

Šis dokuments ir izveidots vienīgi dokumentācijas nolūkos, un iestādes neuzņemas nekādu atbildību par tā saturu

► **B**

**PADOMES DIREKTĪVA 2010/18/ES**

(2010. gada 8. marts),

ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK

(Dokuments attiecas uz EEZ)

(OV L 68, 18.3.2010., 13. lpp.)

Grozīta ar:

Oficiālais Vēstnesis

► **M1** Padomes Direktīva 2013/62/ES (2013. gada 17. decembris)

Nr.	Lappuse	Datums
L 353	7	28.12.2013.



**PADOMES DIREKTĪVA 2010/18/ES**

**(2010. gada 8. marts),**

**ar ko īsteno pārskatīto *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ Direktīvu 96/34/EK**

**(Dokuments attiecas uz EEZ)**

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 155. panta 2. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

tā kā:

- (1) Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 153. pants dod iespēju Savienībai atbalstīt un papildināt dalībvalstu darbības, tostarp vīriešu un sievietes vienlīdzības jomā attiecībā uz iespējam darba tirgū un attieksmi darbā.
- (2) Saskaņā ar LESD 155. panta 1. punktu, ja darba devēji un darba ņēmēji ("sociālie partneri") to vēlas, sociālais dialogs Savienības līmenī var radīt līgumattiecības, tostarp nolīgumus. Saskaņā ar LESD 155. panta 2. punktu sociālie partneri var kopīgi lūgt, lai Savienības līmenī noslēgtus nolīgumus jautājumos, uz ko attiecas LESD 153. pants, īsteno, Padomei pieņemot lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma.
- (3) Eiropas starpnozaru sociālo partneru organizācijas (*ETUC*, *UNICE* un *CEEP*) 1995. gada 14. decembrī noslēdza pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, un juridisks spēks tam tika piešķirts ar Padomes Direktīvu 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu<sup>(1)</sup>. Ar Padomes Direktīvu 97/75/EK šī direktīva tika grozīta un attiecināta arī uz Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti<sup>(2)</sup>. Ar Direktīvu 96/34/EK ievērojami tika uzlabotas dalībvalstīs strādājošajiem vecākiem pieejamās iespējas labāk saskaņot darba un ģimenes dzīves pienākumus, izmantojot atvaļinājuma noteikumus.

<sup>(1)</sup> OV L 145, 19.6.1996., 4. lpp.

<sup>(2)</sup> OV L 10, 16.1.1998., 24. lpp.

▼ B

- (4) Saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma (“EK līgums”) <sup>(1)</sup> 138. panta 2. un 3. punktu Komisija 2006. un 2007. gadā apspriedās ar sociālajiem partneriem par to, kā turpmāk uzlabot darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu, un jo īpaši pašreizējos Kopienas tiesību aktus, kas regulē maternitātes aizsardzību un vecāku atvaļinājumu, un par iespēju ieviest jaunus ģimenes atvaļinājuma veidus, piemēram, paternitātes atvaļinājumu, adopcijas atvaļinājumu un atvaļinājumu ģimenes locekļu aprūpei.
- (5) Trīs Eiropas vispārējās starpnozaru sociālo partneru organizācijas (*ETUC*, *CEEP* un *BUSINESSEUROPE*, agrāk saukta – *UNICE*) un Eiropas starpnozaru sociālo partneru organizācijas, kuras pārstāv konkrētu uzņēmumu kategoriju (*UEAPME*), saskaņā ar EK līguma <sup>(2)</sup> 138. panta 4. punktu un 139. pantu 2008. gada 11. septembrī informēja Komisiju par vēlēšanos sākt sarunas, lai pārskatītu 1995. gadā noslēgto pamat nolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu.
- (6) Šīs organizācijas 2009. gada 18. jūnijā parakstīja pārskatīto pamat nolīgumu par vecāku atvaļinājumu (“pārskatītais pamat nolīgums”) un nosūtīja Komisijai kopīgu lūgumu iesniegt Padomei priekšlikumu Padomes lēmumam, ar ko īsteno minēto pārskatīto pamat nolīgumu.
- (7) Sarunu gaitā Eiropas sociālie partneri pilnīgi pārskatīja 1995. gada pamat nolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu. Tādēļ Direktīva 96/34/EK būtu jāatceļ un jāaizstāj ar jaunu direktīvu, nevis tikai jāgroza.
- (8) Ņemot vērā to, ka direktīvas mērķus – proti, visā Savienībā uzlabot darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu strādājošiem vecākiem un sievietēm un vīriešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā – nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to, ka šos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi šo mērķu sasniegšanai.
- (9) Izstrādājot priekšlikumu direktīvai, Komisija ņēma vērā pārskatītā pamat nolīguma parakstītāju pušu pārstāvības statusu, pilnvaras un pārskatītā pamat nolīguma noteikumu likumību un tā atbilstību attiecīgajiem noteikumiem par maziem un vidējiem uzņēmumiem.
- (10) Komisija informēja Eiropas Parlamentu un Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju par savu priekšlikumu.

<sup>(1)</sup> Mainīta numerācija: LESD 154. panta 2. un 3. punkts.

<sup>(2)</sup> Mainīta numerācija: LESD 154. panta 4. punkts un 155. pants.

**▼B**

- (11) Pamat nolīguma 1. klauzulas 1. punktā saskaņā ar vispārējiem principiem, kas iekļauti Savienības tiesību aktos sociālās politikas jomā, paredzēts, ka šajā nolīgumā ir noteiktas minimālās prasības.
- (12) Pārskatītā pamat nolīguma 8. klauzulas 1. punktā paredzēts, ka dalībvalstis var piemērot vai pieņemt noteikumus, kuri ir labvēlīgāki nekā nolīgumā izklāstītie noteikumi.
- (13) Pārskatītā pamat nolīguma 8. klauzulas 2. punktā paredzēts, ka nolīguma noteikumu ieviešana nav likumīgs pamats tam, lai samazinātu darba ņēmējiem piešķirtās aizsardzības vispārējo līmeni šā nolīguma darbības jomā.
- (14) Dalībvalstīm būtu jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas par jebkuru šajā direktīvā paredzēto saistību neizpildi.
- (15) Dalībvalstis pēc sociālo partneru kopīga lūguma šīs direktīvas īstenošanu var uzticēt sociālajiem partneriem, ja vien šīs dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tās jebkurā brīdī var garantēt šajā direktīvā paredzēto mērķu sasniegšanu.
- (16) Saskaņā ar Iestāžu nolīguma par labāku likumdošanas procesu <sup>(1)</sup> 34. punktu dalībvalstīm ir ieteikts gan savām vajadzībām, gan Savienības interesēs izstrādāt savas tabulas, kurās pēc iespējas precīzāk atspoguļota atbilstība starp šo direktīvu un tās transponēšanas pasākumiem, un darīt tās publiski pieejamas,

IR PIEŅĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

*1. pants*

Ar šo direktīvu stājas spēkā pārskatītais pamat nolīgums par vecāku atvaļinājumu, ko 2009. gada 18. jūnijā noslēdza Eiropas starpnozaru sociālo partneru organizācijas (*BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC*), kā izklāstīts pielikumā.

*2. pants*

Dalībvalstis nosaka, kādas sankcijas ir piemērojamas, ja ir pārkāpti valsts noteikumi, kas ir spēkā saskaņā ar šo direktīvu. Attiecīgās sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas.

*3. pants*

1. Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vai nodrošina, ka vēlākais līdz 2012. gada 8. martam sociālie partneri ar nolīgumu ir ieviesuši paredzētos pasākumus. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

<sup>(1)</sup> OV C 321, 31.12.2003., 1. lpp.

**▼B**

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno noteikumu oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Lai izpildītu šo direktīvu, dalībvalstis var izmantot papildu laikposmu, kas nepārsniedz vienu gadu, ja tas vajadzīgs, lai ņemtu vērā īpašas grūtības vai īstenošanu ar koplīgumu. Dalībvalstis par to vēlākais līdz 2012. gada 8. martam informē Komisiju, norādot iemeslus, kādēļ papildu laikposms ir nepieciešams.

**▼M1**

Atkāpjoties no pirmās daļas, tajā minētais papildu laikposms attiecībā uz Majotu kā Savienības tālāko reģionu LESD 349. panta nozīmē tiek pagarināts līdz 2018. gada 31. decembrim.

**▼B**

3. Dalībvalstis Komisijai dara zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņēmušas jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

*4. pants*

Ar šo Direktīvu 96/34/EK atceļ no 2012. gada 8. marta. Atsauces uz Direktīvu 96/34/EK uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu.

*5. pants*

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

*6. pants*

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.



PIELIKUMS

PAMATNOLĪGUMS PAR VECĀKU ATVAĻINĀJUMU (PĀRSTRĀDĀTS)

2009. gada 18. jūnijs

Preambula

Ar šo pamatnolīgumu starp Eiropas sociālajiem partneriem *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP* un *ETUC* (un sakaru koordinēšanas komiteju *Eurocadres/CEC*) pārstrādā 1995. gada 14. decembrī noslēgto pamatnolīgumu par bērna kopšanas atvaļinājumu, kurā ir noteiktas minimālās prasības attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu, kas ir svarīgs līdzeklis, saskaņojot darba un ģimenes pienākumus un veicinot vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi vīriešu un sieviešu vidū.

Eiropas sociālie partneri lūdz Komisiju iesniegt Padomei šo pamatnolīgumu, lai Padome pieņemtu lēmumu, ar kuru tā noteikumi kļūtu saistoši Eiropas Savienības dalībvalstīs.

I. *Vispārīgi apsvērumi*

1. Ņemot vērā EK līgumu un jo īpaši tā 138. un 139. pantu (\*);
2. ņemot vērā EK līguma 137. panta 1. punkta c) apakšpunktu un 141. pantu (\*\*), vienlīdzīgas attieksmes principu (EK līguma 2., 3. un 13. pantu (\*\*\*)) un uz šā Līguma pamata pieņemtos sekundāros tiesību aktus, jo īpaši Padomes Direktīvu 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm <sup>(1)</sup>, Padomes Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti <sup>(2)</sup>, Padomes Direktīvu 96/97/EK, ar ko groza Direktīvu 86/378/EEK par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmās <sup>(3)</sup>, un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) <sup>(4)</sup>;
3. ņemot vērā 2000. gada 7. decembra Eiropas Savienības Pamattiesību hartu un tās 23. un 33. pantu par vīriešu un sieviešu līdztiesību un darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu;
4. ņemot vērā Komisijas 2003. gada Ziņojumu par to, kā īsteno Padomes Direktīvu 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par *UNICE*, *CEEP* un *EAK* noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu;
5. ņemot vērā Lisabonas izaugsmes un nodarbinātības stratēģijas mērķi – palielināt vispārējo nodarbinātības līmeni līdz 70 %, sieviešu nodarbinātības līmeni – līdz 60 % un gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmeni – līdz 50 %; ņemot vērā Barselonas mērķus attiecībā uz bērnu aprūpes iestādēm un to politikas jomu ieguldījumu, kas vērstas uz darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanas pilnveidi ceļā uz šiem mērķiem;

(\*) Mainīta numerācija: LESD 154. un 155. pants.

(\*\*) Mainīta numerācija: LESD 153. panta 1. punkta c) apakšpunkts un 157. pants.

(\*\*\*) EK līguma 2. pantu pēc būtības atceļ un aizstāj Līguma par Eiropas Savienību 3. pants. EK līguma 3. panta 1. punktu pēc būtības atceļ un aizstāj LESD 3. līdz 6. pants. EK līguma 3. panta 1. punkts pēc jaunās numerācijas ir LESD 8. pants. EK līguma 13. pants pēc jaunās numerācijas ir LESD 19. pants.

<sup>(1)</sup> OV L 45, 19.2.1975., 19. lpp.

<sup>(2)</sup> OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.

<sup>(3)</sup> OV L 46, 17.2.1997., 20. lpp.

<sup>(4)</sup> OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

**▼ B**

6. ņemot vērā Eiropas sociālo partneru 2005. gada 22. marta Dzimumu līdztiesības pasākumu programmu, kurā ģimenes un darba dzīves līdzsvara veicināšana ir minēta kā prioritāra rīcības joma un vienlaikus atzīts, ka turpmākai virzībai saskaņošanas jomā ir jāievieš līdzsvarots, integrēts un vienots politikas jomu kopums, kas ietvertu atvaļinājuma noteikumus, darba noteikumus un aprūpes infrastruktūras;
7. tā kā darba un ģimenes dzīves saskaņošanas pilnveides pasākumi ir plašākas politikas programmas daļa, lai reaģētu uz darba devēju un darba ņēmēju vajadzībām un uzlabotu pielāgošanās un nodarbinātības spēju, kas savukārt ir elastdrošības pieejas daļa;
8. tā kā ar ģimenes politikas jomām būtu jāveicina dzimumu līdztiesības sasniegšana un tās būtu jāaplūko saistībā ar demogrāfiskajām pārmaiņām, iedzīvotāju novecošanās ietekmi, paaudžu starpā esošās plaisas likvidēšanu, sieviešu iesaistīšanos darba tirgū un ģimenes pienākumu sadali starp sievieti un vīrieti;
9. tā kā darba, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanas jautājumiem veļlīto apspriežu pirmajā un otrajā posmā 2006. un 2007. gadā Komisija apspriedās ar Eiropas sociālajiem partneriem un cita starpā pārrunāja jautājumu par tiesiskā regulējuma atjaunināšanu Kopienas līmenī, un tā mudināja Eiropas sociālos partnerus novērtēt pamatnolīguma par bērna kopšanas atvaļinājumu noteikumus ar mērķi pārskatīt to;
10. tā kā Eiropas sociālo partneru 1995. gadā noslēgtais pamatnolīgums par bērna kopšanas atvaļinājumu ir rosinājis pozitīvas pārmaiņas, dalībvalstīs nodrošinājis vienotu pamatu darba un ģimenes dzīves līdzsvaram un bijis nozīmīgs, lai palīdzētu strādājošiem vecākiem Eiropā labāk saskaņot profesionālo un ģimenes dzīvi; tomēr, balstoties uz kopēju novērtējumu, Eiropas sociālie partneri uzskata, ka daži nolīguma elementi jāpielāgo vai jāpārskata, lai labāk sasniegtu tā mērķus;
11. tā kā daži aspekti jāpielāgo, ņemot vērā arvien lielāku darbaspēka dažādību un pārmaiņas sabiedrībā, tostarp ģimenes struktūru pieaugošo daudzveidību, vienlaikus ievērojot valstu tiesību aktus, koplīgumus un/vai praksi;
12. tā kā daudzās dalībvalstīs pamudinājums vīriešiem uzņemties līdzvērtīgu ģimenes pienākumu daļu nav devis pietiekamus rezultātus; tādējādi būtu jāveic vēl efektīvāki pasākumi, lai mudinātu vienlīdzīgāku ģimenes pienākumu sadali starp vīriešiem un sievietēm;
13. tā kā daudzās dalībvalstīs attiecībā uz atvaļinājuma iespējām, bērna aprūpi un elastīgiem darba noteikumiem jau ir plaša politikas pasākumu un prakses daudzveidība, kas pielāgota darba ņēmēju un darba devēju vajadzībām un kuras mērķis ir atbalstīt vecākus profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanā; tā būtu jāņem vērā, īstenojot šo pamatnolīgumu;
14. tā kā šis pamatnolīgums ir viens no Eiropas sociālo partneru darbības elementiem profesionālās un ģimenes dzīves saskaņošanas jomā;

**▼B**

15. tā kā šis nolīgums ir pamatnolīgums, kurā izklāstītas minimālās prasības un noteikumi attiecībā uz vecāku atvaļinājumu, kurš ir atšķirīgs no maternitātes atvaļinājuma un no prombūtnes no darba nepārvaramās varas dēļ, un tas uzdod dalībvalstīm un sociālajiem partneriem noteikt pieejamības nosacījumus un piemērošanas noteikumus, lai ņemtu vērā katras dalībvalsts situāciju;
16. tā kā šajā nolīgumā paredzētās tiesības uz vecāku atvaļinājumu ir individuālās tiesības un principā nav nododamas, tomēr dalībvalstīm ir atļauts paredzēt tiesību nodošanu. Pieredze rāda, ka aizliegums nodot tiesības uz vecāku atvaļinājumu var būt pozitīvs stimuls tam, lai tēvi izmantotu šo atvaļinājumu, tādēļ Eiropas sociālie partneri piekrīt tam, ka daļa no šā atvaļinājuma tiek noteikta kā nenododama;
17. tā kā ir būtiski ņemt vērā tādu vecāku īpašās vajadzības, kuru bērns ir ar invaliditāti vai ilgstošu slimību;
18. tā kā dalībvalstīm būtu jāparedz, ka tiesības uz pabalstiem pakalpojumu veidā saskaņā ar apdrošināšanu slimības gadījumiem tiek saglabātas vecāku atvaļinājuma minimālajā periodā;
19. tā kā dalībvalstīm, īstenojot šo nolīgumu, saskaņā ar valstī paredzētajiem nosacījumiem un ievērojot budžeta situāciju, attiecīgā gadījumā būtu arī jāapsver, kā saglabāt tiesības uz attiecīgiem sociālā nodrošinājuma pabalstiem vecāku atvaļinājuma minimālajā periodā, kā arī, cita starpā, jāņem vērā ienākumu būtiskā nozīme citu faktoru vidū, izvēloties izmantot vecāku atvaļinājumu;
20. tā kā dalībvalstu pieredze liecina, ka ienākumi vecāku atvaļinājuma laikā ir viens no faktoriem, kas ietekmē (jo īpaši tēvu) lēmumu par šā atvaļinājuma izmantošanu;
21. tā kā pieceja elastīgiem darba noteikumiem dod vecākiem lielāku iespēju apvienot darba un ģimenes pienākumus un veicina reintegrāciju darbā jo īpaši pēc vecāku atvaļinājuma;
22. tā kā vecāku atvaļinājuma noteikumi ir paredzēti, lai īpašā laikposmā atbalstītu strādājošus vecākus, un to mērķis ir saglabāt un veicināt vecāku nepārtrauktu dalību darba tirgū; tādēļ lielāka uzmanība būtu jāpievērš tam, lai darba ņēmējs minētā atvaļinājuma laikā saglabātu kontaktus ar darba devēju vai lai tiktu veikti pasākumi, kas vērsti uz darba ņēmēja atgriešanos darbā;
23. tā kā šajā nolīgumā ir ievērots tas, ka ir jāuzlabo prasības sociālās politikas jomā, jāveicina Eiropas Savienības ekonomikas konkurētspēja un jāizvairās uzlikt tādus administratīvus, finansiālus un juridiskus ierobežojumus, kas traucētu mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību;
24. tā kā sociālie partneri vislabāk spēj rast risinājumus, kuri atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām, un tādēļ tiem ir īpaša loma, īstenojot, piemērojot, pārraugot un novērtējot šo nolīgumu, plašākā saistībā ar citiem pasākumiem, kas vērsti uz to, lai labāk saskaņotu darba un ģimenes pienākumus un veicinātu vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi vīriešu un sieviešu vidū,



## ▼B

II. *Saturs*

## 1. klauzula: Mērķis un darbības joma

1. Šajā nolīgumā ir noteiktas prasību minimālās prasības, lai veicinātu strādājošu vecāku ģimenes un darba pienākumu saskaņošanu, ņemot vērā ģimenes struktūru pieaugošo daudzveidību un vienlaikus ievērojot valstu tiesību aktus, koplīgumus un/vai praksi.
2. Šo nolīgumu piemēro visiem darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības, kā noteikts tiesību aktos, koplīgumos un/vai katrā dalībvalstī spēkā esošajā praksē.
3. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri no šā nolīguma darbības un piemērošanas jomas neizslēdz darba ņēmējus, darba līgumus vai darba attiecības tikai tādēļ, ka tās attiecas uz nepilna laika darba ņēmējiem, noteikta termiņa līgumdarba ņēmējiem vai personām, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru.

## 2. klauzula: Vecāku atvaļinājums

1. Ar šo nolīgumu darba ņēmējiem – gan vīriešiem, gan sievietēm – tiek piešķirtas individuālās tiesības uz vecāku atvaļinājumu saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, lai aprūpētu šo bērnu, līdz noteiktam vecumam, bet ne ilgāk, līdz bērns sasniedz astoņu gadu vecumu, un šis vecums jānosaka dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem.
2. Atvaļinājumu piešķir vismaz uz četriem mēnešiem, un, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi vīriešu un sieviešu vidū, būtu jāparedz, ka tas principā nav nododams. Lai veicinātu, ka abi vecāki līdzvērtīgi izmanto vecāku atvaļinājumu, jāparedz, ka vismaz viens no šiem četriem mēnešiem nav nododams. Perioda, kurš nav nododams, piemērošanas noteikumus nosaka valsts līmenī, izmantojot tiesību aktus un/vai koplīgumus, ņemot vērā dalībvalstīs esošos atvaļinājuma noteikumus.

## 3. klauzula: Piemērošanas noteikumi

1. Vecāku atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus tā piemērošanai nosaka ar dalībvalstu tiesību aktiem un/vai koplīgumiem, ciktāl tajos ievērotas šajā nolīgumā paredzētās minimālās prasības. Konkrētāk, dalībvalstis un/vai sociālie partneri var:
  - a) lemt, vai vecāku atvaļinājumu piešķir uz pilna darba laika vai nepilna darba laika pamata, pa daļām vai laika kredīta sistēmas veidā, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju intereses;
  - b) noteikt tiesības uz vecāku atvaļinājumu atkarībā no nodarbinātības perioda un/vai darba stāža uzņēmumā, šo tiesību iegūšanai nepieciešamais periods nepārsniedz vienu gadu. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri nodrošina, ka, piemērojot šo noteikumu, gadījumā, ja ar vienu un to pašu darba devēju tiek noslēgti secīgi darba līgumi uz noteiktu laiku, kā noteikts Direktīvā 1999/70/EK par darbu uz noteiktu laiku, kvalifikācijas perioda aprēķināšanā jāņem vērā šādu līgumu kopējais ilgums;
  - c) noteikt apstākļus, kādos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi ir atļauts atlikt vecāku atvaļinājuma piešķiršanu ar uzņēmuma darbību saistītu attaisnojošu iemeslu dēļ. Visas problēmas, kas rodas, piemērojot šo noteikumu, būtu jārisina saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi;

**▼B**

d) papildus c) apakšpunktam atļaut īpašus noteikumus, lai reaģētu uz mazo uzņēmumu darbības un organizācijas prasībām.

2. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri nosaka termiņu, kādā darba ņēmējam, kas izmantotu savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu, par to jāpaziņo darba devējam, norādot atvaļinājuma sākuma un beigu datumu. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri, nosakot šādu paziņošanas termiņu, ņem vērā darba ņēmēju un darba devēju intereses.
3. Dalībvalstīm un/vai sociālajiem partneriem būtu jāizvērtē nepieciešamība pielāgot vecāku atvaļinājuma pieejamības nosacījumus un piemērošanas noteikumus tādu vecāku vajadzībām, kuru bērns ir ar invaliditāti vai ilgstošu slimību.

#### 4. klauzula: Adopcija

1. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri novērtē, vai ir nepieciešami papildu pasākumi, kas vērsti uz īpašām to vecāku vajadzībām, kuri bērnus adoptējuši.

#### 5. klauzula: Nodarbinātības tiesības un diskriminācijas aizliegums

1. Beidzoties vecāku atvaļinājumam, darba ņēmējiem ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai, ja tas nav iespējams, līdzvērtīgā vai līdzīgā darbā, kas ir atbilstīgs darba līgumam vai darba attiecībām.
2. Tiesības, ko darba ņēmējs ieguvis vai iegūst dienā, kad sākas vecāku atvaļinājums, jā saglabā līdz vecāku atvaļinājuma beigām. Šīs tiesības, uz skaitā visas pārmaiņas, kas izriet no valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai prakses, piemēro, beidzoties vecāku atvaļinājumam.
3. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri nosaka darba līguma vai darba attiecību statusu vecāku atvaļinājuma laikā.
4. Lai nodrošinātu darba ņēmējiem iespēju izmantot tiesības uz vecāku atvaļinājumu, dalībvalstis un/vai sociālie partneri saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi veic nepieciešamos pasākumus, lai aizsargātu darba ņēmējus pret mazāk labvēlīgu attieksmi vai atlaišanu vecāku atvaļinājuma pieprasīšanas vai izmantošanas dēļ.
5. Visus jautājumus par sociālo nodrošinājumu saistībā ar šo nolīgumu dalībvalstis un/vai sociālie partneri izskata un lemj saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai koplīgumiem, ņemot vērā to, cik būtiska ir tiesību uz sociālo nodrošinājumu nepārtrauktība dažādu sistēmu, īpaši veselības aprūpes, ietvaros.

Visus jautājumus par ienākumiem saistībā ar šo nolīgumu dalībvalstis un/vai sociālie partneri izskata saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi, ņemot vērā, cita starpā, ienākumu būtisko nozīmi citu faktoru vidū, izvēloties izmantot vecāku atvaļinājumu.

#### 6. klauzula: Atgriešanās darbā

1. Lai veicinātu profesionālās un ģimenes dzīves labāku saskaņošanu, dalībvalstis un/vai sociālie partneri veic nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu, ka darba ņēmēji, atgriežoties darbā pēc vecāku atvaļinājuma, var uz noteiktu laikposmu lūgt izmaiņas darba laika organizācijā un/vai darba kārtībā. Darba devēji apsver šādus lūgumus un atbild uz tiem, ievērojot gan savas, gan darba ņēmēju vajadzības.

## ▼B

Šā punkta noteikumus nosaka saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi.

2. Lai veicinātu atgriešanos darbā pēc vecāku atvaļinājumam, darba ņēmēji un darba devēji tiek mudināti atvaļinājuma laikā saglabāt kontaktus, un uz iesaistīto pušu savstarpējas vienošanās pamata, ievērojot valsts tiesību aktus, koplīgumus un/vai praksi, viņi var vienoties par piemērotiem reintegrācijas pasākumiem.
7. klauzula: Prombūtne no darba nepārvaramās varas dēļ
  1. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri veic nepieciešamos pasākumus, lai saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi paredzētu darba ņēmējiem tiesības uz prombūtni no darba nepārvaramās varas dēļ saistībā ar neatliekamiem ģimenes apstākļiem slimības vai nelaimes gadījumā, kad ir nepieciešama darba ņēmēja tūlītēja klātbūtne.
  2. Dalībvalstis un/vai sociālie partneri var noteikt attiecīgus pieejamības nosacījumus un sīki izstrādātus noteikumus šā panta 1. punkta piemērošanai un ierobežot šīs tiesības, paredzot konkrētu šādas prombūtnes ilgumu gadā un/vai katrā gadījumā.
8. klauzula: Nobeiguma noteikumi
  1. Dalībvalstis var piemērot vai ieviest labvēlīgākus noteikumus nekā šajā nolīgumā izklāstītie noteikumi.
  2. Šā nolīguma noteikumu izpilde nav likumīgs pamats, lai pazeminātu darbiniekiem piešķirtās aizsardzības vispārējo līmeni jomā, uz kuru attiecas šis nolīgums. Tas neierobežo dalībvalstu un/vai sociālo partneru tiesības izstrādāt dažādus normatīvos, administratīvos vai līgumiskus noteikumus, ņemot vērā mainīgos apstākļus (arī ieviešot noteikumu par to, ka tiesības uz atvaļinājumu vai tā daļu nav nododamas), ja vien ir ievērots šajā nolīgumā paredzēto prasību minimums.
  3. Šis nolīgums neskar sociālo partneru tiesības attiecīgā līmenī, tostarp Eiropas līmenī, noslēgt nolīgumus, ar ko pielāgo un/vai papildina šā nolīguma noteikumus, lai ņemtu vērā konkrētus apstākļus.
  4. Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas nepieciešami, lai izpildītu Padomes lēmumu divu gadu laikā no tā pieņemšanas dienas, vai nodrošina, ka sociālie partneri ar nolīgumu ievieš vajadzīgos pasākumus līdz šā termiņa beigām. Dalībvalstis, ja jāņem vērā īpašas grūtības vai ieviešana ar koplīgumu, var izmantot termiņa pagarinājumu ne vairāk kā uz vienu gadu.
  5. Strīdus un sūdzības, kas rodas, piemērojot šo nolīgumu, novērš un risina saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai 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 parakstītājiem pusēm atzinuma sniegšanai.
  7. Parakstītājas puses pārskata šā nolīguma piemērošanu piecus gadus pēc Padomes lēmuma pieņemšanas dienas, ja to prasa viena no šā nolīguma pusēm.