

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Kristinos Marcinonytės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

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

Vadovė: lekt. Simona Cirtautaitė-Kaminskienė

Recenzentas: lekt. dr. Jurij Maculevič

Vilnius

2020

TURINYS

IŽANGA.....	2
1. ŠEIMOS IR ĮSIPAREIGOJIMŲ ŠEIMAI SAŲOKOS BEI JŲ DERINIMO SU DARBU PRINCIPAI.....	4
1.1. Šeimos sąvoka.....	4
1.2. Įsipareigojimų šeimai samprata.....	8
1.3. Pagrindiniai darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo principai.....	9
2. DARBO IR ĮSIPAREIGOJIMŲ ŠEIMAI DERINIMO INSTITUTAI DARBO TEISĖJE.....	13
2.1. Nėštumo ir gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogos.....	13
2.2. Darbuotojų teisė į papildomas poilsio dienas.....	18
2.3. Pirmumo teisė į kasmetines atostogas bei teisė į nemokamas atostogas.....	21
2.3.1. Pirmumo teisė į kasmetines atostogas bei pailgintos kasmetinės atostogos	21
2.3.2. Nemokamos atostogos.....	26
2.4. Teisė susitarti dėl tam tikrų darbo sutarties pakeitimų.....	28
3. DARBO IR ĮSIPAREIGOJIMŲ ŠEIMAI DERINIMO INSTITUTAI SOCIALINĖS APSAUGOS TEISĖJE.....	32
3.1. Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros socialinis draudimas.....	32
3.2. Ligos socialinis draudimas.....	34
3.3. Vienkartinės išmokos.....	37
IŠVADOS.....	39
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	40
SANTRAUKA.....	45
SUMMARY.....	46

ĮŽANGA

Šeima – viena didžiausių vertybių, kurios apsauga yra įtvirtinta tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Dirbantys asmenys negali viso savo dėmesio skirti tik šeimai, kadangi jie įsipareigojimus šeimai turi derinti su darbu. Remiantis statistikos duomenimis yra matoma tendencija, kad dirbančiųjų asmenų skaičius yra augantis¹. Kadangi dirbančiųjų skaičius auga, tam, jog nebūtų pažeista dirbančiųjų asmenų teisė į vieną didžiausių vertybių – šeimą, valstybėms atsiranda pareiga sukurti tokį teisinį reguliavimą, kad dirbantys asmenys galėtų derinti darbą bei įsipareigojimų šeimai vykdymą. Per pastaruosius keletą metų Lietuvos Respublikoje buvo vykdomi darbo teisę bei socialinės apsaugos teisę reglamentuojančių teisės aktų pakeitimai: Lietuvos Respublikos darbo kodekse pailgintas laikotarpis, per kurį galima pasinaudoti teise į tėvystės atostogas, nurodyta daugiau išimčių, kada tėvai turi teisę į kasmetines atostogas dar nesuėjus šešiams darbo mėnesiams, darbuotojui suteikta teisė nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, jei negali atlikti darbo funkcijų dėl šeimos nario slaugymo bei daugybė kitų naujovių. Dėl šios priežasties yra aktualu aptarti, kaip šiuo metu yra reglamentuojamas darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimas darbo ir socialinės apsaugos teisėje.

Šio magistro darbo **tikslas** – atskleisti pagrindinius darbo teisėje ir socialinės apsaugos teisėje taikomus darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo institutus.

Darbo tikslui pasiekti yra keliami šie **uždaviniai**:

- 1) Apibrėžti šeimos ir įsipareigojimų šeimai sąvokas nagrinėjamos temos kontekste;
- 2) Nustatyti darbo teisės reglamentuojamus darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo institutus;
- 3) Išsiaiškinti socialinės apsaugos teisės reglamentuojamus darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo institutus.

Magistro darbo **objektas** – darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo darbo ir socialinės apsaugos teisėje institutai Lietuvos Respublikoje bei su jais kylančios problemos. Darbu magistro darbe yra laikomas tik darbas pagal darbo sutartis.

Rengiant magistro darbą naudojami skirtingi **tyrimo metodai**. Sisteminis analizės metodas naudojamas tiriant kiekvieną atskirą darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo

¹ Eurostat. *Employment Statistics* [interaktyvus]. 2019 [žiūrėta 2020 m. sausio 8 d.]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics>.

institutą. Teleologinis metodas naudojamas aiškinantis įstatymų leidėjo tikslus, kodėl teisės aktuose nuspręsta įtvirtinti tam tikrus darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo institutus. Lingvistinis (gramatinis) metodas naudojamas aiškinant teisės aktų normas. Statistinis metodas yra taikomas analizuojant Lietuvos statistikos departamento bei Eurostat pateikiamą statistiką. Lyginamasis metodas naudojamas lyginant Lietuvos Respublikos nacionaliniuose teisės aktuose nustatytą reguliavimą su tarptautinės teisės bei Europos Sąjungos teisės nustatomu teisiniu reguliavimu.

Nors šia tema yra atliekama įvairių mokslinių tyrimų, tačiau teisinis reguliavimas yra nuolat kintantis. Nuolat yra atnaujinami Lietuvos Respublikos teisės aktai, taip pat keičiasi ir Europos Sąjungos teisinis reguliavimas. Pavyzdžiui, praėjusiais metais buvo priimta nauja Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama direktyva 2010/18/ES, kuri moksliniuose darbuose dar nėra plačiai nagrinėta. Šio magistro darbo **originalumas** atsiskleis per naujausių teisės aktų analizę bei padės nustatyti pagrindinius šiuo metu galiojančio teisinio reguliavimo privalumus ir trūkumus.

Siekiant visapusiškai atskleisti nagrinėjamą temą svarbiausi **šaltiniai** yra Lietuvos Respublikos teisės aktai – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas – bei tarptautiniai teisės aktai – Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos; Europos Sąjungos teisės aktai – 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, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama direktyva 2010/18/ES. Taip pat yra svarbūs Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai, teismų praktika, statistikos duomenys bei specialioji literatūra – T. Davulio, I. Dryžaitės ir kituose darbuose pateikta informacija.

1. ŠEIMOS IR ĮSIPAREIGOJIMŲ ŠEIMAI SĄVOKOS BEI JŲ DERINIMO SU DARBU PRINCIPAI.

1.1. Šeimos sąvoka

Šeimos sąvoka lietuvių kalbos žodyne yra nurodoma kaip žmonių grupė, susidedanti iš tėvų, vaikų (kartais ir artimų giminaičių), gyvenančių kartu². Tokia šeimos sąvoka yra naudojama bendruoju atveju aiškinant, kaip yra suprantama šeima, tačiau kyla klausimas, ar tokia pati sąvoka yra taikoma ir teisėje.

Vieningos sąvokos, kaip turi būti suprantama šeima, Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra. Norint išsiaiškinti, kaip šeimos sąvoka yra aiškinama teisėje, svarbu suprasti, kaip šeima aiškinama aukščiausios teisinės galios nacionaliniame teisės akte – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Pačioje Lietuvos Respublikos Konstitucijoje šeimos sąvoka nėra įtvirtinta. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje yra pasakoma, kad valstybė globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę bei, kad santuoka sudaroma laisvu vyro ir moters susitarimu³. Tokia formuluotė konkrečiai nenurodo, kas sudaro šeimą bei kaip ji yra suprantama. Kaip turėtų būti suprantama konstitucinė šeimos sąvoka aiškina Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas byloje, kurioje sprendžiama, ar Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu patvirtinta Valstybinė šeimos politikos koncepcija (toliau – Valstybinė šeimos politikos koncepcija) neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

2008 m. buvo patvirtinta Valstybinė šeimos politikos koncepcija, kuria buvo siekiama įtvirtinti šeimos sąvoką, kuri galiotų visose teisės srityse. Valstybinėje šeimos politikos koncepcijoje šeima apibrėžiama kaip sutuoktiniai ir jų vaikai (įvaikiai), jeigu jų yra. Šeima taip pat gali būti nepilna bei išplėstinė⁴. Toje pačioje koncepcijoje nepilna šeima aiškinama, kaip šeima ar išplėstinė šeima, kurioje santuokai pasibaigus vaikai yra netekę vieno ar abiejų tėvų, o išplėstinė šeima – sutuoktiniai, jų vaikai (įvaikiai), jeigu jų yra, ir kartu gyvenantys artimieji giminaičiai⁵. Taigi, galima matyti, kad šioje Valstybinės šeimos politikos koncepcijoje šeimos sąvoka yra siejama tik su santuoka. Tais atvejais, kai du asmenys gyvena kartu neturėdami vaikų ar turėdami vaikų (įvaikių), ar vaiką

² Lietuvių kalbos institutas. *Lietuvių kalbos žodynas* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-01-26]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/Visas.asp?zodis=šeima&lns=-1&les=-1&id=25021400000>>.

³ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

⁴ Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl Valstybinės šeimos koncepcijos patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 69-2624.

⁵ *Ibid.*

(įvaikį) augina vienas iš tėvų, tačiau jis niekada nebuvo susituokęs, tokiu atveju toks modelis neatitinka Valstybinės šeimos politikos koncepcijos.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas išnagrinėjo bylą dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pasisakė, kad konstitucinė šeimos samprata negali būti kildinama tik iš santuokos instituto, įtvirtinto Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnio 3 dalies nuostatose. Tai, kad santuokos ir šeimos institutai yra įtvirtinti tame pačiame Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnyje, rodo neatsiejamą ir neginčijamą santuokos ir šeimos ryšį. Santuoka yra vienas iš šeimos konstitucinio instituto pagrindų šeimos santykiams kurti. Tačiau tai nereiškia, kad nėra saugomos ir ginamos kitokios nei santuokos pagrindu sudarytos šeimos, *inter alia* santuokos nesudariusių vyro ir moters bendras gyvenimas, kuris grindžiamas pastoviais emocinio prieraišumo, tarpusavio supratimo, atsakomybės, pagarbos, bendro vaikų auklėjimo ir panašiais ryšiais bei savanorišku apsisprendimu prisiimti tam tikras teises ir pareigas, kurie yra konstitucinių motinystės, tėvystės ir vaikystės institutų pagrindas⁶.

Taigi, 2011 m. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas išaiškino Konstituciją ir įtvirtino nuostatą, kad nėra svarbu, kokių pagrindų susikuria šeima. Santuoka yra tik vienas iš šeimos sukūrimo būdų, tačiau sukurti šeimą galima ne tik susituokus. Svarbesni yra emociniai ryšiai bei pačių asmenų supratimas, kad jie yra šeima, o ne formalus santuokos įteisinimas. Nors santuoka tam, kad asmenys būtų laikomi šeima, nėra būtina, tačiau šeimos sukūrimas pagal šį Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimą yra prilyginamas santuokai. Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 straipsnį santuoka sudaroma laisvu vyro ir moters susitarimu⁷. Iš to seka išvada, kad šiuo metu šeima Lietuvos Respublikos teisės aktų prasme gali būti laikomi tik skirtingų lyčių asmenys. Remiantis šiuo Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimu bei pačia Lietuvos Respublikos Konstitucija galima teigti, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijoje šeima suprantama kaip du skirtingų lyčių fiziniai asmenys, kurie save laiko šeima, nepriklausomai nuo to, ar jie yra susituokę, bei jų vaikai (įvaikiai).

Tęsiant šeimos sąvokos analizę nagrinėjamos temos kontekste, svarbu žinoti, kaip šeima yra suprantama ir kitose teisės srityse. Plačiausias šeimos teisinių santykių

⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. nutarimu Nr. X-1569 „Dėl Valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“ patvirtintos valstybinės šeimos politikos koncepcijos nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ byloje Nr. 21/2008.

⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

reglamentavimas yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse. Nors šio kodekso trečiojoje knygoje yra sureguliuoti svarbiausiai šeimos teisiniai santykiai, bet net ir Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse nėra randama tiesiogiai įtvirtinta šeimos sąvoka. Tačiau, net ir nesant tiesioginio sąvokos įtvirtinimo, iš visų teisės akte esančių nuostatų galima suprasti, kas yra laikoma šeima. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso trečiosios knygos komentare yra aiškinama, kad šeimos samprata Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse apibrėžiama nusakant „šeimos nario“ sampratą. Todėl teisiniu požiūriu šeima yra grupė fizinių asmenų (dviejų ar daugiau), kuriuos sieja turtiniai ir asmeniniai neturtiniai teisiniai santykiai, atsirandantys santuokos, bendro gyvenimo neįregistravus santuokos, kraujo giminystės, įvaikinimo ar kitokios vaikų priežiūros ir auklėjimo teisinės formos pagrindu⁸.

Toliau analizuojant šeimos sąvoką yra svarbu išsiaiškinti, kaip šeimos sąvoka yra apibrėžiama darbo ir socialinės apsaugos teisėje. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme yra apibrėžta šeimos nario sąvoka. Būtent per šeimos nario sąvoką gali būti aiškinama, kaip yra suprantama šeima. Šiame įstatyme šeimos nariais yra įvardijami sutuoktinis, vaikas (įvaikis), motina (tėvas), įmotė (įtėvis)⁹. Nors pačioje sąvokoje kaip šeimos nariai yra nurodyti tik minėti asmenys, tačiau Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nuostatose yra minimas ir senelis (senelė), kuriam taip pat yra suteikiamos tam tikros teisės derinant darbą ir įsipareigojimus šeimai. Dėl šios priežasties galima daryti išvadą, kad nagrinėjamos temos kontekste į šeimos sąvoką turėtų įeiti ne tik tiesiogiai įstatyme numatyti šeimos nariai, bet ir senelis (senelė).

Lietuvos Respublikos darbo kodekse nėra tiesiogiai įtvirtinta šeimos samprata, nors žodis „šeima“ yra vartojamas pačiose kodekso nuostatose. Kaip Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra suprantama šeima, tiksliausiai atspindi šio kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punktas. Šiame punkte, kalbant apie šeimos narį, yra detalizuojama, kad omenyje turima vaiką (įvaikį), tėvą (įtėvį), motiną (įmotę), vyrą ir žmoną¹⁰. Taip pat Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje yra kalbama ir apie senelį (senelę), kuriam taip pat yra numatyta atitinkama teisė derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, jeigu senelis (senelė) faktiškai augina vaiką. Nors minėtose Lietuvos Respublikos darbo kodekso normose yra išvardyti tam tikri šeimos nariai, svarbu atkreipti dėmesį, kad šie

⁸ MIKELĖNAS, Valentinas, *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Trečioji knyga. Šeimos teisė. Vilnius: Justitia, 2001, p. 25.

⁹ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

šeimoms nariai yra konkrečiai nurodyti tik tų normų kontekste. Kitose Lietuvos Respublikos darbo kodekso normose nėra detalizuojama, kas yra suprantama kaip šeima, todėl negalima teigti, kad šeimos nariais gali būti laikomi tik minėti asmenys. Valstybinė darbo inspekcija teigia, kad į šeimos sampratą įeina ir artimi giminaičiai¹¹. Artimaisiais giminaičiais pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 3.135 straipsnį yra laikomi tiesiosios linijos giminaičiai iki antrojo laipsnio imtinai (tėvai ir vaikai, seneliai ir vaikaičiai) ir išorinės linijos antrojo laipsnio giminaičiai (broliai ir seserys)¹². Pagal šį Valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimą šeimos nariais nagrinėjamos temos ribose taip pat turėtų būti laikomi broliai ir seserys bei vaikaičiai ir seneliai, o ne tik tėvai ir vaikai, kaip tai buvo aiškinama Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarime.

Tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekse, tiek Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme tiesiogiai yra numatyti tokie patys šeimos nariai: vaikas (įvaikis), motina (tėvas), įmotė (įtėvis), sutuoktinis (vyras ir žmona) bei senelis (senelė). Šie šeimos nariai ir sudaro šeimos sąvoką nagrinėjamos temos kontekste. Kadangi minimuose teisės aktuose yra numatoma, kad šeimos nariais yra laikomi sutuoktiniai (vyras ir žmona), o nesusituokę asmenys, kartu save laikantys šeima, nėra įtraukti į šeimos sąvoką, kyla klausimas, ar tokia šeimos sąvoka neprieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo pozicijai, kuri buvo išreikšta išaiškinant, jog šeimos nariais negali būti laikomi tik tokie asmenys, kurie yra sudarę santuoką, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijai bei Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikai. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnyje yra įtvirtinta kiekvieno asmens teisė į asmeninio ir šeimos gyvenimo gerbimą¹³. Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje yra išaiškinta, kad Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnis turi būti taikomas ne tik susituokusiems, bet ir nesusituokusiems asmenims bei nurodo, kad šeimos santykiai apima santykius su artimais giminaičiais, pavyzdžiui, santykius tarp senelių ir vaikaitių¹⁴. Skirtumas tik tas, kad santuoką sudariusiems asmenims ir jų vaikams bus taikoma šeimos gyvenimo egzistavimo prezumpcija, tačiau šeima yra laikoma ir motina bei jos vaikas, nepriklausomai nuo to, ar motina yra susituokusi ar ne¹⁵. Pagal Europos

¹¹ Valstybinė darbo inspekcija. Dėl šeimos ir darbo išpareigojimų derinimo (1 konsultacija) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-05]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=508>>.

¹² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.

¹³ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 40-987.

¹⁴ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1979 m. birželio 13 d. sprendimas *Marckx prieš Belgiją* byloje Nr. 6833/74 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-05]. Prieiga per internetą: <[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57534"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)>.

¹⁵ MIZARAS, Vytautas, *et al. Socialinės, ekonominės ir teisinės priemonės siekiant šeimų stabilumo ir plėtros*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2014, p. 10.

Žmogaus Teisių Teismo praktiką darytina išvada, kad yra formuojama praktika, jog santuoka nėra reikalinga tam, kad asmenys būtų laikomi šeima. Nors nesusituokusiems asmenims ir nėra taikoma šeimos gyvenimo egzistavimo prezumpcija, tokį šeimos gyvenimo egzistavimą vis tiek galima įrodyti.

Žinant Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos reguliavimą, Europos Žmogaus Teisių Teismo bei Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktiką yra aiškiai matoma tendencija – šeima nėra laikomi tik formaliai santuoką sudarę asmenys. Remiantis tokia teismų pozicija, Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme minimiems sutuoktiniams (vyruui ar žmonai) turėtų būti prilyginami ir nesusituokę partneriai, kurie atitinka Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nustatytus požymius.

Išnagrinėjus teisės aktus, reglamentuojančius šeimos sąvoką darbo ir socialinės apsaugos teisėje, galime nustatyti, kokia yra šeimos sąvoka nagrinėjamos temos kontekste. Šeima – tai vaikas (įvaikis), motina (įmotė), tėvas (įtėvis), senelis (senelė), sutuoktiniai ar kiti fiziniai asmenys, kuriuos sieja glaudūs ryšiai ir šie asmenys laiko, jog jie yra šeima.

1.2. Įsipareigojimų šeimai samprata

Kiekvienas asmuo turi ir tam tikrus įsipareigojimus šeimai. Vieno šaltinio, kuriame būtų išvardyti visi galimi įsipareigojimai šeimai, nėra, kadangi šių įsipareigojimų sąrašas nėra baigtinis.

Įsipareigojimai šeimai arba kitaip – šeiminiai įsipareigojimai – kaip tokia frazė pirmiausia yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 28 straipsnyje. Tačiau nei šiame straipsnyje, nei kituose teisės aktuose nėra apibrėžiama, kas konkrečiai yra laikoma šiais šeiminingais įsipareigojimais. Valstybinė darbo inspekcija, pateikdama pirmąją konsultaciją dėl šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo, nurodė, kad šeiminingais įsipareigojimais turėtų būti laikomos tiek tėvų pareigos vaikams ar sutuoktiniui (pavyzdžiui, galimybė slaugyti sergantį vaiką ar nuvykti į jo šventę vaikų darželyje, mokykloje), tiek ir pareigos kitiems artimiesiems giminaičiams (pvz., poreikis slaugyti

senyvo amžiaus sergančius tėvus ar prižiūrėti kitą kartą gyvenantį artimąjį turėtų būti suprantamos kaip darbuotojo šeiminiai įsipareigojimai¹⁶.

Įsipareigojimais šeimai gali būti prilyginamos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso trečioje knygoje įtvirtintos pareigos šeimos nariams. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 3.155 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad tėvai turi teisę ir pareigą dorai auklėti ir prižiūrėti savo vaikus, rūpintis jų sveikata, išlaikyti juos, atsižvelgdami į jų fizinę ir protinę būklę sudaryti palankias sąlygas visapusiškai ir harmoningai vystytis, kad vaikas būtų parengtas savarankiškam gyvenimui visuomenėje¹⁷. Tam, kad būtų įgyvendinamos šios pareigos, tėvai turi turėti pakankamai laiko vaiko priežiūrai ir auklėjimui. Taip pat Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 3.205 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta pareiga pilnamečiams vaikams išlaikyti savo nedarbingus ir paramos reikalingus tėvus ir jais rūpintis¹⁸. Šiuo atveju į rūpestį tėvais patenka ne tik finansinis tėvų išlaikymas, tačiau ir visa kita jiems reikalinga priežiūra: rūpinimasis jų sveikata, pagalba buityje ir panašiai. Taip pat yra numatyta pareiga pilnamečiui broliui (seseriai) išlaikyti nepilnametį brolių (seserį), kuris neturi tėvų ar negali gauti jų išlaikymo bei pilnamečių vaikų pareiga išlaikyti nedarbingus ir paramos reikalingus senelius ir senelius pareiga išlaikyti paramos reikalingus savo nepilnamečius vaikų, neturinčius tėvų ar negalinčius gauti jų išlaikymo¹⁹.

Taigi, peržiūrėjus Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse numatytas šeimos narių tarpusavio pareigas matome, kad kiekvienas šeimos narys turi atitinkamas šeimines pareigas kitiems šeimos nariams, kurių privalo laikytis. Esminiai šeiminiai įsipareigojimai, kurie numatyti kiekvienam asmeniui – finansiškai išlaikyti bei rūpintis šeimos nariais, kuriems reikalinga pagalba.

1.3. Pagrindiniai darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo principai

Tam, kad būtų galima derinti darbą bei įsipareigojimus šeimai, yra svarbūs ne tik šeimos narių veiksmai, bet ir valstybinė politika, galiojantys teisės aktai bei darbdavio požiūris. Norint, jog visi šie veiksniai derėtų ir užtikrintų priemonių, padedančių derinti darbą ir įsipareigojimų šeimai, veikimą, svarbu laikytis tam tikrų principų.

¹⁶ Valstybinė darbo inspekcija. Dėl šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo (1 konsultacija) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-05]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=508>>.

¹⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr.74-2262.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

Pagrindinius darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo principus yra nustatęs Europos Bendrijos iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas. Šis teminis tinklas išskiria septynis pagrindinius principus: 1) valstybės, darbo rinkos ir šeimos interesų pusiausvyros, 2) darbo rinkos lankstumo ir saugumo bei valstybinės politikos palankumo šeimai, 3) lyčių lygybės ir nediskriminavimo, 4) informacijos apie šeimos ir profesinio gyvenimo derinimą prieinamumo, 5) paslaugų šeimai optimalumo, 6) šeimos dalyvavimo, 7) darbdavio socialinės atsakomybės²⁰.

Valstybės, darbo rinkos ir šeimos interesų pusiausvyros principas²¹ yra vienas pagrindinių principų. Būtent užtikrinant šio principo siekimo bus galima geriausiai įgyvendinti darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimą, kadangi bus pasiektas interesų pusiausvyros balansas. Juk tada, kai žmonės galės dirbti, tačiau kartu ir turės laiko šeimai, bus pasiekama ir nauda ekonomikoje, ir gerinama demografinė situacija.

Darbo rinkos lankstumo ir saugumo bei valstybinės politikos palankumo šeimai principas²² reiškia, kad turi būti užtikrinamos galimybės šeimą sukūrusiems darbuotojams turėti lankstesnes darbo sąlygas, bei garantijas, užtikrinančias saugumą. Europos Parlamento Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas bei Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetas pasiūlyme dėl Europos parlamento rezoliucijos dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palankių darbo sąlygų kūrimo nurodo, jog ragina valstybes nares taikyti iniciatyvią politiką ir skirti atitinkamas investicijas, kuriomis būtų siekiama padėti su šeima ir priežiūra susijusioms atostogomis pasinaudojusioms moterims ir vyrams patekti, grįžti į darbo rinką, joje likti ir tobulėti²³. Tokių palankių sąlygų kūrimas yra vienas iš galimų pavyzdžių, kaip yra įgyvendinamas šis darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo principas.

Lyčių lygybės ir nediskriminavimo principas²⁴ nurodo, kad negali būti numatomos skirtingos teisės ar pareigos skirtingų lyčių asmenims, bei negalima numatyti jokių

²⁰ EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“. *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-01]. Prieiga per internetą: <http://www.moteruinformacijoscentras.lt/wp-content/uploads/2014/06/darbo_ir_seimos_derinimo_modelis.doc>.

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

²³ Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas ir Moterų teisių ir socialinių reikalų komitetas. Pranešimas dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palankių darbo rinkos sąlygų kūrimo (2016/2017 (INI)) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-02]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0253_LT.html>.

²⁴ EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“. *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-01]. Prieiga per internetą: <http://www.moteruinformacijoscentras.lt/wp-content/uploads/2014/06/darbo_ir_seimos_derinimo_modelis.doc>.

pranašesnių ar prastesnių sąlygų asmenims, išskiriant juos bet koku pagrindu. Visi asmenys turi būti laikomi lygiais. Įgyvendinant šį principą, kai laikomasi lyčių lygybės bei nediskriminavimo, derinti darbą bei įsipareigojimus šeimai taps paprasčiau, kadangi visi šeimos nariai turės lygias teises.

Informacijos apie šeimos ir profesinio gyvenimo derinimą prieinamumo principas²⁵ yra svarbus tuo, kad tada, kai nėra tinkamo informacijos išviešinimo, asmenys, net ir esant įtvirtintoms teisinėms priemonėms derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, negalės šiomis priemonėmis pasinaudoti. Dėl šios priežasties yra būtina ne tik priimti tokias teises priemones, kurios padėtų derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, bet ir šias priemones tinkamai išviešinti, kad kiekvienas asmuo turėtų galimybę šiomis priemonėmis faktiškai pasinaudoti.

Paslaugų šeimai optimalumo principas. Teikiamos paslaugos turi būti kokybiškos, prieinamos, lanksčios ir tinkamos²⁶. Suteikiant kokybiškas ir tinkamas paslaugas šeimai yra palengvinamas šeiminių įsipareigojimų vykdymas. Tokiu būdu, kai yra palengvinamas įsipareigojimų šeimai vykdymas, darbuotojai turi daugiau laiko, kurį gali skirti darbui, o ne tik buvimui su šeima.

Šeimos dalyvavimo principas²⁷. Šeimos nariai turi dalyvauti sprendimų priėmimo ir politiko kūrimo. Ekspertų teigimu, svarbu kurti šeimos politiką „iš apačios“, nes tik pačios šeimos gali žinoti, ko joms labiausiai trūksta ir tik taip gali būti kuriama veiksminga, į piliečių gerovę nukreipta politika²⁸.

Darbdavio socialinės atsakomybės principas²⁹. Įmonių socialinė atsakomybė – įmonės atsakomybė už jos poveikį aplinkai ir visuomenei. Įmonės kartu su visuomeniniais ir valstybinio sektoriaus partneriais ieško novatoriškų sisteminių socialinių, aplinkosaugos ir platesnių ekonominės gerovės problemų sprendimo³⁰.

²⁵ EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“. *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-01]. Prieiga per internetą: <http://www.moteruinformacijoscentras.lt/wp-content/uploads/2014/06/darbo_ir_seimos_derinimo_modelis.doc>.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

²⁸ GVALDAITĖ, Lijana ir KIRILOVA, Agnija. Subsidiarumo apraiškos ir perspektyvos šeimos politikoje Lietuvoje. *Tiltai*, 2014, t. 1 p. 266.

²⁹ EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“. *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-01]. Prieiga per internetą: <http://www.moteruinformacijoscentras.lt/wp-content/uploads/2014/06/darbo_ir_seimos_derinimo_modelis.doc>.

³⁰ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Įmonių socialinė atsakomybė (ISA) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-08]. Prieiga per internetą: < <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darborinka-uzimtumas/imoniu-socialine-atsakomybe-isa>>.

Socialiai atsakinga įmonė gali tikėtis, kad joje norės dirbti geriausi darbuotojai, jai pavyks ne tik pritraukti, bet ir išlaikyti personalą³¹. Toks darbdavio patrauklumas parodo, kad darbuotojai patys norės ir toliau tęsti darbinę veiklą šiam darbdaviui, net ir atsiradus tam tikriems šeiminiams įsipareigojimams.

Taigi, visų šių septynių principų įgyvendinimas padės užtikrinti, kad darbuotojai turėtų galimybes suderinti darbą bei įsipareigojimų šeimai įgyvendinimą.

³¹ ŠIMANSKIENĖ, Ligita ir PAUŽUOLIENĖ, Jurgita. Įmonių socialinės atsakomybės svarba Lietuvos organizacijoms. *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, 2010, t 3 (22), p. 140.

2. DARBO IR ĮSIPAREIGOJIMŲ ŠEIMAI DERINIMO INSTITUTAI DARBO TEISĖJE

Pagrindinė darba ir įsipareigojimus šeimai reglamentuojanti darbo teisės nuostata yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 28 straipsnyje. Šiame straipsnyje teigiama, kad darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus³². Ši norma kartu įtvirtina ir principą, kad darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimas yra svarbus, o darbdavys turi padėti darbuotojui rasti laiko šeiminių įsipareigojimų vykdymui. Pagrindinės priemonės, kaip derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, aptariamos šioje magistro dar o dalyje.

2.1. Nėštumo ir gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogos

Šeimoje besilaukiant vaiko bei gimus vaikui yra galimybė pasinaudoti trijų rūšių tikslinėmis atostogomis: nėštumo ir gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogomis. Nėštumo ir gimdymo atostogos yra skirtos besilaukiančioms ir neseniai pagimdžiusioms moterims. Teisė į nėštumo ir gimdymo atostogas yra įtvirtinta ir tarptautiniuose, ir nacionaliniuose teisės aktuose.

Tarptautiniuose teisės aktuose nėštumo ir gimdymo atostogos paprastai yra vadinamos motinystės atostogomis. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 183 4 straipsnyje yra nurodoma, kad nacionalinės teisės ir praktikos nustatyta tvarka pateikusi atitinkamą dokumentą, kuriame nurodoma numanoma vaiko gimimo diena, moteris turi teisę į ne trumpesnes kaip 14 savaičių motinystės atostogas³³. Ši nuostata įtvirtina teisę besilaukiančioms ir neseniai pagimdžiusioms moterims pasinaudoti motinystės ir vaiko priežiūros atostogomis, tačiau pati moteris spendžia, ar ji ši teise pasinaudos. Tarptautinė darbo organizacija neįpareigoja moterų būtinai pasinaudoti šiomis atostogomis, todėl, jeigu jos to pageidauja ir nėra priešasčių, sukeliančių nedarbingumą, moterys gali dirbti ir nepertraukiamai.

Europos Sąjungos teisinis reguliavimas dėl motinystės atostogų trukmės sutampa su Tarptautinės darbo organizacijos reikalavimu – darbuotos turi turėti teisę į bent 14 savaičių nepertraukiamas motinystės atostogas prieš ir (arba) po gimdymo³⁴. Pagrindinis

³² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

³³ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.

³⁴ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščią ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje).

skirtumas tarp Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos numatomo teisinio reguliavimo yra tas, kad Europos Sąjungoje Tarybos direktyvos 92/85/EEB 8 straipsniu yra numatomos privalomos bent dviejų savaitių motinystės atostogos prieš ir (arba) po gimdymo, kurios įeina į minėtą 14 savaitių atostogų trukmę³⁵. Tokia formuluotė reiškia, kad moteris pati gali spręsti, ar ji pasinaudos visomis 14 savaitių trukmės atostogomis, ar naudosis trumpesnėmis negu 14 savaitių atostogomis. Esminis skirtumas nuo Tarptautinės darbo organizacijos numatyto reguliavimo yra toks, kad darbuotoja negali visiškai atsisakyti teisės pasinaudoti šiomis atostogomis, kadangi yra nustatyta, kad dviejų savaitių trukmės atostogos yra privalomos. Tai rodo, kad darbuotoja įgyja ne tik teisę, bet ir pareigą pasinaudoti atostogomis.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 132 straipsnyje yra numatyta, kad darbuotojoms suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos – septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų – septyniasdešimt kalendorinių dienų). Jeigu darbuotoja nesinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbdavys privalo suteikti keturiolikos dienų atostogų dalį iš karto po gimdymo, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo³⁶. Į šį Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnį yra perkelta Tarybos direktyvos 92/85/EEB nuostata, kuria yra įtvirtinta, jog dvi savaitės atostogų po gimdymo darbuotojai yra privalomos ir tam, kad darbdavys šias atostogas suteiktų, nėra reikalinga išreikšta darbuotojos valia. Ši nuostata nustato pareigą pasinaudoti dviejų savaitių nėštumo ir gimdymo atostogomis.

Taip pat galime pastebėti, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustato ilgesnę nėštumo ir gimdymo atostogų trukmę, negu to reikalauja Tarptautinė darbo organizacija bei Europos Sąjungos teisės aktai. Tarptautinė darbo organizacija bei Europos Sąjunga nustato, kad minimali atostogų trukmė besilaukiančiai ir neseniai pagimdžiusiai darbuotojai turėtų būti ne mažesnė kaip 14 savaitių, kurios turėtų būti suteikiamos prieš ir / arba po gimdymo, o Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustato, kad prieš gimdymą yra suteikiamos septyniasdešimt kalendorinių dienų, kas sudaro dešimt savaitių, atostogų, o po gimdymo yra suteikiamos dar penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos, kurios sudaro aštuonias savaites, atostogų. Taigi iš viso Lietuvos Respublikos teisės aktai suteikia teisę į 18 savaitių nėštumo ir gimdymo atostogas, o komplikuoto

³⁵ 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).

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų po gimdymo yra suteikiamos septyniasdešimt kalendorinių dienų atostogos, kurios sudaro dešimt savaitių, todėl bendra neštumo ir gimdymo atostogų trukmė tampa dvidešimt savaitių.

Nors Lietuvos Respublikoje suteikiamų neštumo ir gimdymo atostogų trukmė yra ilgesnė, negu tarptautiniais bei Europos Sąjungos teisės aktais nustatyta trukmė, tačiau kai kuriose valstybėse šios atostogos yra gerokai ilgesnės. Jungtinė Karalystė yra numačiusi vieną ilgiausių motinystės atostogų trukmę Europoje. Jungtinėje Karalystėje motinystės atostogos gali trukti net iki 52 savaitių³⁷. Nepaisant to, kad tam tikrose valstybėse motinystės atostogų trukmė yra gerokai ilgesnė negu Lietuvos Respublikoje, Lietuvos Respublikoje numatyta neštumo ir gimdymo atostogų trukmė yra beveik vidutinės trukmės, lyginant su kitomis Tarptautinės ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos valstybėmis narėmis. 2016 m. vidutinė šios organizacijos valstybių narių nustatyta motinystės atostogų trukmė buvo 19,1 savaitė³⁸. Taigi, yra matoma tendencija šios organizacijos valstybėse narėse nustatyti ilgesnę negu minimalią atostogų trukmę.

Lietuvos Respublikoje neštumo ir gimdymo atostogomis gali naudotis ne tik nėščios ir neseniai pagimdžiusios darbuotojos, tačiau ir darbuotojai, kurie yra paskirti naujagimių globėjais. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad darbuotojams, paskirtiems naujagimių globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo globos nustatymo dienos, iki kūdikiui sukanka septyniasdešimt dienų. Darbuotojo, kuris nusprendžia pasinaudoti neštumo ir gimdymo atostogomis, lytis neturi įtakos atostogų suteikimui, kadangi svarbiausia yra globos nustatymo faktas. Taigi, paskyrus darbuotoją naujagimio globėju, neštumo ir gimdymo atostogomis gali naudotis tiek vyrai, tiek moterys.

Teisės į tėvystės atostogas Tarptautinė darbo organizacija nenumato, tačiau šis klausimas yra reglamentuojamas Europos Sąjungos teisėje. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1158 4 straipsnyje yra nustatyta, kad tėvai vyrai, arba, jeigu ir ta apimtimi, kuria tai pripažįstama pagal nacionalinę teisę, tėvui prilyginami antrieji partneriai turėtų teisę į 10 darbo dienų tėvystės atostogas, kurios turi būti paimitos, kai darbuotojui gimsta vaikas³⁹. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 133 straipsnyje yra

³⁷ Jungtinės Karalystės Vyriausybė. *Maternity pay and leave* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-17]. Prieiga per internetą: < <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave>>.

³⁸ Tarptautinė ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija. *Employment: Length of maternity leave, parental leave, and paid father-specific leave* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-17]. Prieiga per internetą: < <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760>>.

³⁹ 2019 m. birželio 30 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.

nustatyta, kad darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sueina vieni metai⁴⁰. Teisė pasinaudoti tėvystės atostogomis iki vaikui sueina vieni metai įsigaliojo tik nuo 2020 m. sausio 1 d., o anksčiau šia teise buvo galima pasinaudoti tik iki vaikui sueis trys mėnesiai⁴¹. Toks termino pasinaudoti teise į tėvystės atostogas pratęsimas suteikia teisę faktiškai pasinaudoti tėvystės atostogomis, kadangi trijų mėnesių laikotarpis yra sąlyginai trumpas, todėl šia teise pasinaudoti būdavo sunkiau, ypač situacijose, kai darbuotojai privalėdavo vykdyti darbo funkcijas, o per tą laiką vaikui sueidavo trys mėnesiai, pavyzdžiui, kariui išvykus į misiją. Tam, kad darbuotojui būtų suteikiamos tėvystės atostogos, jis turi pateikti prašymą suteikti šias atostogas. Taigi pasinaudoti tėvystės atostogomis yra darbuotojo teisė, o ne pareiga. Priešingai, negu nėštumo ir gimdymo atostogų atveju, tėvystės atostogoms nėra numatyta ir minimalioji atostogų trukmė, todėl darbuotojas gali nuspręsti šiomis atostogomis ir nepasinaudoti. Nėštumo ir gimdymo atostogos yra privalomos, kadangi šių atostogų tikslas yra saugoti vaiko motinos sveikatą specifinėje pažeidžiamumo situacijoje, kuri atsiranda dėl nėštumo, o kartu motinystės atostogomis taip pat siekiama apsaugoti ypatingą moters ir jos vaiko ryšį per laikotarpį po nėštumo ir gimdymo, ir išvengti, kad tokiam ryšiui netrukdytų krūvis, tenkantis dėl tuo pačiu metu vykdomos profesinės veiklos⁴². Kadangi vyrai po vaiko gimimo nepatiria tokių sunkumų sveikatai, kokį patiria moterys dėl nėštumo, vaiko tėvui pasinaudoti atostogomis nėra privaloma, kadangi jam nėra būtina skirti laiko sveikatos būklės atstatymui.

Trečioji atostogų rūšis – atostogos vaikui prižiūrėti. Atostogų vaikui prižiūrėti klausimą Europos Sąjungos lygiu reguliuoja Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1158 5 straipsnis. Šio straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamos užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų individualią teisę į keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogas, kurios turi būti paimitos iki vaikas sulauks nustatyto amžiaus, kuris turi būti apibrėžtas kiekvienos valstybės narės arba kolektyvinėmis sutartimis. Tas amžius nustatomas tam, kad būtų užtikrinta, jog kiekvienas iš tėvų galėtų veiksmingai ir lygiomis teisėmis pasinaudoti savo teise į vaiko priežiūros atostogas⁴³. Minimoje direktyvoje kartu yra įtvirtinamas ir įstatymų leidėjo tikslas. Lietuvos Respublikoje atostogų vaikui prižiūrėti trukmė yra keliais kartais ilgesnė,

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

⁴² Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. *2014 m. kovo 16 d. sprendimas C. D. v. S. T. C-167/12, ECLI:EU:C:2014:169.*

⁴³ 2019 m. birželio 30 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.

negu yra reikalaujama Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2019/1158. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsnyje yra nustatyta, kad pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei) tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikui sukanka treji metai⁴⁴. Kalbant apie atostogų trukmę, atkreiptinas dėmesys, kad atostogos gali būti ir trumpesnės nei iki vaikui sueis treji metai, o atostogų trukmę pasirenka pats darbuotojas, teikdamas prašymą suteikti šios rūšies atostogas.

Lietuvos Respublikoje yra plačiau apibrėžtas asmenų, galinčių pasinaudoti teise į vaiko priežiūros atostogas, ratas. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 konkrečiai nenurodo giminystės ryšių, kurie turi sieti darbuotoją ir vaiką, tačiau iš nurodyto normos tikslo, jog siekiama, kad kiekvienas iš tėvų galėtų pasinaudoti šia teise, galima daryti prezumpciją, kad teisė pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti yra nustatoma tik vaiko tėvams. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustato, kad atostogomis vaikui prižiūrėti gali pasinaudoti ne tik vaiko tėvai, bet ir įtėviai bei kiti giminaičiai, kurie faktiškai rūpinasi vaiku. Iki tol, kol vaikui sueis treji metai, šiomis atostogomis gali pasinaudoti ir daugiau nei vienas asmuo pasikeičiant, t. y. vienu metu atostogomis negali naudotis daugiau negu vienas asmuo, tačiau šie asmenys gali keistis. Svarbu tai, kad atostogų suteikimo prielaida yra faktinis rūpinimasis vaiku, todėl kartu negyvenantys giminaičiai ar net tėvas, kuris yra išsituokęs ir gyvena skyrium, neturi teisės reikalauti jam suteikti šių atostogų⁴⁵. Taigi, atostogomis vaikui prižiūrėti gali pasinaudoti tik toks asmuo, kuris faktiškai rūpinasi vaiku.

Nors šiuo metu atostogomis vaikui prižiūrėti paeiliui gali pasinaudoti ir keli skirtingi asmenys, nėra prievolės pasikeisti asmeniui, besinaudojančiam atostogomis. Tai reiškia, kad vienas asmuo, kuris pasinaudoja teise į atostogas vaikui prižiūrėti, gali šia teise naudotis iki pat tol, kol vaikui sueis treji metai ar iki kito pasirinkto trumpesnio termino, o kitas asmuo, kuris taip pat rūpinasi vaiku, šia teise gali visai nesinaudoti. Toks reguliavimas pasikeis, kai į nacionalinę teisę bus perkelta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158. Šios direktyvos 5 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad valstybės narės užtikrina, kad nebūtų galima perduoti dviejų mėnesių vaiko priežiūros

⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

⁴⁵ DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 411.

atostogų⁴⁶. Šiuo metu dar nėra aišku, kaip ši direktyva bus perkelta į nacionalinę teisę, tačiau po jos perkėlimo visu maksimaliu atostogų laikotarpiu negalės naudotis tik vienas asmuo, kadangi du mėnesiai bus neperleidžiami ir jais turės pasinaudoti kitas iš vaiko tėvų. Taip pat nėra aišku, kaip bus sureguliuotas toks atvejis, jeigu vaiko priežiūros atostogomis naudojasi vaiko senelis ar senelė, kadangi Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2019/1158 yra kalbama tik apie vaiko tėvus. Jeigu šios direktyvos perkėlimo metu bus nustatoma, kad vaiko priežiūros atostogomis gali naudotis tik vaiko tėvai, bus apribojama kitų šeimos narių teisė derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, jei tie šeimos nariai faktiškai augina vaiką. Tikėtina, kad vaiko priežiūros atostogomis Lietuvos Respublikoje galinčių pasinaudoti subjektų ratas nebus siaurinamas ir perkėlus minėtą direktyvą, kadangi tokiu būdu būtų užkertamas kelias tėvams dirbti, kol vaiku rūpintųsi vaiko seneliai, arba, jei vaiko tėvai negalėtų tinkamai rūpintis vaiku, vietoje vaiko tėvų siekiantys vaiku pasirūpinti asmenys tai darant negalėtų šių įsipareigojimų šeimai derinti su darbu.

Taigi, asmenims, susilaukusiems vaiko, yra numatyta galimybė derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, kol vaikas yra auginamas ir auklėjimas, kadangi vaiką auginantys asmenys gali pasinaudoti atitinkamomis atostogomis. Šių atostogų trukmė yra ilgesnė negu nustatomas minimalus trukmės reikalavimas, todėl galima teigti, kad šių atostogų trukmė yra pakankama įvykdyti įsipareigojimams šeimai, susijusiems su naujagimio vaiko priežiūra.

2.2. Darbuotojų teisė į papildomas poilsio dienas

Darbuotojams, auginantiems vaikus ir atitinkantiems Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytas sąlygas yra suteikiamos papildomos poilsio dienos. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalį darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per metus (arba sutrumpintas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį⁴⁷. Šiais atvejais, kai darbuotojas atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytas sąlygas, jis turi teisę kreiptis į darbdavį dėl atitinkamų papildomų poilsio dienų suteikimo.

⁴⁶ 2019 m. birželio 30 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.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

Dirbantieji, kurie augina vaikus, turi didesnius įsipareigojimus šeimai. Įsipareigojimams vykdyti reikia daugiau laiko ir energijos, todėl šeimos, kurios atitinka reikalavimus, įgyja teisę į papildomą poilsį⁴⁸. Šis institutas yra taikomas ne tik biologiniams vaiko tėvams, tačiau gali būti pritaikytas ir kitiems asmenims, faktiškai auginantiems vaiką ar vaikus, jeigu yra tenkinamos minėtos Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos sąlygos. Teismų praktikoje yra laikomasi pozicijos, kad papildomų poilsio dienų suteikimui giminystės ryšys tarp asmens ir vaiko nėra svarbus, kadangi net pačioje normoje nėra užsimenama apie giminystės ryšį. Sprendžiant dėl papildomų poilsio dienų suteikimo pirmiausia turi būti atsižvelgiama į susidariusią faktinę situaciją. Vaiko auginimo sampratai yra būdingi nuolatinumo ir nepertraukiamumo aspektai, kurie visiškai realizuojami tik turint pastovų psichologinį ir socialinį kontaktą su vaiku⁴⁹. Dėl šios priežasties kiekvienu individualiu atveju, sprendžiant klausimą dėl papildomų poilsio dienų suteikimo, turi būti įvertinama konkreti situacija. Tokia teismų formuojama praktika yra suprantama, kadangi darbą ir įsipareigojimus šeimai derina būtent faktiškai vaiką ar vaikus auginantis asmuo, o giminystės ryšys neturi įtakos šių įsipareigojimų vykdymui skiriamam laikui, nes vaiku gali rūpintis ir visai su vaiku giminystės ryšiais nesusijęs asmuo, pavyzdžiui, motinos arba tėvo sutuoktinis.

Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra numatyto ribojimo, kad papildomos poilsio dienos gali būti suteikiamos tik vienam iš tėvų. Taigi, abu tėvai ar kiti faktiškai vaiką auginantys asmenys gali kreiptis į darbdavį dėl papildomų poilsio dienų suteikimo to paties mėnesio eigoje. Prašyti suteikti papildomas poilsio dienas abiem vaiką ar vaikus auginantiems asmenims galima tiek tą pačią mėnesio dieną, tiek skirtingomis mėnesio dienomis.

Šia nurodyta lengvata darbuotojas turi pasinaudoti per kalendorinį mėnesį⁵⁰. Tai reiškia, kad darbuotojas negali kaupti poilsio dienų ir jas panaudoti vėliau. Taigi laisvą poilsio dieną ar dienas įgyvendinti įsipareigojimams šeimai privalo panaudoti einamojo mėnesio metu. Darbuotojas turi tik teisę, o ne pareigą pasinaudoti papildomomis poilsio dienomis einamojo mėnesio metu, t. y. jeigu darbuotojas nemato poreikio naudotis šiomis poilsio dienomis, gali to nedaryti, tačiau nepanaudotos poilsio dienos nebus perkeliamos į tolimesnį laikotarpį. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad nėra numatyta jokių

⁴⁸ KEMZŪRIENĖ, Deimantė ir POIMANSKIENĖ, Vida. Šeimos kūrimo pagrindo bei šeimai skiriamų išmokų ir lengvatų teisinis veiksmingumas. *Socialinis darbas: patirtis ir metodai*, 2012, t. 10 (2), p. 155.

⁴⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. *2015 m. kovo 3 d. sprendimas administracinėje byloje D. R. v. Finansinių nusikaltimų tyrimų tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos*, Nr. eA-452-756/2015.

⁵⁰ DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 426.

kompensacijų už papildomų poilsio dienų nepanaudojimą. Tai reiškia, kad darbuotojui nebus papildomai sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis, kuris būtų mokėtas, jeigu darbuotojas būtų pasinaudojęs papildomomis poilsio dienomis.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 38 straipsnio 4 dalyje yra numatyta dar viena darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimą palengvinanti teisė. Teisės į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad teisės į papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį⁵¹. Pasinaudojant laisvu pusdienu vaiką auginantys asmenys gali įgyvendinti savo šeimines pareigas, palydėdami vaiką į ugdymo įstaigą. Šios normos nustatymas yra svarbus, kadangi asmenys auginantys vieną vaiką ar vaikus, kurie yra vyresni nei dvylikos metų amžiaus, neturi galimybės pasinaudoti papildoma poilsio diena tą mėnesį. Tie vaiką auginantys asmenys, kurie turi teisę į papildomas poilsio dienas, neturi teisės į šią laisvą apmokamą pusę darbo dienos, kadangi jie pirmąją mokslo metų dieną kylantiems šeiminiams įsipareigojimams įgyvendinti gali pasinaudoti papildoma poilsio diena.

Darbuotojui pateikus prašymą dėl papildomos poilsio dienos suteikimo, darbdavys privalo tenkinti šį prašymą, jeigu darbuotojas atitinka minėtas sąlygas. Taigi darbuotojas darbdaviui turi pateikti ne tik prašymą, bet ir teisę į papildomą poilsio dieną įrodančius dokumentus, pavyzdžiui, vaiko ar vaikų gimimo liudijimus ir / arba vaiko neįgalumą patvirtinančius dokumentus. Tais atvejais, jeigu darbdavys visgi prieštarautų papildomų poilsio dienų suteikimui, darbuotojas, pateikęs visus minėtus dokumentus, gali kreiptis į Darbo ginčų komisiją. Žinoma, šioje situacijoje ir pats darbuotojas turėtų nepiktnaudžiauti savo teise, todėl apie norą pasinaudoti papildoma poilsio diena darbdavį reikėtų įspėti prieš protingą laiko tarpą, kadangi darbdavys turi užtikrinti, kad darbai nesustotų ir surasti pavaduojantį darbuotoją.

Darbdavys negali neleisti darbuotojui pasinaudoti papildoma poilsio diena, jeigu darbuotojas turi tokią teisę, argumentuojant tuo, jog darbuotojas gali pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Kasmetinių atostogų bei papildomos poilsio dienos tikslas yra skirtingi. Darbuotojas kasmetinių atostogų metu turi pailsėti nuo atliekamų darbo

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, nr. XII-2603.

funkcijų⁵², o papildoma poilsio diena yra skirta tam, kad darbuotojas įgyvendintų šeimines pareigas.

Taigi kiekvienas darbuotojas, kuris atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytus reikalavimus, nepriklausomai nuo giminytės ryšio su vaiku, turi galimybę pasinaudoti papildoma poilsio diena. Šią poilsio dieną darbuotojas naudoja pagal savo nuožiūrą prieš protingą laiko tarpą apie tai informavęs darbdavį.

2.3. Pirmumo teisė į kasmetines atostogas bei teisė į nemokamas atostogas

2.3.1. Pirmumo teisė į kasmetines atostogas bei pailgintos kasmetinės atostogos

Visi darbuotojai, nepriklausomai nuo jų turimų įsipareigojimų šeimai, turi teisę į kasmetines atostogas. Kasmetinės atostogos yra suteikiamos pagal nustatytą atostogų suteikimo eilę. Tai reiškia, kad darbuotojai pirmiau nurodyti eilėje nustatyta tvarka turi pirmumą pasirinkti atostogų laiką. Šios eilės sudarymo tvarką gali numatyti kolektyvinė sutartis arba darbo tarybos ir darbdavio susitarimas, arba kitos darbo teisės normos, pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklės, darbdavio įsakymai ir pan⁵³. Svarbu atkreipti dėmesį, kad sudarinėjant atostogų suteikimo eilę, ji negali prieštarauti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 128 straipsnio 4 dalyje nustatytai eilei, kuri yra tokia: 1) nėščios darbuotojos ir darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki trejų metų; 2) darbuotojai, auginantys bent vieną vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; 3) darbuotojai, auginantys du ir daugiau vaikų; 4) darbuotojai paskutiniaisiais kalendoriniais metais atostogavę mažiau negu dešimt darbo dienų; 5) darbuotojai, turintys nepanaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus⁵⁴. Pirmumo teisė trimis iš penkių atvejais yra suteikiama dėl fakto, kad darbuotojas laukiasi arba augina vaiką ar vaikus. Tokie asmenys paprastai turi gana daug įsipareigojimų šeimai, kadangi turi rūpintis vaikais. Pirmumo teisė jiems pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis yra svarbi, kadangi, nors bendruoju atveju kasmetinių atostogų tikslas yra darbuotojui pailsėti ir atgauti darbines funkcijas⁵⁵, būtent kasmetinių atostogų metu šie darbuotojai ir gali turėti daugiau laiko įgyvendinti tam tikrus šeiminius įsipareigojimus. Tačiau pabrėžtina, kad šių darbuotojų

⁵² International Labour Organization. *Working Conditions Laws Report*. Geneva: International Labour Office, 2012 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-21]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf>.

⁵³ DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 399.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

⁵⁵ Valstybinė darbo inspekcija. Kada darbuotojas praranda sukauptas kasmetines atostogas? Kaip taikyti DK 127 str. 5 d.? [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-21]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=521>>.

teisė pasirinkti kasmetinių atostogų laiką nėra absoliuti⁵⁶. Darbdavys neprivalo suteikti kasmetinių atostogų kiekvieną kartą, kai darbuotojas pateikia prašymą, tačiau sprendžiant, kada bus skiriamos kasmetinės atostogos visiems darbuotojams, minėtas sąlygas atitinkantys asmenys turės galimybę pirmesni išreikšti savo pageidavimus dėl atostogų laiko, tačiau darbdavys vis tiek prieš paskirdamas pageidaujama laiką įvertins situaciją ir jis nuspręs, ar skirti atostogas pageidaujamu metu. Taip pat darbuotojai negali išreikšti pageidavimo, būtent kada atostogauti jie nepageidauja⁵⁷. Iš to seka išvada, kad nors ir darbuotojas turi pirmumo teisę į kasmetines atostogas, t. y. gali pirmiau už kitus darbuotojus pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis ar rinktis jų laiką, darbdavys neprivalo kasmetinių atostogų suteikti būtent tuo metu, kada darbuotojas nori. Tuo atveju, kai darbovietėje lokaliu teisės aktu jau yra iš anksto sudaryta kasmetinių atostogų suteikimo eilė (grafikas), darbuotojui turi būti suteikiamos atostogos kasmetinių atostogų grafike nustatytu metu ir nei darbuotojas, nei darbdavys neturi pareigos sutikti su kitos šalies išreikštu prašymu pakeisti kasmetinių atostogų datą⁵⁸. Taigi, grafikas yra privalomojo pobūdžio abiem šalim: ir darbuotojui, ir darbdaviui.

Sprendžiant dėl kasmetinių atostogų suteikimo, negalima mėginti apriboti darbuotojų, kurie pasinaudojo teise į vaiko priežiūros atostogas, teisės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Austrijoje buvo nustatytas teisinis reguliavimas, kai asmenims, pasinaudojantiems dviejų metų trukmės vaiko priežiūros atostogomis buvo panaikinama teisė į kasmetines atostogas už metus prieš vaiko gimimą. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas priėmė sprendimą, kuriuo nusprendė, kad toks teisinis reguliavimas yra neteisėtas⁵⁹. Toks Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimas parodo, jog pasinaudojimas vaiko priežiūros atostogomis negali turėti jokios įtakos siekiant pasinaudoti teise į kasmetines atostogas. Dėl šios priežasties ir darbdavys, sudarinėdamas kasmetinių atostogų suteikimo eilę negali joje numatyti neigiamų pasekmių tiems darbuotojams, kurie pasinaudojo teise į vaiko priežiūros atostogas.

Nors buvo minima, kad darbdaviui nenumatyta pareiga tenkinti visų darbuotojų prašymų dėl kasmetinių atostogų suteikimo, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekse taip pat yra numatyti atvejai, kai darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dėl kasmetinių atostogų suteikimo: 1) nėščioms darbuotojoms prieš nėštumo ir gimdymo

⁵⁶ DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 399.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje L. D. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Alzida“, Nr. e3K-3-405-1075/2018.

⁵⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. balandžio 22 d. sprendimas *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215*.

atostogas arba po jų; 2) tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų; 3) darbuotojams, kurie mokosi nenutraukdami darbo, derindami kasmetines atostogas prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio (bakalauro, magistro) darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko; 4) darbuotojams, slaugantiems sergančius šeimos narius ir neįgaliuosius, taip pat asmenims, sergantiems chroniškėmis ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant sveikatos priežiūros rekomendacijai⁶⁰. Trimis iš keturių nurodytais atvejais minimoje teisės normoje kaip pagrindas darbdaviui turėti pareigą patenkinti prašymą suteikti kasmetines atostogas yra siejamas su darbuotojo šeimos padėtimi. Šiuo atveju minimas sąlygas atitinkantys darbuotojai teikia prašymą darbdaviui suteikti kasmetines atostogas, o darbuotojas, remdamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 128 straipsnio 5 dalimi negali atsisakyti suteikti atostogų. Šiais atvejais darbuotojai kasmetinių atostogų laiką gali priderinti prie šeiminių įsipareigojimų vykdymui reikalingo laiko.

Taip pat dar vienas šeimas turintiems asmenims palankus reguliavimas yra numatytas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 128 straipsnio 2 dalyje. Bendruoju atveju darbuotojas teisę į visas kasmetines atostogas paprastai įgyja išdirbęs bent pusę darbo metams tenkančių darbo dienų skaičiaus. Minėtame straipsnyje yra nustatytos išimties, kada darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos gali būti suteikiamos net ir nesuėjus šešioms nepertraukiamojo darbo mėnesiams: 1) nėščioms darbuotojoms prieš nėštumo ir gimdymo atostogas arba po jų; 2) tėvams jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, prieš tėvystės atostogas arba po jų; 3) darbovietėje taikomų vasaros atostogų metu; 4) mokyklų pedagogams pirmaisiais darbo metais kasmetinės atostogos suteikiamos mokinių ir studentų vasaros atostogų metu, nepaisant to, kada šie pedagogai pradėjo dirbti toje mokykloje; 5) kitais darbo teisės normų nustatytais atvejais⁶¹. Svarbu atkreipti dėmesį, kad nors darbdavys darbuotojui gali leisti kasmetinėmis atostogomis pasinaudoti anksčiau nei bendruoju atveju, šiuo atveju taip pat yra taikoma taisyklė, kad jeigu asmuo neatitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso 128 straipsnio 5 dalyje nustatytų reikalavimų, darbdavys neprivalės darbuotojui suteikti kasmetinių atostogų, kol darbuotojas neišdirbs nustatyto minimalaus pusės darbo metams tenkančių darbo dienų termino.

Darbuotojams, turintiems šeimą gali būti suteikiama teisė naudotis ne tik minėtomis garantijomis, susijusiomis su galimybe pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis vienu ar

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

⁶¹ *Ibid.*

kitu metu bei turėjimu pirmumo teisę į atostogas, tačiau tam tikrais atvejais šeimą turintys darbuotojai turi teisę ir į pailgintas kasmetines atostogas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų yra suteikiamos dvidešimt penkių darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba trisdešimt darbo dienų kasmetinės atostogos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę)⁶², kai įprasta kasmetinių atostogų trukmė yra dvidešimt dienų (dirbant penkias dienas per savaitę) ir dvidešimt keturios dienos (dirbant šešias dienas per savaitę). Aplinkybė, kad darbuotojas vienas augina vaiką, turi būti paremta faktiniais duomenimis – vien tai, kad darbuotojas nėra išsituokęs (išsituokusi), nėra pagrindas atsisakyti suteikti šią garantiją. Manytina, kad jei su darbuotoju kartu gyvena ir turi bendrą ūkį kiti šeimos nariai, nėra pagrindo suteikti teisės į ilgesnės trukmės kasmetines atostogas⁶³. Tokia pati pozicija yra suformuota ir teismų praktikoje, kurioje yra teigiama, kad aplinkybė „vienas (viena) augina vaiką“ yra vertinamoji ir priklauso nuo konkrečiu metu nustatytų faktų, t. y. darbdavio pareiga suteikti pailgintas kasmetines atostogas nėra permanentinė, aplinkybėms pasikeitus, sprendimas suteikti (nesuteikti) pailgintas atostogas gali kisti⁶⁴, o šiai pozicijai pritarė ir aukštesnės instancijos teismas⁶⁵. Todėl svarbu kiekvienu individualiu atveju įvertinti šeiminių padėčių, kuri yra susidariusi faktiškai, ir nespręsti tik pagal oficialiai nustatytą asmens šeiminių padėčių.

Nors daugumoje aptartų atvejų lengvatos, susijusios su kasmetinių atostogų suteikimu, yra susijusios su nėštumu, vaiko priežiūra ar šeimos narių slaugymu, kyla klausimas, ar kasmetinių atostogų vykdymo metu yra pasiekiamas pagrindinis kasmetinių atostogų tikslas. Kasmetinių atostogų tikslas – atkurti darbuotojo darbingumą⁶⁶. Taip pat kasmetinės atostogos yra skirtos išsaugoti darbuotojų sveikatą bei gerovę, leidžiant jiems pailsėti nuo streso ir įtampos darbovietėje⁶⁷. Tačiau stresas šeimose yra neišvengiamas

⁶² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

⁶³ DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 419.

⁶⁴ Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėja. *2009 m. balandžio 6 d. sprendimas administracinėje byloje V. U. v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. I-1002-0121/2009*.

⁶⁵ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. *2010 m. kovo 30 d. nutartis administracinėje byloje V. U. v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. A¹⁴³-531/2010*.

⁶⁶ Valstybinė darbo inspekcija. *Kada darbuotojas praranda sukauptas kasmetines atostogas? Kaip taikyti DK 127 str. 5 d.?* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-21]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=521>>.

⁶⁷ International Labour Organization. *Working Conditions Laws Report*. Geneva: International Labour Office, 2012 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-21]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf>.

dalykas⁶⁸. Natūralu, kad siekiant įgyvendinti įsipareigojimus šeimai, darbuotojai patiria stresą. Taigi, jeigu darbuotojas pasinaudoja kasmetinėmis atostogomis, kad įgyvendintų įsipareigojimus šeimai, tačiau kartu atostogų metu ir toliau jaučia stresą, darbuotojas atostogų metu tinkamai nepailsi, todėl panašu, kad nėra pasiekiamas pagrindinis kasmetinių atostogų tikslas. Tačiau, kita vertus, darbe ir šeimoje yra patiriamas ne vienodas stresas. Vykdydamas įsipareigojimus šeimai darbuotojas ilsisi nuo darbo funkcijų vykdymo bei darbo vietoje patiriamo streso, todėl visgi darbingumas yra daugiau ar mažiau atstatomas. Taip pat tais atvejais, kai darbuotojai turi šeimą, jų atostogų tikslu tampa jau net tik darbingumo atstatymas. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra pasisakęs, kad pailgintos atostogos pagal savo paskirtį yra reikalingos dėl vaiko priežiūros⁶⁹. Nors teismo nagrinėtos atveju pailgintų atostogų tikslas buvo nustatomas ne šiuo metu galiojančiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintoms pailgintoms atostogoms, o pailgintoms atostogoms, įtvirtintoms 2003 m. įsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse, tačiau priėmus šiuo metu galiojančią Lietuvos Respublikos darbo kodeksą teisinis reguliavimas šiuo klausimu iš esmės nepakito, todėl galima teigti, kad nesikeitė ir pailgintų atostogų tikslas.

Aptarus pailgintas atostogas tampa aišku, kad vienas iš jų tikslų yra ir vaiko priežiūra. Panašus principas turėtų būti taikomas ir įprastos trukmės kasmetinėms atostogoms. Kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra nustatyti atvejai, kuriais darbuotojams yra suteikiamos tam tikros garantijos, susijusios su kasmetinių atostogų suteikimu, galima teigti, kad kasmetinių atostogų tikslas kartu yra ne tik darbingumo atgavimas, tačiau ir įsipareigojimų šeimai įgyvendinimas, kuriais remiantis yra suteikiama galimybė turėti pirmumo teisę į kasmetines atostogas ar turėti kitas specialias garantijas, susijusias su kasmetinėmis atostogomis. Taip pat tai, kad kasmetinės atostogos yra vienas iš darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo būdų, patvirtina ir Valstybinė darbo inspekcija⁷⁰.

⁶⁸ BOSS, Pauline, BRYANT, Chalandra M. ir MANCINI, Jay A. *Family Stress Management: A Contextual Approach*. Trečiasis leidimas. SAGE Publications, 2016, p. 21 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-21]. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=7U-0DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=EIJHFOMrst&sig=iAlkebMKIIImt8_Wi3-ENKfySGk&redir_esc=y#v=onepage&q=inevitable&f=false.

⁶⁹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2019 m. sausio 3 d. sprendimas administracinėje byloje A. G. v. Lietuvos Respublikos generalinė prokuratūra, Nr. A-28848-1062/2018.

⁷⁰ Valstybinė darbo inspekcija. Dėl šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo (1 konsultacija) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-23]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=508>>.

Taigi, kasmetinių atostogų pagrindinis tikslas atstatyti darbingumą bei faktas, kad kasmetinių atostogų laiką darbuotojas naudoja įsipareigojimų šeimai vykdymui, neprieštarauja vienas kitam.

2.3.2. Nemokamos atostogos

Lietuvos Respublikos darbo kodekse greta kasmetinių atostogų kaip dar viena iš atostogų rūšių yra numatytos nemokamos atostogos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 137 straipsnyje yra nurodyti atvejai, kuriems esant darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas: 1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų; 2) neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų; 3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių; 4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga; 5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų; 6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų; 7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės⁷¹. Visi pirmieji šeši nemokamų atostogų suteikimo pagrindai yra susiję su įsipareigojimų šeimai vykdymu. Taip pat pabrėžtina, kad nemokamos atostogos šalių sutarimu gali būti suteikiamos ir kitais atvejais, kurie nėra paminėti šiame Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnyje. Pagrindinis skirtumas yra tik tas šiais atvejais darbdavys turi pareigą tenkinti darbuotojo prašymą suteikti nemokamas atostogas, o kitais atvejais tokia darbdavio pareiga neegzistuoja, tačiau ir toliau yra galimybė įgyvendinti laisvą šalių valią, kai darbuotojas atostogų paprašo, o darbdavys nusprendžia, ar sutinka patenkinti tokį darbuotojo prašymą.

Šis Lietuvos Respublikos darbo kodekso straipsnis papildo kitus aptartus darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo institutus. Beveik visi anksčiau aptarti institutai derinant darbą ir šeiminius įsipareigojimus buvo susiję su vaiko auginimu, tačiau šiuo straipsniu yra suteikiama teisė derinti darbą ir su tokiais įsipareigojimais šeimai, susijusiais ne tik su vaiko priežiūra. Kartu su platesniais įsipareigojimais šeimai, kyla klausimų, kokiais tiksliai atvejais šis nemokamų atostogų institutas yra pritaikomas.

⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

Didžiausias klausimas kyla, kokiais atvejais yra suteikiamos nemokamos atostogos, siekiant dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse. Šeimos nariais šios normos kontekste pasak Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro yra laikytini tėvai, vaikai, sutuoktinis, seneliai, anūakai ir kiti kartu gyvenantys giminaičiai⁷². Šis šeimos apibrėžimas didžiaja dalimi sutampa su šeimos sąvoka, kaip ji yra suprantama šiame magistro darbe, tačiau remiantis Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu, šeimos sąvoka ir šios normos kontekste visgi turėtų būti laikoma platesnė ir į šeimos narių sąvoką turėtų būti įtraukti ir kiti artimi giminaičiai – broliai bei seserys⁷³. Šeimos nariais negali būti laikomi tik tie asmenys, kurie gyvena kartu. Šeimos narių artumui yra svarbus ne pats gyvenimo kartu faktas, tačiau ir psichologinis bei emocinis ryšys. Taigi, net jei šeimos narys ar giminaitis negyveno kartu su darbuotoju ar nepatenka į aiškinimą šeimos nario sampratą, darbuotojui miręs asmuo vis tiek galėjo būti emociškai artimas ir jis gali jausti šeiminei pareigą sudalyvauti asmens laidotuvėse. Dėl šios priežasties šeimos sąvoka šios normos prasme turėtų būti aiškinama gerokai plačiau.

Nors Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir numato galimybę derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, pasinaudojant nemokamomis atostogomis, kyla problema, kad asmenys, kurių finansinė padėtis sudėtingesnė, gali nuspręsti nepasinaudoti nemokamomis atostogomis tam, kad neprarastų dalies pajamų. 2018 metais į skurdo lygio grupę pateko net 22,9 procento visų Lietuvos Respublikos gyventojų⁷⁴. Darbuotojams, patenkantiems į skurdo lygio grupę, kiekviena nemokamų atostogų diena sukeltų dar didesnes neigiamas finansines pasekmes, kadangi asmuo gautų vis mažiau pajamų. Tokiu būdu, šie darbuotojai neturės galimybės įgyvendinti tam tikrų įsipareigojimų šeimai. Nors kai kuriuos įsipareigojimus šeimai, pavyzdžiui, santuokos sudarymą, galima įgyvendinti pasirinktu ne darbo metu, tačiau daugumos įsipareigojimų šeimai atsiradimo laikas yra nenuspėjamas.

Taigi, nors ir yra numatyta galimybė derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, pasinaudojant nemokamomis atostogomis, šis būdas tam tikrais atvejais praktikoje gali būti neveiksmingas. Asmenys, kurių finansinė padėtis yra prasta, nenorėdami prarasti dalies pajamų, gali pasirinkti ir toliau dirbti, o ne įgyvendinti įsipareigojimus šeimai,

⁷² DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 417.

⁷³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.

⁷⁴ Lietuvos statistikos departamentas. Skurdo rodikliai [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-25]. Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6475033>>.

todėl šis būdas derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai tam tikrais atvejais nėra pasiteisinantis.

2.4. Teisė susitarti dėl tam tikrų darbo sutarties pakeitimų

Darbo teisėje yra taikomas sutarties laisvės principas. Nors šis principas darbo teisėje turi daugiau apribojimų nei civilinėje teisėje, tačiau sutarties šalys (darbuotojas ir darbdavys) turi galimybę tartis dėl tam tikrų darbo sutarties sąlygų pakeitimo. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 28 straipsniu, kuriame yra įtvirtinta darbdavio pareiga sudaryti sąlygas darbuotojams derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, pats Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustato pagrindinius atvejus, kuomet darbuotojai, turintys tam tikrus įsipareigojimus šeimai, gali lengviau susitarti dėl darbo sutarties pakeitimų. Šiais pakeitimais yra nustatomos lankstesnės darbo formos. Absoliuti dauguma darbuotojų sutinka, kad lankstesnės darbo laiko formos padeda suderinti darbą ir šeimos interesus⁷⁵.

Vienas iš galimų sutarties pakeitimų – susitarimas dirbti ne visą darbo laiką. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 40 straipsnyje yra įtvirtinta teisė darbuotojams pateikti prašymą laikinai dirbti ne visą darbo laiką. Paprastai, siekiant dirbti ne visą darbo laiką, yra taikomi tam tikri apribojimai, tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 40 straipsnio 5 dalyje yra nustatyti atvejai, kuriems esant, minėti apribojimai nėra taikomi. Dalis atvejų, kai be papildomų apribojimų galima susitarti dėl darbo ne visą darbo laiką, yra susiję su tam tikrais šeiminiiais įsipareigojimais: būtinybė slaugyti šeimos narį, atvejai, kai darbuotoja yra nėščia, neseniai pagimdžiusi ar maitinanti krūtimi, taip pat darbuotojui auginančiam vaiką iki trejų metų arba vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų⁷⁶. Taigi dirbant ne visą darbo laiką, darbuotojas turi daugiau laisvo laiko įsipareigojimams šeimai vykdyti. Apie tai, kad darbas ne visą darbo laiką yra naudingas darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimui, pritariama ir mokslinėje literatūroje. Joje ne viso darbo laiko pagrindinis privalumas darbuotojui ir yra nurodomas, kad ne visas darbo laikas sudaro galimybes geriau suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus⁷⁷.

⁷⁵ ČIARIENĖ, Ramunė ir VIENAŽINDIENĖ, Milita. Flexible Work Arrangements from Generation and Gender Perspectives: Evidence from Lithuania. *Inžinerinė ekonomika*, 2018, t. 29 (1), p. 89.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

⁷⁷ GRUŽEVSKIS, Boguslavas ir ZABRAUSKAITĖ, Rasa. Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje ir kitose ES šalyse: kitimo tendencijos ir pagrindinės problemos. *Viešoji politika ir administravimas*, 2013, t. 12 (4), p. 545.

Problema šioje situacijoje kyla dėl to, kad dauguma ne visą darbo laiką Lietuvos Respublikoje dirbančių darbuotojų yra moterys. 2018 metais ne visą darbo laiką dirbo 8,9 procento visų dirbančiųjų moterų, o ne visą darbo laiką dirbančių vyrų dalis sudarė 5,2 procentus. Bendrai visoje Europos Sąjungoje skirtumas dar didesnis: ne visą darbo laiką dirba net 29,9 procentai moterų ir tik 8,3 procentai vyrų⁷⁸. Ne viso užimtumo formų didesnis paplitimas tarp moterų aiškinamas tuo, kad, nepaisant moterų užimtumo ir išsilavinimo augimo, vaiko priežiūros, sergančių artimųjų slaugos ir buities darbai vis dar daugiausia laikomi moterų atsakomybe ir pareiga. Poreikis suderinti šeimos ir darbo režimus verčia moteris rinktis ne viso užimtumo formas, o dėl to mažėja pajamos, prastesnės galimybės siekti karjeros ateityje⁷⁹. Nors ir yra sudaroma galimybė dirbant ne visą darbo laiką darbą lengviau derinti su įsipareigojimų šeimai vykdymu, tačiau kartu tai turi įtaką lyčių nelygybei atsirasti. Nors Lietuvos Respublikoje situacija yra geresnė nei bendrai Europos Sąjungoje, tačiau vis tiek yra svarbu, kad ne visą darbo laiką dirbančių asmenų skaičius būtų kiek įmanoma panašesnis abiem lytims. Žinoma, tam tikros priežastys dirbti ne visą darbo laiką pagal teisinį reguliavimą yra numatytos tik moterims (pavyzdžiui, kai moteris yra nėščia, neseniai pagimdžiusi ar maitinanti krūtimi), tačiau kitais atvejais ne visą darbo laiką tam, kad būtų įgyvendinami įsipareigojimai šeimai, turėtų tolygiai panaudoti ir vyrai, ir moterys. Tokiu būdu bus užtikrinama lyčių lygybė.

Taip pat norint pakeisti darbo sutartį galima sulygti dėl darbo vietos dalijimosi sutarties. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta, kad tai yra tokia sutartis, kai du darbuotojai su darbdaviu susitaria dėl vienos darbo sutarties dalijimosi, neviršydami vienam darbuotojui nustatytos maksimaliosios darbo laiko normos⁸⁰. Dėl tokios sutarties rūšies galima susitarti ir neturint įsipareigojimų šeimai, tačiau, pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnio 4 dalį, kai darbuotojas augina vaiką (įvaikį) iki septynerių metų, darbdavys privalo apsvarstyti ir, esant organizacinei ir gamybinei galimybei, tenkinti darbuotojo prašymą sudaryti darbo vietos dalijimosi sutartį iki vaikui (įvaikiui) sueis septyni metai⁸¹. Tokios darbo sutarties rūšies pasirinkimas iš esmės turi panašų, kaip ir darbas ne visą darbo laiką, tikslą – turėti daugiau laisvo laiko šeiminiams įsipareigojimams vykdyti. Tačiau kartu su tuo pačiu tikslu ir iš dalies panašiu

⁷⁸ Eurostat. Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-26]. Prieiga per internetą: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>.

⁷⁹ DRYŽAITĖ, Ieva. Dirbančios šeimos ir prekarizuotas gyvenimas. *Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas*, 2019, t. 10 (1), p. 119.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

⁸¹ *Ibid.*

įgyvendinimo būdu, kyla ir ta pati rizika, jog gali didėti atskirtis tarp lyčių, kuri aptarta analizuojant darbą ne visą darbo laiką.

Dar vienas galimas darbo sutarties pakeitimas – susitarimas dėl nuotolinio darbo. Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam paskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka atlieka nuotoliniu būdu⁸². Dėl nuotolinio darbo, kaip ir darbo ne visą darbo laiką, teikti prašymus gali visi darbuotojai, tačiau šiuo atveju taip pat yra numatyti atvejai, kuriems esant darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad tais atvejais, kai prašymą dėl nuotolinio darbo teikia nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, darbuotojas, auginantis vaiką iki trejų metų ar darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, darbdavys privalo tenkinti prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas⁸³. Iš esmės, kriterijai, kuriuos darbuotojui atitinkant darbdavys turi tenkinti prašymą nuotoliniam darbui, sutampa su kriterijais, turint pareigą tenkinti prašymą dėl ne viso darbo laiko.

Nuotolinis darbas suteikia lanksčias galimybes planuoti darbo laiką, pritaikyti darbo valandas šeimos poreikiams. Tikėtina, kad tokia darbo laiko organizavimo forma itin palanki auginantiems mažamečiams vaikams. Šios išvados sutampa su jau atliktais tyrimais užsienyje, nors Lietuvoje statistinio ryšio tarp vaikų turėjimo ir darbo nuotoliniu būdu nustatyta nebuvo⁸⁴. Natūralu, kad dirbant iš namų daugiau laiko randama įgyvendinti įsipareigojimams šeimai, kadangi darbo funkcijas galima atlikti bet koku patogiu metu.

Kita vertus, dirbant nuotoliniu būdu, gali tapti sunku atriboti darbą nuo laisvalaikio bei laiko, skirto pabūti su šeima. Kai yra dirbama nuotoliniu būdu iš namų, visi šie veiksniai gali susipinti tarpusavyje. Tam, kad nepageidaujamos mintys, jausmai ar elgesys iš darbo nebūtų perkeliamas į šeiminių gyvenimą bei atvirkščiai, kai kurie darbuotojai tai sąmoningai slopina. Siekiant išvengti persipynusio darbo bei šeiminio gyvenimo darbuotojai siekai sukurti apčiuopiamą ribą namuose, pavyzdžiui, namų biurą,

⁸² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ NAKROŠIENĖ, Audronė ir BUTKEVIČIENĖ, Eglė. Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Filosofija. Sociologija*, 2016, t. 4, p. 369.

kuri pažymėtų, kurioje vietoje yra dirbama, o kurioje vyksta šeiminis gyvenimas⁸⁵. Toks šeiminio gyvenimo ir darbo atskyrimas yra svarbus, kad šios dvi gyvenimo sritys netrukdytų viena kitai ir nekeltų papildomo streso. Atribojus šias sritis tampa lengviau planuoti laiką, kada yra dirbama, o kada leidžiamas laikas su šeima.

Vertinant visus tris pagrindinius galimus darbo sutarties pakeitimus, siekiant derinti darbą ir įsipareigojimų šeimai vykdymą, visi trys yra panašūs tuo, jog yra susiję su darbuotojais, auginančiais vaikus. Mažiausiai neigiamą poveikį turintis būdas yra nuotolinis darbas, kadangi jo metu, jeigu teisingai yra paskirstomas darbas bei laiko su šeima leidimas, darbuotojas gali dirbti tiek pat laiko, kiek ir pačioje darbovietėje. Kitais dviem atvejais, nors ir darbuotojui sudaromos sąlygos daugiau laiko skirti šeimai, tačiau kartu kyla rizika, jog gali ir toliau didėti lyčių atskirtis.

⁸⁵ EDDLESTON, Kimberly A. ir MULKI, Jay. Towards Understanding Remote Workers' Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management*, 2017, t. 42 (3), p. 359.

3. DARBO IR ĮSIPAREIGOJIMŲ ŠEIMAI DERINIMO INSTITUTAI SOCIALINĖS APSAUGOS TEISĖJE

3.1. Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros socialinis draudimas

Gimus vaikui paprastai yra susiduriama su tam tikrais finansiniais sunkumais. Tam, kad asmuo dėl vaiko gimimo neprarastų pajamų, motinystės socialinis draudimas, kuris apima ne tik motinystės, tačiau ir tėvystės bei vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokas, įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros prarastas pajamas ar jų dalį⁸⁶. Asmenys, gaudami socialinio draudimo išmokas, tokiu būdu kompensuoja savo negaunamas pajamas, todėl nejučia būtinybės tuo metu dirbti. Dėl šios priežasties darbuotojai gali skirti laiką leisti su šeima, vykdant savo šeiminius įsipareigojimus.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 39 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas⁸⁷. Šios konstitucinės garantijos tikslas – užtikrinti nėščios ir pagimdžiusios moters fiziologinės būklės apsaugą, ypatingą motinos ir vaiko ryšį pirmosiomis jo gyvenimo savaitėmis, sudarius galimybes dirbančiai moteriai tam tikrą pagrįstą laiką iki gimdymo ir po jo atsitraukti nuo darbinės veiklos⁸⁸. Kadangi pačios motinystės atostogos savaime nėra mokamos, motinystės atostogų metu gali būti skiriamos motinystės socialinio draudimo išmokos.

Socialiniu draudimu nėra draudžiami visi Lietuvos Respublikoje gyvenantys asmenys. Pagal Lietuvos Respublikos socialinio draudimo įstatymą, motinystės (kartu ir tėvystės bei vaiko priežiūros) socialiniu draudimu šio magistro darbo objekto ribose yra draudžiami 1) asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis Lietuvos Respublikos teritorijoje; 2) asmenys, dirbantys ne Lietuvos Respublikos teritorijoje, bet pagal darbo sutartis, sudarytas su Lietuvos Respublikoje registruotais draudėjais, jeigu vadovaujantis Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis arba Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentais nenustatyta kitaip; 3) asmenys, atlygintinai einantys narystės pagrindu renkamąsias ar skiriamąsias pareigas; 4) asmenys, susiję su draudėju darbo

⁸⁶ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, tarnybos Lietuvos Respublikos munitinėje statuto, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 26 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ byloje Nr. 15/2008-19/2010-106/2010-27/2011-36/2011.

santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais⁸⁹. Apibendrinant galima sakyti, kad šia socialinio draudimo rūšimi šio magistro darbo objekto ribose yra draudžiami pagal darbo sutartis dirbantys asmenys, kurių darbdaviai moka socialinio draudimo įmokas.

Motinytės, tėvystės ir vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokos skiriamos turintiems teisę jas gauti apdraustiesiems asmenims šiais atvejais: 1) motinytės – apdraustajam asmeniui nėštumo ir gimdymo atostogų metu; 2) tėvystės – apdraustajam asmeniui tėvystės atostogų metu; 3) vaiko priežiūros – apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogų metu, kol vaikui sueis vieni arba du metais, išskyrus atvejus, numatytus Lietuvos Respublikos ligos ir motinytės socialinio draudimo įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 2 punkte, arba vaiko priežiūros atostogų, suteiktų pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalį, metu (išskyrus atvejus, numatytus šio įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 2 punkte), bet ne ilgiau, iki vaikui sukaks 18 metų, jeigu įmotė (įtėvis) anksčiau negavo vaiko priežiūros išmokos tam pačiam vaikui prižiūrėti⁹⁰. Taigi tam, kad darbuotojas galėtų pasinaudoti motinytės socialinio draudimo išmokomis, jiems reikia naudotis nėštumo ir gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogomis, tačiau šis reikalavimas yra taikomas ne visais atvejais. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas nustatė, kad moterys, turinčios reikiamą motinytės socialinio draudimo stažą, tačiau nutraukusios savo darbinę (profesinę) veiklą iki tos dienos, kurią jos įgytų teisę į mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, turi teisę gauti motinytės išmokas⁹¹. Toks teisinis reguliavimas leidžia moterims, kurios yra mokėjusios motinytės socialinio draudimo įmokas pasinaudoti įgyta teise gauti motinytės socialinio draudimo išmokas. Šios gaunamos išmokos palengvina moteriai galimybes įgyvendinti savo šeimines pareigas, kadangi moteris gauna išmokas ir dėl finansinės padėties jai nereikia skubėti susirasti kitos darbovietės.

Nors vaiko priežiūros atostogomis skirtingu metu gali naudotis abu vaiko tėvai, dauguma vaiko priežiūros išmokų gavėjų yra moterys, o tai reiškia, kad moterys yra labiau linkusios pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis. Svarbu pastebėti, kad tarp vaiko priežiūros išmokų gavėjų nuo 2009 metų yra palaipsniui didėjantis vyrų skaičius⁹².

⁸⁹ Lietuvos Respublikos socialinio draudimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 107-0.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos ligos ir motinytės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

⁹¹ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinytės socialinio draudimo įstatymo 16 straipsnio nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ byloje Nr. 19/2017.

⁹² Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Ligos ir motinytės išmokų atvejai (gavėjai) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-03-03]. Prieiga per internetą: <<https://atvira.sodra.lt/lt-eur/>>.

Anksčiau buvo laikomasi požiūrio, kad moteriai lengviau prižiūrėti vaiką nei vyrui, nes moteriai tai įgimta, o vyras turi šito išmokti⁹³. Vis augantis vyrų, gaunančių vaiko priežiūros išmokas, skaičius parodo, kad šiuo klausimu pamažu mažėja skirtumas tarp lyčių ir abu vaiko tėvai skiria laiko darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimui. Po Europos Parlamento ir Tarybos (ES) direktyvos 2019/1158 perkėlimo į nacionalinę teisę, kai taps būtina vaiko priežiūros atostogomis pasinaudoti abiem tėvams⁹⁴, šis skirtumas tarp vyrų ir moterų, gaunančių vaiko priežiūros išmokas, skirtumas turėtų dar labiau sumažėti.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokos yra mokamos ne ilgiau iki vaikui sueis du metai, tačiau atostogomis vaikui prižiūrėti galima naudotis iki vaikui sueis treji metai. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 24 straipsnyje yra nustatyta, kad vaiko priežiūros socialinio draudimo išmoka iki vaikui sueis vieni metai yra 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, jeigu apdraustasis pasirenka gauti šią išmoką, kol vaikui sueis vieni metai. Jeigu apdraustasis pasirenka gauti vaiko priežiūros išmoką, kol vaikui sueis dveji metai, šios išmokos dydis iki vaikui sueis vieni metai yra 54,31 procento, o iki vaikui sueis dveji metai – 31,03 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Nustatytas išmokos dydis bei mokėjimo trukmė gali daryti įtaką vaiką prižiūrinčiam asmeniui sprendžiant, kokios trukmės vaiko priežiūros atostogomis yra ketinama pasinaudoti.

Taigi, motinystės socialinio draudimo išmokos yra tiesiogiai susiję su nėštumo ir gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogomis. Visas išmokas galima gauti tik pasinaudojus šiomis atostogomis. Net jei asmuo yra apdraustas motinystės socialiniu draudimu, tačiau nesinaudoja minėtomis atostogomis, jis neįgyja teisės į socialinio draudimo išmoką.

3.2. Ligos socialinis draudimas

Vienas iš šeiminių įsipareigojimų, su kuriuo gali susidurti darbuotojas, yra sergančio šeimos nario slaugymas. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme yra numatytas šio draudimo tikslas, jog šis draudimas apdraustiesiems asmenims atlygina prarastas pajamas ar dalį pajamų dėl šeimos nario slaugymo, jo ligos atveju⁹⁵. Ligos socialiniu draudimu yra draudžiami tas pačias sąlygas, kaip ir draudžiamieji

⁹³ Lygių galimybių plėtros centras. *Vyrai ir vaiko priežiūros atostogos*. Vilnius: Eugrimas, 2005, p. 29.

⁹⁴ 2019 m. birželio 30 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

motinystės socialiniu draudimu asmenys. Taigi ir šiuo atveju, kad asmuo būtų apdraustas ligos socialiniu draudimu, šio magistro darbo objekto ribose, pagrindinė sąlyga, kuriai esant asmuo yra draudžiamas ligos socialiniu draudimu yra ta, kad asmuo turi dirbti pagal darbo sutartį ir mokėti ligos socialinio draudimo įmokas. Dirbantis asmuo, kurio šeimos narys susirgo ir jam yra reikalinga priežiūra, gali kreiptis į gydytoją dėl laikinojo nedarbingumo pažymėjimo išdavimo. Gavus laikinojo nedarbingumo pažymėjimą, darbuotojas gali likti namuose ir rūpintis sergančiu šeimos nariu, gaudamas išmokas, kurios kompensuoja bent dalį jo negaunamų pajamų.

Šeimos nariu Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas laiko sutuoktinį, vaiką (įvaikį), motiną (tėvą), įmotę (įtėvį)⁹⁶. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas pasisakė, kad Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas teisę gauti ligos išmoką sergančiam šeimos nariui slaugyti sieja su biologiniu arba teisiniu ryšiu tarp apdraustojo asmens ir slaugomo šeimos nario, todėl sąvoka „šeimos nariai“ įstatymo prasme negali būti aiškinama kitaip nei nustatytas Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme⁹⁷. Šioje administracinėje byloje teismas atmetė pareiškėjos, siekusios gauti ligos socialinio draudimo išmoką už sutuoktinio dukros slaugymą jos ligos metu, apeliacinį skundą. Pagrindiniu argumentu laikė tai, jog pareiškėja slaugomo vaiko nebuvo teisiškai įvaikinusi, todėl pareiškėjos ir slaugomo vaiko nesiejo nei biologinis, nei teisinis ryšys. Faktas, kad pareiškėja faktiškai augino vaiką, juo rūpinosi, kartu su juo gyveno, neturėjo jokios įtakos priimamas teismo sprendimui.

Tokį griežtą šeimos narių apibrėžimą galima laikyti pernelyg formalizuotu. Teismų praktikoje taip pat yra pasisakyta, kad sutuoktinis, nors ir neįvaikinęs kito sutuoktinio vaiko, turi moralinę pareigą prisidėti prie vaiko auginimo ir auklėjimo, siekiant užtikrinti vaiko, kuris augs šeimoje, interesus⁹⁸. Šiuo atveju, nustatant, kad slaugant sutuoktinio vaiką jo ligos atveju, negalima gauti ligos socialinio draudimo išmokos, trukdo asmeniui įgyvendinti pareigą prisidėti prie vaiko auginimo. Tokiu atveju, jeigu vaiko tėvo arba motinos sutuoktinis negali gauti ligos socialinio draudimo išmokų rūpinantis vaiku, tam, kad būtų neprarandamos pajamos arba prarandamos mažesnės pajamos, vaiko ligos atveju turės rūpintis biologinis vaiko tėvas arba motina. Taigi nors vaiko neįsivaikinęs

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

⁹⁷ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2020 m. sausio 22 d. nutartis administracinėje byloje K. G. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius, Nr. A-1019-602/2019.

⁹⁸ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 30 d. nutartis administracinėje byloje V. U. v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. A¹⁴³-531/2010.

sutuoktinis šio atveju faktiškai yra šeimos narys, tačiau jam šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas apriboja galimybę įgyvendinti tam tikrus įsipareigojimus šeimai.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme apibrėžiamoje šeimos narių sąvokoje nėra numatyti net ir visi biologiniai bei teisiniai šeimos nariai. Šioje sąvokoje tarp visų šeimos narių nėra numatyti seneliai, nors Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 10 straipsnio 3 dalyje yra numatyta, kad ligos socialinio draudimo išmokos nustatytais atvejais gali būti skiriamos ir seneliams⁹⁹. Nors yra numatytas atvejis, kai seneliams gali būti skiriama ligos socialinio draudimo išmoka, rūpinantis vaikaičiais, įstatyme net neužsimenama apie priešingą variantą, t. y. atvejį, kai vaikai rūpintųsi seneliu. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinis draudimas nenumato teisės gauti ligos socialinio draudimo išmoką, jeigu vaikai norėtų slaugyti sergantį senelį. Vyresnio amžiaus žmonės yra linkę turėti sveikatos problemų. Turint sveikatos problemų tokie žmonės gali negebėti savimi pasirūpinti. Nors įstatymo prasme ligos išmoką galėtų gauti šių asmenų vaikai, tačiau, jeigu šie asmenys dėl tam tikrų aplinkybių negalėtų pasirūpinti savo tėvais, dėl nenumatytos galimybės gauti ligos socialinio draudimo išmokas tokia galimybė yra apribojama ir vaikaičiams. Jeigu visgi būtų numatoma galimybė suaugusiems vaikaičiams gauti ligos socialinio draudimo išmokas jiems rūpinantis sergančiais seneliais, vaikaičiai galėtų derinti darbą ir tokį įsipareigojimą šeimai, kadangi jiems būtų kompensuojamos negautos pajamos ar pajamų dalis.

Panašiai galima vertinti ir tai, kad į šeimos sąvoką Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme nėra įtraukti broliai bei seserys. Tais atvejais, jeigu šeimoje yra jau bent vienas suaugęs vaikas, kuris ir toliau gyvena su šeima, brolio ar sesers ligos atveju jis galėtų jį ar ją slaugyti, jeigu to negalėtų daryti vaiko tėvai.

Taigi, pritaikius ligos socialinį draudimą tėvai ar įtėviai gali lengviau derinti darbą ar įsipareigojimų šeimai vykdymą, kai tie įsipareigojimai yra susiję su sergančio vaiko slaugymu arba asmenys, kurie jaučia pareigą slaugyti savo tėvus ar įtėvius. Kita vertus, kai įsipareigojimai šeimai yra susiję su kitų sergančių šeimos narių slaugymu, nepriklausomai nuo to, ar juos sieja biologinis ar teisinis ryšys, ar tokio ryšio nėra ir juos sieja tik emocinis ryšys, nėra numatytų lengvatų, susijusių su ligos socialinio draudimo išmokomis, kad šie asmenys galėtų įgyvendinti šeiminius įsipareigojimus jų įgyvendinimą derindami su darbu.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

3.3. Vienkartinės išmokos

Socialinės apsaugos teisės dalimi yra ne tik socialinis draudimas, bet ir vienkartinės išmokos. Tam tikros skiriamos išmokos gali būti aktualios, siekiant derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai.

Pirmoji aktuali vienkartinė išmoka – vienkartinė išmoka nėščiai moteriai. Pagal Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymo 10 straipsnį moteriai, pagal Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą neturinčiai teisės gauti motinystės išmoką, likus 70 kalendorinių dienų iki numatomos gimdymo datos skiriama 6,43 bazinės socialinės išmokos dydžio vienkartinė išmoka nėščiai moteriai¹⁰⁰. Pagal Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą teisės į motinystės socialinio draudimo išmoką neturi asmenys, kurie nėra draudžiami motinystės socialiniu draudimu, nėra išleisti nėštumo ir gimdymo atostogų ar iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos neturi sukaukę 12 mėnesių per pastaruosius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažo¹⁰¹. Taigi, net jei nėščia darbuotoja neturi teisės į motinystės socialinio draudimo išmokas, remiantis Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymu ji vis tiek gali gauti finansinę paramą, tačiau tam ji turi atitikti bent vieną iš šių sąlygų: 1) turi Lietuvos Respublikos pilietybę; 2) yra užsienietė, turinti Lietuvos Respublikos ilgalaikio gyventojų leidimą gyventi Europos Sąjungoje; 3) yra Europos Sąjungos valstybės narė ar Europos ekonominei erdvei priklausančios Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės narė pilietė ar piliečio šeimos narė, kuriai išduoti dokumentai, patvirtinantys teisę gyventi Lietuvos Respublikoje, ir ji ne mažiau kaip 3 mėnesius gyvena Lietuvos Respublikoje. Europos Sąjungos valstybės narė ar Europos ekonominei erdvei priklausančios Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės narė pilietei darbuotojai ir piliečių šeimos nariams reikalavimas ne mažiau kaip 3 mėnesius gyventi Lietuvos Respublikoje netaikomas; 4) yra užsienietė, kuriai suteiktas prieglobstis Lietuvos Respublikoje; 5) yra Australijos, Japonijos, Jungtinių Amerikos Valstijų, Kanados, Naujosios Zelandijos, Pietų Korėjos pilietė ar piliečio šeimos narė, kuriai išduotas leidimas laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje ir kuri ne mažiau kaip 3 mėnesius gyvena Lietuvos Respublikoje. Šių valstybių pilietėms

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574.

darbuotojoms ir darbuotojų šeimos nariams reikalavimas ne mažiau kaip 3 mėnesius gyventi Lietuvos Respublikoje neraikomas¹⁰².

Vienkartinę išmoką nėščiosioms gavusi moteris gali šiek tiek lengviau suderinti darbą ir įsipareigojimus šeimai. Gavus tam tikrą piniginę išmoką galimai nėštumo metu sumažėja finansinis poreikis dirbti, todėl nėščia moteris gali laiką skirti gimdymo laukimui, jeigu išmokos dydis užtikrina galimybę nesirūpinti dėl trūkstamų finansų pragyvenimui. Šiuo metu vienkartinės išmokos nėščiai moteriai dydis yra 250,77 eurų, kai tuo tarpu minimalusis mėnesinis darbo užmokestis yra 607 eurais¹⁰³. Net ir atskaičius mokesčius gaunamas darbo užmokestis būtų vis tiek gerokai didesnis nei skiriama vienkartinė išmoka nėščiai moteriai. Taigi, galimybė moteriai rinktis laukti nėštumo ir nedirbti dėl to, jog vienkartinė išmoka yra itin nedidelė ir nesiekia net minimalaus darbo užmokesčio dydžio, yra veikiau teorinė nei praktinė, ypač, jeigu šeima ir taip yra sunkiau finansiškai besiverčianti.

Vienkartinę išmoką gimus vaikui taip pat galime vertinti kaip vieną iš darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo institutų. Gimus vaikui ar įsivaikinus vaiką yra skiriama 11 bazinių socialinių dydžių vienkartinė išmoka¹⁰⁴. Gavus šią išmoką taip pat yra palengvinama vaiko susilaukusių asmenų finansinė padėtis, todėl jie gali daugiau laiko leisti su naujagimi, žinodami, jog bus skirta išmoka, ir neskubėti iškart grįžti į darbą. Tuo atveju, jeigu asmuo kartu gauna ir vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokas, ši vienkartinė išmoka dar labiau pagelbsti šeimos finansinei padėčiai, tačiau jeigu asmenys neturi teisės į vaiko priežiūros socialinio draudimo išmokas, jie jaus poreikį greičiau grįžti į darbą, kadangi šios vienkartinės išmokos nepakaks pilnavertiškam gyvenimui nedirbant ir tik rūpinantis šeima.

Taigi nors vienkartinės išmokos ir gali prisidėti prie darbo bei įsipareigojimų šeimai derinimo, praktikoje šios išmokos neturi didelės įtakos palengvinat darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimą. Tam, kad asmenys galėtų kurį laiką nedirbti ir daugiau dėmesio skirti šeimai, šios išmokos yra per mažos.

¹⁰² Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706.

¹⁰³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl minimaliojo darbo užmokesčio. *Teisės aktų registras*, 2019, Nr. 11076.

¹⁰⁴ Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706.

IŠVADOS

1. Šeimos nariais yra laikomi ne tik sutuoktiniai ar kitaip giminystės ryšiu siejami asmenys, tačiau ir tokia asmenų grupė, kurie net nesiejami giminystės ar teisinių ryšių laiko save šeima.
2. Darbo teisėje nustatytos nėštumo ir gimdymo, tėvystės atostogos bei atostogos vaikui prižiūrėti, siekiant derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, yra neatsiejamai susiję su motinystės socialinio draudimo išmokomis, kadangi sprendžiant, kokios trukmės atostogomis pasinaudoti, asmuo gali įvertinti savo finansinę padėtį bei jam priklausančių socialinio draudimo išmokų, mokamų atostogų metu, dydį.
3. Įsipareigojimų šeimai derinimas kasmetinių atostogų metu nepažeidžia pagrindinio kasmetinių atostogų tikslo darbuotojui pailsėti nuo darbinio streso ir atstatyti darbingumą.
4. Nors darbo teisėje nustatyta galimybė dirbti ne visą darbo laiką padeda derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, tačiau tai didina atskirtį tarp lyčių, kadangi daugiausia šiomis atostogomis besinaudojančių darbuotojų yra moterys.
5. Socialinės apsaugos garantijos turi būti tokios, kad darbuotojai turėtų praktinę, o ne tik teorinę galimybę vykdyti šeiminius įsipareigojimus, todėl reikia nustatyti didesnes vienkartinės išmokas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės aktai:

1. Tarptautiniai teisės aktai:

1.1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987;

1.2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.

2. Europos Sąjungos teisės aktai:

2.1. 2019 m. birželio 30 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;

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);

3. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

3.1. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262;

3.2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709;

3.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569;

3.4. Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 89-1706;

3.5. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 111-3574;

3.6. Lietuvos Respublikos socialinio draudimo įstatymas. *Lietuvos aidas*, 1991, Nr. 107-0;

3.7. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl Valstybinės šeimos koncepcijos patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 69-2624;

3.8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl minimaliojo darbo užmokesčio. *Teisės aktų registras*, 2019, Nr. 11076.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. birželio 3 d. nutarimu nr. X-1569 „Dėl

- Valstybinės šeimos politikos koncepcijos patvirtinimo“ patvirtintos valstybinės šeimos politikos koncepcijos nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ byloje Nr. 21/2008;
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2012 m. vasario 27 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo, tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 26 d. nutarimu Nr. 86 patvirtintų ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ byloje Nr. 15/2008-19/2010-106/2010-27/2011-36/2011;
 3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 straipsnio nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ byloje Nr. 19/2017.

Specialioji literatūra:

1. Monografijos ir vadovėliai:

- 1.1. DAVULIS, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018;
- 1.2. KEMZŪRIENĖ, Deimantė ir POIMANSKIENĖ, Vida. Šeimos kūrimo pagrindo bei šeimai skiriamų išmokų ir lengvatų teisinis veiksmingumas. *Socialinis darbas: patirtis ir metodai*, 2012, t. 10 (2);
- 1.3. Lygių galimybių plėtros centras. *Vyrai ir vaiko priežiūros atostogos*. Vilnius: Eugrimas, 2005;
- 1.4. MIKELĖNAS, Valentinas, et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Trečioji knyga. Šeimos teisė. Vilnius: Justitia, 2001;
- 1.5. MIZARAS, Vytautas, et al. *Socialinės, ekonominės ir teisinės priemonės siekiant šeimų stabilumo ir plėtros*. Monografija. Vilnius: Justitia, 2014.

2. Straipsniai periodiniuose leidiniuose:

- 2.1. ČIARIENĖ, Ramunė ir VIENAŽINDIENĖ, Milita. Flexible Work Arrangements from Generation and Gender Perspectives: Evidence from Lithuania. *Inžinerinė ekonomika*, 2018, t. 29 (1);
- 2.2. DRYŽAITĖ, Ieva. Dirbančios šeimos ir prekarizuotas gyvenimas. *Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas*, 2019, t. 10 (1);

- 2.3. GRUŽEVSKIS, Boguslavas ir ZABRAUSKAITĖ, Rasa. Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje ir kitose ES šalyse: kitimo tendencijos ir pagrindinės problemos. *Viešoji politika ir administravimas*, 2013, t. 12 (4);
- 2.4. GVALDAITĖ, Lijana ir KIRILOVA, Agnija. Subsidiarumo apraiškos ir perspektyvos šeimos politikoje Lietuvoje. *Tiltai*, 2014, t. 1;
- 2.5. NAKROŠIENĖ, Audronė ir BUTKEVIČIENĖ, Eglė. Nuotolinis darbas Lietuvoje: samprata, privalumai ir iššūkiai darbuotojams. *Filosofija. Sociologija*, 2016, t. 4;
- 2.6. ŠIMANSKIENĖ, Ligita ir PAUŽUOLIENĖ, Jurgita. Įmonių socialinės atsakomybės svarba Lietuvos organizacijoms. *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, 2010, t 3 (22);
- 2.7. EDDLESTON, Kimberly A. ir MULKI, Jay. Towards Understanding Remote Workers' Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management*, 2017, t. 42 (3).

Teismų praktika:

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:

- 1.1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2010 m. balandžio 22 d. sprendimas *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215*;
- 1.2. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. kovo 16 d. sprendimas *C. D. v. S. T. C-167/12, ECLI:EU:C:2014:169*.

2. Lietuvos Respublikos Teismų praktika:

- 2.1. Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėja. 2009 m. balandžio 6 d. sprendimas *administracinėje byloje V. U. v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. I-1002-0121/2009*;
- 2.2. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 30 d. nutartis *administracinėje byloje V. U. v. Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas, Nr. A¹⁴³-531/2010*;
- 2.3. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. kovo 3 d. sprendimas *administracinėje byloje D. R. v. Finansinių nusikaltimų tyrimų tarnyba prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Nr. eA-452-756/2015*;

- 2.4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje L. D. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Alzida“, Nr. e3K-3-405-1075/2018;
- 2.5. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2019 m. sausio 3 d. sprendimas administracinėje byloje A. G. v. Lietuvos Respublikos generalinė prokuratūra, Nr. A-28848-1062/2018;
- 2.6. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2020 m. sausio 22 d. nutartis administracinėje byloje K. G. v. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius, Nr. A-1019-602/2019.

Elektroniniai dokumentai:

1. EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami“. *Darbo ir šeimos derinimo modelio metmenys* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-01]. Prieiga per internetą: <http://www.moteruinformacijoscentras.lt/wp-content/uploads/2014/06/darbo_ir_seimos_derinimo_modelis.doc>;
2. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1979 m. birželio 13 d. sprendimas *Marckx prieš Belgiją* byloje nr. 6833/74 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-05]. Prieiga per internetą: <[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57534"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)>;
3. Lietuvių kalbos institutas. *Lietuvių kalbos žodynas* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-01-26]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/Visas.asp?zodis=šeima&lns=-1&les=-1&id=25021400000>>;
4. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Įmonių socialinė atsakomybė (ISA) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-08]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/imoniu-socialine-atsakomybe-isa>>;
5. Lietuvos statistikos departamentas. Skurdo rodikliai [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-25]. Prieiga per internetą: <<https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6475033>>;
6. Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas ir Moterų teisių ir socialinių reikalų komitetas. Pranešimas dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palankių darbo rinkos sąlygų kūrimo (2016/2017 (INI)) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-02]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0253_LT.html>;

7. Valstybinė darbo inspekcija. Dėl šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo (1 konsultacija) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-05]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=508>>;
8. Valstybinė darbo inspekcija. Kada darbuotojas praranda sukauptas kasmetines atostogas? Kaip taikyti DK 127 str. 5 d.? [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-21]. Prieiga per internetą: <<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=521>>;
9. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Ligos ir motinystės išmokų atvejai (gavėjai) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-03-03]. Prieiga per internetą: <<https://atvira.sodra.lt/lt-eur/>>;
10. BOSS, Pauline, BRYANT, Chalandra M. ir MANCINI, Jay A. *Family Stress Management: A Contextual Approach*. Trečiasis leidimas. SAGE Publications, 2016, p. 21 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-21]. Prieiga per internetą: <https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=7U-0DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=EIjHFOmrst&sig=iAlkebMKIIIimt8_Wi3-ENKfySGk&redir_esc=y#v=onepage&q=inevitable&f=false>;
11. Eurostat. *Employment Statistics* [interaktyvus]. 2019 [žiūrėta 2020 m. sausio 8 d.]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics>;
12. Eurostat. Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%) [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-26]. Prieiga per internetą: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>;
13. International Labour Organization. *Working Conditions Laws Report*. Geneva: International Labour Office, 2012 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-21]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf>;
14. Jungtinės Karalystės Vyriausybė. *Maternity pay and leave* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-17]. Prieiga per internetą: <<https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave>>;
15. Tarptautinė ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija. *Employment: Length of maternity leave, parental leave, and paid father-specific leave* [interaktyvus]. [žiūrėta 2020-02-17]. Prieiga per internetą: <<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760>>.

SANTRAUKA

Dirbančių asmenų skaičius yra nuolat augantis, todėl siekiant derinti darbą ir įsipareigojimų šeimai vykdymą, reikalinga valstybės pagalba. Šeimos nariais šiuo atveju yra suprantami ne tik giminystės bei teisiniais ryšiais siejami asmenys, tačiau ir kiti asmenys, kurie jaučia emocinį prierašumą ir laiko save šeimos nariais. Įstatymų leidėjas įtvirtina darbo teisės bei socialinės apsaugos teisės priemones derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai. Darbo teisėje pagrindinėmis darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo priemonėmis yra laikomos nėštumo ir gimdymo atostogos, tėvystės atostogos, atostogos vaikui prižiūrėti, teisė į papildomas poilsio dienas, papildomos garantijos suteikiant kasmetines atostogas, pavyzdžiui, pirmumo teisė į kasmetines atostogas ar teisė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis neišdirbus nustatyto minimalaus darbo laiko, taip pat teisė į nemokamas atostogas bei galimybė lengviau keisti darbo sutarties sąlygas, tariantis dėl ne viso darbo laiko, darbo vietos dalijimosi sutarties ar nuotolinio darbo. Net ir nesant įstatyme numatytos darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo priemonės, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 28 straipsniu, darbdavys privalo imtis priemonių, kad padėtų darbuotojui vykdyti jo įsipareigojimus šeimai. Socialinės apsaugos teisėje pagrindinėmis darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo priemonėmis yra motinystės socialinis draudimas, kurį sudaro motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokos, ligos socialinis draudimas, kuris yra naudingas slaugant sergantį šeimos narį, bei vienkartinės išmokos. Visos šios darbo ir socialinės apsaugos teisėje įtvirtintos darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo priemonės veikia bendroje sistemoje, t. y. kai kurios priemonės veikia tik kartu, kai kurios priemonės veikia kaip pagalbinės, jeigu asmuo neturi teisės pasinaudoti kitomis priemonėmis, todėl svarbu visas jas vertinti sistemiškai.

SUMMARY

Reconciliation/Harmonisation of Work and Family Responsibilities in Labour and Social Security Law

The number of people in employment is constantly growing, so state aid is needed to reconcile work and family responsibilities. Family members in this case are understood not only as persons related by kinship and legal ties, but also as other persons who feel emotional attachment towards each other and consider themselves as family members. The legislator establishes labour law and social security law measures to help reconciling work and family responsibilities. The main means of reconciling work and family responsibilities in labour law are maternity leave, paternity leave, parental leave, the right to additional rest days, additional guarantees for annual leave, such as the right to priority annual leave or the right to take the annual leave without working the set time before earning the right to use annual leave. Another mean that help reconciling work and family responsibilities is the right to change the terms of the employment contract easier by negotiating for part-time work, job share employment contract and remote work. Even in the absence of measures provided for by law to reconcile work and family responsibilities, according to Article 28 of the Labour code of the Republic of Lithuania, the employer must take measures to assist the employee in fulfilling his family obligations. The main means of reconciling work and family responsibilities in social security law are maternity social insurance, which consists of maternity, paternity and childcare benefits, sickness social insurance, which helps if an employee has to look after a sick family member, and lump-sum benefits. All these measures for reconciling work and family responsibilities enshrined in labour and social security law operate within a common framework, meaning that some measures work only together with each other and other measures act as ancillary if a person is not entitled to other measures, so it is important to assess them all systematically.