

31996L0034

19.6.1996.

EIROPAS KOPIENU OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

L 145/4

PADOMES DIREKTĪVA 96/34/EK

(1996. gada 3. jūnijs)

par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Nolīgumu par sociālo politiku, kas pievienots 14. protokolam par sociālo politiku, kurš pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, un jo īpaši tā 4. panta 2. punktu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu,

- (1) tā kā, pamatojoties uz Protokolu par sociālo politiku, dalībvalstis, izņemot Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti, (šeit turpmāk — "Dalībvalstis"), vēloties ievērot 1989. gada Sociālajā Hartā noteikto virzienu, ir noslēgušas savstarpēju Nolīgumu par sociālo politiku;
- (2) tā kā saskaņā ar minētā nolīguma 4. panta 2. punktu darba devēji un darbaņēmēji var kopīgi pieprasīt, lai nolīgumus Kopienas līmenī īstenotu ar Padomes lēmumu, kas pieņemts pēc Komisijas priekšlikuma;
- (3) tā kā Kopienas Hartas par darbaņēmēju sociālajām pamattiesībām 16. pantā par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm *inter alia* paredzēts, ka "būtu jāizstrādā arī pasākumi, kas dotu iespēju vīriešiem un sievietēm saskaņot profesionālos un ģimenes pienākumus";
- (4) tā kā, kaut arī pastāv plaša vienprātība, Padome nav spējusi pieņemt lēmumu par priekšlikumu attiecībā uz direktīvu par bērna kopšanas atvaļinājumu ģimenes apstākļu dēļ ⁽¹⁾, kas grozīta ⁽²⁾ 1984. gada 15. novembrī;
- (5) tā kā Komisija saskaņā ar 3. panta 2. punktu Nolīgumā par sociālo politiku apspriedās ar darba devējiem un darbaņēmējiem par Kopienas rīcības iespējamo virzienu attiecībā uz ģimenes dzīves saskaņošanu ar darbu;
- (6) tā kā Komisija pēc šādām konsultācijām, uzskatot, ka Kopienas rīcība ir bijusi vēlama, vēreiz apspriedās ar darba devējiem un darbaņēmējiem par paredzētā priekšlikuma būtību saskaņā ar minētā nolīguma 3. panta 3. punktu;
- (7) tā kā galvenās starpnozaru organizācijas (UNICE (Eiropas profesionālo un darba devēju konfederācijas savienība), CEEP (Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējas

ekonomiskas intereses uzņēmumu Eiropas centrs) un EAK (Eiropas arodbiedrību konfederācija)) kopīgā 1995. gada 5. jūlija vēstulē informēja Komisiju par vēlēšanos sākt minētā nolīguma 4. pantā paredzēto procedūru;

- (8) tā kā minētās starpnozaru organizācijas 1995. gada 14. decembrī noslēdza pamatnolīgumu par atvaļinājumu bērna kopšanai; tā kā tās ir nosūtījušas Komisijai kopīgu lūgumu īstenot šo pamatnolīgumu ar Padomes lēmumu, kas pieņemts pēc Komisijas priekšlikuma saskaņā ar minētā nolīguma 4. panta 2. punktu;
- (9) tā kā Padome 1994. gada 6. decembra Rezolūcijā par dažiem Eiropas Savienības sociālās politikas aspektiem ekonomiskās un sociālās konverģences veicināšanai Eiropas Savienībā ⁽³⁾, lūdza abas puses izmantot iespējas slēgt nolīgumus, jo tās parasti labāk pārzina sociālo realitāti un sociālās problēmas; tā kā Madridē Eiropadomes locekļi no valstīm, kuras ir parakstījušas Nolīgumu par sociālo politiku, apsveica šā pamatnolīguma noslēgšanu;
- (10) tā kā parakstītājas puses gribēja noslēgt pamatnolīgumu, kurā izvirzītas minimālās prasības attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu un prombūtni no darba *force majeure* dēļ, un dalībvalstīm un/vai darba devējiem un darbaņēmējiem uzdots noteikt nosacījumus, ar kādiem varētu īstenot bērna kopšanas atvaļinājumu, lai ņemtu vērā stāvokli katrā dalībvalstī, to skaitā stāvokli attiecībā uz ģimenes politiku, un jo īpaši attiecībā uz nosacījumiem bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanai un bērna kopšanas atvaļinājuma tiesību izmantošanai;
- (11) tā kā atbilstīgs instruments šī pamatnolīguma īstenošanai ir direktīva Līguma 189. panta nozīmē; tā kā tādēļ tā dalībvalstīm ir obligāta attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet ļauj tām izvēlēties darbības veidu un metodes;
- (12) tā kā saskaņā ar subsidiaritātes un proporcionālītātes principu, kā noteikts Līguma 3.b pantā, dalībvalstis nevar apmierinoši sasniegt šīs direktīvas mērķus, un tādēļ tos labāk var sasniegt Kopiena; tā kā šī direktīva ir ierobežota līdz minimālajām vajadzībām minēto mērķu sasniegšanai, un tā nepārsniedz šim nolūkam vajadzīgo;

⁽¹⁾ OV C 333, 9.12.1983., 6. lpp.⁽²⁾ OV C 316, 27.11.1984., 7. lpp.⁽³⁾ OV C 368, 23.12.1994., 6. lpp.

- (13) tā kā Komisija ir izstrādājusi direktīvas projektu, ņemot vērā parakstītāju pušu pilnvarojuma statusu, pilnvaras un pamatnolīguma klauzulu likumību un atbilstību attiecīgajiem noteikumiem par maziem un vidējiem uzņēmumiem;
- (14) tā kā Komisija saskaņā ar 1993. gada 14. decembra Paziņojumu par Protokola par sociālo politiku īstenošanu informēja Eiropas Parlamentu, nosūtot tam pamatnolīguma tekstu, kam bija pievienots priekšlikums par direktīvu un paskaidrojuma raksts;
- (15) tā kā Komisija informēja arī Ekonomikas un sociālo lietu komiteju, nosūtot tai pamatnolīguma tekstu, kam bija pievienots priekšlikums par direktīvu un paskaidrojuma raksts;
- (16) tā kā pamatnolīguma 4.2. punktā ir noteikts, ka šī nolīguma noteikumu izpilde nav likumīgs pamats, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šī nolīguma jomā; tas neierobežo dalībvalstu un/vai darba devēju un darba ņēmēju tiesības izstrādāt dažādus normatīvus vai līgumiskus noteikumus, ņemot vērā mainīgos apstākļus (to skaitā tiesību tālāk nenodošanas ieviešanu), kamēr ir ievērotas šajā nolīgumā paredzētās minimālās prasības;
- (17) tā kā Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām ir atzīts, ka ir svarīgi cīnīties pret visu veidu diskrimināciju, jo īpaši pret diskrimināciju dzimuma, ādas krāsas, rases, uzskatu un reliģiskās pārliecības dēļ;
- (18) tā kā Līguma par Eiropas Savienību F panta 2. punktā paredzēts, ka "Savienība kā Kopienas tiesību vispārējus principus ievēro pamattiesības, ko garantē Eiropas Konvencija par cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzību, kas parakstīta 1950. gada 4. novembrī Romā, un kuras izriet no dalībvalstu kopīgām konstitucionālām tradīcijām";
- (19) tā kā dalībvalstis pēc kopīga darba devēju un darba ņēmēju lūguma var tiem uzticēt šīs direktīvas īstenošanu, ja vien tie veic visus vajadzīgos pasākumus, lai katrā laikā varētu garantēt šīs direktīvas noteiktos rezultātus;
- (20) tā kā pamatnolīguma īstenošana veicina Nolīguma par sociālo politiku 1. pantā noteikto mērķu sasniegšanu,

IR PIENĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Pamatnolīguma īstenošana

Šīs direktīvas mērķis ir īstenot pielikumā pievienoto pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, ko noslēgušas galvenās starpnozaru organizācijas (UNICE, CEEP un EAK) 1995. gada 14. decembrī.

2. pants

Nobeiguma noteikumi

1. Dalībvalstis vēlākais līdz 1998. gada 3. jūnijam ievieš normatīvus un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vai arī nodrošina, ka vēlākais līdz šai dienai darba devēji un darba ņēmēji, savstarpēji vienojoties, ievieš vajadzīgos pasākumus, turklāt dalībvalstīm jāveic vajadzīgie pasākumi, lai tās spētu katrā laikā garantēt rezultātus, kādi noteikti šajā direktīvā. Par to dalībvalstis tūlīt informē Komisiju.

2. Dalībvalstis var izmantot pagarinājumu ne vairāk kā uz vienu gadu, ja tas vajadzīgs, ņemot vērā īpašas grūtības vai koplīguma īstenošanu.

Par šādiem apstākļiem tām tūlīt jāinformē Komisija.

3. Kad dalībvalstis paredz 1. punktā minētos pasākumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu, vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka metodes, kā izdarīt šādas atsauces.

3. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Luksemburgā, 1996. gada 3. jūnijā

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

T. TREU

PIELIKUMS

PAMATNOLĪGUMS PAR BĒRNA KOPŠANAS ATVAĻINĀJUMU

PREAMBULA

Šis pamatnolīgums parāda UNICE, CEEP un EAK apņemšanos noteikt minimālās prasības attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu un prombūtni no darba *force majeure* dēļ kā svarīgu līdzekli, lai saskaņotu ģimenes dzīvi ar darbu un veicinātu vienādas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.

EAK, UNICE un CEEP pieprasa, lai Komisija iesniedz šo pamatnolīgumu Padomei tāda lēmuma pieņemšanai, kas padarītu šīs minimālās prasības par saistošām Eiropas Kopienas dalībvalstīs, izņemot Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti.

I VISPĀRĪGI APSVĒRUMI

1. Ņemot vērā Nolīgumu par sociālo politiku, kas pievienots Protokolam par sociālo politiku, kurš pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, un jo īpaši tā 3. panta 4. punktu un 4. panta 2. punktu;
2. Tā kā 4. panta 2. punktā Nolīgumā par sociālo politiku paredzēts, ka Kopienas līmenī panāktās vienošanās pēc parakstītāju pušu kopīga lūguma īsteno ar lēmumu, ko Padome pieņem pēc Komisijas priekšlikuma;
3. Tā kā Komisija ir paziņojusi savu nodomu ierosināt Kopienas līmeņa pasākumu ģimenes dzīves un darba saskaņošanai;
4. Tā kā Kopienas Hartas par sociālajām pamattiesībām 16. punktā, kas attiecas uz vienlīdzīgu attieksmi, ir noteikts, ka būtu jāizstrādā pasākumi, lai dotu iespēju vīriešiem un sievietēm saskaņot viņu profesionālos un ģimenes pienākumus;
5. Tā kā Padomes 1994. gada 6. decembra rezolūcijā ir atzīts, ka efektīvai vienādu iespēju politikai vajadzīga integrēta vispārēja stratēģija, kas ļautu labāk organizēt darba laiku un nodrošinātu lielāku elastību un vieglāku atgriešanos darbā, kā arī ir uzsvērta darba devēju un darbinieku nozīmīgā loma šajā jomā, lai sniegtu gan vīriešiem, gan sievietēm iespēju saskaņot viņu darba un ģimenes pienākumus;
6. Tā kā pasākumiem darba un ģimenes dzīves saskaņošanai būtu jāveicina tādu jaunu elastīgu darba un laika organizēšanas paņēmieni ieviešana, kas būtu labāk piemēroti sabiedrības mainīgajām vajadzībām un ņemtu vērā gan uzņēmumu, gan strādnieku vajadzības;
7. Tā kā ģimenes atbalsta politika būtu jāaplūko saistībā ar demogrāfiskām izmaiņām, sabiedrības novecošanas sekām, paaudžu tuvināšanos un sieviešu līdzdalības veicināšanu darba tirgū;
8. Tā kā vīrieši būtu jāmudina uzņemties vienādu ģimenes pienākumu daļu, piemēram, izmantojot tādus līdzekļus kā izglītojošas programmas, viņi būtu jāmudina ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu;
9. Tā kā šis nolīgums ir pamatnolīgums, kurā izsvērtas minimālās prasības un noteikumi bērna kopšanas atvaļinājumam, kas nav grūtniecības atvaļinājums, un prombūtni no darba *force majeure* dēļ, un tas uzdod dalībvalstīm un darba devējiem un darba ņēmējiem noteikt šādu atvaļinājumu pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus piemērošanas noteikumus, lai ņemtu vērā stāvokli katrā dalībvalstī;

10. Tā kā dalībvalstīm būtu jāparedz tiesību saglabāšana uz pabalstiem natūrā saskaņā ar apdrošināšanu slimības gadījumiem minimālā bērna kopšanas atvaļinājuma laikā;
11. Tā kā dalībvalstīm attiecīgi saskaņā ar to nosacījumiem, ņemot vērā budžeta stāvokli, būtu jāapsver arī tiesību saglabāšana uz attiecīgiem sociālā nodrošinājuma pabalstiem, kādi tie ir minimālā bērna kopšanas atvaļinājuma laikā;
12. Tā kā šajā nolīgumā ņemta vērā vajadzība pilnveidot sociālās politikas prasības, paaugstināt Kopienas ekonomikas konkurētspēju un izvairīties no tādu administratīvu, finansiālu un juridisku ierobežojumu noteikšanas, kuri kavētu radīt un attīstīt mazos un vidējos uzņēmumus;
13. Tā kā darba devējiem un darba ņēmējiem ir vislabākās iespējas atrast risinājumus, kas atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām, un tādēļ viņiem jāuzņemas īpaša loma šā nolīguma īstenošanā un piemērošanā,

PARAKSTĪTĀJAS PUSES IR VIENOJUŠĀS PAR ŠĀDIEM NOTEIKUMIEM.

II SATURS

1. noteikums: **Mērķis un darbības joma**

1. Šis nolīgums izvirza minimālās prasības, kas izstrādātas, lai veicinātu vecāku un profesionālo pienākumu saskaņošanu strādājošiem vecākiem.
2. Šo nolīgumu piemēro visiem darba ņēmējiem gan vīriešiem, gan sievietēm, uz kuriem attiecas darba līgums vai darba attiecības, ko nosaka likumi, koplīgumi vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī.

2. noteikums: **Bērna kopšanas atvaļinājums**

1. Ievērojot 2.2. punktu, šis nolīgums piešķir darba ņēmējiem — gan vīriešiem, gan sievietēm — individuālas tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai dotu viņiem iespēju vismaz trīs mēnešus rūpēties par šo bērnu līdz attiecīgam vecumam, nepārsniedzot 8 gadus, kurš jānosaka dalībvalstīm un/vai darba devējiem un darba ņēmējiem.
2. Lai veicinātu iespēju vienlīdzību un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, šā nolīguma puses uzskata, ka saskaņā ar 2. noteikuma 1. punktu paredzētās tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu principā būtu jāpiešķir kā tālāk nenododamas.
3. Bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai nosaka dalībvalstu likumos un/vai koplīgumā, ciktāl tajos ievērotas šajā nolīgumā izvirzītās minimālās prasības. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var:
 - a) izlemt, vai bērna kopšanas atvaļinājumu piešķir, pamatojoties uz pilnu darba laiku vai nepilnu darba laiku, pa daļām vai summētā darba laika veidā;
 - b) piešķirt tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu atkarībā no nostrādātā laika cenza un/vai darba stāža cenza, kas nedrīkst pārsniegt vienu gadu;
 - c) pielāgot bērna kopšanas atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus piemērošanas noteikumus īpašajiem adopcijas apstākļiem;
 - d) noteikt termiņus paziņojumam, kurš darba ņēmējam jāiesniedz darba devējam, izmantojot tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, un kurā precizēts atvaļinājuma sākums un beigas;
 - e) noteikt apstākļus, kādos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi ir atļauts atlikt bērna kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu attaisnojošu iemeslu dēļ, kuri saistīti ar uzņēmuma darbību (piemēram, ja darbam ir sezonas raksturs, ja paziņotajā termiņā nav iespējams atrast aizstājēju, ja ievērojama darbaspēka daļa vienlaikus pieprasa bērna kopšanas atvaļinājumu, ja konkrētais amats ir stratēģiski nozīmīgs); visas problēmas saistībā ar šā noteikuma piemērošanu risina saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi;
 - f) papildus e) apakšpunktam atļaut īpašus pasākumus, lai ievērotu mazo uzņēmumu darbības un organizatoriskās prasības.

4. Lai nodrošinātu darbaņēmējiem iespēju izmantot viņu tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu, dalībvalstis un/vai darba devēji un darbaņēmēji saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai aizsargātu darbaņēmējus pret atlaišanu bērna kopšanas atvaļinājuma pieteikuma vai izmantošanas dēļ.
5. Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, darbaņēmējiem ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas atbilst viņu darba līgumam vai darba attiecībām.
6. Tiesības, ko darbaņēmējs iegūvis vai kas ir iegūšanas stadijā dienā, kad sākas bērna kopšanas atvaļinājums, saglabājas nemainīgas līdz bērna kopšanas atvaļinājuma beigām. Beidzoties bērna kopšanas atvaļinājumam, piemēro šīs tiesības, to skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem vai prakses.
7. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darbaņēmēji nosaka darba līguma vai darba attiecību statusu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājuma laiku.
8. Visus jautājumus par sociālo nodrošinājumu saistībā ar šo nolīgumu izskata un izlemj dalībvalstis saskaņā ar to tiesībām, ņemot vērā tiesību nepārtrauktību uz sociālo nodrošinājumu saskaņā ar dažādajām sistēmām, jo īpaši veselības aprūpes sistēmām.

3. noteikums: **Prombūtne no darba force majeure dēļ**

1. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darbaņēmēji veic vajadzīgos pasākumus, lai saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un/vai praksi piešķirtu darbaņēmējiem tiesības uz prombūtni no darba force majeure dēļ sakarā ar ģimenes apstākļiem slimības vai nelaimes gadījumos, kad ir nepieciešama darbaņēmēja tūlītēja klātbūtne.
2. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darbaņēmēji var noteikt atvaļinājuma pieejamības noteikumus un sīki izstrādātus noteikumus 3. noteikuma 1. punkta piemērošanai un ierobežot šīs tiesības ar noteiktu atvaļinājuma ilgumu gadā un/vai attiecībā uz katru gadījumu.

4. noteikums: **Nobeiguma noteikumi**

1. Dalībvalstis var piemērot vai ieviest labvēlīgākus noteikumus par šajā nolīgumā izklāstītajiem noteikumiem.
2. Šā nolīguma noteikumu izpilde nav likumīgs pamats, lai pazeminātu darbiniekiem piešķirtās vispārējās aizsardzības līmeni jomā, uz kuru attiecas šis nolīgums. Tas neierobežo dalībvalstu un/vai darba devēju un darbaņēmēju tiesības izstrādāt dažādus normatīvus vai līgumiskus noteikumus, ņemot vērā mainīgos apstākļus (to skaitā tiesību tālāk nenodošanas ieviešanu), ja vien ir ievērotas šajā nolīgumā paredzētās minimālās prasības.
3. Šis nolīgums neskar darba devēju un darbaņēmēju tiesības attiecīgā līmenī, to skaitā Eiropas līmenī, slēgt nolīgumus, kas pielāgo un/vai papildina šā nolīguma noteikumus, lai ņemtu vērā konkrētus apstākļus.
4. Dalībvalstis pieņem administratīvus un normatīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu Padomes lēmumu divos gados no tā pieņemšanas dienas, vai nodrošina, ka darba devēji un darbaņēmēji⁽¹⁾, savstarpēji vienojoties, ievieš vajadzīgos pasākumus līdz minētā termiņa beigām. Dalībvalstis var izmantot pagarinājumu ne vairāk kā uz vienu gadu, ja tas vajadzīgs, ņemot vērā īpašas grūtības vai koplīguma izpildi.
5. Domstarpības un konfliktus saistībā ar šā nolīguma piemērošanu novērš un izšķir saskaņā ar attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem un praksi.
6. Neskarot Komisijas, valstu tiesu un Eiropas Kopienu Tiesas attiecīgo lomu, Komisijai visi jautājumi, kas saistīti ar šā nolīguma interpretāciju Eiropas līmenī, pirmajā instancē būtu jānodod parakstītājam pusēm atziņuma sniegšanai.
7. Parakstītājas puses izskata šā nolīguma piemērošanu pēc pieciem gadiem no Padomes lēmuma pieņemšanas dienas, ja to pieprasa viena no šā nolīguma pusēm.

(1) Nolīguma par sociālo politiku 2. panta 4. punkta nozīmē.

Briselē, 1995. gada 14. decembrī

Fritz VERZETNITSCH,
EAK priekšsēdētājs

Antonio Castellano AUYANET,
CEEP priekšsēdētājs

François PERIGOT,
UNICE priekšsēdētājs

Emilio GABAGLIO,
EAK ģenerāļsekretārs

Roger GOURVÈAES,
CEEP ģenerāļsekretārs

Zygmunt TYSZKIEWICZ,
UNICE ģenerāļsekretārs

EAK
Bld Emile Jacqmain 155
B-1210 Brussels

CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Brussels

UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Brussels
