

Lietuvos Respublikos teisės aktų **asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimais apžvalga**

AUTORĖS:

Renata Vanagelienė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos Teisės grupės vyresnioji patarėja

Laima Vengalė-Dits, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos Teisės grupės vyresnioji patarėja

REDAKCINĖ GRUPĖ:

Mintautė Jurkutė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos Diskriminacijos prevencijos ir komunikacijos grupės vadovė

Donatas Paulauskas, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos Diskriminacijos prevencijos ir komunikacijos grupės vyresnysis patarėjas

Vilana Pilinkaitė Sotirovič, Lygių galimybių plėtros centro ekspertė

KALBOS TVARKYTOJA:

Ona Mickevičiūtė



Tyrimas atliktas vykdant projektą „Visi apie tai kalba: darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas virsta realybe“, kuris iš dalies yra finansuojamas Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos (2014-2020) (sutarties su Europos Komisija Nr. 881615 - BALANCE - REC-AG-2019 / REC-RGEN-WWLB-AG-2019) bei LR Vyriausybės lėšomis.

Europos Komisija neprisiima atsakomybės už galimą pateiktos informacijos panaudojimą.

TURINYS

Ižanga.....	02
I. Europos Sąjungos direktyvos ir nacionalinių teisės aktų, susijusių su asmeninio gyvenimo ir darbo derinimu, apžvalga.....	04
1. Direktyvos taikymo sritis, tikslai ir svarba	04
2. Direktyvos išskiriamos darbuotojų grupės, kurioms valstybė privalo garantuoti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemones.....	06
3. Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatos asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimais.....	06
3.1. Bendrųjų įstatymų nuostatos.....	06
3.2. Darbo (užimtumo) santykius reglamentuojančių įstatymų nuostatos asmeninio gyvenimo bei darbo derinimo klausimais.....	09
3.2.1. Asmenys, kuriems suteikiamos garantijos derinti asmeninį gyvenimą ir darbą.....	11
3.2.2. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonių įvairovė bei jų privalomumas.....	16
II. Valstybinio socialinio draudimo garantijos, kuriomis realizuojamos galimybės derinti asmeninį gyvenimą ir darbą.....	18
4. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas.....	18
5. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas.....	20
5.1. Ligos išmoka.....	20
5.2. Motinystės, tėvystės išmokos.....	23
5.3. Vaiko priežiūros išmoka.....	27
Apibendrinimai.....	30
Rekomendacijos.....	33
Priedas.....	35

Įžanga

Lyčių stereotipai ir lyčių nelygybė daro ne tik neigiamą įtaką moterų ir vyrų lygioms galimybėms realizuoti konstitucines teises į darbą – siekti paaukštinimo darbe, gauti vienodą darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą – bet ir faktiniam naudojimuisi nustatytomis darbo sąlygomis. Stereotipai ir nelygybė taip pat sudaro kliūtis galimybei derinti asmeninį gyvenimą bei sėkmingai vykdyti pavestas funkcijas darbe. Darbo santykiai ir iš jų išplaukiančių darbo sąlygų reglamentavimas yra įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Viena iš itin svarbių ir aktualių darbo sąlygų yra tinkamas, proporcingas ir efektyvus darbo ir asmeninių poreikių derinimas, kuo galėtų būti garantuojamas vienodas moterų ir vyrų įsitraukimas į šeimos gyvenimą. Ne mažiau aktualus kiekvienam darbuotojui yra asmeninių poreikių, privataus gyvenimo ir darbo funkcijų tinkamo vykdymo suderinamumas. Šiuo suderinamumu kiekvienam valstybės piliečiui turi būti leidžiama įgyvendinti jam suteiktas teises ir laisves bei realizuoti asmeninius pomėgius.

Optimalus sąlygų darbuotojui derinti asmeninį gyvenimą ir darbą sukūrimas priklauso nuo teisingo ir tinkamo teisinio reglamentavimo, nuo faktinio asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą įtvirtinančių nuostatų taikymo praktikoje, nuo darbdavio ir darbuotojų požiūrio į asmeninio gyvenimo bei darbo derinimo svarbą.

Šia teisės aktų analize siekiama:

a) apžvelgti Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyvos 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (toliau – Direktyva), nuostatas bei išryškinti Europos Sąjungos

erdvėje taikytinas politikos gaires asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo srityje, suvokti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo svarbą kiekvieno žmogaus asmeniniam gerovei;

b) apžvelgti Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatas, atspindinčias šeimos nariams sukonstruotus tarpusavio įpareigojimus rūpintis šeimos ir viename ūkyje gyvenančiais nariais ir juos prižiūrėti. Dėl to vertinamos Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucijos) bei Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – Civilinio kodekso, CK) nuostatos;

c) apžvelgti teisės aktų nuostatas, kuriomis reglamentuojami asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimai užimtumo srityje, ir įvertinti, ar Lietuvos įstatymais yra garantuojamos lygios moterų ir vyrų teisės derinti asmeninį gyvenimą ir darbą, ar darbuotojams yra sudaromos galimybės tinkami realizuoti savo teises į privatų gyvenimą ir kartu dirbti. Siekiant šio tikslo, vertinamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto įstatymo nuostatos;

d) apžvelgti teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias valstybinio socialinio draudimo garantijas, gaunamas išmokas, jų dydžius bei galimybę jas gauti asmenims, realizuojantiems savo teises į vaikų priežiūrą, šeimos narių, bendrame ūkyje gyvenančių asmenų priežiūrą. Dėl to vertinamos Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo bei Lietuvos Respublikos socialinės paramos įstatymo nuostatos;

e) pateikti apžvelgtų teisės aktų nuostatų apibendrinimus, vertinant, ar šios nuostatos yra deklaratyvaus pobūdžio ir ar nuostatos yra neutralios lyčių lygybės aspektu. Taip pat siekiama objektyviai įvertinti, ar šiomis nuostatomis sukuriama realios galimybės derinti asmeninį gyvenimą ir darbą, tai yra, ar jos yra įgyvendinamos praktiškai visiems asmenims priimtina ir aiškia tvarka, ar šiomis nuostatomis sudaromos galimybės derinti asmeninį gyvenimą ir darbą

asmenims, nepaisant šeiminių padėties bei kitų asmens tapatybės požymių ir priskirtinų savybių;

f) pateikti rekomendacijas dėl teisės aktų nuostatų, kuriomis nepakankamai užtikrinamas asmeninio gyvenimo bei darbo derinimas, tobulinimo.

Teisės aktų apžvalgoje teisės aktų nuostatos analizuojamos moterų ir vyrų lygių galimybių aspektu, taip pat vertinama, ar teisės aktuose įtvirtintos asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo galimybės yra suteikiamos visiems asmenims nepaisant asmens tapatybės požymių ir (arba) asmeniui priskirtinų savybių.

I Europos Sąjungos direktyvos ir nacionalinių teisės aktų, susijusių su asmeninio gyvenimo ir darbo derinimu, apžvalga

1 Direktyvos taikymo sritis, tikslai ir svarba

Direktyva Europos Sąjungos valstybėms narėms yra privalomojo pobūdžio teisės aktas, kuriuo pabrėžiama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros svarba užtikrinant lyčių lygybę. Ja skatinamas moterų dalyvavimas darbo rinkoje, kartu raginant vyrus ir moteris vienodai dalintis priežiūros pareigomis, kad būtų mažinami vyrų ir moterų pajamų ir darbo užmokesčio skirtumai.

Pagrindinis Direktyvoje keliamas tikslas yra moterų ir vyrų lygių teisių ir galimybių faktinis užtikrinimas užimtumo, gaunamo darbo užmokesčio srityse. Direktyvos nuostatos iki šiol nėra perkeltos į Lietuvos nacionalinę teisę, tačiau tam, kad jos būtų perkeltos tinkamai, būtina suvokti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo svarbą kiekvieno žmogaus asmeniniam gyvenimui. Be abejonės, tam tikros Direktyvos nuostatos jau yra įgyvendintos Lietuvos nacionalinėje teisėje, tačiau jos galėtų būti koreguojamos, atsižvelgiant į Direktyvos reikalavimus.

Kadangi kiekviena valstybė narė privalo įgyvendinti Direktyvos nuostatas, perkeldama jas į nacionalinę teisę, šioje apžvalgoje Direktyva remiamasi kaip Lietuvoje jau galiojančių teisės aktų analizės orientyru, suteikiančiu gaires tolesnei analizei.

Žinoma, valstybės narės gali įgyvendinti Direktyvos nuostatas platesne apimtimi, taip, kad asmenims būtų sudaryta daugiau ir įvairesnių galimybių derinti asmeninį gyvenimą ir darbą. Tačiau valstybės negali Direktyvos nuostatų nacionalinėje teisėje įgyvendinti mažiau ir siauresne apimti; Direktyvos tikslui įgyvendinti neturi ir negali apsiriboti tik teisinių nuostatų įtvirtinimu įstatymais. Tai turėtų atsispindėti ir valstybės strateginiuose dokumentuose. Būtina sukurti modelį, kurį pasitelkiant darbuotojams būtų sudarytos teisinės ir faktinės galimybės realizuoti savo teises į privatų gyvenimą bei galimybę tinkamai vykdyti pareigas darbe.

Taigi Direktyva nubrėžiamos pagrindinės sėkmingo asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo užtikrinimo priemonės: darbuotojų informuotumas, darbuotojų teisinis švietimas, o kartu darbuo palankių sąlygų ir aplinkos kūrimas, kas, be kita ko, neįmanoma nepakeitus nusistovėjusių nuostatų apie moters ir vyro vaidmenis socialiniame gyvenime ir nepašalinus tokių stereotipų iš kiekvienos struktūros, darbinės aplinkos.

Direktyvoje pabrėžiami šie aspektai:

Priemonių, kurios palengvintų asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą, prieinamumo užtikrinimas

Konstatuojamosios dalies 7 p. atkreipiamas dėmesys į finansavimo viešosioms išlaidoms apribojimus, kas gali didinti neformalios priežiūros poreikį. Savaimė suprantama, kad, ribojant valstybės finansavimą viešosioms išlaidoms, pavyzdžiui, vaikų priežiūrai ugdymo įstaigose,

socialinių paslaugų, būtinų vaikų, pagyvenusių tėvų, sergančių artimųjų priežiūrai, pareigų ir atsakomybės našta užgrius asmenis, kurie tas priežiūros pareigas vykdo. Tad valstybės pagalba, finansinė parama šiuo atveju yra neišvengiama. Direktyvos Konstatuojamosios dalies 10 p. atkreipiamas dėmesys į iššūkius derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą: „tačiau profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra daugeliui tėvų ir darbuotojų, kurie turi priežiūros pareigų, tebėra didelis iššūkis, visų pirma dėl to, kad vis dažniau reikia dirbti viršvalandžius ir dirbti pagal besikeičiančius darbo grafikus, o tai daro neigiamą poveikį moterų užimtumui. Svarbus veiksnys, prisidedantis prie nepakankamo moterų dalyvavimo darbo rinkoje, yra tai, kad sunku suderinti profesines ir šeimos pareigas. Vaikų turinčios moterys linkusios mažiau laiko dirbti apmokamą darbą ir daugiau laiko praleisti vykdydamos neapmokamas priežiūros pareigas. Nustatyta, kad sergančio ar priklausomo giminaičio turėjimas taip pat daro neigiamą poveikį moterų užimtumui, ir dėl to kai kurios moterys visiškai pasitraukia iš darbo rinkos¹“.

Atsižvelgiant į paminėtus iššūkius, Direktyvoje keliamas priemonių prieinamumo asmenims, norintiems derinti asmeninį gyvenimą ir darbą, klausimas. Remiantis šiuo teisės aktu, vienodas vyrų ir moterų naudojimas atostogomis dėl šeiminių priežasčių taip pat priklauso nuo kitų tinkamų priemonių, pavyzdžiui, prieinamų ir įperkamų vaiko priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugų. Tokios paslaugos yra itin svarbios, nes tėvams ir kitiems asmenims, kurie turi priežiūros pareigų, sudarytų galimybes patekti į darbo rinką, joje pasilikti arba į ją grįžti.

Informuotumo apie lyčių stereotipų poveikį didinimas

Europos Sąjungos teisėje yra išryškinamas ir akcentuojamas darbuotojo vaidmuo prižiūrėti sergančius šeimos narius, giminaičius, kuriems reikalinga nuolatinė ir ilgalaikė priežiūra dėl jų sveikatos sutrikimų. Direktyvoje konstatuojama, kad šių pareigų našta dažniausiai tenka dirbančioms moterims.

¹ Šiame tekste teisės aktų citatos pateikiamos pasviruoju šriftu.

Direktyvos konstatuojamosios dalies 11 p. nurodoma, kad „vienodo požiūrio politikos turėtų spręsti stereotipų, susijusių su vyriškomis ir moteriškomis profesijomis bei vaidmenimis, problemą, o socialiniai partneriai skatinami vykdyti savo pagrindinį vaidmenį – informuoti darbuotojus ir darbdavius bei didinti jų informuotumą kovos su diskriminacija klausimu. Be to, nustatyta, kad dėl tėvo naudojimosi profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros derinimo priemonėmis, tokiomis kaip atostogos ar susitarimai dėl lanksčių darbo sąlygų, mažėja santykinis moterų atliekamo nemokamo darbo šeimoje kiekis ir joms lieka daugiau laiko dirbti apmokamą darbą“.

Apibendrinant galima pasakyti, kad Direktyvos nuostatos, kurios atitinkamai turėtų būti įgyvendintos ir Lietuvoje, yra taikomos visiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį arba palaikantiems kitokius darbo santykius.

Sąlygų sudarymas sergančius asmenis prižiūrintiems darbuotojams

Vienas iš svarbesnių asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimų yra susijęs su darbuotojų, prižiūrinčių sergančius asmenis, teisine apsauga darbo santykių plotmėje. Todėl šiuo požiūriu yra itin svarbios Direktyvos nuostatos, kuriomis siūloma vyrams ir moterims, turintiems priežiūros pareigų, suteikti daugiau galimybių likti darbo rinkoje, numatyti teisę į penkių darbo dienų prižiūrinčiojo asmens atostogas per metus, tokia teisė valstybėje galėtų būti suteikta ir kitiems giminaičiams, pavyzdžiui, seneliams, broliams bei seserims. Taigi Direktyva siūloma formuojant valstybės priežiūros politiką, taip pat reguliuojant prižiūrinčiojo asmens atostogų klausimus, įvertinti ir atsižvelgti į augančius asmenų priežiūros poreikius.

Lanksčių darbo formų užtikrinimas

Direktyvoje akcentuojamas lanksčių darbo formų būtinumas, siekiant derinti šeimos ir profesinį gyvenimą. Darbuotojams turėtų būti suteikta galimybė darbo grafikus suderinti su asmeniniais poreikiais ir prioritetais bei užtikrinta teisė prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, kad

priežiūros teikimo tikslais jie galėtų koreguoti savo darbo režimą, naudojantis susitarimais dėl nuotolinio darbo, lanksčiu darbo grafiku ar sutrumpintu darbo laiku.

2 Direktyvos išskiriamos darbuotojų grupės, kurioms valstybė privalo garantuoti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonės

Direktyvos nuostatos numato konkrečias priemones, kurios turi būti garantuojamos darbuotojams, kad jie galėtų suderinti asmeninį gyvenimą ir darbą, susidūrę su tokiais iššūkiais kaip vaiko gimimas, šeimos nario liga arba priežiūra. Darbuotojams privaloma sudaryti galimybes pasinaudoti atitinkamomis atostogomis bei susitarimais dėl lanksčių darbo sąlygų.

Pagal Direktyvos nuostatas yra išskiriamos kelios darbuotojų kategorijos, kurioms turi būti užtikrintos šios priemonės derinti asmeninį gyvenimą ir darbą:

- tėvystės atostogos – galimybė gimus vaikui priežiūros teikimo tikslais atleisti nuo darbo tėvą arba pagal nacionalinę teisę tėvui prilyginamą antrąjį partnerį. **Subjektas – vaiko tėvas arba jam prilyginamas antrasis partneris;**
- vaiko priežiūros atostogos – galimybė atleisti tėvus nuo darbo gimus vaikui arba jį įsivaikinus, kad tėvai jį galėtų prižiūrėti. **Subjektas – vaiko tėvas arba motina, įtėviai;**
- prižiūrinčiojo asmens atostogos – galimybė atleisti nuo darbo darbuotoją, kad jis asmeniškai prižiūrėtų giminaitį arba asmenį, kuris gyvena tame pačiame namų ūkyje kaip ir darbuotojas, ir kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros arba pagalbos, kaip apibrėžta kiekvienos valstybės narės. **Subjektas – prižiūrintis asmuo.**

Visiems paminėtiems subjektams pagal Direktyvos nuostatas turi būti garantuojama galimybė susitarti dėl lanksčių darbo sąlygų – darbuotojams suteikiama galimybė koreguoti savo darbo

režimą, įskaitant naudojantis susitarimais dėl nuotolinio darbo, lanksčiu darbo grafiku arba sutrumpintu darbo laiku (3 str. f p).

Būtina pažymėti, kad Direktyva yra nustatyti minimalūs asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo reikalavimai. Valstybės, kaip, be kita ko, ir Lietuva, privalo užtikrinti savo nacionaliniais teisės aktais minimalias galimybes siekti asmeninio gyvenimo ir darbo balanso, minėtam tikslui pasiekti taip pat gali nustatyti žymiai daugiau kiekybine ir įvairovės prasme priemonių, kurios gali būti taikomos platesniam subjektų – darbuotojų – ratui.

3 Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatos asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimais

3.1. Bendrųjų įstatymų nuostatos

Siekiant įvertinti valstybės formuojamą požiūrį šeimos narių, giminaičių atsakomybės bei tarpusavio įsipareigojimų vieni kitiems klausimais bei suvokti iš asmeninių, šeiminių įpareigojimų ir įsipareigojimų kylančius iššūkius tinkamai vykdyti darbinės funkcijas, šiame skyriuje apžvelgiamos Konstitucijos ir Civilinio kodekso nuostatos. Šių teisės aktų turinys apžvelgiamas ta apimtimi, kuria formuojamos tam tikros pareigos ir atsakomybė prižiūrėti vieniems kitus šeimos narių, vaikų ir tėvų, giminaičių tarpusavio santykiuose.

Lietuvos Respublikos Konstitucija²

Pagrindinio Lietuvos Respublikos įstatymo 38 str. 7 d. įtvirtinta „Tėvų teisė ir pareiga – auklėti savo vaikus dorais žmonėmis ir ištikimais piliečiais, iki pilnametystės juos išlaikyti“. Šia nuostata suponuojama tėvų pareiga išlaikyti savo vaikus iki pilnametystės materialiai, juos ugdyti,

² Prieiga internete: <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>

prižiūrėti, rūpintis jais. To paties straipsnio 8 d. įtvirtinta „*Vaikų pareiga gerbti tėvus, globoti juos senatvėje ir tausoti jų palikimą*“. Kitaip tariant, Konstitucijoje tiesiogiai ir nedviprasmiškai suponuojama vaikų neginčijama moralinė prievolė rūpintis savo tėvais senatvėje visomis priemonėmis ir būdais nepaisant, ar valstybėje yra sukurta globos ir priežiūros priemonių sistema tinkamai vyresnių asmenų priežiūrai, ar ne. Neabejotina, kad vyresnio amžiaus asmenims dėl su amžiumi atsirandančių sveikatos problemų priežiūra ir globa yra gyvybiškai reikalinga ir būtina. Tad galima teigti, kad būtent vaikams yra įtvirtinta pareiga globoti savo tėvus senatvėje. Toks reglamentavimas gali būti suprantamas kaip moralinis vaikų įpareigojimas rūpintis tėvais, o kartu teikti jiems materialinio pobūdžio pagalbą bei globą apskritai plačiaja prasme.

39 str. 1 d. įtvirtinta, kad „*Valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka teikia joms paramą*“.

Galima pastebėti, kad Konstitucijoje numatyta parama šeimoms, auginančioms ir auklėjančioms vaikus namuose, tačiau nenumatyta valstybės parama šeimoms, prižiūrinčioms šeimos narius, kuriems reikalinga priežiūra dėl turimų sveikatos problemų, ilgalaikio pobūdžio ligų, rimtos medicininės priežasties. Pati šeimos samprata apskritai gali kelti diskusijų ir abejonių, nes akivaizdu, kad pagrindiniu įstatymu yra globojamos šeimos, o šeimos samprata Konstitucijoje nėra apibrėžta. Šiuo atveju vadovujamasi Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2011 m. rugsėjo 28 d. nutarimu³, kuriuo buvo konstatuota, kad „*konstitucinė šeimos samprata grindžiama šeimos narių tarpusavio atsakomybe, supratimu, emociniu prieraišumu, pagalba ir panašiais ryšiais bei savanorišku apsisprendimu prisiimti tam tikras teises ir pareigas, t. y. santykių turiniu, o šių santykių išraiškos forma konstitucinei šeimos sampratai esminės reikšmės neturi*“. Todėl, remiantis pirmiau minėta Konstitucinio Teismo išvada, teigtina, kad valstybė globoja

³ Prieiga internete: <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta159/content>

partnerystės pagrindu sukurtas, gyvenimo kartu viename ūkyje pagrindu vienijamas šeimas.

39 str. 2 d. nustatyta, kad „*Dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas*“. Taigi pagrindiniu įstatymu dirbančioms motinoms sukuriama palankios darbo sąlygos, tačiau dirbantys tėvai (vyrai) apskritai nepatenka į Konstitucijos saugomų asmenų sąrašą.

Šia konstitucine nuostata gali būti tiesiogiai formuojama nuostata apie moters-motinos vaidmens svarbą prižiūrint bei auklėjant vaikus bei apie neginčijamą moters prioritetinę pareigą bei atsakomybę šeimoje auklėjant vaikus.

52 str. nustatyta, kad „*Valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais*“. Taigi valstybė iš esmės garantuoja socialinės paramos teikimą ligos atveju, jei šie atvejai yra aptarti įstatymuose, o kartu tokia nuostata deklaruojama valstybės parama ir pagalba asmenims, kuriems reikalinga globa ir priežiūra, pavyzdžiui, nedarbingumo, ligos atvejais. Taigi šia nuostata suponuojamos valstybės socialinės garantijos asmenims, kurie objektyviai negali vykdyti darbinių funkcijų dėl ligos ir taip ligos laikotarpiu valstybės padedami gali tenkinti gyvybiškai svarbius asmeninius poreikius (gauti tam tikrą išmoką, kad nedarbo laikotarpiu būtų garantuojamos pragyvenimui reikalingos pajamos).

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad asmens pareiga rūpintis savo vaikais, tėvais, giminaičiais yra konstruojama Konstitucijoje, todėl kiekvienas žmogus jau nuo atitinkamo amžiaus įgyja pareigas, kartu ir moralinę atsakomybę rūpintis savo artimaisiais, kuriems objektyviai tokia pagalba ir parama yra reikalinga. Tačiau tai, kaip sėkmingai šios rūpybos ir

pagalbos artimiesiems pareigos bus įgyvendinamos kiekvieno asmens gyvenime, daugiausia priklauso nuo kiekvieno individo turimų įsipareigojimų prižiūrėti bei globoti vaikus, kitus šeimos narius apimties, paties žmogaus asmeninių gebėjimų bei galimybių, kurios daugiau ar mažiau, geriau ar blogiau yra užtikrinamos valstybės taikomomis pagalbos priemonėmis ir garantijomis.

Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas⁴

Civilinio kodekso III knygos „Šeimos teisė“ nuostatos analizuojamos tokia apimtimi, kad būtų galima įžvelgti ir suvokti valstybės suformuotus įsipareigojimus asmenims rūpintis vaikais, tėvais, giminaičiais. Nes būtent iš šių pareigų kildinama kiekvieno asmens (darbuotojo) asmeninė pareiga aktyviai dalyvauti šeimos gyvenime, rūpintis vaikais, šeimos nariais, tame pačiame namų ūkyje gyvenančiais asmenimis.

3.165 str. Tėvų asmeninių teisių ir pareigų turinys

„1. Tėvai turi teisę ir pareigą auklėti savo vaikus ir yra atsakingi už savo vaikų auklėjimą ir vystymą, privalo rūpintis savo vaikų sveikata, jų dvasiniu ir moraliniu ugdymu. Tėvai atlikdami šias pareigas turi pirmumo teisę prieš kitus asmenis.“ Šia nuostata abiem tėvams nustatytos identiškios teisės ir pareigos rūpintis savo vaikais, taip pat vienodai paskirstoma atsakomybė už vaikų auklėjimą ir ugdymą, be kita ko, neapibrėžiant vaikų amžiaus, kurio sulaukus šios pareigos neturėtų būti vykdomos.

3.205 str. Pilnamečių vaikų pareiga išlaikyti savo tėvus

„1. Pilnamečiai vaikai privalo išlaikyti savo nedarbingus ir paramos reikalingus tėvus ir jais rūpintis.“ Šia įstatymo nuostata vaikams įtvirtinama neginčijama pareiga išlaikyti tėvus, padėti jiems finansiškai bei rūpintis nedarbingais ir paramos reikalaujančiais tėvais. Objektiviai suvokiama ir visuotinai žinoma, kad senėjant tokia parama daugiau ar mažiau bus reikalinga

⁴ Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.107687/asr>

visiems tėvams dėl su amžiaus pokyčiais susijusių problemų. Tačiau šiuo atveju kartu galima kalbėti apie moralinę kiekvieno asmens pareigą rūpintis vyresnio amžiaus tėvais. Ši moralinė pareiga yra aiškiai reglamentuota Civiliniame kodekse. Tokia nuostata valstybėje formuojama vaikų atsakomybės rūpintis savo tėvais iki jų gyvenimo pabaigos politika, nes suprantama, kad didžioji dauguma vyresnio amžiaus asmenų taps nedarbingi ar ribotai darbingi dėl objektyvių priežasčių: kylančių sveikatos problemų ir menkesnio mobilumo vyresniame amžiuje, taip pat noro vyresniame amžiuje skirti savo laiką poilsiui.

3.207 straipsnis. Nedarbingų tėvų papildomų išlaidų kompensacija

„1. Jeigu pilnamečiai vaikai nesirūpina savo nedarbingais tėvais, teismas pagal tėvų ieškinį gali iš vaikų priteisti papildomas išlaidas, tėvų turėtas dėl sunkios jų ligos, sužalojimo ar jiems būtinos priežiūros, kurių atlygintinai atliko pašaliniai asmenys.“ Iš šios Civilinio kodekso nuostatos kildinamas neginčijamas (finansinio pobūdžio) imperatyvas vaikams rūpintis nedarbingais tėvais ir prižiūrėti nedarbingus tėvus.

Atskiros Civilinio kodekso nuostatos reglamentuoja ir kitų šeimos narių pareigas. Pavyzdžiui:

3.236 str. Pilnamečio brolio (sesers) pareiga išlaikyti nepilnametį broį (seserį)

„1. Pilnametis brolis (sesuo), turintis galimybę, privalo išlaikyti paramos reikalingą nepilnametį broį (seserį), neturintį tėvų arba negalintį gauti jų išlaikymo.“

3.237 str. Vaikaičių ir senelių tarpusavio išlaikymas

„1. Pilnamečiai vaikaičiai, turinys galimybę, privalo išlaikyti savo nedarbingus ir paramos reikalingus senelius.“

2. Seneliai, turintys galimybę, privalo išlaikyti paramos reikalingus savo nepilnamečius vaikaičius, neturinčius tėvų arba negalinčius gauti jų išlaikymo.“

Šiomis nuostatomis reglamentuojamos giminaičių pareigos, kurios siejamos su vienu kitiems teikiama finansine pagalba, tačiau nėra įtvirtinta pareiga rūpintis vieniems kitais, priešingai nei tėvų ir vaikų santykiuose. Brolių, seserų, vaikaičių, senelių išlaikymo pareiga neabejotinai siejama ir su pilnamečių šeimos narių moraline pareiga bei atsakomybe prižiūrėti vieni kitus. Finansinės pagalbos teikimas brolių ir seserų, senelių ir vaikaičių santykiuose gali suformuoti ir globos–prižiūros santykių atsiradimą tarp giminaičių, o pats šių santykių egzistavimas gali suponuoti iš jų kylančias pareigas rūpintis ir prižiūrėti vieni kitus. Tad giminaičių priežiūros bei rūpybos vieni kitais santykiai gali suformuoti pareigas, kurias darbuotojai savo gyvenimo vienu ar kitu etapu turės derinti su darbo funkcijomis.

Akivaizdu, kad valstybė supuoja pareigą tėvams ir vaikams rūpintis vieniems kitais bei suteikti esant reikalui materialinę ir moralinę pagalbą bei paramą. Tačiau kartu neabejotinai aišku, kad be valstybės pagalbos ir paramos šios pareigos negali būti tinkamai įgyvendintos.

Reziumuojant apžvelgtas Civilinio kodekso nuostatas darytina išvada, kad minėtame teisės akte įtvirtinta pareiga (materialinio bei moralinio pobūdžio) rūpintis bei globoti vaikus, tėvus, artimus giminaičius sietina ir su kiekvieno darbuotojo atsakomybe tinkamai vykdyti šeiminius, asmeninio pobūdžio įsipareigojimus. Todėl manytina, kad siekiant tinkamai ir sėkmingai įgyvendinti valstybės konstruojamą pareigą rūpintis vaikais, tėvais, giminaičiais turėtų būti sukurtas mechanizmas, kuriuo pasinaudodami asmenys galėtų tinkamai įgyvendinti šias numatytas pareigas.

3.2. Darbo (užimtumo) santykius reglamentuojančių įstatymų nuostatos asmeninio gyvenimo bei darbo derinimo klausimais

Vienas iš dirbantiems asmenims, turintiems šeimos narių, kuriais jie privalo rūpintis ir globoti, kylančių iššūkių yra gebėti vykdyti šias pareigas derinant jas su darbine veikla. Kiekvienam darbuotojui svarbu ne tik užtikrinti prižiūrimų asmenų gerovę, bet ir išsaugoti savo paties, kaip darbuotojo, statusą turimų darbo teisinių santykių srityje. Tam būtinos palankios darbo sąlygos derinti asmeninį gyvenimą ir darbą bei pagarbos darbuotojo privačiam gyvenimui apsauga.

Šiuo požiūriu svarbu apžvelgti Darbo kodekso nuostatas, susijusias su lygių galimybių principo įgyvendinimu bei iš šio principo išplaukiančias teises bei pareigas asmeninio gyvenimo bei darbo derinimo srityje. Atsižvelgiant į tai, kad darbo teisiniuose santykiuose teisės ir pareigos gali atsirasti tarp darbo sutarties šalių, tai yra, darbdavio ir darbuotojo, šioje apžvalgoje vertinamos nuostatos, kurios susijusios su:

- a) darbuotojų įtvirtintomis teisėmis derinti asmeninį gyvenimą ir darbą, atsižvelgiant į darbuotojo santykį su subjektu, kurio priežiūrai bei globai reikalinga darbuotojo pagalba;
- b) darbuotojų įtvirtintomis teisėmis derinti asmeninį gyvenimą ir darbą, atsižvelgiant į šio derinimo tikslinę paskirtį.

Vertinant Darbo kodekso nuostatas, susijusias su asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo sritimi, siekiama įžvelgti, ar šios nuostatos yra privalomojo ar rekomendacinio pobūdžio darbdaviui bei ar šiomis nuostatomis sudaromos lygios galimybės derinti asmeninį gyvenimą ir darbą nepaisant lyties, taip pat kitų asmens tapatybės požymių.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas⁵

Toliau pateikiamos bendrojo pobūdžio Darbo kodekso (toliau ir – DK) nuostatos, kuriomis reglamentuojamas diskriminacijos draudimas, darbuotojo asmeninio gyvenimo ir šeiminių įsipareigojimų gerbimas darbo teisinių santykių srityje⁶.

26 str. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais

„1. Darbdavys privalo įgyvendinti **lyčių lygybės** ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad, esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

2. Įgyvendindamas **lyčių lygybės** ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimą turėti vaiką ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

⁵ Prieiga internete: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>

⁶ Cituojamų įstatymų nuostatos pateikiamos šio dokumento Priede.

2) **sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas.**“

Nuostatos, susijusios su diskriminacijos draudimu darbo teisinių santykių srityje, yra svarbios ir esminės, nes jos privalo būti integruotos į visus darbuotoją ir darbdavį siejančius darbo santykius. Lygios darbuotojų galimybės nepaisant inter alia lyties yra siejamos su kiekvieno darbuotojo teise naudotis vienodomis darbo sąlygomis, įskaitant tikslinėmis atostogomis, lanksčiomis darbo formomis, kartu ir vienodomis galimybėmis derinti asmeninį gyvenimą bei darbą. Todėl svarbu pažymėti, kad kiekvienu konkrečiu atveju darbuotojo teisė pasinaudoti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo galimybe, jeigu ši galimybė apskritai yra suteikta įstatymu, turėtų būti įgyvendinama atsižvelgiant į vienodo traktavimo principą nepaisant žmogaus tapatybės požymių, inter alia lyties.

27 str. Darbuotojų teisės į privatą gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą

„1. Darbdavys privalo gerbti darbuotojų teises į privatą gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą.“

Iš šios darbuotojo teisės yra kildinama ir darbdavio pareiga užtikrinti, kad darbuotojo privatus gyvenimas būtų saugomas, gerbiamas, o darbdavys savo ruožtu turėtų sudaryti sąlygas tokios darbuotojo teisės visaverčiam įgyvendinimui.

28 str. Darbuotojo šeiminių įsipareigojimų gerbimas

„1. Darbdavys privalo imtis priemonių padėti darbuotojui vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus.

2. Šiame kodekse nustatytais atvejais pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvaistyti ir j juos motyvuotai atsakyta raštu.

3. Darbuotojo elgesys ir jo veiksmai darbe darbdavio turi būti vertinami siekiant praktiškai ir visapusiškai įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą.“

Taigi, galima daryti išvadą, kad DK 27 str. ir 28 str. nuostatomis suponuojama darbdavio pareiga, bet ne teisė imtis priemonių, kad darbuotojas galėtų sėkmingai vykdyti šeiminius įsipareigojimus, derindamas juos su darbinėmis pareigomis. Tačiau akivaizdu, kad šios darbdavio pareigos yra daugiau deklaratyvios, nes nėra numatytos esminės priemonės šių pareigų įgyvendinti.

Pavyzdžiui, DK nėra numatyta pareiga darbdaviui patvirtinti, atnaujinti ir viešai skelbti priemonių šeiminiams įsipareigojimams vykdyti sąrašą, supažindinti su tokiomis priemonėmis visus darbuotojus, numatyti paprastą ir greitą ginčų nagrinėjimo mechanizmą darbo vietoje, atsisakius darbdaviui tenkinti prašymą, susijusį su šeiminių įsipareigojimų vyktedymu. DK nėra nuostatų, kuriomis darbdavys būtų įpareigotas sukurti ir įgyvendinti nešališką kontrolės mechanizmą, siekiant išsiaiškinti, ar faktiškai darbuotojams yra garantuojamos teisės derinti šeiminius įsipareigojimus ir sėkmingai vykdyti darbinės funkcijas. Taip pat svarbu pažymėti, kad 28 str. numatyta darbdavio pareiga įgyvendinti darbo ir šeimos darnos principą yra siejama su šeiminiiais santykiais ir šeimos narių atsakomybe, bet ne su darbo ir asmeninio gyvenimo darna. Nors DK 27 str. yra numatyta darbdavio pareiga gerbti privatų (asmeninį) gyvenimą, tačiau šios pareigos faktinis įgyvendinimas nėra specifiškai numatytas, todėl tik pagarbos per se darbuotojo privačiam gyvenimui įtvirtinimas, nenustačius atitinkamo mechanizmo tokios pareigos realizavimui atitinkamomis priemonėmis, vertintinas kaip deklaratyvus teisinis reguliavimas asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo srityje.

113 str. Darbo laiko režimas

„4. Darbuotojų darbo laiko režimą valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, vadovaudamasi šio skyriaus nuostatomis.“

Darbo laiko režimas, pavyzdžiui, galimybė dirbti lanksčiu darbo grafiku pagal nustatytas valandas, yra viena iš galimybių sėkmingai derinti šeiminius įsipareigojimus su darbu. Remiantis minėta DK nuostata galima teigti, kad valstybės finansuojamame sektoriuje darbo laiko režimas yra reglamentuojamas Vyriausybės nutarimu, tačiau privačiame sektoriuje dirbančių darbuotojų darbo laiko nustatymo klausimai yra paliekami darbdavio apsisprendimui, darbdavio geranoriškumui nustatyti tokį darbo laiko režimą, kuris būtų priimtinas pačiam darbdaviui ir, tikėtina, pačiam darbuotojui.

3.2.1. Asmenys, kuriems suteikiamos garantijos derinti asmeninį gyvenimą ir darbą

Toliau šioje apžvalgoje išskiriami darbuotojai – subjektai, kuriems DK, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – VTĮ) bei Vidaus tarnybos statuto įstatymo (toliau – VTSĮ) nuostatomis suteikiamos garantijos derinti asmeninį gyvenimą ir darbą. Minėti teisės aktai vertinimui pasirinkti kaip baziniai teisės aktai, kurie atspindi valstybės nustatytą asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo politiką. Šiais teisės aktais išryškinama, kokiems darbuotojams įstatymų leidėjas numatė daugiau ar mažiau garantijų derinti asmeninį gyvenimą bei darbą.

Pažymėtina, kad DK nuostatomis darbuotojams įtvirtintos atitinkamos galimybės derinti asmeninį gyvenimą ir darbą, tačiau šios galimybės yra suteikiamos ne absoliučiai visiems darbuotojams, bet darbuotojams, turintiems atitinkamą santykį su šeimos nariu (arba asmeniu, gyvenančiu viename šeimos ūkyje), taip pat darbuotojams, norintiems tenkinti griežtai reglamentuotus tikslinius asmeninius poreikius (šie poreikiai konkrečiai apibrėžti DK). Šeimos narys (arba asmuo, gyvenantis viename šeimos ūkyje), be kita ko, taip pat yra apibrėžiamas tam tikrais požymiais ir turi atitikti nustatytas DK sąlygas. Garantijos toliau tekste yra pateikiamos taip, kaip jos yra įtvirtintos DK, VTĮ bei VTSĮ. Šiuose įstatymuose konkrečios garantijos yra

nustatytos priklausomai nuo darbuotojo šeiminių įsipareigojimų bei asmeninių poreikių⁷. Išskiriamos šios grupės, kurioms įstatymuose numatytos konkrečios garantijos:

a) nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios moterys, kurioms pagal DK 132 str. nuostatas suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos. Šių atostogų metu mokama motinystės pašalpa (privalomojo pobūdžio⁸). Direktyvos taikymo prasme šios atostogos nelaikytinos priemone užtikrinti asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimą.

Kitos garantijos: DK 40 str. 5 d. – susitarimas dėl ne viso darbo laiko; DK 52 str. 2 d. – nuotolinio darbo galimybė (privalomojo pobūdžio); DK 134 str. atostogos vaikui prižiūrėti (privalomojo pobūdžio); DK 137 str. 1 d. 1 p. – nemokamos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 138 str. 1 d. – pailgintos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 138 str. 3 d. – papildoma poilsio diena per mėnesį arba sutrumpintas darbo laikas (privalomojo pobūdžio); galimybė pasinaudoti kitomis DK numatytomis tikslinėmis garantijomis, kurios suteikiamos visiems darbuotojams

b) vyrai, auginantys vaiką iki 1-erių metų amžiaus (tėvai). Garantijos: DK 133 str. – tėvystės atostogos (privalomojo pobūdžio). Direktyvos taikymo prasme šios atostogos yra laikytinos asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimo priemone; DK 40 str. 5 d. – susitarimas dėl ne viso darbo laiko; DK 52 str. 2 d. – nuotolinio darbo galimybė (privalomojo pobūdžio); DK 137 str. 1 d. 3 p. – nemokamos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 138 str. 1 d. – pailgintos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 138 str. 3 d. – papildoma poilsio diena per mėnesį arba sutrumpintas darbo laikas (privalomojo pobūdžio); galimybė pasinaudoti kitomis DK numatytomis tikslinėmis garantijomis, kurios suteikiamos visiems darbuotojams.

Šios atostogos aptariamą plačiau, nes, kalbant apie tėvų įsitraukimą į vaikų auklėjimą ir dalijimąsi

⁷ Šiame tekste nurodyti Darbo kodekso straipsniai cituojami Priede.

⁸ Čia ir kitur nurodoma, ar nuostata yra privalomojo pobūdžio darbdaviui, t. y. ar darbdavys privalo sudaryti darbuotojams galimybę pasinaudoti aptariamomis priemonėmis.

priežiūra, tai yra viena iš priemonių, kurias taikant gali būti pasiekiamas balansas moters ir vyro šeiminių įsipareigojimų srityje. Atkreiptinas dėmesys, kad aptariama DK 133 str. nuostata nustato dvi imperatyviasias sąlygas: jos suteikiamos tik vaikui gimus ir turi būti nepertraukiamos. Tačiau minėta įstatyminė nuostata nenustato darbdaviui pareigos (imperatyvo) jas suteikti būtent tada, kai to pageidauja darbuotojas. Teisiniuose komentaruose randamas aiškinimas, kad gimus vaikui darbuotojas gali pasinaudoti tėvystės atostogomis, bet neprivalo. „Neprivalo“ – reiškia, kad darbdavys gali apeliuoti į darbuotojo darbo krūvį, neturėjimą kuo jį pakeisti (nepertraukiamos gamybos atveju ir ne tik) bei kitas aplinkybes, kuriomis įmanoma manipuliuoti priverčiant darbuotoją (tėvą) „savo noru“ atsisakyti galimybės pasinaudoti tėvystės atostogomis. Užtikrinant vaiko priežiūros pareigų pasidalinimą, būtina nustatyti šios teisės normos imperatyvą bei taikymo lankstumą, išskirstant atostogas.

Direktyvos konstatuojamosios dalies 19 punkte nurodoma: *„siekiant skatinti moteris ir vyrus lygiau dalytis priežiūros pareigomis ir sudaryti galimybę anksti formotis tėvo ir vaiko ryšiui, turėtų būti nustatyta tėvo arba jeigu ir ta apimtimi, kuria tai pripažįstama pagal nacionalinę teisę, tėvui prilyginamo antrojo iš tėvų teisė į tėvystės atostogas. Tokios tėvystės atostogos turėtų būti imamos apytikriai vaiko gimimo metu ir turėtų būti aiškiai susietos su gimimu priežiūros tikslais. Valstybės narės taip pat turi galėti suteikti tėvystės atostogas gimus negyvam kūdikiui. Valstybės narės turi nustatyti: ar leisti dalį tėvystės atostogų pasiimti iki vaiko gimimo, ar reikalauti, kad jos visos būtų paimtos po to; laikotarpį, kuriuo turi būti imamos tėvystės atostogos; ir ar bei kokiomis sąlygomis leisti tėvystės atostogas imti ne visą darbo dieną pakaitomis, pavyzdžiui tam tikrą skaičių viena po kitos einančių atostogų dienų, kurias skirtų darbo laikotarpiui, ar kitais lanksčiais būdais. Valstybės narės turi galėti nurodyti, ar tėvystės atostogos išreiškiamos darbo dienomis, savaitėmis ar kitais laiko vienetais, atsižvelgiant į tai, kad dešimt darbo dienų atitinka dvi kalendorines savaites. Siekiant atsižvelgti į valstybių narių skirtumus, teisė į tėvystės atostogas turėtų būti suteikta nepriklausomai nuo santuokinės ar šeiminės padėties, kaip ji apibrėžiama nacionaline teise.“*

Galimai, tuo atveju, jei įstatyme nebūtų numatytas tėvystės atostogų trukmės nepertraukiamumas ir nurodytos ne kalendorinės, o darbo dienos (juo labiau kad nuo 2017 m. kasmetinės atostogos skaičiuojamos darbo dienomis), tėvystės atostogas būtų galima skaidyti atsižvelgiant į vaiko priežiūros tikslų poreikį. Tikėtina, kad tėvystės atostogų skaidymą turėtų palankiai įvertinti ir darbdaviai. Neretai tėvai nesinaudoja tėvystės atostogomis ne dėl to, kad nėra noro ar poreikio pasidalinti priežiūros pareigomis, o dėl to, kad tėvystės atostogų suteikimo sąlygoms trūksta lankstumo. Užimamos pareigos, darbinės funkcijos, funkcijų skubus vykdymas neatidėliotinais terminais suponuoja situaciją, kuomet iš karto po vaiko gimimo nepavyksta išeiti tėvystės atostogų, o praėjus tam tikram terminui darbdavio pozicija šiuo klausimu tampa skeptiška ir darbuotojas nediršta pakartotinai kelti šio klausimo. Tuo atveju, jei tėvystės atostogų suteikimo sąlygos būtų lanksčios, priežiūros tikslų ir darbo funkcijų būtų suderinamumas optimalesnis;

c) darbuotojai, auginantys vaiką iki 3-ųjų metų. Garantijos: DK 134 str. įtvirtintos atostogos vaikui prižiūrėti, kurios Direktyvos taikymo prasme laikytinos priemone asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimui (privalomojo pobūdžio); DK 137 str. 1 d. 3 p. – nemokamos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 40 str. 5 d. – susitarimas dėl ne viso darbo laiko; DK 52 str. 2 d. – nuotolinio darbo galimybė (privalomojo pobūdžio);

d) darbuotojai, auginantys vaikus iki 12-os metų amžiaus. Garantijos: DK 52 str. 2 d. – nuotolinio darbo galimybė, jeigu vaiką augina vienas (privalomojo pobūdžio); DK 137 str. 1 d. 1 p. – nemokamos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 138 str. 3 d. – papildoma poilsio diena per mėnesį arba sutrumpintas darbo laikas (privalomojo pobūdžio);

e) darbuotojai, auginantys vaiką iki 14-os metų amžiaus. Garantijos: DK 137 str. 1 d. 1 p. – nemokamos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 138 str. 1 d. – pailgintos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 138 str. 4 d. – ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo

laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną (privalomojo pobūdžio), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį; DK 40 str. 5 d. – susitarimas dėl ne viso darbo laiko (privalomojo pobūdžio); DK 52 str. 2 d. – nuotolinio darbo galimybė, jeigu vaiką augina vienas (privalomojo pobūdžio); VTĮ 42 str. 1 d. – prailgintos kasmetinės atostogos (privalomojo pobūdžio); VTSĮ 49 str. 2 d. – papildomos kasmetinės atostogos (privalomojo pobūdžio);

f) darbuotojai, auginantys neįgalų vaiką⁹ iki 18-os metų amžiaus. Garantijos: DK 137 str. 1 d. 2 p. – nemokamos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 138 str. 1 d. – pailgintos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 138 str. 3 d. – papildoma poilsio diena per mėnesį arba sutrumpintas darbo laikas (privalomojo pobūdžio); DK 40 str. 5 d. – susitarimas dėl ne viso darbo (privalomojo pobūdžio) laiko; DK 52 str. 2 d. – nuotolinio darbo galimybė, jeigu vaiką augina vienas (privalomojo pobūdžio); VTĮ 42 str. 1 d. – prailgintos kasmetinės atostogos (privalomojo pobūdžio); VTSĮ 49 str. 2 d. – papildomos kasmetinės atostogos (privalomojo pobūdžio);

g) darbuotojai, slaugantys neįgalų asmenį ar asmenį su specialiaisiais poreikiais. Garantijos: DK 137 str. 1 d. 2 p. – nemokamos atostogos (privalomojo pobūdžio);

h) darbuotojai, kurie yra sergantys arba turi negalią. Garantijos: DK 137 str. 1 d. 2 p. – nemokamos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 138 str. 1 d. – pailgintos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 40 str. 5 d. – susitarimas dėl ne viso darbo laiko (privalomojo pobūdžio); DK 52 str. 2 d. – nuotolinio darbo galimybė (privalomojo pobūdžio); VTĮ 42 str. 1 d. – prailgintos kasmetinės atostogos pripažintiems neįgaliais tarnautojams (privalomojo pobūdžio);

i) darbuotojai, kurie mokosi ar užsiima kūrybine veikla. Garantijos: DK 135 str. – mokymosi atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 136 str. – kūrybinės atostogos (neprivalomojo pobūdžio);

⁹ Lietuvos teisės aktuose vartojama apibūdinimas „neįgalus vaikas“. Rekomenduotina šį apibūdinimą keisti ir vartoti „vaikas su negalia“, atitinkamai „žmogus su negalia“.

j) darbuotojai, slaugantys šeimos narį. Garantijos: DK 137 str. 1 d. 4 p. – nemokamos atostogos (privalomojo pobūdžio); DK 40 str. 5 d. – susitarimas dėl ne viso darbo laiko (privalomojo pobūdžio);

k) darbuotojai, norintys tvarkyti asmeninius reikalus įvairiose įstaigose. VTĮ 49 str. 3 d. 7 p. – suteikiamos 2 apmokamos darbo dienos pasitikrinti sveikatą arba lankytis valstybės institucijose ir įstaigose (privalomojo pobūdžio); VTSĮ 70 str. 1 d. 7 p. – suteikiamos 2 apmokamos darbo dienos pasitikrinti sveikatą arba lankytis valstybės institucijose ir įstaigose (privalomojo pobūdžio);

l) darbuotojai, pageidaujantys tenkinti asmeninius poreikius. Garantijos: DK 137 str. 1 d. 5 p. – nemokamos atostogos santuokai sudaryti (privalomojo pobūdžio), DK 137 str. 1 d. 6 p. – nemokamos atostogos dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse (privalomojo pobūdžio); DK 137 str. 3 d. – nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti (privalomojo pobūdžio); VTĮ 45 str. 1 d. – nemokamos atostogos dėl šeiminių ar kitų aplinkybių (neprivalomojo pobūdžio darbdaviui); VTĮ 49 str. 3 d. 5, 6, punktai – 3 d. d. suteikiamos apmokamos dienos dalyvauti artimųjų laidotuvėse bei laisvas laikas donorui davus kraują (privalomojo pobūdžio); VTSĮ 70 str. 1 d. 5, 6 punktai – pareigūnams suteikiamos apmokamos dienos dalyvauti artimųjų laidotuvėse bei laisvas laikas donorui davus kraują (privalomojo pobūdžio).

Taigi, įvertinus DK bei kitus užimtumo santykius reglamentuojančių įstatymų nuostatas, galima daryti vieną svarbią išvadą, kad galimybė derinti asmeninį gyvenimą ir darbą suteikiama ne absoliučiai visiems darbuotojams, bet tik tiems, kurie:

- a) turi formalias sąsajas su kitais šeimos nariais, tai yra vaikais, kurie yra apibrėžto amžiaus;
- b) turi vaiką (iki 18 metų) su negalia arba prižiūri asmenį su negalia (arba specialiaisiais poreikiais);

c) slaugo sergantį šeimos narį;

d) patys serga arba turi negalią;

e) nori mokytis arba užsiimti kūrybine veikla;

f) nori dalyvauti vestuvėse, laidotuvėse, duoti kraujo;

g) nori tenkinti asmeninius poreikius, esant tam tikroms šeiminiams aplinkybėms.

Asmenys, kuriems DK suteikiamos garantijos derinti asmeninį gyvenimą ir darbą (siejamos su šeimos nariu, prižiūrimu asmeniu arba asmeniniais poreikiais)

Garantijos	Subjektai	Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios moterys	Vyrai, auginantys vaiką iki 1-erių metų	Auginantys vaiką iki 3-erų m.	Auginantys vaikus iki 12-os m.	Auginantys vaikus iki 14-os m.	Auginantys neįgalų ¹⁰ vaiką iki 18-os m.	Slaugantys neįgalų asmenį ar su spec. poreikiais	Laikiniai nedarbingi arba negalią turintys darbuotojai	Besimokantys ir kūrybine veikla užsiimantys darbuotojai	Slaugantys šeimos narį	Norintys tenkinti asm. poreikius nustatytais atvejais
Nėštumo-gimdymo atostogos		✓ ¹¹	✗ ¹²	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Tėvystės atostogos		✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Atostogos vaikui prižiūrėti iki 3 metų		✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Ne viso darbo laiko taikymo galimybė ¹³		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nuotolinis darbas (privalomai suteikiamas) ¹⁴		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗
Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Pailgintos atostogos ¹⁵		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗
Papildoma poilsio diena per mėnesį arba sutrumpintas darbo laikas (apmokama) ¹⁶		✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Mokymosi kūrybinės atostogos		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗
Apmokamas darbo laikas Rugsėjo 1-ąją		✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Nemokamos atostogos santuokai, laidotuvėms		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗
Nemokamas laisvas laikas asmeniniams poreikiams tenkinti		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

¹⁰ Žr. išnašą Nr. 9.

¹¹ Suteikiama.

¹² Nesuteikiama.

¹³ Ne visas darbo laikas darbdavio sprendimu gali būti taikomas esant atitinkamoms sąlygoms.

¹⁴ Nuotolinis darbas gali būti taikomas esant atitinkamoms sąlygoms.

¹⁵ Pailgintos atostogos suteikiamos esant atitinkamoms sąlygoms.

¹⁶ Garantija taikoma esant atitinkamoms sąlygoms.

3.2.2. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonių įvairovė bei jų privalomumas

Svarbu pažymėti, kad išanalizavus nurodytas DK nuostatas galima išskirti šios rūšies asmeninio gyvenimo bei darbo derinimo priemones, kurios darbuotojui formaliai yra garantuojamos: apmokamos ir neapmokamos atostogos, pailgintos apmokamos atostogos, apmokamos ir neapmokamos poilsio dienos, nuotolinio darbo galimybė, ne viso darbo laiko galimybė.

Minėtų asmeninio gyvenimo bei darbo derinimo priemonių vertingumo, finansinio naudingumo prasme galima konstatuoti, kad vis tik darbuotojams, auginantiems vaikus bei vaikus su negalia, garantijos derinti asmeninį gyvenimą ir darbą yra palankiausios. Darbuotojai, kurie turi pareigą prižiūrėti sergantį šeimos narį arba šeimos narį, kuriam reikalinga ilgalaikė priežiūra dėl sveikatos sutrikimų, neįgyja tiek daug garantijų, kaip, pavyzdžiui, darbuotojai, auginantys vaiką iki 3-ųjų metų amžiaus.

Neabejotina, kad darbuotojams, slaugantiems sergantį šeimos narį arba prižiūrintiems asmenį, kuriam dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros arba pagalbos, lygiai taip pat būtina derinti asmeninį gyvenimą su darbu, ir tokiems darbuotojams turėtų būti nustatytos įvairesnės bei finansine prasme naudingesnės asmeninio gyvenimo bei darbo derinimo galimybės.

Atkreiptinas dėmesys, kad DK 52 str. 2 d. įtvirtinta nuotolinio darbo galimybė kaip privalomojo pobūdžio priemonė yra nustatyta tik gana siauram subjektų ratui, kai kitiems darbuotojams ji gali būti suteikta tik esant palankioms tokiai darbo organizavimo formai sąlygoms bei darbdavio išreikštai valiai.

Taip pat svarbu pažymėti, kad tik dalis asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonių yra įtvirtintos kaip privalomojo pobūdžio garantijos, kurias darbdavys privalo suteikti darbuotojui esant jo prašymui. Tačiau ir šių priemonių privalomumas teisės akte nėra formuluojamas imperatyviai – dažniausiai DK vartojamos teisinės formuluotės „suteikiamos atostogos“, „skiriama dirbti nuotoliniu būdu“ neįtvirtina aiškaus ir neginčijamo teikiamų garantijų privalomumo.

Taip pat DK nėra aptartas šių garantijų suteikimo konkretus laikas. Todėl darbuotojo prašymas dėl atitinkamų garantijų suteikimo laiko, pavyzdžiui, vienos laisvos dienos suteikimo prižiūrėti mažamečius vaikus, gali būti vertinamas įvairiai, nes DK nėra reglamentuota, kad nustatytos garantijos turi būti suteikiamos būtent darbuotojo pageidaujama laiku (išskyrus tuos atvejus, kai garantijų suteikimo laikas yra aptartas kitais teisės aktais). Todėl net jei asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo garantijos sistemiškai aiškinant DK nuostatas laikytinos privalomojo pobūdžio garantijomis, jų taikymas realybėje gali būti interpretuojamas įvairiai, lemiamą sprendimo teisę paliekant vadovui (darbdaviui), priklausomai nuo jo geranoriškumo ir supratimo. O pats ginčų nagrinėjimas dėl darbdavio atsisakymo suteikti tokias garantijas yra komplikotas, atimantis daug laiko ir laiko prasme pačiam darbuotojui gali būti nebeaktualus.

Kitos neprivalomojo pobūdžio garantijos, kurios paliekamos darbdavio apsisprendimui bei jo geranoriškumui, darbuotojų poreikių turėti tokias garantijas įvertinimui, gali būti ir nesuteiktos, todėl darbuotojui būtų apskritai užkirstas kelias derinti asmeninį gyvenimą ir darbą.

Taigi lygių galimybių užtikrinimo aspektu vertinant DK nuostatas asmeninio gyvenimo bei darbo derinimo klausimais darytina išvada, kad šios nuostatos yra neutralios lyčiu požiūriu, tai yra numatytos garantijos formaliai gali būti suteikiamos moterims ir vyrams vienodomis sąlygomis.

Vis dėlto akivaizdu, kad asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo garantijos yra palankesnės asmenims, turintiems vaikų iki tam tikro amžiaus, kas gali būti suvokiama kaip šeiminei padėtis. Kita vertus, faktinis asmeninio gyvenimo bei darbo derinimą įtvirtinančių garantijų realizavimas, vertinant, kokios lyties asmenys jomis labiau linkę naudotis ir kiek apskritai jomis yra naudojamosi faktiškai, gali išryškėti iš realaus jų taikymo praktikoje. Įmonėse, organizacijos atliekama tokių garantijų taikymo stebėseną ir analizę padėtų išryškinti, kokios lyties asmenys faktiškai naudojami minėtoms garantijomis, kam apskritai nebuvo leista pasinaudoti tokiais garantijomis (analizuojat pagal lytį).

Taip pat būtina pažymėti, kad garantijų reglamentavimas pats savaime yra pozityvus veiksnys, tačiau faktinis šių garantijų įgyvendinimas turėtų būti vertinamas kiekvienoje darbo vietoje atskirai. Pavyzdžiui, galėtų būti efektyvu ir pozityvu, jeigu darbdaviai reguliariai, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra, veikiančiai profesinei sąjungai, privalėtų teikti informaciją apie tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų, nuotolinio darbo, ne viso darbo laiko, laisvų dienų prižiūrėti vaiką suteikimą darbuotojams, nurodydami darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes, lytį. Taip pat įmonėse, įstaigose, organizacijose galėtų būti teikiamos ataskaitos apie tai, kiek darbuotojų kreipėsi dėl galimybės pasinaudoti neapmokamomis atostogomis, laisvadieniais dėl asmeninių priežasčių ir kiek prašymų pasinaudoti atitinkamomis garantijomis buvo patenkinta, kiek buvo nepatenkinta (nurodant atsisakymo suteikti garantijas priežastis ir darbuotojo lytį).

II Valstybinio socialinio draudimo garantijos, kuriomis realizuojamos galimybės derinti asmeninį gyvenimą ir darbą

4 Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas

Valstybinis socialinis draudimas sudaro didžiausią socialinės apsaugos sistemos dalį. Jis apima kone visus Lietuvos gyventojus, o didžioji dalis nedarbingų asmenų, vyresnio amžiaus žmonių bei mažuosius Lietuvos gyventojus auginančių asmenų gauna valstybinio socialinio draudimo mokamas išmokas. Valstybinio socialinio draudimo sistemos pagrindinis tikslas yra garantuoti pajamas apdraustiesiems netekus darbingumo dėl ligos, motinystės, senatvės, neįgalumo¹⁷ ar kitais Valstybinio socialinio draudimo įstatyme nustatytais atvejais. Valstybinio socialinio draudimo įstatymo¹⁸ paskirtis – nustatyti valstybinio socialinio draudimo santykių pagrindus: rūšis, draudžiamų asmenų kategorijas, valdymo sistemos principus ir struktūrą, valstybinio socialinio draudimo sistemos dalyvių teises, pareigas, atsakomybę, ir pan.

Socialinio draudimo rūšys yra šios: pensijų socialinis draudimas, ligos socialinis draudimas, motinystės socialinis draudimas, nedarbo socialinis draudimas, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas, privalomasis sveikatos draudimas.

¹⁷ Lietuvos teisės aktuose vartojama apibūdinimas „neįgalus“. Rekomenduotina šį apibūdinimą keisti ir vartoti „asmuo su negalia“

¹⁸ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 5 str. 3 dalis.

Konstitucijos 52 straipsnyje nustatyta, kad valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Šiomis nuostatomis išreiškiama valstybės pozicija dėl socialinės paramos teikimo pažeidžiamoms visuomenės grupėms. Valstybė prisideda prie išlaikymo tų visuomenės narių, kurie negali dėl įstatymuose numatytų svarbių priežasčių apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų arba yra nepakankamai aprūpinti, o šios valstybės garantuojamai pagalbai suteikiamas konstitucinės vertybės statusas.

Pagal Direktyvos 10 str. 3 dalį, „valstybės narės apibrėžia darbo sutarties ar darbo santykių statusą tėvystės, vaiko priežiūros ir prižiūrinčio asmens atostogų arba atleidimo nuo darbo dėl force majeure priežasčių tam tikram laikotarpiui, be kita ko, tam, kad būtų galima nustatyti teises į socialinės apsaugos išmokas, įskaitant pensijos įmokas, ir kartu užtikrina, kad darbo santykiai tuo laikotarpiu būtų išlaikyti.“ Šia nuostata pažymima, kad valstybė privalo užtikrinti apdraustųjų asmenų darbo santykių tęstinumą, jiems nevykdant darbo funkcijų tam tikrais laikotarpiais dėl tam tikrų priežasčių, nustatant teisę į socialinės apsaugos išmokas. Aptariant šeimos ir darbo derinimą išskirtinos šios socialinio draudimo rūšys: ligos, motinystės.

Atkreiptinas dėmesys, kad draudžiantis „motinystės“ draudimu suteikiama teisė gauti ne tik motinystės išmoką, bet ir tėvystės, nors pats draudimo rūšies pavadinimas suponuoja supratimą, kad kalbama apie draudimo rūšį, taikomą tik moteriškos lyties atstovėms. Galimai išskirti draudimo rūšis pagal lytį nėra būtinybės, bet suteikti šiai išmokai neutralų pavadinimą būtų vienas iš pirmųjų žingsnių mažinant stereotipus šeimos ir darbo derinimo (dalyvavimo prižiūrint vaiką) srityje lyties aspektu.

„Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis Lietuvos Respublikos teritorijoje (įskaitant komandiruotus į Lietuvos Respubliką ilgesniam negu vienu metų laikotarpiui asmenis) arba 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, asmenys, atlygintinai einantys narystės pagrindu renkamąsias ar skiriamąsias pareigas, asmenys, susiję su draudėju darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais taip, kaip šie santykiai apibrėžti Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatyme, tuo pačiu metu iš šio draudėjo gaunantys pajamas pagal autorines sutartis, iš sporto veiklos ar atlikėjo veiklos, draudžiami pensijų, ligos, motinystės, nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Ligos ir motinystės draudimu nedraudžiami asmenys, kurie gauna pajamas verčiantis individualia veikla. Asmenys, kurie verčiasi individualia veikla turėdami verslo liudijimą, draudžiami pensijų socialiniu draudimu“¹⁹. Minėta nuostata išskiriami asmenys, besiverčiantys individualia veikla turint verslo liudijimą. Jiems ne tik kad nėra prievolės mokėti ligos ir motinystės draudimo įmoką, jie tiesiog nėra draudžiami šios rūšies draudimu. Kokios šios išimties pasekmės, kalbant apie tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą? Pirma, tai asmenys, negaunantys ligos, motinystės ir vaiko priežiūros išmokų; antra, tai asmenys, nesinaudojantys tėvystės ir / arba vaiko priežiūros atostogomis; trečia, visa apimtimi nesidalinantys priežiūros pareigomis. Tikėtina, kad tokiu teisiniu reglamentavimu uždedamas saugiklis, neleidžiantis piktnaudžiauti išmokų dydžiais. Tačiau toks ribojimas neužtikrina asmens, pagal savo veiklos pobūdį priversto verstis individualia veikla pagal verslo liudijimą, teisės tinkamai, pilnavertiškai dalyvauti vaiko priežiūros procese tęsiant savo veiklą.

¹⁹ Lietuvos Respublikos valstybės socialinio draudimo įstatymo 5 str. 3 dalis.

Asmenys (pagal veiklos pobūdį), draudžiami ligos ir motinystės draudimu

Subjektai	Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis	Asmenys, einantys narystės pagrindu renkamąsias ar skiriamąsias pareigas	Asmenys, gaunantys pajamas pagal autorines sutartis	Asmenys, gaunantys pajamas iš sporto veiklos	Asmenys, kurie verčiasi individualia veikla turėdami verslo liudijimą	Ūkininkai ir jų partneriai, šeimos nariai ir asmenys, kurie verčiasi individualia veikla	Individualių įmonių savininkai, mažųjų bendrijų nariai ir ūkinių bendrijų tikrieji nariai
Ligos socialinis draudimas	✓	✓	✓*	✓*	✗	✓	✓#
Motinystės socialinis draudimas	✓	✓	✓*	✓*	✗	✓	✓#

* Išskyrus atvejus, kai tokios pajamos gaunamos verčiantis individualia veikla.

Gavę Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 10 straipsnio 3 dalyje numatytas pajamas.

5 Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas

Direktyvos 7 str. nurodoma, kad „valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamas užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę būti atleistas nuo darbo dėl force majeure aplinkybių, susijusių su skubiomis šeiminiėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojui būtina betarpiškai dalyvauti. Valstybės narės gali apriboti kiekvieno darbuotojo teisę būti atleistam nuo darbo dėl force majeure priežasčių, nustatydamas galimybę ja pasinaudoti tam tikrą laiką kartą per metus arba tam tikrą laiką kiekvienu konkrečiu atveju arba abi šias galimybes.“

„Asmenis, draudžiamus ligos socialiniu draudimu ir motinystės socialiniu draudimu, teisę į šių draudimo rūšių išmokas, jų skyrimo, apskaičiavimo ir mokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas“²⁰.

Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatytais atvejais kompensuojamos šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl jų pačių ar jų šeimos narių arba budinčio globotojo, globėjo ar rūpintojo prižiūrimų vaikų ligos ar dėl dalyvavimo profesinės reabilitacijos programoje prarastas ar negautas pajamas arba jų dalį. Motinystės socialinis draudimas įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros prarastas pajamas ar jų dalį.

5.1. Ligos išmoka

Pagal Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo²¹ 5 str., ligos išmoka skiriama, be kita ko:

- **sergantiems šeimos nariams slaugyti.** Ši išmoka skiriama, jeigu gydytojo nurodymu būtina

slaugyti susirgusį apdraustojo asmens šeimos narį;

- *kai teisės aktų nustatyta tvarka švietimo įstaigose nustatomas infekcijų plitimą ribojantis režimas ir dėl to atsirado būtinybė prižiūrėti pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio ar pradinio ugdymo programą ugdomą vaiką, ligos išmoka **motinai (tėvui), įmotei (įtėviui), budinčiam globotojui ar globėjui** iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų pradedama mokėti nuo pirmosios vaiko priežiūros dienos ir mokama ne ilgiau kaip 14 kalendorinių dienų;*
- *jeigu Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbtos ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino metu vaiko iki 8 metų, bet ne ilgiau kaip iki jo ugdymo pagal pradinio ugdymo programą pradžios, ar pagal pradinio ugdymo programą ugdomo vaiko, ar pagal bendrojo arba specialiojo ugdymo programą besimokančio neįgalaus asmens iki 21 metų lankomoje švietimo įstaigoje dėl užkrečiamosios ligos, dėl kurios Vyriausybė paskelbė ekstremaliąją situaciją ir (ar) karantiną, nustatomas infekcijų plitimą ribojantis režimas ir dėl to atsirado būtinybė jį prižiūrėti, ligos išmoka, **vaiko ar neįgalaus asmens iki 21 metų motinai (tėvui), įmotei (įtėviui), senelei (seneliui);***
- *vaiko priežiūrai, jeigu **asmuo, kuriam suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos ar atostogos vaikui prižiūrėti**, dėl savo ar kito vaiko iki 3 metų, kurio priežiūrai jam suteiktos vaiko priežiūros atostogos, ligos ar traumos negali šio vaiko prižiūrėti.*

Ligos išmoka užtikrina teisę apdraustiesiems asmenims tam tikrą laiką nevykdyti darbo funkcijų dėl savo ir / arba šeimos narių ligos, gydytis ir reabilituotis, prižiūrėti ir / arba slaugyti šeimos narius, išsaugant tuo laikotarpiu darbo santykius. Pažymėtina, kad šiuo laikotarpiu, kuris negali būti ilgesnis (jei yra nustatytas), nei numato Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, apdraustas asmuo gauna išmoką.

Lietuvos Respublikos Vyriausybei 2020 m. kovo 14 d. nutarimu Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“, paskelbus civilinės saugos sistemos parengties lygį,

²⁰ Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.116582/asr>

²¹ Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.116582/as>

motinai (tėvui), įmotei (įtėviui), budinčiam globotojui ar globėjui iškilo būtinybė prižiūrėti vaikus, ugdamus pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio ar pradinio ugdymo programą. Ligos ir motinystės įstatymo 5 str. išdėstytos nuostatos reglamentuoja, kokioms sąlygoms (aplinkybėms) esant suinteresuoti asmenys įgijo galimybę ekstremaliosios situacijos ir (arba) karantino metu rūpintis vaikais namuose, gaunant pajamas iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų ir išsaugoti darbo santykius.

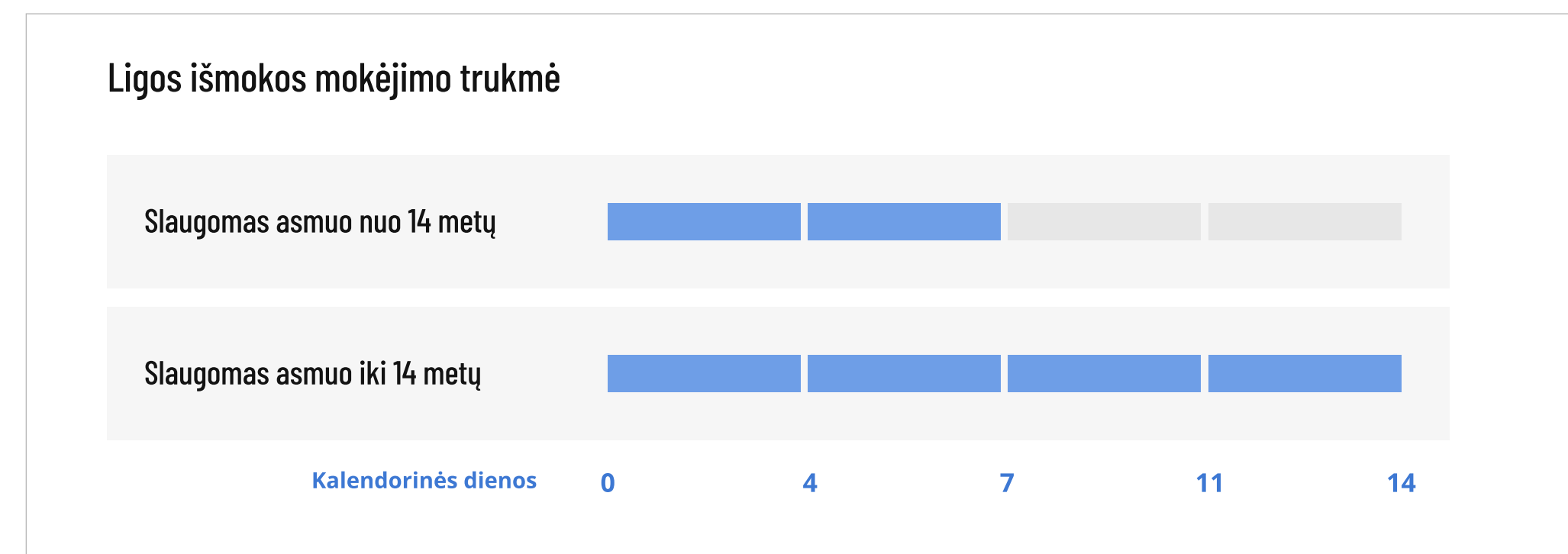
Ne mažiau svarbi yra nuostata²², leidžianti tėvams, auginantiems vaiką iki 3-ųjų metų, vienodomis sąlygomis dalyvauti vaiko priežiūroje, esant force majeure aplinkybėms, išsaugant darbo vietą. Tai galimybė vienam iš tėvų prižiūrėti vaiką iki 3-ųjų metų, jei kitas (tėvas arba motina), kuriam suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos ar vaiko priežiūros atostogos dėl ligos ar traumos, negali to daryti.

Kitaip tariant, tuo atveju, jei asmuo esantis vaiko priežiūros atostogose, susirgo, pasijuto blogai ar pan., vaiko tėvas arba motina, nesantis vaiko priežiūros atostogose, gali pasinaudoti laikinu nedarbingumu vaiko priežiūrai bei gauti ligos išmoką. Tikėtina, kad, daugelio darbdavių supratimu, prižiūrėti vaiką privalo tas asmuo, kuris yra vaiko priežiūros atostogose (pats pavadinimas „atostogos“ suponuoja klaidingą supratimą apie asmens veiklą prižiūrint vaiką), nepaisant to, kokia to asmens savijauta ir kokia atsakomybė tam asmeniui tenka. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad ligos išmoka (skirtingai nei suteikiami „mamadieniai“ ir „tėvadieniai“) mokama iš Valstybės socialinio draudimo fondo, darbuotojas nėra priklausomas nuo darbdavio valios pasinaudoti pirmiau minėta galimybe.

Atkreiptinas dėmesys, kad Direktyvoje nėra diferencijuojamos slaugymo sąlygos (ir slaugos

²² Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5 str. 2 d. 6 punktas.

laikotarpis) pagal priežiūros reikalaujančius subjektus. Tuo tarpu Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme nustatyta, kad tuo atveju, kai apdraustasis asmuo slaugo sergantį šeimos narį (kuris yra vyresnis nei 14 metų), išmoka iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų pradedama mokėti nuo pirmosios slaugymo dienos ir mokama ne ilgiau kaip 7 kalendorines dienas, o apdraustajam – motinai (tėvui), įmotei (įtėviui), seneliui (senelei), budinčiam globotojui ar globėjui, slaugančiam sergantį iki 14 metų vaiką, – išmoka iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų pradedama mokėti nuo pirmosios vaiko slaugymo dienos ir mokama ne ilgiau kaip 14 kalendorinių dienų. Bendras ligos išmokos mokėjimo terminas negali būti ilgesnis kaip 90 kalendorinių dienų per kalendorinius metus²³.



²³ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 10 str. 1, 2 dalys.

Vertinant šias dvi nuostatas, pažymėtina, kad apdraustųjų asmenų (subjektų) tikslas – prižiūrėti (slaugyti) sergantį šeimos narį. Tačiau slaugos laikotarpis priklauso ne nuo sergančio diagnozės ar kitų aplinkybių, turinčių įtaką slaugos (prižiūros) būtinybei, o nuo sergančiojo asmens amžiaus.

Dauguma mūsų visuomenės narių anksčiau ar vėliau susiduria su būtinybe prižiūrėti tėvus (globėjus) ir arba kitus šeimos narius dėl ligų ar kitokių priežasčių. Vadovaujantis pirmiau minėtu reglamentavimu, slaugos laikotarpis, kurio metu išsaugoma darbo vieta ir mokama ligos išmoka, priklauso nuo prižiūrimojo asmens amžiaus. Remiantis minėta nuostata dėl vyresnio nei 14 metų sergančio šeimos nario priežiūros, apdraustajam bus mokama išmoka tik už 7 kalendorines dienas. Tuo atveju, jei būtinosios priežiūros laikotarpis esant force majeure aplinkybėms užsitęstų, darbuotojas gali kreiptis į darbdavį su prašymu suteikti nemokamas atostogas (DK 137 str. 1 d. 4 p.). DK nustato pareigą suteikti darbuotojui nemokamas atostogas, jei darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, pateikia sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga. Akivaizdu, kad teisine prasme sergančio šeimos nario slaugos klausimas yra išspręstas, tačiau, taikant šią nuostatą praktiškai, iškyla keli aspektai: finansinis, taip pat darbo ir asmeninių poreikių derinimo. Atkreiptinas dėmesys, kad DK nuostatoje yra sąlyga: „pateikia sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga“. Tuo atveju, jei pagal ligos kodą sergančiam asmeniui nepriklauso slauga, slaugančiam asmeniui (darbuotojui) darbdavys neprivalo suteikti nemokamų atostogų. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojas, pasinaudojęs DK 137 str. 1 d. 4 punktu, negali likti ilgesnį laiką be pajamų (nes suteikiamos nemokamos atostogos). Dėl šios priežasties darbuotojas bus priverstas naudoti savo kasmetines atostogas arba išeiti iš darbo. Kitaip tariant, nesant nei

teisinei, nei faktinei galimybei slaugyti giminaitį tam tikrą laiką (kol pasveiks arba bus išspręstas globos klausimas), darbuotojas priverstas iškristi iš darbinės (profesinio tobulėjimo) veiklos.

Būtina pabrėžti, kad šiuo metu socialinių paslaugų prieinamumas sergantiesiems, žmonėms su negalia ir pagyvenusiems asmenims nėra sklandus arba lengvai pasiekiamas. Ilgas ir daug institucinių išvadų reikalaujantis procesas dėl socialinių paslaugų gavimo nustatytas Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymu²⁴. Pagal šio įstatymo 16 str., asmens (šeimos), pageidaujančio (pageidaujančios) gauti socialines paslaugas, kurias finansuoja savivaldybė iš savo biudžeto lėšų ar iš valstybės biudžeto specialių tikslinių dotacijų savivaldybių biudžetams, socialinių paslaugų, išskyrus globos centrų teikiamas socialines paslaugas, poreikį nustato socialiniai darbuotojai, paskirti savivaldybės institucijos nustatyta tvarka. Asmens (šeimos) socialinių paslaugų, išskyrus globos centrų teikiamas socialines paslaugas, poreikį socialinių paslaugų teikimo laikotarpiu periodiškai peržiūri socialinių paslaugų įstaigų socialiniai darbuotojai. Sveikatos priežiūros, švietimo ir ugdymo įstaigų, policijos ir kitų institucijų darbuotojai bei kiti asmenys privalo socialiniam darbuotojui teikti išvadas, būtinas asmens (šeimos) socialinių paslaugų poreikiui nustatyti.

Direktyvos konstatuojamosios dalies 27 punkte nurodoma: „*siekiant vyrams ir moterims, turintiems priežiūros pareigų, suteikti daugiau galimybių likti darbo rinkoje, kiekvienas darbuotojas turėtų turėti teisę į penkių darbo dienų prižiūrinčiojo asmens atostogas per metus. Valstybės narės gali nuspręsti, kad tokias atostogas galima pasiimti ne visas iš karto, o vienos ar daugiau darbo dienų laikotarpiais atskiru atveju. Siekiant atsižvelgti į skirtingas nacionalines sistemas, valstybės narės turėtų galėti paskirstyti prižiūrinčiojo asmens atostogas kito ataskaitinio laikotarpio nei metai pagrindu, atsižvelgiant į asmenį, kuriam reikalinga priežiūra ar pagalba, arba į konkretų atvejį. Numatoma, kad dėl visuomenės senėjimo ir su juo susijusio didėjančio*

²⁴ Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.270342/asr>

su amžiumi susijusių sutrikimų paplitimo priežiūros poreikiai nuolat auga. Valstybės narės, formuodamos savo priežiūros politiką, taip pat ir prižiūrintojo asmens atostogų klausimu, turėtų atsižvelgti į augančius priežiūros poreikius.“

Šiai situacijai spręsti būtinas kompleksiškas ir praktiškai apgalvotas teisės aktų, reglamentuojančių apdraustojo asmens galimybę vykdyti sergančių ir pagyvenusių šeimos narių priežiūrą, išsaugant darbo vietą ir socialinės priežiūros paslaugų prieinamumą, derinimas. Būtina užtikrinti ne tik sergančių ir pagyvenusių asmenų priežiūros efektyvumą, bet ir operatyvumą. Tuo atveju, jei operatyvumas nėra suderinamas su būtinumu atlikti visas slaugos užtikrinimui privalomas procedūras, galima svarstyti apie savivaldos institucijų pagalbą, užtikrinant laikiną sergančių ir vyresnio amžiaus asmenų (dažniausiai – pagyvenusių) priežiūrą arba priežiūros išlaidų kompensavimą. Toks mechanizmas leistų prižiūrintiems (apdraustiesiems) asmenims sėkmingai tęsti darbo santykius ir prisidėti prie slaugos reikalaujančio šeimos nario priežiūros. Laikina priežiūra galėtų pasireikšti dotuojant (remiant finansiškai) individualiai dirbančių socialinių darbuotojų apmokėjimą arba fiziškai užtikrinant šių darbuotojų dalyvavimą vykdant priežiūrą.

5.2. Motinystės, tėvystės išmokos

Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokos skiriamos turintiems teisę jas gauti apdraustiesiems asmenims šiais atvejais²⁵:

- motinystės – apdraustajam asmeniui nėštumo ir gimdymo atostogų metu;
- tėvystės – apdraustajam asmeniui tėvystės atostogų metu;
- vaiko priežiūros – apdraustajam asmeniui vaiko priežiūros atostogų metu, kol vaikui sueis 1 arba 2 metai, arba vaiko priežiūros atostogų, suteiktų pagal Darbo kodekso 134 str. 2 dalį

²⁵ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 5 str. 3 dalis.

(įvaikinimo atveju), metu, bet ne ilgiau, iki vaikui sukaks 18 metų, jeigu įmotė (įtėvis) anksčiau negavo vaiko priežiūros išmokos tam pačiam vaikui prižiūrėti.

Pagal Direktyvos 8 str. 2 dalį: „*tėvystės atostogų, kaip nurodyta 4 str. 1 dalyje, apmokėjimas arba pašalpa turi užtikrinti pajamas, kurios būtų bent lygiavertės pajamoms, kurias darbuotojas gautų padaręs veiklos pertrauką dėl prižasčių, susijusių su jo sveikatos būkle, priklausomai nuo nacionalinėje teisėje nustatytos viršutinės ribos. Valstybės narės gali nustatyti, kad teisė į apmokėjimą ar pašalpą būtų suteikiama tik turint tam tikrą ankstesnio darbo stažą, kuris negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai prieš pat numatomą vaiko gimimo datą. Vaiko priežiūros atostogų, kaip nurodyta 5 str. 2 dalyje, atveju tokį apmokėjimą arba pašalpą apibrėžia valstybė narė arba socialiniai partneriai ir jie nustatomi tokiu būdu, kad abiem tėvams būtų sudarytos palankesnės sąlygos panaudoti vaiko priežiūros atostogas.“*

Pagal Lietuvoje galiojančius įstatymus, motinystės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokama 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Moterims, suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaitių, motinystės išmoka mokama už 126 kalendorines dienas. Komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimė daugiau negu vienas vaikas, išmoka mokama papildomai už 14 kalendorinių dienų. Moterims, kurios iki gimdymo datos (suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaitių) nepasinaudojo teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, motinystės išmoka mokama už 56 kalendorines dienas po gimdymo. Moterims, kurios iki gimdymo datos (suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaitių) nepasinaudojo teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, komplikuoto gimdymo atveju ar kai gimė daugiau negu vienas vaikas, motinystės išmoka mokama už 70 kalendorinių dienų po gimdymo²⁶.

Tėvystės išmoka mokama tėvystės atostogų, suteiktų pagal DK 133 str., laikotarpiu, kai

²⁶ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 17 str. 1, 2 dalys.

darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos 30 kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo iki vaikui sukanka 1 (vieneri) metai. Įvaikinimo atveju per 3 mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per tris mėnesius nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos darbuotojams suteikiamos 30 kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Įvaikinus du ir daugiau vaikų – šios atostogos suteikiamos per šešis mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo. Tėvystės, kaip ir motinystės, išmoka mokama 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Tėvystės išmoka per mėnesį negali būti mažesnė už 6 bazinės socialinės išmokos, kurios dydį Lietuvos Respublikos socialinės paramos išmokų atskaitos rodiklių ir bazinio bausmių ir nuobaudų dydžio nustatymo įstatymo nustatyta tvarka tvirtina Vyriausybė, dydžius, galiojusius praeitą ketvirtį iki teisės gauti tėvystės išmoką atsiradimo dienos.

Tačiau tėvystės išmokai yra nustatytos „lubos“ (maksimalus dydis), motinystės išmokai – nėra.

Remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimo Nr. 86 „Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ 9 dalimi, „*Maksimalus dienos kompensuojamasis uždarbis ligos, profesinės rehabilitacijos, tėvystės ir vaiko priežiūros išmokoms apskaičiuojamas šalies vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, galiojusio už praeitą ketvirtį iki laikinojo nedarbingumo atsiradimo mėnesio, profesinės rehabilitacijos programos pradžios mėnesio, teisės gauti tėvystės ar vaiko priežiūros išmoką atsiradimo dienos, 2 dydžių sumą dalijant iš teisės į atitinkamą išmoką atsiradimo metų vidutinio mėnesio darbo dienų skaičiaus (taikoma 5 darbo dienų savaitė).*“

Akivaizdu, jog tam tikros dalies pajamų praradimas tėvystės atostogų metu (esant maksimaliam

tėvystės išmokos dydžiui) suponuoja aplinkybę, kuomet atsisakoma jomis pasinaudoti arba tėvai neoficialiai išleidžiami „pabūti su vaiku (-ais)“, nepertraukiant darbo santykių su darbdaviu. Kas iš to gauna naudą? Be abejonės, darbdavys. Tėvas, užuot pasinaudojęs tėvystės atostogomis besąlygiškai pasidalinti vaiko priežiūros pareigomis, dirba nuotoliniu būdu. Tuo atveju, kai kalbama apie siekį skatinti moteris ir vyrus vienodai dalintis priežiūros pareigomis ir sudaryti galimybę anksti formuotis tėvo ir vaiko ryšiui, tikslinga suvienodinti tėvystės ir motinystės išmokų apskaičiavimo mechanizmą.

Vertinant Direktyvoje išdėstytą siūlymą valstybėms narėms nustatyti tėvams teisę išskaidyti tėvystės atostogas arba kitais lanksčiais būdais pasinaudoti jomis, pažymėtina, kad pasirinkimo teisė, kada ir kokiomis sąlygomis (išskaidyti ar ne, iki vaiko gimimo ar po) pasinaudoti tėvystės atostogomis, turėtų būti suteikta darbuotojui (žr. pirmiau prie DK 133 str. pastabų).

„Asmenys, gaunantys pajamų tik iš sporto, atlikėjo veiklos, pagal autorines sutartis arba iš individualios veiklos, laikomi turinčiais draudžiamųjų pajamų visą mėnesį, jeigu motinystės socialinio draudimo įmokos sumokėtos nuo pajamų sumos, ne mažesnės negu minimalioji mėnesinė alga. Tuo atveju, kai motinystės socialinio draudimo įmokos sumokėtos nuo mažesnės negu minimalioji mėnesinė alga sumos, šių asmenų draudžiamųjų pajamų turėjimo laikotarpis laikomas proporcingai mažesniu. Ūkininkams ir jų partneriams, šeimynos dalyviams, individualių įmonių savininkams, mažųjų bendrijų nariams ir ūkinių bendrijų tikriesiems nariams, įgijusiems teisę gauti tėvystės išmoką, tėvystės išmoka mokama neatsižvelgiant į pajamas. Mokant tėvystės išmoką, neatsižvelgiama į meno kūrėjo statusą turinčio asmens draudimo valstybės lėšomis sumas“²⁷.

Vertinant šią nuostatą pažymėtina, kad draudžiamieji išskiriami pagal veiklos pobūdį. Asmenims, gaunantiems pajamų iš sporto, atlikėjo veiklos, pagal autorines sutartis, draudžiamųjų pajamų

²⁷ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 21 str. 3 dalis.

laikotarpis laikomas mažesniu, jei buvo mokamos draudžiamosios pajamos nuo pajamų sumos, mažesnės nei minimalioji mėnesinė alga. Tačiau ūkininkams ir individualiųjų įmonių savininkams, mažųjų bendrijų nariams ir ūkinių bendrijų tikriesiems nariams, įgijusiems teisę gauti tėvystės išmoką, tėvystės išmoka mokama neatsižvelgiant į pajamas.

Asmenys (pagal veiklos pobūdį), turintys teisę gauti tėvystės išmoką

Subjektai	Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis	Asmenys, einantys narystės pagrindu renkamasias ar skiriamąsias pareigas	Asmenys, gaunantys pajamas pagal autorines sutartis	Asmenys, gaunantys pajamas iš sporto veiklos	Ūkininkai ir jų partneriai, šeimos dalyviai ir asmenys, kurie verčiasi individualia veikla	Individualiųjų įmonių savininkai, mažųjų bendrijų nariai ir ūkinių bendrijų tikrieji nariai
Garantijos						
Tėvystės išmoka mokama atsižvelgiant į pajamas	✓	✓	✓	✓	✗	✗

Tėvystės, kaip ir motinystės, išmoką gauti turi teisę apdraustasis, kuris iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažą. Pagal Lietuvos teismų praktiką, Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 straipsnio 1 dalyje nustatytas 12 mėnesių per 24 mėnesius darbo stažo reikalavimas yra skirtas užkardyti atvejus, kai siekiama gauti daugiau išmokų nei sumokėta įmokų. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika²⁸, pagal kurią šiuolaikinės teisės samprata remiasi aiškiu teisės ir įstatymo atskyrimu pripažįstant teisę fundamentalesniu dalyku negu įstatymas: jeigu teisė tapatinama su įstatymu, teisės praktikos požiūriu pirmenybė būtų teikiama ne teisingumui, o teisėtumui. Formalus įstatymų taikymas nulemtų teisėtą sprendimą, kuris ne visada gali būti teisingas. Teisėjų kolegijos nuomone, turi būti pripažįstamas ne bet koks teisėtumas, o tik teisingumo teisėtumas. Tokiu atveju, kai pagal faktines bylos aplinkybes, visuotinai pripažintus teisės principus, akivaizdu, jog sprendimas konkretaus socialinio konflikto atžvilgiu bus formalus, bet neteisingas, būtina pirmumą teikti bendrajai teisės sampratai. Kitaip tariant, apdraustasis, neturintis būtino 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažo, esant pagrįstoms priežastims (diplomatinė tarnyba, tarnybinis kaitumas ir kitos panašios aplinkybės) turi teisę kreiptis į teismą dėl teisės į motinystės (tėvystės) išmoką pripažinimo.

Aplinkybė, kodėl motinystės išmokai gauti nustatytas būtent 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius motinystės socialinio draudimo stažas, aptarta teismų praktikoje – dėl piktnaudžiavimo, tačiau dėl kokios priežasties nustatytas tapatus reikalavimas vieno mėnesio tėvystės išmokai gauti – nėra aišku.

²⁸ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-1224-822/2018.

Tapatų saugiklį taikyti išmokai, kuri gaunama vienerius arba dvejus metus (vaiko priežiūros), ir vieno mėnesio (tėvystės) išmokai, nėra teisinga. Akivaizdu, kad šiuo atveju nukenčia jaunesnio amžiaus tėvai, 12 mėnesių motinystės socialinio draudimo stažo per paskutinius 24 mėnesius neturintys dėl objektyvių aplinkybių (amžiaus).

Tikėtina, kad asmuo, kuriam nepriklauso tėvystės išmoka, nepasinaudos tėvystės atostogomis, o tai reiškia, jog nebus įgyvendinamas Direktyvoje nurodytas siekis – didinti paskatas darbuotojams, kurie yra tėvai, ypač vyrams, pasinaudoti šioje Direktyvoje numatytais atostogomis, suteikti darbuotojams teisę būnant atostogose gauti tinkamo dydžio išmokas. Direktyvos 8 str. 2 dalyje nurodoma, jog valstybės narės gali nustatyti, kad teisė į apmokėjimą ar pašalpą būtų suteikiama tik turint tam tikrą ankstesnio darbo stažą, kuris negali būti ilgesnis nei šeši mėnesiai prieš pat numatomą vaiko gimimo datą. Akivaizdu, kad 6 mėnesių laikotarpis, per kurį asmuo įgyja darbo stažą, skaičiuojant tėvystės išmoką, būtų daug veiksmingesnis ir optimalesnis variantas nei 12 per 24.

Direktyva liečia socialiai jautrią, tačiau Lietuvoje įstatyminiu lygmeniu nereguliuotą atvejį: dėl galimybės arba, tiksliau sakant, būtinybės pasinaudoti tėvystės atostogomis gimus negyvam kūdikiui. Tėvui ne mažiau nei motinai yra svarbu išgyventi netektį ir būti kartu su kūdikio motina. Pagal šiuo metu galiojančius įstatymus, moterims, pagimdžiusioms 22–30 nėštumo savaitę, motinystės išmoka mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo. Jeigu kūdikis gyvena 28 paras ir ilgiau, išmoka mokama už 126 kalendorines dienas po gimdymo. Moterims, pagimdžiusioms 22–30 nėštumo savaitę negyvą vaiką, motinystės išmoka mokama už 28 kalendorines dienas po gimdymo²⁹. Vadovaujantis šiuo reglamentavimu motinystės

²⁹ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 17 str. 3 dalis.

išmoka priklauso nuo kelių aplinkybių: pirma – nuo savaitės, kurią yra pagimdoma; antra – dienų, kiek vaikas išgyvena. Šiuo atveju sudaryta galimybė gauti motinystės išmoką gimus negyvam vaikui, jei moteris pagimdo 22–30 savaitę; o jei pagimdo 38–40 savaitę – jokios išmokos nenumatytos.

Motinystės išmoka mokama apdraustam asmeniui nėštumo ir gimdymo atostogų metu³⁰. Kitaip tariant, motinystės išmokai gauti būtinos dvi sąlygos: nėštumas ir gimdymas. Ta pati taisyklė turėtų galioti ir tuo atveju, jei moteris pagimdo negyvą kūdikį. Anaiptol – pagal pirmiau nurodytą reglamentavimą, motinystės išmoka už 126 dienas mokama tik tada, kai vaikas išgyvena daugiau nei 28 paras.

Atsižvelgiant į tai, kad motinai pagimdžiusiai negyvą kūdikį nėra taikomos socialinės garantijos, numatytos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 17 str. (moterims, suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaičių, motinystės išmoka mokama už 126 kalendorines dienas. Komplikuoto gimdymo atveju ir kai gimė daugiau negu vienas vaikas, išmoka mokama papildomai už 14 kalendorinių dienų), ji privalo grįžti į darbą. Nekalbant apie tai, kokia gali būti moters, praradusios vaiką, emocinė būseną, jos galimybė pasinaudoti atostogomis (mokamomis arba nemokamomis), lanksčiu darbo grafiku ir pan. priklauso nuo darbdavio valios ir jautrumo.

Direktyvoje nieko nerašoma apie būtinybę suteikti tas pačias socialines garantijas visoms gimdžiusioms moterims, nepriklausomai nuo to, ar vaikas gimė negyvas, nes tai turėtų būti savaime suprantama, tačiau kalbama apie būtinybę suteikti tėvystės atostogas bei išmokėti tėvystės išmoką gimus negyvam vaikui.

³⁰ Ten pat, 5 str. 3 d. 1 punktas.

5.3. Vaiko priežiūros išmoka

Teisę gauti vaiko priežiūros išmoką turi vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas arba vienas iš vaiko senelių (jeigu jis atitinka šioje dalyje nustatytas sąlygas, ir tik tuo atveju, jeigu teisę gauti vaiko priežiūros išmoką tam pačiam vaikui prižiūrėti turi bent vienas iš vaiko tėvų (įtėvių)³¹. Asmeniui, neturinčiam teisės gauti vaiko priežiūros išmokos iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų ir atitinkančiam Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatyme nustatytas sąlygas, mokama išmoka besimokančio ar studijuojančio asmens vaiko priežiūrai pagal išmokų vaikams įstatymą³².

„Išmoka vaiko priežiūrai taip pat suteikiama, auginančiam vaiką vienam iš vaiko tėvų (ar turimam vieninteliam iš tėvų) (įtėvių) ar vaiko globėjui mokymosi ar studijų laikotarpiu ir 12 mėnesių po mokymosi ar studijų baigimo dienos, jeigu jis mokosi (mokėsi) pagal formaliojo profesinio mokymo programą (įskaitant ir profesinio mokymo įstaigose besimokančius pagal bendrojo ugdymo programą kartu su profesinio mokymo programa nuo mokymosi pagal profesinio mokymo programą pradžios iki jos pabaigos) ar studijuoja (studijavo) aukštojoje mokykloje pagal nuolatinės studijų formos programą, iki jam sukaks 26 metai, arba jeigu jis studijuoja (studijavo) doktorantūroje ar rezidentūroje, iki jam sukaks 30 metų (įskaitant ir akademinį atostogų dėl nėštumo ar vaiko priežiūros laikotarpį), ir jeigu pagal Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymą jis neturi (neturėjo) teisės gauti vaiko priežiūros išmokos, skiriama 6 bazinių socialinių išmokų dydžio išmoka per mėnesį. Ši išmoka mokama nuo vaiko gimimo dienos, iki vaikui sukaks 2 metai“³³.

Direktyvos 5 str. 4 dalyje nurodoma: *„valstybės narės gali nustatyti reikalavimą, jog teisė į vaiko priežiūros atostogas būtų suteikiama tik turint tam tikrą ankstesnio darbo arba tarnybos*

³¹ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 22 str. 1 dalis.

³² Ten pat, 22 str. 4 dalis.

³³ Lietuvos Respublikos išmokų vaikams įstatymo 9 str. 1 dalis.

stažą, kuris neturi būti ilgesnis nei vieni metai. Jeigu su tuo pačiu darbdaviu paėiliui sudaromos terminuotos darbo sutartys Tarybos direktyvos 1999/70/EB (14) prasme, apskaičiuojant darbo stažą atsižvelgiama į bendrą tų sutarčių trukmę.“

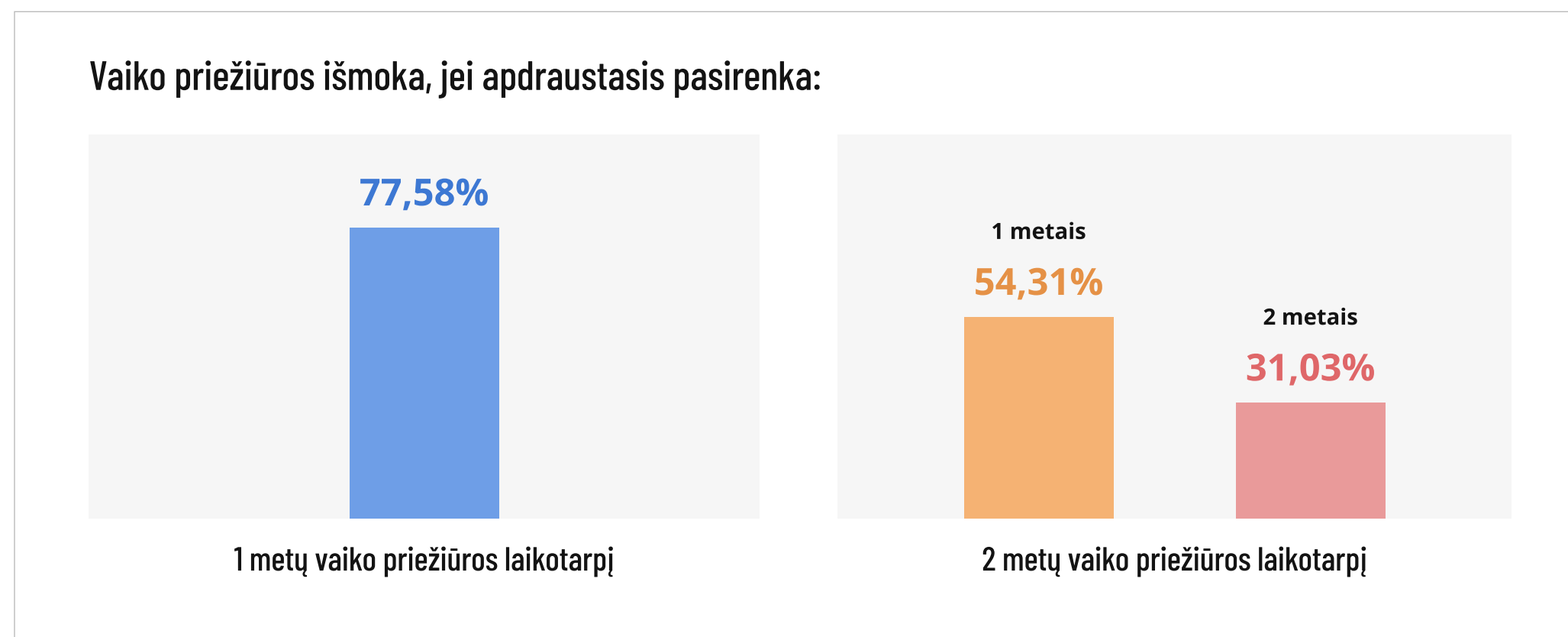
Šiuo metu galiojančiu įstatymu yra nustatytas reikalavimas iki pirmosios vaiko priežiūros atostogų dienos turėti ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesių motinystės socialinio draudimo stažą³⁴. Tėvams (vienam iš tėvų), kurie studijuoja, vaiko priežiūros išmoka mokama ir 12 mėnesių po mokymosi arba studijų baigimo dienos. Vaiko priežiūros išmoka mokama vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos tol, kol vaikui sueis vieneri arba dveji metai, arba vaiko priežiūros atostogų, suteiktų pagal DK 134 str. 2 dalį (įvaikinimo atveju), laikotarpiu, išskyrus atvejus, kai vaiko priežiūros atostogos nutraukiamos (grįžus į tarnybą ar pan.).

Vaiko priežiūros išmokos dydis iki vaikui sueis 1 (vieneri) metai yra 77,58 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio, jeigu apdraustasis pasirenka gauti šią išmoką, kol vaikui sueis vieneri metai. Jeigu apdraustasis pasirenka gauti vaiko priežiūros išmoką, kol vaikui sueis 2 (dveji) metai, šios išmokos dydis iki vaikui sueis 1 (vieneri) metai yra 54,31 procento, o iki vaikui sueis 2 (dveji) metai – 31,03 procento išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio³⁵.

³⁴ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 22 str. 1 d. 3 punktas.

³⁵ Ten pat., 24 str. 1 dalis.

Vaiko priežiūros išmokos dydžiai priklausomai nuo vaiko priežiūros trukmės



Šiuo atveju, tikėtina, kad tėvai sprenddami dilemą dėl vaiko priežiūros laikotarpio trukmės pasirinkimo susiduria su nežinomybe, neužtikrintumu, ar vaikui bus skirta vieta lopšelyje-darželyje, kai jam sukaks vieneri metai. Neturėdami tokių duomenų, tėvai dažniausiai pasirenka saugesnį variantą – vaiko motina išeina vaiko priežiūros atostogų 2 (dvejiems) metams. Iš tiesų, iki vaikai sukanka dveji metai, vietos ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje gavimo situacija ima aiškėti. Tikėtina, kad, jei klausimas dėl vietos ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje būtų išspręstas per nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį arba situacija dėl vietos gavimo valstybės finansuojamoje ikimokyklinio ugdymo įstaigoje būtų aiški, stabili ir užtikrinta, daugelis tėvų rinktųsi pirmąjį modelį – vaiko priežiūros atostogą, kol vaikui sueis vieneri metai.

Akivaizdu, kad pasirinkus pirmą modelį vaiko priežiūros išmoka yra kur kas didesnė (77,58 proc.) nei pasirinkus antrąjį, todėl, jei tėvai būtų užtikrinti dėl ikimokyklinės ugdymo įstaigos, pirmo modelio pasirinkimas automatiškai padidėtų. Tikėtina, kad padidėtų ir skaičius vyrų, išeinančių

vaiko priežiūros atostogų. Direktyvoje pažymima, kad, įgyvendindamos šią direktyvą, valstybės narės turėtų atsižvelgti į tai, kad vienodas vyrų ir moterų naudojimas atostogomis dėl šeiminių priežasčių taip pat priklauso nuo kitų tinkamų priemonių, pavyzdžiui, prienamų ir įperkamų vaiko priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugų teikimo. Šios paslaugos yra itin svarbios, kad tėvams ir kitiems asmenims, kurie turi priežiūros pareigų, būtų sudarytos galimybės patekti į darbo rinką, joje pasilikti arba į ją sugrįžti. Pašalinus ekonomines paskatas nedirbti, šeimoje dirbantys asmenys, kurių daugumą sudaro moterys, taip pat gali būti paskatinti visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje.

Remiantis Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymu³⁶, savivaldybė atsako už socialinių paslaugų teikimo savo teritorijos gyventojams užtikrinimą planuodama ir organizuodama socialines paslaugas, kontroliuodama bendrųjų socialinių paslaugų ir socialinės priežiūros kokybę. Savivaldybė planuoja socialines paslaugas: vertina ir analizuoja gyventojų socialinių paslaugų poreikius; pagal gyventojų poreikius prognozuoja ir nustato socialinių paslaugų teikimo mastą ir rūšis; vertina ir nustato socialinių paslaugų finansavimo poreikį. Siekiant tinkamo tėvų profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo rezultato, būtina užtikrinti valstybės finansuojamų ikimokyklinio ugdymo įstaigų, teikiančių priežiūros paslaugas vaikams ne tik nuo 1,5 metų amžiaus, bet ir nuo 1 (vienerių) metų, prieinamumą. Aplinkybė, kad sparčiai daugėja komercinių (privačių) ikimokyklinio ugdymo įstaigų, neišsprendžia situacijos asmenų, kurių mėnesio pajamos nežymiai viršija mokestį už privačios įstaigos teikiamas paslaugas. Pagal Lietuvos Respublikos vietos savivaldos bei Socialinių paslaugų įstatymus, būtent savivaldos įstaigos yra atsakingos už tinkamą socialinių paslaugų teikimą gyventojams.

³⁶ Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.270342/asr>

Nuostata, leidžianti pirmaisiais vaiko priežiūros metais gauti pajamas, kurių suma su vaiko priežiūros išmoka negali viršyti 100 proc., o jei viršija, vaiko priežiūros išmoka nemokama³⁷, ir nuostata, neribojanti galimybės gauti pajamas ir vaiko priežiūros išmoką antraisiais vaiko priežiūros metais, formaliai sudaro galimybę derinti profesinę ir asmeninę veiklą. Tačiau praktiškai vaikus auginantys asmenys atsiduria situacijoje, kuomet valstybės finansuojamų ugdymo įstaigų, teikiančių priežiūros paslaugas vaikams nuo kelių mėnesių, trūksta arba jų apskritai nėra. Taip pat žinoma, kad valstybės finansuojamose ikimokyklinio ugdymo įstaigose dažniausiai (ypač didžiuosiuose Lietuvos miestuose) trūksta vietų vaikams nuo 1,5–2 metų.

³⁷ Nuo 2021-01-01 savarankiškai dirbantiems asmenims, gaunantiems motinystės išmoką, jos dydis nebebus mažinamas, jei asmuo išmokos gavimo laikotarpiu turės savarankiškos veiklos pajamų. Tačiau išmokos dydis, kaip ir anksčiau, bus mažinamas, jeigu asmuo turės pajamų pagal darbo (tarnybos) sutartį ar iš darbo santykiams prilygintų teisinių santykių (Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 24 str. 4 dalis).

Apibendrinimai

1. Konstitucijos nuostatomis suponuojama tėvų pareiga ugdyti ir materialiai išlaikyti savo vaikus iki pilnametystės. Kartu būtina pabrėžti, kad Konstitucijos nuostatomis yra įtvirtinta ir vaikų prievolė rūpintis savo tėvais senatvėje visomis priemonėmis ir būdais, kas galėtų būti suprantama kaip materialinio ir nematerialinio pobūdžio parama tėvams senatvėje. Taigi Lietuvos Respublikos pagrindiniu įstatymu nubrėžiamos globos ir rūpybos gairės tėvų–vaikų santykiuose. Vaikų pareiga rūpintis ir globoti tėvus senatvėje visuomenėje gali būti suvokiama kaip moralinė kiekvieno asmens pareiga rūpintis tėvais vyresniame amžiuje ir ši moralinė pareiga yra aiškiai bei nedviprasmiškai numatyta Civiliniame kodekse. Akivaizdu, kad šios pareigos tinkamas vykdymas gali sudaryti prielaidas rasti darbuotojų poreikiui derinti asmeninį gyvenimą ir darbą.
2. Pastebėtina, kad Konstitucijoje numatyta parama šeimoms, auginančioms ir auklėjančioms vaikus namuose, tačiau nenumatyta valstybės parama šeimoms, prižiūrinčioms šeimos narius, kuriems reikalinga priežiūra dėl turimų sveikatos problemų, ilgalaikio pobūdžio ligų. Kartu būtina pabrėžti, kad Konstitucijoje yra įtvirtinta, jog valstybė garantuoja socialinės paramos teikimą ligos atveju, jei tokie atvejai yra aptarti įstatymuose.
3. Konstitucijos nuostatomis numatyta, kad dirbančioms motinoms sukuriama palankios darbo sąlygos, o tokiu teisiniu reglamentavimu gali būti tiesiogiai formuojama nuostata apie moters – motinos vaidmens svarbą prižiūrint bei auklėjant vaikus – kaip apie neginčijamą moters prioritetinę pareigą bei atsakomybę. Tokiu atveju galima teigti, kad konstitucine nuostata yra formuojamas įstatymo leidėjo, o kartu ir visuomenės, požiūris į moters–motinos svarbą auklėjant vaikus, kitaip nei vyrų–tėvų atveju, tik perkeliant motinai

atsakomybės ir šeiminių įsipareigojimų našta. O šią aplinkybę iliustruoja statistikos duomenys, atskleidžiantys, kad Lietuvoje vaiko priežiūros atostogomis kur kas dažniau naudojasi moterys nei vyrai, ir tikėtina, ne tik dėl finansinių paskatų, bet ir dėl įstatymais formuojamo moters socialinio vaidmens.

4. Civilinio kodekso nuostatomis abiem tėvams nustatytos identiškos teisės ir pareigos rūpintis savo vaikais, taip pat vienodai paskirstoma atsakomybė už vaikų auklėjimą ir ugdymą, be kita ko, neapibrėžiant vaikų amžiaus, kurio sulaukus šios pareigos nebeturėtų būti vykdomos.
5. Civilinio kodekso nuostatomis reglamentuojamos ir kitų giminaičių pareigos, kurios siejamos su finansine pagalba vieni kitiems, tačiau giminaičių tarpusavio santykiuose nėra įtvirtinta pareiga rūpintis (teikti moralinę, psichologinę pagalbą ir dėmesį) vieniems kitais, priešingai nei tėvų–vaikų santykių atveju. Tačiau galima numanyti, kad brolių, seserų, vaikaičių, senelių išlaikymo pareiga neabejotinai siejama ir su moraline pareiga pilnamečiams šeimos nariams prižiūrėti vieniems kitus ir jų atsakomybe už tai, kartu iš šios pareigos vykdymo kylančiu poreikiu derinti asmeninį gyvenimą ir darbą.
6. Remiantis Civilinio kodekso nuostatomis galima teigti, kad valstybė suponuoja pareigą tėvams ir vaikams rūpintis vieniems kitais bei suteikti esant reikalui materialinę paramą. Kartu atsiranda poreikis dirbantiems asmenims tinkamai įgyvendinti šias pareigas derinant asmeninį gyvenimą ir darbą. Tačiau tuo pat metu nekyla jokių abejonių, kad be valstybės pagalbos ir paramos šios pareigos negali būti tinkamai įgyvendintos.
7. Darbo kodekso nuostatomis yra įtvirtinta darbdavio pareiga gerbti darbuotojo teises į privatų gyvenimą bei suponuojama darbdavio pareiga, bet ne teisė imtis priemonių, kad darbuotojas galėtų sėkmingai vykdyti šeiminius įsipareigojimus, derindamas juos

su darbinėmis pareigomis. Ši darbdavio pareiga yra labiau deklaratyvaus pobūdžio, nes mechanizmas šios pareigos sėkmingam įgyvendinimui nėra numatytas.

8. Darbo kodekso nuostatomis nėra numatytas nešališkas kontrolės mechanizmas, siekiant išsiaiškinti, ar faktiškai darbuotojams yra garantuojamos teisės derinti šeiminius įsipareigojimus ir sėkmingai vykdyti darbinės funkcijas.
9. Darbo kodekso nuostatos, kuriomis reglamentuojami darbo ir asmeninio gyvenimo klausimai, yra neutralios lyties požiūriu. Jos didžiąja dalimi atspindi Direktyvos reikalavimus.
10. Remiantis Darbo kodekso 137 str. 1 d. 4 p. nuostatomis, darbdavys privalo suteikti nemokamas atostogas darbuotojui, slaugančiam sergantį šeimos narį, kas galėtų būti suvokiama kaip prižiūrinčio asmens atostogos Direktyvos taikymo prasme.
11. Darbo kodekso nuostatomis įtvirtintos atitinkamos galimybės darbuotojams derinti asmeninį ir profesinį gyvenimą. Vis dėlto tokios galimybės yra suteikiamos ne absoliučiai visiems darbuotojams, bet vien darbuotojams, turintiems atitinkamą santykį su šeimos nariu (arba asmeniu, gyvenančiu viename šeimos ūkyje), kuris, be kita ko, taip pat yra apibrėžiamas tam tikrais požymiais ir turi atitikti nustatytas Darbo kodekso sąlygas, taip pat darbuotojams, norintiems tenkinti tikslinius asmeninius poreikius (šie poreikiai griežtai nustatyti DK).
12. Pastebėtina, kad kiekybės, įvairovės bei finansinio naudingumo prasme daugiausiai garantijų derinti asmeninį gyvenimą ir darbą Darbo kodekso nuostatomis suteikiama tėvams, auginantiems vaikus iki 14-os metų amžiaus (tėvams, auginantiems vaikus vieniems), taip pat negalią turinčius vaikus iki 18-os metų amžiaus. Asmenims, prižiūrintiems sergančius šeimos narius, kitus globojamus asmenis, DK nustatytos minimalios garantijos,

kurios finansine prasme dažniausiai nėra palankios darbuotojui (nemokamos atostogos, nemokamos laisvos dienos ir pan.).

13. Apmokamos poilsio dienos arba atitinkamai sutrumpintas darbo laikas per mėnesį („tėvadieniai“ bei „mamadieniai“) privalomai suteikiami išimtinai tik tėvams, turintiems 2 (du) vaikus iki 12 metų. Nėra žinoma, dėl kokių priežasčių nustatyta vaikų amžiaus riba yra 12 metų ir kodėl ši galimybė suteikiama tik tėvams, turintiems 2 (du) vaikus. Akivaizdu, kad tėvams, turintiems 1 (vieną) vaiką, taip pat gali atsirasti poreikis pabūti kartu su vaiku ir turėti laisvą dieną. Laisvadieniai nėra suteikiami asmenims, prižiūrintiems sergančius šeimos narius arba kitus asmenis, kuriais rūpintis jie yra įpareigoti.
14. Darbo kodeksu nuotolinio darbo galimybė privalomai suteikiama tik nėščiai, neseniai pagimdžiusiai arba krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę (ne mažiau kaip penktadalį viso darbo laiko). Kitoms kategorijoms darbuotojų nuotolinis darbas skiriamas esant darbuotojo išreikštai valiai ir darbdavio sutikimui. Nuotolinio darbo galimybė privalomąja tvarka (esant darbuotojo prašymui) nėra užtikrinama asmenims, prižiūrintiems suaugusius sergančius šeimos narius, asmenis su negalia.
15. Nemokamos atostogos privalo būti suteikiamos darbuotojams, atsižvelgiant į jų santykį su vaikais, vaikų amžių, vaikų turimą negalią, slaugomus šeimos narius, paties darbuotojo sveikatos būklę, o nemokamų atostogų trukmė diferencijuojama atsižvelgiant į šių atostogų paskirtį. Nemokamas darbo laikas gali, bet neprivalo būti suteikiamas dėl asmeninių poreikių tenkinimo net ir tuo atveju, jeigu darbo laikas perkeliamas į kitą darbo dieną.

16. Papildomos atostogos ir garantijos yra orientuotos į tėvus, auginančius nepilnamečius vaikus, nuošalyje paliekant asmenis, prižiūrinčius šeimos narius, kuriems reikalinga slauga, atitinkama pagalba ir priežiūra.

17. Pažymėtina, kad tik dalis asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonių yra įtvirtintos kaip privalomojo pobūdžio garantijos, kurias darbdavys privalo suteikti darbuotojui, esant jo prašymui. Tačiau ir šių priemonių privalomumas teisės akte nėra formuluojamas imperatyviai, nes dažniausiai DK vartojamos teisinės formuluotės „suteikiamos atostogos“, „skiriama dirbti nuotoliniu būdu“ neįtvirtina aiškaus ir neginčijamo teikiamų garantijų privalomumo, juolab kad ir šių garantijų suteikimo konkretus laikas DK nėra aptartas. Todėl, net jeigu asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo garantijos sistemiškai aiškinant DK nuostatas laikytinos privalomojo pobūdžio garantijomis, jų praktinis taikymas gali būti interpretuojamas įvairiai. Lemiami sprendimo teisė paliekama vadovo geranoriškumui ir supratimui, o ginčų dėl darbdavio atsisakymo suteikti tokias garantijas nagrinėjimas yra komplikotas, atimantis daug laiko ir gali būti nebeaktualus laiko prasme pačiam darbuotojui.

18. Darbinių garantijų reglamentavimas DK yra pozityvus, tačiau faktinis šių garantijų įgyvendinimas turėtų būti nuolat stebimas ir vertinamas. Būtų tikslinga numatyti, kad darbdaviai nuolat privalėtų teikti atnaujintą informaciją apie tėvystės atostogų, vaiko priežiūros atostogų, nuotolinio darbo, ne viso darbo laiko, laisvų dienų prižiūrėti vaiką bei kitų garantijų suteikimą darbuotojams, nurodant darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigas bei pasiskirstymą pagal lytį.

19. Tėvystės išmoka mokama tėvystės atostogų, suteiktų pagal Darbo kodekso 133 str., laikotarpiu, t. y. darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos 30 kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Direktyva numato, kad valstybės narės turi

nustatyti: ar leisti dalį tėvystės atostogų pasiimti iki vaiko gimimo, ar reikalauti, kad jos visos būtų paimtos po gimimo; laikotarpį, kuriuo turi būti imamos tėvystės atostogos, ir tai, kokiomis sąlygomis leisti tėvystės atostogas imti ne visą darbo dieną pakaitomis, pavyzdžiui, tam tikrą skaičių viena po kitos einančių atostogų dienų, kurias skirtų darbo laikotarpiai, ar kitais lanksčiais būdais. Atsižvelgiant į tai, kad tėvystės atostogų panaudojimo sąlygos nėra lanksčios, tėvai nepasinaudoja šia galimybe.

20. Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas nenumato tėvystės išmokos gimus negyvam vaikui, o motinystės išmoka gimus negyvam vaikui mokama atsižvelgiant į nėštumo savaitę, kurią gimė vaikas.

21. Tėvystės išmokai nustatytas maksimalus dienos kompensuojamasis uždarbis, o motinystės išmokai – ne. Vertinant šį reglamentavimą, įžvelgiamas ydingas išmokų skaičiavimo mechanizmas, kurį sąlygoja lyties aspektas.

Rekomendacijos

1. Atsižvelgiant į tai, kad DK asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo garantijos neturi griežtai apibrėžto imperatyvinio pobūdžio, o jų taikymas praktikoje gali būti nevienodas arba dviprasmiškas, siūlytina įstatymu arba kitos teisinės galios teisės aktu aiškiai apibrėžti asmeninio gyvenimo bei darbo derinimo garantijų (apmokamos tikslinės atostogos, nuotolinis darbas, lankstus darbo grafikas, laisvadieniai) privalomąjį pobūdį (tais atvejais, kai jos pagal DK nuostatas yra privalomos). Garantijos, kurių suteikimas paliekamas darbdavio apsisprendimui, būtų labiau prieinamos, jeigu teisės aktais būtų nustatyta darbdavio pareiga pateikti objektyvų ir pagrįstą paaiškinimą dėl tokių garantijų nesuteikimo.
2. Siūlytina kiekvienam darbdaviui vidaus teisės akte numatyti ir viešai skelbti priemones, skirtas šeiminių įsipareigojimų vykdymui bei asmeninių poreikių tenkinimui, kuriomis būtų padedama darbuotojui derinti asmeninį gyvenimą ir darbą. Siūlytina darbdaviui turėti kontrolės mechanizmą, kuris padėtų išsiaiškinti, ar darbuotojams yra faktiškai garantuojamos teisės derinti šeiminius įsipareigojimus, asmeninį gyvenimą ir sėkmingai vykdyti darbinės funkcijas. Pavyzdžiui, nuolat skelbti, kokios asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonės buvo suteiktos, kiek prašymų buvo patenkinta ir buvo atmesta, informuoti apie asmenų, kuriems sudaryta galimybė derinti asmeninį gyvenimą bei darbą, pareigas, lytį. Rekomenduotina darbdaviui numatyti greitą ir efektyvią nesutarimų dėl asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo nagrinėjimo tvarką. Rekomendacijoje Nr. 1 išvardinti įpareigojimai darbdaviui galėtų būti reglamentuoti ir įstatymu.
3. Nors valstybei pagal Direktyvos konstatuojamosios dalies nuostatas suteikiama teisė pačiai nuspręsti dėl prižiūriniųjų asmens atostogų pašalpos mokėjimo, rekomenduotina nustatyti

tokią pašalpos skyrimo ir apmokėjimo tvarką ir sąlygas, kad būtų užtikrintas veiksmingas prižiūriniųjų asmenų, ypač vyrų, naudojimas šia teise.

4. Poreikis derinti asmeninį gyvenimą bei darbą kyla ir vaikų neturintiems darbuotojams, kurie nori įgyvendinti savo asmeninius būtinuosius poreikius, realizuoti pomėgius ir interesus. Todėl rekomenduotina svarstyti galimybę tokiems darbuotojams pagal jų individualius prašymus taikyti atitinkamas garantijas, kuriomis naudodamiesi jie galėtų sėkmingai derinti asmeninį ir profesinį gyvenimą. Pavyzdžiui, laisvo laiko suteikimas sveikatos patikrai ar būtinų reikalų tvarkymui valstybės institucijose, paliekant darbo užmokestį; įvairesni nemokamų atostogų suteikimo atvejai; bent jau minimalus laikas, kuomet darbuotojui garantuojama teisė dirbti nuotoliniu būdu bei taikyti lanksčias darbo formas ir kt.
5. Atsižvelgiant į tai, kad laisvadieniai gali būti reikalingi ir asmenims, prižiūrintiems arba padedantiems sergantiems šeimos nariams, giminaičiams arba asmenims, kurie gyvena tame pačiame namų ūkyje ir kuriems dėl rimtos medicininės priežasties reikia didelės priežiūros ar pagalbos, svarstyti galimybę tokiems darbuotojams taip pat nustatyti vieną arba daugiau laisvadienių per mėnesį arba atitinkamą skaičių laisvų valandų.
6. Siūlytina numatyti darbdavio pareigą darbuotojo pageidavimu (pageidaujama laiku) suteikti apibrėžtą (protingą ir pagrįstą) valandų skaičių arba dienų skaičių, skirtą vaikų, prižiūrimų asmenų sveikatos patikrai atlikti (svarstyti galimybę darbuotojui už šį laiką darbo mokėti užmokestį).
7. Dalis darbdavių gali būti nepalankiai nusiteikę tėvų, prašančių apmokamų laisvadienių dėl vaikų priežiūros, atžvilgiu. O šis priešiškus gali atsirasti dėl prievolės darbdavio lėšomis mokėti darbo užmokestį. Todėl svarstyti galimybę DK 138 str. 3 d. nustatytą papildomą poilsio dieną per mėnesį arba sutrumpintą darbo laiką kompensuoti darbuotojui iš to paties

finansavimo šaltinio, iš kurio apmokamos nėštumo, gimdymo, tėvystės bei vaiko priežiūros atostogos.

8. Siūlytina nustatyti privalomai garantuojamą teisę dirbti nuotoliniu būdu (kai darbdavys privalo suteikti šią galimybę, nustatant nors minimalų darbo laiko kiekį) asmenims, prižiūrintiems suaugusius sergančius šeimos narius, asmenis su negalia. Taip pat rekomenduotina numatyti pareigą darbdaviui suteikti nuotolinio darbo galimybę platesniam darbuotojų ratui, nustatant minimalią procentinę dalį darbo laiko, kurio metu darbuotojas dirba nuotoliniu būdu.
9. Siūlytina pakeisti Darbo kodekso 133 str. nuostatą dėl tėvystės atostogų trukmės apskaičiavimo darbo dienomis, nustatant galimybę išskaidyti šį laikotarpį į kelias dalis, ir galimybę pasinaudoti tėvystės atostogomis kaip iki vaiko gimimo, taip ir po gimimo, taip pat nustatyti darbdaviui imperatyvą suteikti tėvystės atostogas pageidaujama laiku.
10. Siūlytina pakeisti teisinį reglamentavimą (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimą Nr. 86 „Dėl Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“), suvienodinant tėvystės ir motinystės išmokų apskaičiavimo mechanizmą.

Priedas

Darbo kodekso ir kitų užimtumo santykius reglamentuojančių teisės aktų nuostatos, priskirtinos asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimo priemonėms

Toliau pateikiamos Darbo kodekso nuostatų citatos, kuriomis įtvirtinamos įvairių rūšių atostogos ir kitos lengvatos, susitarimo dėl ne viso darbo laiko, nuotolinio darbo laiko suteikimo, specifinio darbo režimo organizavimo reglamentavimas.

DK 40 straipsnis. Susitarimas dėl ne viso darbo laiko

„1. Tiek sudarant darbo sutartį, tiek ją vykdant, gali būti susitarta dėl ne viso darbo laiko, tai yra darbo laiko normos, kuri yra mažesnė, negu darbuotojui pagal jo darbo veiklą taikoma darbo laiko norma.

2. Ne visas darbo laikas nustatomas sumažinant darbo valandų skaičių per dieną, sumažinant darbo dienų skaičių per darbo savaitę ar darbo mėnesį arba darant ir viena, ir kita. Sąlyga dėl ne viso darbo laiko gali būti nustatyta terminuotai arba neterminuotai.

3. Darbuotojas, sulygęs dirbti ne visą darbo laiką, jeigu nesusitarta kitaip, ne dažniau kaip kartą per šešis mėnesius turi teisę prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą. Darbdavys turi apsvarstyti šį prašymą ir pranešti darbuotojui savo motyvuotą sprendimą per dešimt darbo dienų.

4. Darbo sutarties vykdymo metu darbuotojas, kurio darbo santykiai su darbdaviu trunka ne trumpiau kaip trejus metus, turi teisę pateikti prašymą raštu laikinai dirbti ne visą darbo laiką.

Darbuotojo prašymas pakeisti darbo laiką, sutrumpinant darbo dieną iki keturių valandų per dieną, arba sumažinti darbo dienų skaičių iki trijų darbo dienų per darbo savaitę tenkinamas, jeigu jis pateiktas ne mažiau kaip prieš trisdešimt dienų iki jo įsigaliojimo, o ne visą darbo laiką bus dirbama ne ilgiau kaip vienus metus. Pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką darbuotojas turi teisę tik išdirbęs visą darbo laiką tokį laikotarpį, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką. Darbdavys gali atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą laikinai dirbti ne visą darbo dieną tik dėl svarbių priežasčių.

5. Šio straipsnio 4 dalyje nustatyti ribojimai dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo negalioja, kai darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jeigu darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narį, taip pat pareikalavus nėsčiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų. Šie asmenys grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys sutinka nesilaikyti šio termino.

6. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis.

7. Darbdavio atsisakymas leisti dirbti ne visą darbo laiką, taip pat vienodų darbo sąlygų nustatymo pažeidimas gali būti ginčijamas darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.

8. Darbdaviai reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, pareikalavus darbo tarybai, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai, privalo teikti

informaciją apie ne visą darbo laiką įmonėje, įstaigoje, organizacijoje dirbančius darbuotojus, nurodydami darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.“

DK 52 straipsnis. Nuotolinis darbas

DK 52 str. 1 ir 2 dalys:

„1. Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas).

2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę.“

DK 132 straipsnis. Nėštumo ir gimdymo atostogos

„1. 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). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos darbuotojai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus. Jeigu darbuotoja nesinaudoja nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbdavys privalo suteikti keturiolikos dienų atostogų dalį iš karto po gimdymo, nepriklausomai nuo darbuotojos prašymo.

2. Darbuotojams, paskirtiems naujagimių globėjais, suteikiamos atostogos už laiką nuo globos nustatymo dienos, iki kūdikiui sukanka septyniasdešimt dienų.

3. Už šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytų atostogų laiką mokama Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta išmoka.“

DK 133 straipsnis. Tėvystės atostogos

„1. Darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Šios atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka vieni metai.

2. Per tris mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per tris mėnesius nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos darbuotojams suteikiamos trisdešimt kalendorinių dienų nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos. Įvaikinus du ir daugiau vaikų – šios atostogos suteikiamos per šešis mėnesius nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per šešis mėnesius nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos. Šioje dalyje nurodytos atostogos nesuteikiamos tuo atveju, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas arba kai įtėviui tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti.

3. Už šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytų atostogų laiką mokama Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatyta išmoka.“

DK 134 straipsnis. Atostogos vaikui prižiūrėti

„1. Pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminei, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikai sukanka treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.

2. Per vieną mėnesį nuo teismo sprendimo įvaikinti įsiteisėjimo (skubaus vykdymo atveju – per vieną mėnesį nuo sprendimo vykdymo pradžios) dienos pagal šeimos pasirinkimą įmotei ar įtėviui, išskyrus atvejus, kai įvaikintas sutuoktinio vaikas arba kai įmotei (įtėviui) tam pačiam vaikui prižiūrėti jau buvo suteiktos atostogos pagal šio straipsnio 1 dalį, suteikiamos dvidešimt keturių mėnesių trukmės atostogos vaikui prižiūrėti. Jeigu darbuotojas tuo pačiu metu tam pačiam vaikui prižiūrėti turi teisę tiek į atostogas pagal šio straipsnio 1 dalį, tiek pagal šią dalį, darbuotojui suteikiamos atitinkamos atostogos jo pasirinkimu. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis.“

DK 135 straipsnis. Mokymosi atostogos

„1. Darbuotojams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymą suteikiamos mokymosi atostogos:

- 1) eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po tris kalendorines dienas kiekvienam egzaminui;
- 2) įskaitoms pasirengti ir laikyti – po dvi kalendorines dienas kiekvienai įskaitai;
- 3) laboratoriniams darbams atlikti ir konsultuotis – tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose;

4) diplominiams (bakaluro, magistro) darbui ar daktaro disertacijai ar meno projektui baigti ir ginti – trisdešimt kalendorinių dienų;

5) valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po šešias kalendorines dienas kiekvienam egzaminui.

2. Darbuotojams, kurie dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki penkių darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose. Tokios atostogos suteikiamos informavus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų.

3. Darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, už mokymosi atostogas, nurodytas šio straipsnio 1 ir 2 dalyse, jeigu dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoje yra susijęs su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu, trunkančias iki dešimt darbo dienų per vienus darbo metus, paliekama ne mažiau kaip pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.“

DK 136 straipsnis. Kūrybinės atostogos

„1. Šio kodekso, darbo teisės normų nustatytais atvejais ar darbuotojo ir darbdavio susitarimu darbuotojui gali būti suteikiamos kūrybinės iki dvylikos mėnesių trukmės atostogos meno kūriniai, mokslo darbui sukurti.

2. Darbo užmokesčio mokėjimo ir kūrybinių atostogų trukmės įskaitymo į darbo metus kasmetinėms atostogoms gauti klausimus nustato darbo teisės normos ir šalių susitarimai.“

DK 137 straipsnis. Nemokamos atostogos ir nemokamas laisvas laikas

„1. Darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:

- 1) darbuotojas, auginantis vaiką iki keturiolikos metų, – iki keturiolikos kalendorinių dienų;
- 2) neįgalus darbuotojas, taip pat darbuotojas, auginantis neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantis neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki trisdešimties kalendorinių dienų;
- 3) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); šių atostogų bendra trukmė negali viršyti trijų mėnesių;
- 4) darbuotojas, slaugantis sergantį šeimos narį, arba darbuotojas, pateikęs sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jo sveikatos būklę, – tokiam laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;
- 5) darbuotojas santuokai sudaryti, – iki trijų kalendorinių dienų;
- 6) darbuotojas dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, – iki penkių kalendorinių dienų;
- 7) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės.

2. Ilgiau negu vieną darbo dieną (pamainą) trunkančios nemokamos atostogos gali būti suteikiamos darbuotojo prašymu ir su darbdavio sutikimu.

3. Darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo prašymu ir darbdavio sutikimu suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną (pamainą), nepažeidžiant maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų.

4. Įstatymų nustatyta tvarka darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos dirbti išsaugant jam darbo vietą, jeigu tai būtina visuomeninėms valstybinėms, piliečio ar kitoms pareigoms vykdyti.“

DK 138 straipsnis. Pailgintos atostogos, papildomos atostogos ir kitos lengvatos

138 str. 1 d.: „1. Darbuotojams iki aštuoniolikos metų, darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliems darbuotojams 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). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos penkių savaitių trukmės atostogos. Darbuotojams, kurių darbas susijęs su didesne nervine, emocine, protine įtampa ir profesine rizika, taip pat kurių darbo sąlygos yra specifinės, suteikiamos iki keturiasdešimt vienos darbo dienos (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba iki penkiasdešimt darbo dienų (jeigu dirbama šešias dienas per savaitę), arba iki aštuonių savaitių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) pailgintos atostogos. Lietuvos Respublikos Vyriausybė tvirtina darbuotojų, turinčių teisę į šias atostogas, kategorijų sąrašą ir nustato konkrečią pailgintų atostogų trukmę kiekvienai darbuotojų kategorijai.“

138 str. 3 d.: „Darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai.“

138 str. 4 d.: „Teisės į šio straipsnio 3 dalyje nustatytas 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 pirmąjį mokslo metų dieną, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.“

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas³⁸ (VTĮ). Garantijos ir lengvatos profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimui.

VTĮ 42 straipsnis. Kasmetinės atostogos

VTĮ 42 str. 1 d. „1. Valstybės tarnautojui suteikiamos 22 darbo dienų trukmės kasmetinės minimalios atostogos. Valstybės tarnautojui, vienam auginančiam vaiką (įvaikį) iki 14 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų, taip pat valstybės tarnautojui, kuris pripažintas neįgaliuoju, suteikiamos 27 darbo dienų trukmės kasmetinės minimalios atostogos.“

VTĮ 45 straipsnis. Nemokamos atostogos

„1. Nemokamos atostogos iki 3 mėnesių per vienus darbo metus dėl šeiminių ar kitų aplinkybių gali būti suteikiamos valstybės tarnautojui pareigas priimančio asmens ir valstybės tarnautojo susitarimu.

2. Darbo kodekse nustatytais pagrindais nemokamos atostogos suteikiamos valstybės tarnautojo prašymu.“

VTĮ 49 straipsnis. Kitos garantijos

49 str. 3 d. 5, 6, 7 punktai – Valstybės tarnautojams yra garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

„5) artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikų (įvaikių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

³⁸ Prieiga internete: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>

6) donorams – darbo dienomis, kuriomis jie teisės aktų nustatyta tvarka turi būti atleidžiami nuo tarnybos;

7) kai valstybės tarnautojai, gavę tiesioginio vadovo rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą, – iki 2 darbo dienų per mėnesį.“

Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto įstatymas³⁹ (VTSĮ)

49 straipsnis. Kasmetinės atostogos

49 str. 2 d.: „2. Pareigūnui, vienam auginančiam vaiką (įvaikį) iki 14 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų, suteikiamos papildomos 5 darbo dienų kasmetinės atostogos.“

70 straipsnis. Kitos garantijos

70 str. 1 d. 5, 6, 7 punktai – 1. Pareigūnams yra garantuojama einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

„5) artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikų (įvaikių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), sugyventinio, jeigu jis nurodytas pareigūno privačių interesų deklaracijoje, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

6) donorams – darbo dienomis, kuriomis jie teisės aktų nustatyta tvarka turi būti atleidžiami nuo tarnybos;

³⁹ Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fae39102834511e89188e16a6495e98c/asr>

7) kai pareigūnai, gavę tiesioginio vadovo rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą, – iki 2 darbo dienų per mėnesį;“

4.6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“⁴⁰ 1.1 punktu patvirtintas Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas, kurio 4.2 punktu nustatyta, kad „Lankstus darbo grafikas, suskaidytos darbo dienos laiko režimas arba individualus darbo laikas gali būti nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo, valstybės tarnautojo, diplomato ar vidaus tarnybos sistemos **pareigūno prašymą, taip pat į įmonės, įstaigos, organizacijos galimybes ir darbo efektyvumo užtikrinimą.“**

⁴⁰ Prieiga internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a07b6715b4711e7a53b83ca0142260e/asr>