galiojantis reguliavimas nustato tėčių teisę į 7 dienų tėvystės atostogas, kurių metu gali reikalauti 70% išmokos, apskaičiuojamos tokiu pačiu principu kaip ir motinystės išmoka pagal dienos įvertinimo bazę (*angl. daily assessment base*). Tėvystės išmoka mokama tėčiams, kurie yra apdrausti ligos draudimu. Tuo tarpu savarankiškai dirbantys asmenys turi būti ne mažiau kaip 3 mėnesius draudžiami prieš kreipiantis dėl tėvystės išmokos. Paminėtina, kad tėvystės išmoką turi teisę gauti ir vaiko motina, jeigu vaiko tėvas sutinka. Ši teisė į išmoką yra perleidžiama, skirtingai nei pačios 7 dienų trukmės atostogos.

---

<sup>96</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>97</sup> 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. OJ L 188, 2019.

<sup>98</sup> *Czech Republic introduces new paternity leave entitlement*. 2018. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1246&newsId=9075&furtherNews=yes>>.

Tėvystės atostogomis (7 dienomis) galima pasinaudoti per 6 savaites nuo vaiko gimimo. Tačiau šios atostogos negali būti imamos su pertraukomis, tai reiškia, turi būti imamos visos 7 dienos paėiliui. Išmoka taip pat mokama tėvams, jei įvaikintas vaikas yra jaunesnis nei 7 metų per 6 savaites po įvaikinimo. Skirtingai nei motinystės atostogų išmokos, kuri mokama periodiškai kas mėnesį, tėvystės išmoka Čekijoje yra vienkartinė<sup>99</sup>.

Vertinant Lietuvos Respublikoje ir Čekijos Respublikoje įtvirtintą tėvystės atostogų reguliavimą, matyti, kad abiejuose šalyse išmokos dydis sutampa su motinystės išmoka mokama motinystės (nėštumo ir gimdymo) atostogų metu. Tai užtikrina lygias abiejų lyčių teises ir nediskriminuoja dėl lyties. Tačiau lyginamosiose valstybėse skiriasi nacionalinėse teisėse įtvirtinti tėvystės atostogų trukmės terminai. Čekijos Respublikoje yra suteikiamos 7 dienų trukmės tėvystės atostogos, kurias tėčiai turi panaudoti per 6 savaitių terminą, tuo tarpu Lietuvoje tėčiams suteikiamos 30 dienų trukmės atostogos, kuriomis vyriškos lyties atstovai turi pasinaudoti per vienerius metus. Manytina, kad Lietuvoje nustatytas ilgesnis terminas pasinaudoti tėvystės atostogomis lemia geresnes galimybes tėčiams pasinaudoti minėtomis atostogomis, kas įgyvendina direktyvos vieną iš tikslų – skatinti ir užtikrinti galimybes tėčiams pasinaudoti teise į atostogas, taip pat, manytina, kad ilgesnė atostogų trukmė turi įtakos formuojantis stipresniam vaiko ir tėvo ryšiui, o taip pat paskirsto vaiko auginimo našta tarp vyro ir moters.

Taip pat paminėtina ir tai, kad Čekijos Respublikoje nustatytas 7 dienų trukmės tėvystės atostogos neatitinka 2019/1158 direktyvos reikalavimų, kadangi remiantis šia direktyva tėčiai turėtų turėti teisę į bent 10 darbo dienų tėvystės atostogas. Tad akivaizdu, kad iki direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę termino pabaigos, Čekijos Respublika turės priimti sprendimą ilginti tėvystės atostogų trukmę.

---

<sup>99</sup> MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.

### 3. Vaiko priežiūros atostogos teisinio reguliavimo ypatybės

#### 3.1. Vaiko priežiūros atostogos ir jų išmokoms taikomi reikalavimai tarptautiniu ir ES lygmeniu

Vaiko priežiūros atostogos yra dar viena iš tikslinių atostogų rūšių, suteikiančių galimybę dirbantiems tėvams prižiūrėti savo vaiką tuo laikotarpiu, kai jis nėra savarankiškas ir negali pasirūpinti savimi. Taip pat šiuo laikotarpiu vystosi tėvų ir vaiko ryšys, tad mamos ar tėčio buvimas šalia yra labai svarbus tolesnei vaiko raidai. Ankstesnėje dalyje aptartų motinystės (nėštumo ir gimdymo) atostogų moteriai suteikimo tikslas – yra moters sveikatos atgavimas po gimdymo, tuo tarpu vaiko priežiūros atostogos palyginti su nėštumo ir gimdymo atostogomis ar tėvystės atostogomis yra santykinai ilgalaikės atostogos, kurios suteikiamos bet kuriam iš tėvų ar net platesniam subjektų ratui, užtikrinant galimybę ugdyti bei auklėti vaiką artimiausiems jo šeimos nariams.

Vaiko priežiūros atostogų reguliavimui kaip ir motinystės atostogų reguliavimui didelę įtaką daro Europos Sąjungos teisės aktai. Paminėtina, kad tarptautinėje teisėje vaiko priežiūros atostogos nėra itin plačiai aptariamoms bei reglamentuojamos. Vaiko priežiūros atostogos nėra įtrauktos į nei vieną TDO konvenciją<sup>100</sup>. Tačiau keliose TDO išleistose rekomendacijose galima atrasti pavienių nuostatų dėl vaiko priežiūros atostogų. Viena iš tokių rekomendacijų – tai Rekomendacija Nr. 191, priimta 2000 m. birželio 15 d. bei papildanti konvenciją dėl motinystės apsaugos. Šioje rekomendacijoje įtvirtinta dirbančios mamos ar tėčio teisė į vaiko priežiūros atostogas, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiui. Taip pat numatyta, kad nacionaliniais įstatymais ar kitais būdais, atitinkančiais nacionalinę praktiką, valstybės narėms rekomenduojama įgyvendinti vaiko priežiūros atostogų reguliavimą, įskaitant trukmę, išmokų mokėjimą ir kitas būtinas sąlygas<sup>101</sup>. Dar viena rekomendacija, kuri įtvirtina pavienės vaiko priežiūros atostogų nuostatas, kurių rekomenduojama laikytis organizacijos narėms yra TDO rekomendacija Nr. 165 dėl darbuotojų turinčių šeiminių įsipareigojimų. Ši rekomendacija kaip ir

---

<sup>100</sup> ADDATI L., CASSIRER N., GILCHRIST K. *Maternity and Paternity at Work. Law and practice across the world*. International Labour Organization. Geneva, 2014. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)>, p. 60.

<sup>101</sup> Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 191 dėl motinystės apsaugos. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R191:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R191:NO)>.

anksčiau minėtoji nustato tėvų teisę į vaiko priežiūros atostogas po nėštumo ir gimdymo atostogų bei užtikrina pareigą darbdaviams išlaikyti esamą darbo vietą darbuotojui, esančiam vaiko priežiūros atostogose. Taip pat joje įtvirtinta nuostata iš esmės pakartojanti Rekomendacijos Nr. 191 nuostatą, numatančią valstybėms numatyti vaiko priežiūros atostogų trukmę bei sąlygas nacionalinėje teisėje<sup>102</sup>. Kaip matyti iš tarptautinės teisės aktų, nustatančių vaiko priežiūros atostogų reguliavimą, tarptautinėje teisėje nėra itin daug dėmesio skirta reguliuoti būtent šių atostogų rūšį. Tarptautinės organizacijos nėra priėmusios dokumentų, skirtų įtvirtinti vaiko priežiūros atostogų principus, konkrečius reikalavimus, pavyzdžiui, dėl atostogų trukmės ar išmokų dydžio.

Priešinga situacija yra Europos Sąjungoje, kuri 2010 m. kovo 8 d. priėmė direktyvą nustatančią būtiniausius reikalavimus, kuriais siekiama sudaryti palankesnes sąlygas dirbančių tėvų vaiko priežiūros ir profesinėms pareigoms derinti. Tai 2010/18/ES direktyva dėl vaiko priežiūros atostogų<sup>103</sup>. Šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalis numato, kad valstybės narės turi įtvirtinti teisę dirbantiems vyrams ir moterims į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kad jie galėtų prižiūrėti vaiką iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų ir kurių nustato valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai. Šis straipsnis nustato maksimalų laikotarpį, iki kada vaiko priežiūros atostogos gali būti suteikiamos iki 8 metų. Tuo tarpu minėto straipsnio 2 dalis nustato minimalią vaiko priežiūros atostogų trukmę, kuri yra 4 mėnesiai. Tačiau, pasibaigus 2019/1158 direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę terminui, kuris numatytas 2022 m. rugpjūčio 2 d., direktyva 2010/18/ES bus panaikinta.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija – vienas iš svarbiausių Europos Sąjungos teisės aktų, nustatančių pamatines asmens teises. Chartijos 33 straipsnis įtvirtina teisę į mokamas motinystės atostogas ir vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus<sup>104</sup>. Siekiant šią teisę suvienodinti visose ES šalyse ir skatinti moteris ir vyrus lygiau dalytis priežiūros pareigomis 2019 m. birželio 20 d. buvo priimta 2019/1158 direktyva<sup>105</sup>. Šia direktyva nuo vieno

---

<sup>102</sup> 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 165 dėl darbuotojų, turinčių šeiminių įsipareigojimų. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R165](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165)>.

<sup>103</sup> 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB. OJ L 68, 2010.

<sup>104</sup> Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys*, 2016/C 202/2.

<sup>105</sup> 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtinųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. OJ L 188, 2019.

iki dviejų mėnesių pailginamas minimalus vaiko priežiūros atostogų laikotarpis, kurio tėvai negali perduoti vienas kitam, siekiant paskatinti tėvus vyrus imti vaiko priežiūros atostogas, kartu išsaugant kiekvieno iš tėvų teisę į ne trumpesnes kaip keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas<sup>106</sup>, kaip numatyta anksčiau aptartoje Direktyvoje 2010/18/ES<sup>107</sup>. Paminėtina, kad direktyvoje dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros 3 straipsnyje įtvirtintas vaiko priežiūros atostogų termino apibrėžimas, suprantamas kaip galimybė atleisti tėvus nuo darbo gimus vaikui arba jį įsivaikinus, kad tėvai turėtų galimybę prižiūrėti vaiką. Iš šios sąvokos aišku, kad vaiko gimimas teisiškai yra prilyginamas įvaikinimui.

Direktyvos 2019/1158 5 straipsnis įtvirtina vaiko priežiūros atostogų reguliavimą. 5 straipsnio 3 dalis įtvirtina pareigą valstybėms narėms nustatyti pagrįstą perspėjimo laikotarpį, iki kurio darbuotojai darbdaviui privalo pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas. Kaip ir anksčiau aptartoje 2010/18/ES direktyvoje, taip ir šioje direktyvoje yra nustatyta minimali keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų trukmė. Tačiau direktyva įtvirtina ir tam tikrą valstybių prerogatyvą, kaip antai 5 straipsnio 4 dalyje, kurioje nurodyta, kad valstybės narės gali nustatyti reikalavimą, kad teisė į vaiko priežiūros atostogas būtų suteikiama tik turint tam tikrą ankstesnio darbo ar tarnybos stažą. Tai reiškia, kad valstybės turi teisę tokį reikalavimą įtvirtinti savo nacionalinėje teisėje, tačiau neprivalo. Taip pat ši nuostata nustato maksimalų darbo ar tarnybos stažą, kurį gali nustatyti valstybės narės. Tai yra vieni metai. Manytina, kad didesnis termino nustatymas neužtikrintų dirbančių tėvų teisės į vaiko priežiūros atostogas, todėl direktyvoje nustatytas vienerių metų terminas yra tinkamas.

Dar viena direktyvoje 2019/1158 nustatyta valstybės išimtinė teisė – nustatyti aplinkybes, kuriomis darbdavys po konsultacijos pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ar praktiką gali pagrįstam laikotarpiui atidėti vaiko priežiūros atostogų suteikimą remdamasis tuo, kad vaiko priežiūros atostogų suteikimas prašomu laikotarpiu labai sutrikdytų sklandžią darbdavio veiklą. Jeigu toks reikalavimas būtų nustatytas valstybės narės nacionalinėje teisėje, toks darbdavio vaiko priežiūros atostogų atidėjimas turėtų būtų motyvuojamas raštu. Svarbu pabrėžti, kad valstybės narės turi užtikrinti, kad įsigaliojusių įstatymai ir kiti teisės aktai, būtini, kad šios

---

<sup>106</sup> *Ibid.*

<sup>107</sup> 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB. OJ L 68, 2010.

direktyvos būtų laikomasi ne vėliau kaip 2022 m. rugpjūčio 2 d. Tad, direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę terminas dar nėra pasibaigęs.

Pabrėžtina, kad Direktyvos 2010/18/ES bendrosiose nuostatose teigiama, jog teisė į vaiko priežiūros atostogas yra asmeninė teisė, iš esmės neperduodama kitam asmeniui, ir kad valstybėms narėms leidžiama ją padaryti perduodamą kitam asmeniui. Patirtis rodo, kad draudimas perduoti atostogas kitam asmeniui gali būti teigiama paskata tėvams imti atostogas, todėl Europos socialiniai partneriai sutarė, kad dalis atostogų nebūtų perduodamos<sup>108</sup>. Direktyvos 2 straipsnis taip pat numato, kad bent vienas iš keturių mėnesių turi būti suteikiamas be teisės jį perduoti kitam. Kaip minėta anksčiau Direktyva 2019/1158 šį terminą pailgina iki dviejų mėnesių<sup>109</sup>.

2019/1158 direktyvoje nustatyta, kad vaiko priežiūros atostogomis besinaudojantys tėvai, gautų pašalpą. Tokios pašalpos gavimas turėtų būti nustatytas tokiu būdu, kad tiek dirbančioms motinoms tiek ir dirbantiems tėčiams būtų sudarytos palankios sąlygos gauti pašalpas<sup>110</sup>. Taip pat šios direktyvos preambulėje teigiama, kad valstybės narės turėtų nustatyti tinkamo dydžio apmokėjimą ar pašalpą už šia direktyva garantuojamą minimalų neperduodamą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, kuris yra 2 mėnesiai pagal tos pačios direktyvos 5 straipsnio 2 dalį. Nustatydamos apmokėjimo ar pašalpos, skiriamos už minimalų neperduodamą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, dydį, valstybės narės turėtų atsižvelgti į tai, kad dažnai dėl pasiimtų vaiko priežiūros atostogų šeima netenka pajamų ir kad pagrindines pajamas šeimoje gaunantys asmenys gali pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas tik tuo atveju, jei už jas pakankamai atlyginama, kad būtų galima užtikrinti deramą gyvenimo lygį.

### **3.2. Vaiko priežiūros atostogų ir finansinės valstybės paramos užtikrinimas Lietuvoje**

Pagrindinis teisės aktas Lietuvoje įtvirtinantis dirbančių tėvų ir kitų subjektų teisę į vaiko priežiūros atostogas yra darbo kodeksas ir jo 134 straipsnio nuostatos<sup>111</sup>. DK 134 straipsnyje įtvirtintos vaiko priežiūros atostogos suteikiamos pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms ir

---

<sup>108</sup> 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB. OJ L 68, 2010.

<sup>109</sup> 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. OJ L 188, 2019.

<sup>110</sup> *Ibid.*

<sup>111</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. TAR, 2016, Nr. 23709.

gali tęsti iki vaikui sukanka 3 metai. Svarbu pabrėžti, kad vaiko priežiūros atostogų trukmė nėra konkrečiai apibrėžta ir gali būti skirtinga, tačiau negali trukti ilgiau nei iki paskutinės vaiko trečiojo gimtadienio dienos. Vaiko priežiūros atostogų trukmė gali būti ir savaitė, ir keleri metai, priklausomai nuo asmens turinčio teisę į vaiko priežiūros atostogas, prašymo<sup>112</sup>.

Darbo kodekso 134 straipsnis įtvirtina subjektus, kuriems gali būti suteikiamos vaiko priežiūros atostogos. Remiantis minėto straipsnio 1 dalimi tokią teisę turi motina (įmotė), tėvas (įtėvis), senelis, senelė, vaiko globėjas bei kiti giminaičiai, faktiškai auginantys vaiką. Paminėtina, kad DK nepateikia „kitų giminaičių“ sąvokos, tačiau giminaičių samprata įtvirtinta LR Civiliniame kodekse, kuriame nustatyta, kad giminystė – tai kraujo ryšys tarp asmenų, kilusių vienas iš kito arba iš bendro protėvio<sup>113</sup>. Svarbu tai, kad vaiko priežiūros atostogų suteikimo prielaida yra faktinis rūpinimasis vaiku, tad vaiko priežiūros atostogos galėtų būti suteikiamos kitiems giminaičiams, kuriuos sieja kraujo ryšys su vaiku bei kurie faktiškai augina vaiką. Manytina, kad tokie giminaičiai galėtų būti pilnametė vaiko sesė ar brolis, taip pat suaugusi vaiko teta ar dėdė. Tuo tarpu kartu negyvenantys giminaičiai ar net tėvas, kuris yra išsituokęs ir gyvena skyrium, neturi teisės reikalauti jam suteikti šių atostogų<sup>114</sup>.

Įvaikinimo atveju įmotei ar įtėviui pagal šeimos pasirinkimą suteikiamos dvidešimt keturių mėnesių trukmės vaiko priežiūros atostogos, jeigu įtėviai per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) pateikia tokį prašymą bei įvaikintas vaikas nėra vieno iš sutuoktinių vaikas. Atkreiptinas dėmesys, kad įvaikinus vaiką subjektų ratas, turintis teisę gauti vaiko priežiūros atostogas yra siauresnis lyginant su vaiko priežiūros atostogomis suteikiamomis gimus kūdikiui. Paminėtina, kad 24 mėnesių vaiko priežiūros atostogų trukmė įvaikinimo atveju galioja nuo 2018 metų sausio 1 d., anksčiau įtėviams buvo suteikiamos tik trijų mėnesių atostogos<sup>115</sup>. Autoriaus nuomone, vaiko priežiūros atostogų trukmės didinimas įvaikinimo atveju vertintinas teigiamai, kadangi užtikrina įtėvių teises bei manytina, kad toks įvaikinimo sąlygų gerinimas skatina įvaikinimą šalyje. Sistemiškai aiškinant šią nuostatą manytina, kad DK 134 straipsnyje įtvirtinta

---

<sup>112</sup> DAVULIS T. Lietuvos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018. p. 410.

<sup>113</sup> Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262. 3.135 str.

<sup>114</sup> DAVULIS T. Lietuvos darbo kodekso komentaras. Vilnius: Registrų centras, 2018. p. 411.

<sup>115</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 133 ir 134 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2017, Nr. 5914.

galimybė darbuotojui, kuris įsivaikino vaiką pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis, nepriklausomai nuo to, kiek įvaikintam vaikui metų<sup>116</sup>.

DK 134 straipsnis nustato, kad darbuotojai, turintys teisę gauti vaiko priežiūros atostogas, gali jas imti pakaitomis. Tai reiškia, kad atostogos gali būti suteikiamos pirmiau vienam iš tėvų, vėliau kitam, o dar vėliau – ir kitam giminaičiui, faktiškai, auginančiam vaikui<sup>117</sup>. Aptariamo darbo kodekso straipsnio 3 dalis nustato pranešimo apie ketinimą pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti pateikimo tvarką, taip pat tvarką, kurios privalo laikytis darbuotojas, nusprendęs iš vaiko priežiūros atostogų į darbą grįžti anksčiau nei planavo. LR darbo kodekse įtvirtinta, kad darbuotojas, ketinantis pasinaudoti atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika kalendorinių dienų. Įvaikinimo atveju įtėvis ar įmotė ketinantis pasinaudoti atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas<sup>118</sup>. Pabrėžtina, kad ši nuostata nėra imperatyvi ir susitarus bei užtikrinus šalių pusiausvyrą gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas kolektyvinėje sutartyje.

Lietuvoje teisę gauti vaiko priežiūros išmoką nustato ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas<sup>119</sup>. Svarbu paminėti, kad Konstitucinis Teismas 2018 m. sausio 24 d. nutarime konstatavo, kad remiantis Konstitucijos 39 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta valstybės parama šeimoms, auginančioms vaikus namuose, iš esmės skiriasi nuo šio straipsnio 2 dalyje įtvirtintos mokamų atostogų iki gimdymo ir po jo dirbančioms motinoms. Todėl, įstatymų leidėjas, pasirinkęs vaikams auginti ir auklėti namuose skirtas atostogas kaip vieną iš valstybės paramos šeimoms formų, turi plačią diskreciją, remiantis Konstitucija nustatyti šių atostogų skyrimo sąlygas, jų trukmę bei jų metu mokamų išmokų dydį<sup>120</sup>. Atsižvelgiant į tai, įstatymų leidėjas neprivalo nustatyti tokio reguliavimo, kuris užtikrintų, kad išmokos gavėjas vaikams auginti ir auklėti namuose skirtų atostogų metu gaus išmoką atitinkančią iki atostogų gauto atlyginimo vidurkį.

---

<sup>116</sup> DAVULIS T. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018. p. 411.

<sup>117</sup> *Ibid.* p. 410.

<sup>118</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR*, 2016, Nr. 23709.

<sup>119</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>120</sup> 2018 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas Nr. KT1-N1/2018 Dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnio 5 dalies (2011 m. gruodžio 15 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimus Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 7 punkto (2012 m. rugpjūčio 21 d. redakcija), 10 punkto (2011 m. gruodžio 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

Teisę gauti išmoką turi vienas iš tėvų ar globėjas, ar vienas iš vaiko senelių (jeigu teisę gauti vaiko priežiūros išmoką turi bent vienas iš vaiko tėvų), jeigu šie subjektai atitinka išmokos skyrimo sąlygas. Atkreiptina, kad vaiko priežiūros atostogos suteikiamos didesniai subjektų ratui, įskaitant ir kitus giminaičius, faktiškai auginančius vaikus, lyginant su subjektais, turinčiais teisę į vaiko priežiūros išmoką. Paminėtina, kad 2018 m. sausio 12 d. buvo priimtas ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimas, įsigaliojęs 2018 m. balandžio 1 d., kuris ir praplėtė subjektų ratą<sup>121</sup>. Iki 2018 m. kovo 31 d. galiojusi ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo redakcija numatė teisę gauti vaiko priežiūros išmoką tik vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjui<sup>122</sup>. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 22 straipsnis numato ir skyrimo sąlygas, kurias turi atitikti aptarti subjektai, turintys teisę gauti vaiko priežiūros išmoką. Tokie asmenys turi būti apdrausti motinystės socialiniu draudimu (išskyrus atvejus, kai yra atleisti iš darbo, bet turi būtinaį stažą arba yra vaiko iki trejų metų priežiūros atostogose), išleisti vaiko priežiūros atostogų įstatymų nustatyta tvarka arba vykdo savarankišką darbinę veiklą bei iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos turi turėti ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą. Pabrėžtina, kad asmenys turi atitikti ne vieną iš sąlygų, bet visas 3 sąlygas numatytas minėto įstatymo 22 straipsnyje. Įstatymas numato ir išimtį asmenims neturintiems motinystės socialinio draudimo stažo, jeigu tokiems asmenims tuo laikotarpiu buvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos, motinystės socialinio draudimo stažas jiems skaičiuojamas iš 24 mėnesių laikotarpio, buvusio iki vaikai, kurio priežiūrai apdraustajam asmeniui suteiktos atostogos, suėjo 2 metai<sup>123</sup>.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 22 straipsnio 3 dalis nustato išmokų mokėjimą tais atvejais, kai asmuo jau gaunantis vaiko priežiūros išmoką, įgyja teisę gauti motinystės išmoką dėl kito vaiko gimimo, globos ar įvaikinimo, tokiu atveju jam mokamos abi šios išmokos, tačiau bendra išmokų suma negali būti didesnė kaip 77,58 procento išmokos gavėjo palankesnio kompensuojamojo uždarbio dydžio. Analogiškas reguliavimas taikomas jeigu apdraustasis asmuo, gaunantis vaiko priežiūros išmoką, įgyja teisę gauti vaiko priežiūros išmoką dėl kito vaiko gimimo, globos ar įvaikinimo, tokiu atveju jam taip pat mokamos abi šios išmokos, tačiau bendra išmokų suma negali būti didesnė kaip 77,58 procento išmokos gavėjo

---

<sup>121</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 10 ir 22 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2018. Nr. XIII-987.

<sup>122</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>123</sup> *Ibid.*

palankesnio kompensuojamojo uždarbio dydžio. Atostogomis vaiko priežiūrai gali naudotis ir išmokas gauti tik vienas iš tėvų (įtėvių ar globėjų) ar senelių, tačiau gimus dviem ir daugiau kūdikių, išeiti vaiko priežiūros atostogų ir gauti išmokas už atskirus vaikus gali abu tėvai ar seneliai<sup>124</sup>.

Vaiko priežiūros išmoka mokama vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu, t.y. nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos iki tol, kol vaikui sueis vieni ar du metai. Įvaikinimo atveju išmoka mokama už 24 mėnesius, nepriklausomai nuo vaiko amžiaus, tačiau, manytina, iki vaikui sukaks 18 metų atostogos turi būti panaudojamos. Tėvystės atostogų metu tėvui, gaunančiam tėvystės išmoką, vaiko priežiūros išmoka nemokama<sup>125</sup>. Jei vaiko priežiūros atostogų metu, asmenys, gaunantys išmoką iš darbo santykių ir jų esme atitinkančių santykių, gauna kitas pajamas, vaiko priežiūros išmoka yra atitinkamai sumažinama atimant gautas kitas pajamas, tais atvejais, kai kitos gautos pajamos viršija vaiko priežiūros išmokos dydį, vaiko išmoka – nemokama<sup>126</sup>.

Kaip jau minėta anksčiau, tėvai turi teisę pasirinkti vaiko priežiūros atostogų trukmę. Nuo vaiko priežiūros atostogų trukmės priklauso ir vaiko priežiūros išmokos dydis. Jeigu asmuo turintis teisę gauti vaiko priežiūros išmoką pasirenka ją gauti, kol vaikui sueis vieni metai, toks asmuo įgyja teisę gauti vaiko priežiūros išmoką, kurios dydis yra 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Jeigu apdraustasis pasirenka gauti vaiko priežiūros išmoką, kol vaikui sueis 2 metai, šios išmokos dydis iki vaikui sueis vieni metai būtų 54,31 procento, o iki vaikui sueis 2 metai – 31,03 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Už trečius vaiko priežiūros atostogų metus asmenims vaiko priežiūros išmoka nemokama. Paminėtina, kad iki 2018 m. gruodžio 31 d. vaiko priežiūros išmokos dydis iki vaikui sueis vieni metai buvo 100 procentų išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio, jei šis pasirinkdavo gauti išmoką, kol vaikui sueis vieni metai. Tuo tarpu, jeigu apdraustasis pasirinkdavo išmoką gauti iki vaikui sukaks du metai – toks asmuo gaudavo 70 procentų išmokos iki vaikui sueidavo vieni metai, o iki vaikui sueidavo 2 metai – 40 procentų išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio<sup>127</sup>. Dabartiniai vaiko priežiūros išmokų dydžiai galioja nuo 2019 m. sausio 1 d. Manytina, kad reguliavimas, numatantis didesnę išmokos dydį motinoms, pasirinkusioms gauti išmoką iki

---

<sup>124</sup> BAGDANSKIS T., MAČIULAITIS V. ir MIKALOPAS M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: ILAW. 134 str.

<sup>125</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>126</sup> *Ibid.* 24 str. 2 d.

<sup>127</sup> *Ibid.* 24 str. 1 d.

vaikui sueis vieni metai ir nekompensavimą už trečius vaiko priežiūros metus, įtvirtintas siekiant skatinti motinas grįžti į darbą, kai vaikui sukanka vieneri metai, kadangi kuo ilgesnį laiką motina atsiriboja nuo savo profesinių pareigų ir nedirba, tuo jai sunkiau išlikti konkurencingai darbo rinkoje, o tai gali lemti vyrų ir moterų darbo užmokesčio nelygybę.

Įvaikinto vaiko tėviams (įmotei ar tėviui) pasirinkusiems išmoką gauti 12 mėnesių mokama 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio išmoka, tuo tarpu jei apdraustasis pasirenka gauti išmoką 24 mėnesius, jam pirmaisiais įvaikinto vaiko auginimo metais mokama 54,31 procento, o antraisiais įvaikinto vaiko auginimo metais – 31,03 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio išmoka<sup>128</sup>.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 24 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtintos taip vadinamos vaiko priežiūros išmokos „grindys“, nustatyta, kad vaiko priežiūros išmoka per mėnesį negali būti mažesnė už 6 bazinės socialinės išmokos dydžius. Šiuo metu bazinės socialinės išmokos dydis lygus 39 Eur. Tad, minimali vaiko priežiūros išmoka yra 234 Eur. Taip pat įtvirtintos ir vaiko priežiūros išmokos „lubos“: išmoka negali būti didesnė nei 2 vidutiniai metiniai darbo užmokesčiai. Šiuo metu tai būtų 2612.60 Eur, kadangi vidutinis metinis darbo užmokestis galiojęs už praeitą ketvirtį 1306.3 Eur<sup>129</sup>.

Paminėtina, kad stengiantis geriau užtikrinti motinystės apsaugą, Lietuvos socialinės apsaugos sistemoje numatytas ir vaiko priežiūros laikotarpių įskaitymas. Vaiko priežiūros atostogų įskaitymas reiškia, kad moteriai, laikotarpis, kuomet ji yra vaiko priežiūros atostogose, yra įskaitomas į bendrą darbo stažą. Vaiko priežiūros laikotarpio įskaitymą numato Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymo 8 straipsnio 2 punktas<sup>130</sup>. Įgyvendinus tokią priemonę yra kompensuojami vieno iš tėvų, kuris sustabdo darbinę veiklą dėl vaikų priežiūros, praradimai, kurie ateityje gali lemti mažesnę pensijos dydį<sup>131</sup>.

---

<sup>128</sup> Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

<sup>129</sup> Pagrindiniai socialiniai rodikliai. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.sodra.lt/lt/situacijos/statistika/pagrindiniai-socialiniai-rodikliai>>.

<sup>130</sup> Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 59-1153.

<sup>131</sup> PETRYLAITĖ V. *Pamatiniai socialinės apsaugos teisės principai*. Daktaro disertacija. Vilnius, 2012. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. kovo 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:2005377/datastreams/MAIN/content>>, p. 144-146.

### 3.3. Vaiko priežiūros atostogos ir jų metu gaunamų išmokų reguliavimas Čekijoje

Vaiko priežiūros atostogas nacionaliniu lygiu Čekijoje įtvirtina valstybės socialinės paramos įstatymas (*Zákon o státní sociální podpoře*)<sup>132</sup>. Remiantis MISSOC socialinės apsaugos duomenų baze, šis įstatymas suteikia 3 metų vaiko priežiūros atostogas motinoms ir tėčiams. Svarbu pabrėžti, kad šis įstatymas numato teisę į atostogas tik tėvams. Šios atostogos negali būti perduotos kitiems asmenims, pavyzdžiui, seneliams, pilnamečiams vaiko broliams ar seserims. Motinoms, kurios turi teisę į vaiko priežiūros atostogas, atostogos yra suteikiamos nuo tada, kai baigiasi jų motinystės atostogos iki vaikui sukanka treji metai, tuo tarpu tėčiams vaiko priežiūros atostogos suteikiamos nuo vaiko gimimo iki vaikui sukanka treji metai. Įstatymas numato ir atostogas vaikui prižiūrėti įvaikinimo ar globos atvejais. Darbuotojai (vyrai ar moterys) įvaikinę ar globojantys vaiką, turi teisę į vaiko priežiūros atostogas Čekijoje nuo įvaikinimo ar paėmimo į globą dienos iki vaikui sukaks treji metai. Tais atvejais, kai vaikas yra įvaikinamas ar paimamas globoti sulaukęs trejų metų (bet nesulaukęs septynerių metų) tėviai turi teisę į ne ilgesnes kaip 22 savaitių trukmės vaiko priežiūros atostogas. Taip pat yra numatyta išimtis, kai vaikas yra įvaikinamas ar paimamas globon dar nesukakęs trejų metų, tačiau 22 savaitių laikotarpyje vaikui sueina treji metai, tokiu atveju vaiko priežiūros atostogų trukmė yra pratęsiama.

Svarbu pabrėžti, kad šiame magistro poskyryje nebus aptarta tarptautinė ir ES Sąjungos teisė ir jos poveikis Čekijos nacionalinei teisei, kadangi aktualūs teisės aktai jau aprašyti ankstesniuose poskyriuose.

Atostogos vaikui prižiūrėti Čekijoje yra individuali mamos ir tėvo teisė (ar tėvių), o ne pareiga. Tėvai turi teisę vaiko priežiūros atostogomis ir nepasinaudoti. Tačiau darbdaviai privalo suteikti vaiko priežiūros atostogas, jeigu jų yra prašoma. Vaiko priežiūros atostogos gali būti suteikiamos su pertraukomis arba nepertraukiamai. Paminėtina, kad Čekijoje įtvirtintas reguliavimas, suteikiantis galimybę vaiko priežiūros atostogas naudoti ne visą darbo dieną, o tarkime pusę dienos, tačiau jokių specialių nuostatų ar sąlygų atsižvelgiant į ne visos darbo dienos reguliavimą numatyta nėra.

Vaiko priežiūros atostogų metu darbuotojas turi teisę į vaiko priežiūros išmoka (*Rodičovský příspěvek*), kuri yra suteikiama iki vaikui sukanka ketveri metai. Teisę į išmoką turi vienas iš biologinių vaiko tėvų, globėjų ar tėvių, kuris gyvena ar dirba Čekijos Respublikoje

---

<sup>132</sup> MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.

(ES, Europos ekonominės bendrijos ar Šveicarijos piliečiai). Vienas iš tėvų turi teisę į vaiko priežiūros išmoką, kai jis asmeniškai prižiūri vaiką visą darbo dieną, o vaikui dar nėra sukakę ketverių metų..

Vaiko priežiūros išmoka – tai išmoka tėvams, finansuojama iš valstybės biudžeto, teikianti išmoką tėvams, asmeniškai prižiūrintiems mažą vaiką visą darbo dieną. Siekiant gauti vaiko priežiūros išmoką, vaiko priežiūra įstaigose neturi viršyti 46 valandų per mėnesį vaikams iki 2 metų, vyresniems vaikams šis apribojimas – netaikomas. Paminėtina, kad pelninga vieno iš tėvų veikla iki vaikui sukanka 4 metai, nepanaikina teisės gauti vaiko priežiūros išmoką, tai reiškia, kad tėvai turi teisę toliau dirbti, kol gauna šią išmoką be jokių pajamų ribojimų, tačiau darbo valandos turi būti žymiai trumpesnės, kadangi leidžiama tik 46 valandų per mėnesį vaiko priežiūra įstaigose. Vaiko priežiūros išmoka mokama vienam iš tėvų, kuris yra apdraustas ligos draudimu. Čekijoje vienas iš tėvų gali pasirinkti vaiko priežiūros pašalpos dydį, įskaitant mėnesinių išmokų sumas ir išmokėjimo laikotarpį. Pašalpos dydis, vieno iš tėvų prašymu, gali būti keičiamas kas 3 mėnesius. Maksimali per visą laikotarpį mokėtina suma yra 220 000 CZK (apie 8650 Eur), ši suma turi būti išmokama iki ketvirtojo vaiko gimtadienio. Tais atvejais, kai gimsta du ar daugiau vaikų maksimali išmokėtina suma yra padidinama iki 330 000 CZK (apie 12975 Eur), ši suma taip pat turi būti išmokama per ketverius metus nuo vaiko gimimo. Individualiai apibrėžta išmokos suma apskaičiuojama remiantis dienos įvertinimo baze, kuri naudojama nustatant motinystės bei ligos pašalpos dydį, ir kuri jau aprašyta ankstesniuose poskyriuose. Vaiko priežiūros atostogų išmoka negali būti didesnė kaip 70% iš 30 kartų padaugintos dienos įvertinimo bazės. Primintina, kad dienos įvertinimo bazę lemia ankstesni vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžiai. Šis skaičiavimas taikomas tik tuo atveju, jei vienas iš tėvų turi teisę į motinystės išmoką ir yra draustas ligos draudimu. Tais atvejais, kai vaiko tėvai nėra mokėję ligos draudimo įmokų ir kuriems negali būti nustatyta dienos įvertinimo bazė (pavyzdžiui, studentai, bedarbiai, savarankiškai dirbantys asmenys, nemokėję savanoriškos ligos draudimo įmokos) turi teisę gauti vaiko priežiūros išmoką, neviršijančią 7600 CZK (279.53 Eur) per mėnesį<sup>133</sup>.

Lyginant Lietuvoje ir Čekijoje įtvirtintą vaiko priežiūros atostogų ir išmokų reguliavimą, galima atrasti ir panašumų ir esminių skirtumų. Visų pirma, paminėtina, kad darbdaviui

---

<sup>133</sup> MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.

abiejuose lyginamuose valstybėse yra nustatyta pareiga suteikti vaiko priežiūros atostogas darbuotojui, nepriklausant nuo lyties, jeigu to yra prašoma. Čekijoje maksimali vaiko priežiūros atostogų trukmė yra treji metai, analogiška trukmė įtvirtinta ir Lietuvos darbo kodekse. Įvaikinimo atveju Lietuvoje vienam iš tėvių suteikiama 12 ar 24 mėnesių trukmės atostogos iki vaikai sukanka 18 metų, tuo tarpu Čekijoje tėviams suteikiamos atostogos iki vaikai sukanka treji metai, jeigu įvaikintas vaikas yra vyresnis suteikiamos 22 savaitės trukmės atostogos. Tačiau, Lietuvoje teisė į vaiko priežiūros atostogas numatyta kur kas didesniai subjektų ratui nei Čekijoje. Remiantis Lietuvos darbo kodekso 134 straipsniu tokią teisę turi biologiniai vaiko tėvai, tėviai, seneliai arba kiti giminaičiai, faktiškai auginantys vaiką, taip pat ir vaiko globėjai. Tuo tarpu Čekijoje teisę į vaiko priežiūros atostogas turi tik mama ir tėvas, įmotė ir tėvis ir vaiko globėjai. Svarbu pabrėžti, kad Čekijoje abiem tėvams vienu metu gali būti suteiktos vaiko priežiūros atostogos, tuo tarpu Lietuvoje tokia teisę turi tik vienas iš tėvų.

Vaiko priežiūros išmokų sistema Lietuvoje ir Čekijoje skiriasi, todėl ją pakankamai sunku palyginti. Čekijoje išmokos gavėjas turi teisę rinktis kaip išmoka jam turi būti išmokėta ir per kokį laikotarpį, remiantis vidutine dienos įvertinimo baze, tačiau maksimalus terminas yra iki vaikai sukanka ketveri metai. Tuo tarpu Lietuvoje, maksimaliai išmoka mokama dvejus metus, už pirmus metus mokama 54,31 proc. darbo užmokesčio, tuo tarpu už 2 metus 31,03 proc. darbo užmokesčio. Lyginant, asmenų neturinčių teisės į vaiko priežiūros išmoką ir neatitinkančių keliamų reikalavimų gauti vaiko priežiūros išmoką (pavyzdžiui, studentai) dydžius, matyti, kad jie skiriasi nežymiai. Šiuo metu Lietuvoje išmoka besimokančio, studijuojančio asmens vaiko priežiūrai yra 234 Eur<sup>134</sup>, o Čekijoje minėti asmenys turi teisę gauti vaiko priežiūros išmoką, neviršijančią 7600 CZK (279.53 Eur) per mėnesį<sup>135</sup>. Tad, Čekijoje išmoka tokiems asmenims yra kiek didesnė.

---

<sup>134</sup> Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706.

<sup>135</sup> MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.

## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Vertinant Lietuvos Respublikos nacionalinės teisės atitiktį tarptautiniams ir ES teisės aktams motinystės apsaugos srityje, aptartinos nėštumo ir gimdymo atostogos bei jų trukmė. Lietuvos nacionalinėje teisėje įtvirtintas 70 kalendorinių dienų iki gimdymo ir 56 kalendorinių dienų po gimdymo atostogų terminas užtikrina ilgesnės trukmės atostogas nei to minimaliai reikalauja tarptautiniai ir ES dokumentai, pavyzdžiui, ES direktyva 92/85/EEB, kuri įtvirtina motinų teisę į bent 14 savaičių trukmės nepertraukiamas motinystės atostogas. Taip pat Lietuva nuo 2017 m. liepos mėnesio tinkamai įgyvendina ir minėtoje direktyvoje įtvirtintą pareigą į dviejų savaičių trukmės motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo.
2. Čekijos nacionalinėje teisėje įtvirtintas teisinis reguliavimas motinystės apsaugos aspektu atitinka ir tarptautiniuose ir Europos Sąjungos aktuose keliamus reikalavimus. Čekijoje įtvirtintas reguliavimas, atitinka tiek TDO konvenciją Nr. 102 ir TDO konvenciją Nr. 183 įtvirtintą išmokos trukmės bei dydžio nuostatas, tiek ir skyrimo sąlygas. Taip pat atitinka ir ES direktyvose įtvirtintus reikalavimus bei kitus ES dokumentus, pavyzdžiui, Europos socialinės apsaugos kodeksą. Taip pat Čekijoje įtvirtintas teisinis reguliavimas, numatantis 28 savaičių trukmės motinystės atostogas suteikia aukštesnio lygio apsaugą lyginant su reikalavimais įtvirtintais tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose.
3. Teigiamai vertintinas Čekijos Respublikoje įtvirtintas motinystės atostogų terminas suteikiamas moteriai, kuriai gimsta negyvas vaikas. Tokiais atvejais Čekijoje suteikiamos 14 savaičių trukmės atostogos motinoms, kai tuo tarpu Lietuvoje – tik 14 kalendorinių dienų. Manytina, kad toks terminas ypatingai svarbus ir reikalingas moteriai, stengiantis susitaikyti su netektimi. Todėl, autoriaus nuomone, Lietuvos Respublika turėtų pasekti Čekijos Respublikos geruoju pavyzdžiu ir pailginti nėštumo ir gimdymo atostogų trukmę, gimus negyvam vaikui.
4. Čekijos Respublikoje suteikiamos kur kas ilgesnės atostogos motinoms įsivaikinusioms vaikus negu Lietuvoje. Lietuvoje tokių atostogų maksimali trukmė yra 70 dienų, kadangi atostogos suteikiamos iki naujagimiui sueina 70 dienų, tuo tarpu Čekijoje suteikiamos 22 savaičių atostogos, kurios skaičiuojamos nuo tos dienos, kai motina įsivaikino vaiką. Tokia atostogų trukmė didina įvaikinimo instituto patrauklumą šalyje. Taip pat nereikėtų pamiršti ir nėštumo ir gimdymo (motinystės) atostogų tikslų – apsaugoti moters sveikatą po gimdymo ir

suteikti laiko vystyti vaiko ir motinos ryšiui. Pirmasis tikslas įvaikinimo atveju nėra aktualus, kadangi naujagimio globėja nėra biologinė jo motina, tačiau antrasis tikslas įvaikinimo atveju yra lygiai taip pat svarbus kaip ir biologinei motinai pagimdžius savo vaiką. Tad, manytina, kad Čekijos teisinis reguliavimas numatantis 22 savaitių trukmės motinystės atostogas naujagimio globėjai yra sveikintinas žingsnis, siekiant suteikti lygiavertes sąlygas vystyti globojamojo ir globėjos ypatingam ryšiui.

5. Manytina, kad Lietuvos Respublikoje šiuo metu galiojantis reguliavimas neatitinka ES direktyvos 2019/1158 preambuleje įtvirtintos nuostatos, kuri reikalauja, kad tėčiai turėtų teisę į tėvystės atostogas, tais atvejais, kai jiems gimsta negyvas kūdikis. Šiuo metu Lietuvoje nėra įtvirtintos nuostatos, susijusios su tėvystės atostogų suteikimu tėčiui, kuriam gimsta negyvas vaikas, todėl tėčiai neturi galimybės pasinaudoti tėvystės atostogomis kūdikiui gimus negyvam. Manytina, kad ši direktyvos nuostata kol kas Lietuvoje nėra įgyvendinta, todėl siekiant perkelti minėtos direktyvos tikslus, bus būtina ateityje priimti darbo kodekso pakeitimus, susijusius su tėvystės atostogų reguliavimu.
6. Čekijos Respublikoje nustatytas 7 dienų trukmės tėvystės atostogos neatitinka 2019/1158 direktyvos reikalavimų, kadangi remiantis šia direktyva tėčiai turėtų turėti teisę į bent 10 darbo dienų tėvystės atostogas. Tad, iki minėtos direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę termino pabaigos, Čekijos Respublika turėtų priimti sprendimus, susijusius su tėvystės atostogų trukmės ilginimu.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai

#### *Tarptautinės sutartys ir kiti tarptautiniai dokumentai*

1. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
2. Europos socialinės apsaugos kodeksas (ETS Nr. 048). [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 25 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/048>>.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 3 dėl motinystės apsaugos. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO)>.
4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 102 dėl socialinės apsaugos minimalių standartų. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 17 d.]. Prieiga per internetą: <[https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1770\\_konv\\_del\\_minim\\_soc\\_aps\\_standartu\\_102.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1770_konv_del_minim_soc_aps_standartu_102.pdf)>.
5. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 165 dėl darbuotojų, turinčių šeiminių įsipareigojimų. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R165](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165)>.
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.
7. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 191 dėl motinystės apsaugos. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R191:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R191:NO)>.
8. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 77-3290.

### ***Europos Sąjungos teisės aktai ir kiti dokumentai***

1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *Oficialusis leidinys*, 2016/C 202/2.
2. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). OL, specialusis leidimas.
3. 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). OJ L 204, 2006.
4. 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB. OJ L 68, 2010.
5. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES. OJ L 188, 2019.

### ***Lietuvos Respublikos teisės aktai***

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014 (1992-11-30).
2. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. *TAR*, 2016, Nr. 23709.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo įstatymo Nr. XII-2603 1 straipsniu patvirtinto Lietuvos Respublikos darbo kodekso 133 ir 134 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2017, Nr. 5914.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 133 straipsnio pakeitimo įstatymas Nr. XIII-2595. *TAR*, 2019, Nr. 20027.
6. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706. 10 str.

7. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.
8. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 6, 14, 18, 21, 22, 24 ir 27 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2018, Nr. 11433.
9. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo Nr. IX-110 10 ir 22 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2018, Nr. 962.
10. Lietuvos Respublikos paramos šeimai valstybinių pašalpų įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 123-0.
11. Lietuvos Respublikos socialinio draudimo pensijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 59-1153.
12. Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinasis įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 152-6820.
13. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 107-0.
14. Lietuvos Respublikos valstybinių pašalpų šeimoms, auginančioms vaikus, įstatymo pakeitimo, įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 88-3208.
15. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos Nr. XI-52. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 146-5870.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 251 "Dėl minimalaus gyvenimo lygio, minimalaus darbo užmokesčio ir kitų minimalių dydžių. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 129-0.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo, Nr. 86. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 10-284.
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1187 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. lapkričio 5 d. nutarimo Nr. 1206 dėl socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklių dydžių patvirtinimo, pakeitimo. *TAR*, 2019, Nr. 19300.
19. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl teisės aktų susijusių su elektroniais nedarbingumo pažymėjimais bei elektroniais nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimais, patvirtinimo, Nr. V-533/A1-189. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 83-3078.

20. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas Nr. V-631. dėl 1995-2007 metų draudžiamųjų pajamų paskelbimo leidinyje „Valstybės žinios“. *Valstybės žinios*, 2007, Nr. 133-5420.

### ***Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai***

1. 2012 m. vasario 27 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuso, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

2. 2016 m. kovo 15 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas Nr. KT8-N5/2016 dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnio 5 dalies (2011 m. gruodžio 15 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 7 punkto (2012 m. rugpjūčio 21 d. redakcija), 10 punkto (2011 m. gruodžio 28 d. redakcija) nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

3. 2018 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas Nr. KT1-N1/2018 dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnio 5 dalies (2011 m. gruodžio 15 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų 7 punkto (2012 m. rugpjūčio 21 d. redakcija), 10 punkto (2011 m. gruodžio 28 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

### **Specialioji literatūra**

1. ADDATI L., CASSIRER N., GILCHRIST K. *Maternity and Paternity at Work. Law and practice across the world*. International Labour Organization. Geneva, 2014. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)>.

2. AUMARYN-PINTAR C., CABRITA J., FRIC. K., TORRES- REVENGA Y. "*Maternity leave provisions in the EU Member States: Duration and allowances*". Coordinating the Network of EU Agencies 2015. Cornell University ILR School.
3. BAGDANSKIS T., MAČIULAITIS V. ir MIKALOPAS M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: ILAW.134 str.
4. BALTUTYTĖ E. *Europos socialinė chartija ir socialinės teisės Konstitucijoje*, Jurisprudencija, 2002, t. 30(22), 75-80.
5. BITINAS A., TARTILAS J. ir LITVAITIENĖ J. *Socialinės apsaugos teisė*. Vilnius: MRU, 2011
6. DAVULIS T. *Lietuvos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
7. DIJKHOFF T. *International Social Security Standarts in the European Union. The Cases of the Czech Republic and Estonia*. Intersentia, 2011.
8. GARLAUSKAITĖ A., ZABARAUSKAITĖ R. *Lietuvos gyventojų senėjimą lemiančių veiksnių analizė*. Verslas XXI amžiuje, 2015, 7(2): 199-209.
9. GUOGIS A. *Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos*. Vilnius, 2008. SOCIALINIS DARBAS, 2008, Nr. 7(2).
10. HAROONI N. *Maternity Protection at the Workplace (In the light of ILO Convention C-183 (2000) and Recommendation 191)*. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<https://waba.org.my/pdf/MaternityProtectionattheWorkplace-final.pdf>>.
11. PETRYLAITĖ D., PETRYLAITĖ V. *Socialinės apsaugos garantijų mažinimas krizės laikotarpiu: sprendimai ir teisinis vertinimas*. Teisė, 2015.
12. PETRYLAITĖ V. *Garantijos dirbantiems asmenims, auginantiems vaikus*. Justitia, 2009.
13. PETRYLAITĖ V. *Pamatiniai socialinės apsaugos teisės principai*. Daktaro disertacija. Vilnius, 2012. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:2005377/datastreams/MAIN/content>>.
14. *Socialinė apsauga: Tikslas, reikšmė, įtaka ir organizacinė struktūra*. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 16 d.]. Prieiga per internetą: <[http://elibrary.lt/resursai/LR\\_ministerijos/SocApsDarbMin/socbook\\_97.pdf](http://elibrary.lt/resursai/LR_ministerijos/SocApsDarbMin/socbook_97.pdf)>.
15. STANKŪNIENĖ V., JASILIONIENĖ A. ir JANČAITYTĖ R. *Šeima, vaikai, šeimos politika modernėjimo prieštaros*. Vilnius: STI, 2005.

16. STEWART K. , JANTA B. "*Paternity and parental leave policies across the European Union. Assessment of current provision*". European Commission. Publications Office of the European Union, 2018. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>>.
17. STRANG L., MIRIAM B. *Maternity leave policies. Trade-offs between labour market demands and health benefit children*. RAND Europe.
18. TARTILAS J. *Socialinės saugos pagrindai*. Vilnius, MRU Leidyklos centras, 2005.
19. ŽIŪKAS V. P. *Europos socialinės chartijos ratifikavimas - svarbus žingsnis užtikrinant Lietuvos žmonių socialines teises*, 2003. Socialinė teorija, Empirija, Politika ir Praktika, 2, 90-93.

### **Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika**

1. 1984 m. liepos 2 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-184/83, *Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse*, EU:C:1984:273.
2. 2004 m. kovo 18 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-342/01, *Maria Paz Merino Gomez v. Continental Industrias del Caucho SA*, EU:C:2004:160.
3. 2004 m. lapkričio 18 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje Nr. C-284/02, *Land Brandenburg v. Ursula Sass*. EU:C:2004:722.
4. 2006 m. vasario 16 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-294/06, *Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid* , , EU:C:2006:109.
5. 2007 m. rugsėjo 20 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-116/06, *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki*, EU:C:2007:536.

### **Praktinė medžiaga**

1. *Maternity and paternity leave in the EU*. European Parliament, Members Research Service, 2019. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS\\_ATA\(2019\)635586\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf)>.

2. *Maternity, Paternity at Work*. International Labour Organization. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_410183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410183.pdf)>.
3. MISSOC (The Mutual Information System on Social Protection/Social Security) duomenų bazė. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>>.
4. Pagrindiniai socialiniai rodikliai. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.sodra.lt/lt/situacijos/statistika/pagrindiniai-socialiniai-rodikliai>>.
5. *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*. The General Conference of the International Labour Organization, 2009. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 18 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/meetingdocument/wcms\\_123989.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/meetingdocument/wcms_123989.pdf)>.
6. Tarptautinės darbo organizacijos tarptautinių darbo standartų informacinė sistema NORMLEX. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 6 d.]. Prieiga per internetą: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102723](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102723)>.

## **TRAVAUX PREPARATOIRES**

1. Europos Parlamento 2013 m. gruodžio 12 d. Pranešimas dėl socialinės apsaugos visiems, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis (2013/2111(INI)). [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0459+0+DOC+XML+V0//LT>>.
2. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės įstatymo 4,5,6,16,18,18<sup>1</sup>, 18<sup>3</sup>, 19 ir 21 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [Interaktyvus] [žiūrėta 2020 m. sausio 31 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimasx.lrs.lt/portal/legalActPrint/lt?fjfwid=ooou0hozla&documentId=TAIS.333177&category=TAK>>.

## **Motinstės ir tėvystės socialinės apsaugos teisinio reguliavimo ypatybės Lietuvoje ir Čekijoje**

### **SANTRAUKA**

Motinstė yra pripažįstama socialine rizika, tad jai reikalinga ypatinga apsauga, siekiant apsaugoti nėščios ir neseniai pagimdžiusios moters ir kūdikio sveikatą bei užtikrinti prarastas pajamas. Ne ką mažiau svarbus yra ir tėvystės institutas, suteikiantis tėčiams teisę į apmokamas atostogas, siekiant paskirstyti vaiko auginimo našta tarp vyro ir moters, o taip pat padėti kurtis ankstyvam vaiko ir tėčio ryšiui.

Magistro darbe analizuojami motinstės, tėvystės institutai bei atostogos vaikui prižiūrėti bei jų metu mokamos išmokos. Tarptautinė bei Europos Sąjungos teisė pakankamai plačiai nustato reikalavimus valstybėms narėms motinstės apsaugos aspektu. Tuo tarpu, tėvystės apsaugai tarptautinėje teisėje nėra skiriamas toks didelis dėmesys kaip motinstės apsaugai. Panaši situacija vyravo ir Europos Sąjungos mastu, tačiau 2019 m. birželio mėnesį buvo priimta direktyva 2019/1158 dėl tėvų prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, kuri itin svarbi tėvystės reguliavimui Europos Sąjungos lygmeniu.

Magistro darbe itin didelis dėmesys skiriamas aprašyti bei išanalizuoti tarptautinę ir ES teisę motinstės, tėvystės institutų bei vaiko priežiūros atostogų ir jų metu mokamų išmokų aspektu. Taip pat šiame magistro darbe aprašomos ir dvi nacionalinės teisės – tai Lietuvos ir Čekijos nacionalinėse teisėse įtvirtinto teisinio reguliavimo ypatybės motinstės, tėvystės apsaugoje. Itin svarbūs magistro darbo elementai yra Lietuvos ir Čekijos Respublikos teisės aktų ir jų atitikties tarptautiniams ir ES teisės dokumentams, analizė bei Lietuvos ir Čekijos motinstės bei tėvystės apsaugos teisinio reguliavimo lyginimas bei vertinimas.

## **Peculiarities of Legal Regulation of Maternity and Paternity Social Security in Lithuania and Czech Republic**

### **SUMMARY**

Maternity is admitted as social risk and that is why needs special protection, to protect the health of pregnant women and her baby as well as to ensure lost income. No less important is also paternity institute which gives right to paternity leave and benefit. This institute distributes the burden of raising a child between women and men likewise helps to establish an early relationship between the child and the father.

This master thesis analyzes maternity, paternity institutes and also parental leave and benefit. International and European Union law wide enough establish requirements and principles for members in regulation of maternity protection. Whereas, international law does not devote exceptional attention to the regulation of paternity comparing to maternity protection. A similar situation prevailed in European Union until June of 2019. At that time directive 2019/1158 on work-life balance for parents and carers was adopted which is particularly important to regulation of paternity at European Union level.

In this master thesis mostly, attention is devoted for analyzing international and EU law maternity, paternity institute and parental leave and benefit. Also, in this scientific work there is analyzed Lithuanian and Czech Republic national laws which stipulate peculiarities of maternity, paternity and parental social protection. The most important elements of the master's thesis are the analysis of the legal acts of Lithuania and the Czech Republic and their compliance with international and EU legal documents, as well as the comparison and evaluation of the legal regulation of maternity and paternity protection in Lithuania and the Czech Republic.