

31996L0034

1996 6 19

EUROPOS BENDRIJŲ OFICIALUSIS LEIDINYS

L 145/4

TARYBOS DIREKTYVA 96/34/EB

1996 m. birželio 3 d.

dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC

EUROPOS SAJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdama į Susitarimą dėl socialinės politikos, pridėtą prie 14-ojo protokolo dėl socialinės politikos, pateikto drauge su Europos bendrijos steigimo sutartimi, ypač į jo 4 straipsnio 2 dalį,

atsižvelgdama į Komisijos pasiūlymą,

- (1) kadangi pagal Protokolą dėl socialinės politikos valstybės narės, išskyrus Jungtinę Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystę, (toliau – valstybės narės), pageidaujanchios laikytis 1989 m. Socialinėje chartijoje nurodytų krypties, tarpusavyje sudarė susitarimą dėl socialinės politikos;
- (2) kadangi administracija ir darbuotojai pagal Susitarimo dėl socialinės politikos 4 straipsnio 2 dalį gali drauge reikalauti, kad Komisijai pasiūlius Tarybos sprendimu Bendrijos mastu būtų vykdomi susitarimai;
- (3) kadangi Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 16 straipsnyje dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, *inter alia*, numatoma, jog „taip pat turėtų būti imtasi priemonių, kad vyrai ir moterys galėtų suderinti savo profesines pareigas ir pareigas šeimai“;
- (4) kadangi Taryba, nepaisant daugumos pritarimo, negalėjo pateikti pasiūlymų, susijusių su Direktyva dėl tėvystės atostogų dėl šeimyninių aplinkybių ⁽¹⁾ su pakeitimais, padarytais 1984 m. lapkričio 15 d. ⁽²⁾;
- (5) kadangi Komisija pagal Susitarimo dėl socialinės politikos 3 straipsnio 2 dalį konsultavosi su administracija ir darbuotojais dėl galimos Bendrijos veiksmų krypties derinant darbą ir šeimyninį gyvenimą;
- (6) kadangi Komisija, po šių konsultacijų nutarusi, jog Bendrijos veiksmai pageidautini, pagal minėtojo susitarimo 3 straipsnio 3 dalį dar kartą konsultavosi su administracija ir darbuotojais dėl numatomo pasiūlymo turinio;
- (7) kadangi bendros skirtingų pramonės šakų organizacijos (UNICE, CEEP ir ETUC) bendru 1995 m. liepos 5 d. raštu

informavo Komisiją apie savo norą inicijuoti minėtojo susitarimo 4 straipsnyje numatytą procedūrą;

- (8) kadangi minėtosios skirtingų pramonės šakų organizacijos 1995 m. gruodžio 14 d. sudarė bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų; kadangi jos perdavė Komisijai savo bendrą prašymą Komisijai pasiūlius Tarybos sprendimu įgyvendinti šį bendrąjį susitarimą pagal minėtojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalį;
- (9) kadangi Taryba savo 1994 m. gruodžio 6 d. Rezoliucijoje dėl tam tikrų Europos Sąjungos socialinės politikos aspektų, prisidedant prie ekonominės ir socialinės konvergencijos Sąjungoje ⁽³⁾, kreipėsi į administraciją ir darbuotojus su prašymu pasinaudoti galimybėmis sudaryti susitarimus, kadangi paprastai darbdaviai ir darbuotojai kur kas geriau pažįsta socialinę tikrovę ir socialines problemas; kadangi Madride Europos Vadovų Tarybos nariai iš Susitarimą dėl socialinės politikos pasirašiusių valstybių pritarė šio bendrojo susitarimo sudarymui;
- (10) kadangi pasirašiusios šalys norėjo sudaryti bendrąjį susitarimą, nustatantį minimalius tėvystės atostogų ir nebuvimo darbe dėl *force majeure* reikalavimus, ir perduoti jį valstybėms narėms ir (arba) administracijai bei darbuotojams, kad šie nustatytų sąlygas, kuriomis tėvystės atostogos suteikiamos, atsižvelgiant į padėtį kiekvienoje valstybėje narėje, taip pat ir į padėtį šeimos politikos atžvilgiu dėl tėvystės atostogų suteikimo sąlygų ir pasinaudojimu teise gauti tėvystės atostogas;
- (11) kadangi tinkamas dokumentas šiam bendrajam susitarimui įgyvendinti yra direktyva, kaip apibrėžta Sutarties 189 straipsnyje; kadangi dėl to jis įpareigoja valstybes nares pasiekti nustatytą rezultatą, tačiau leidžia joms pasirinkti veiklos formą ir būdus;
- (12) kadangi, laikantis Sutarties 3b straipsnyje išdėstyto subsidiarumo ir proporcingumo principo, valstybės narės negali deramai pasiekti šios direktyvos tikslų, o Bendrija juos pasiektų geriau; kadangi ši direktyva apima tik tai, kas yra minimaliai reikalinga šiems tikslams pasiekti, ir nesiimama jokių veiksmų, kurie nėra būtini siekiant šio tikslo;

⁽¹⁾ OL C 333, 1983 12 9, p. 6.

⁽²⁾ OL C 316, 1984 11 27, p. 7.

⁽³⁾ OL C 368, 1994 12 23, p. 6.

- (13) kadangi Komisija parengė savo pasiūlymą dėl direktyvos, atsižvelgdama į pasirašančiųjų šalių atstovaujamojo statusą, jų įgaliojimus ir bendrojo susitarimo nuostatų teisėtumą, ir laikymąsi atitinkamų nuostatų, susijusių su mažosiomis ir vidutinėmis įmonėmis;
- (14) kadangi Komisija, remdamasi savo 1993 m. gruodžio 14 d. Komunikatu dėl socialinės politikos protokolo įgyvendinimo, informavo Europos Parlamentą, nusiųsdama bendrojo susitarimo tekstą, prie kurio pridėjo savo pasiūlymą dėl direktyvos ir paaiškinamąjį raštą;
- (15) kadangi Komisija taip pat informavo Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą nusiųsdama bendrojo susitarimo tekstą kartu su savo pasiūlymu dėl direktyvos ir paaiškinamuoju raštu;
- (16) kadangi bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 punkte pažymėta, kad šio susitarimo nuostatų įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti bendrą darbuotojams teikiamos apsaugos lygį šio susitarimo taikymo srityje. Tai netrukdo valstybėms narėms ir (arba) administracijai ir darbuotojams, atsižvelgiant į besikeičiančias aplinkybes, priimti kitokias įstatymų, reguliavimo ar sutartines nuostatas (įskaitant nuostatą be teisės perduoti), kol yra laikomasi šiame susitarime nustatytų minimalių reikalavimų;
- (17) kadangi Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija pripažįsta kovos su visokia diskriminacija, ypač dėl lyties, odos spalvos, rasės, nuomonės ar įsitikinimų, svarbą;
- (18) kadangi Europos Sąjungos steigimo sutarties F straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad „Sąjunga gerbia pagrindines teises, kurias užtikrina 1950 m. lapkričio 4 d. Romoje pasirašyta Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir kurios kyla iš valstybėms narėms bendrų konstitucinių tradicijų kaip bendri Bendrijos teisės principai.“;
- (19) kadangi valstybės narės administracijai ir darbuotojams jų bendru prašymu gali patikėti įgyvendinti šią direktyvą, jei jie imasi visų priemonių, būtinų užtikrinti, kad visuomet galės garantuoti, jog bus pasiekti šios direktyvos numatyti rezultatai;
- (20) kadangi bendrojo susitarimo įgyvendinimas padeda siekti Susitarimo dėl socialinės politikos 1 straipsnyje nustatytų tikslų,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Bendrojo susitarimo įgyvendinimas

Šios direktyvos tikslas — įgyvendinti pridedamą bendrąjį susitarimą dėl tėvystės atostogų, sudarytą 1995 m. gruodžio 14 d. tarp bendrų skirtingų pramonės šakų organizacijų (UNICE, CEEP ir ETUC).

2 straipsnis

Baigiamosios nuostatos

1. Valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtina nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis ne vėliau kaip nuo 1993 m. birželio 3 d. arba užtikrina, kad iki šios datos darbdavių ir darbuotojų atstovai nustatytų būtinas priemones susitarimu; šiuo atveju valstybės narės įpareigojamos imtis būtinų priemonių, leidžiančių joms visuomet užtikrinti, kad būtų pasiekti šios direktyvos nustatyti rezultatai. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

2. Valstybėms narėms gali būti skirtas ne ilgesnis kaip vienerių metų papildomas laikas, jeigu būtina atsižvelgti į konkrečius sunkumus arba įgyvendinimą kolektyvine sutartimi.

Apie tokias aplinkybes jos privalo nedelsdamos pranešti Komisijai.

3. Valstybės narės, tvirtindamos 1 dalyje minėtas priemones, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

3 straipsnis

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Liuksemburge, 1996 m. birželio 3 d.

Tarybos vardu

Pirmininkas

T. TREU

PRIEDAS

BENDRASIS SUSITARIMAS DĖL TĖVYSTĖS ATOSTOGŲ**PREAMBULĖ**

Šiuo pridedamu bendruoju susitarimu UNICE, CEEP ir ETUC įsipareigoja nustatyti minimalius tėvystės atostogų ir nebuvimo darbe dėl *force majeure* reikalavimus, kurie yra svarbūs derinant darbą ir šeimyninį gyvenimą, bei skatinant vyrų ir moterų lygias galimybes ir vienodą požiūrį į juos.

ETUC, UNICE ir CEEP prašo, kad Komisija šį bendrąjį susitarimą pateiktų Tarybai, kuri savo sprendimu nustatytų, jog šie minimalūs reikalavimai yra privalomi Europos bendrijos valstybėse narėse, išskyrus Jungtinę Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystę.

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Atsižvelgiant į Susitarimą dėl socialinės politikos, pridėtą prie Protokolo dėl socialinės politikos, pateiktodrauge su Europos bendrijos steigimo sutartimi, ypač į jos 3 straipsnio 4 dalį ir 4 straipsnio 2 dalį.
2. Kadangi Susitarimo dėl socialinės politikos 4 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog Bendrijos mastu sudaryti susitarimai bendru pasirašiusių šalių prašymu įgyvendinami Komisijai pasiūlius Tarybos sprendimu.
3. Kadangi Komisija yra paskelbusi savo ketinimą siūlyti Bendrijos priemones dėl darbo ir šeimyninio gyvenimo suderinimo.
4. Kadangi Bendrijos pagrindinių socialinių teisių chartijos 16 punkte, kur kalbama apie vienodą požiūrį, yra nustatyta, jog būtina sukurti priemones, leidžiančias vyrams ir moterims suderinti savo profesines pareigas su pareigomis šeimai.
5. Kadangi 1994 m. gruodžio 6 d. Tarybos rezoliucijoje pripažįstama, jog būtina veiksmingos lygių galimybių užtikrinimo politikos prielaida yra bendra visaapimanti strategija, leidžianti geriau ir lanksčiau nustatyti darbo valandas, padedanti lengviau grįžti į darbą, pabrėžianti darbdavių ir darbuotojų vaidmens svarbą šioje srityje ir suteikianti vyrams bei moterims galimybę suderinti savo darbo pareigas su pareigomis šeimai.
6. Kadangi priemonės, skirtos darbui suderinti su šeimyniniu gyvenimu, turėtų skatinti diegti naujus lanksčius darbo organizavimo ir laiko nustatymo būdus, kurie geriau atitiktų kintančius visuomenės poreikius ir leistų atsižvelgti ir į įmonių, ir į jų darbuotojų poreikius.
7. Kadangi šeimos politika turėtų būti nustatoma atsižvelgiant į demografinius pokyčius, gyventojų senėjimo poveikius, kartų pažiūrų skirtumų mažinimą ir moterų skatinimą dirbti.
8. Kadangi vyrai turi būti skatinami vienodai dalytis pareigomis šeimai, pavyzdžiui jie turi būti skatinami pasinaudoti tėvystės atostogomis, kurios būtų propaguojamos informavimo programomis.
9. Kadangi šiame bendrajame susitarime yra nustatyti minimalūs tėvystės atostogų, atskiriant jas nuo motinystės atostogų, ir nebuvimo darbe dėl *force majeure* reikalavimai bei nuostatos, ir kreipiamasi į valstybes nares bei socialinius partnerius dėl šios teisės suteikimo sąlygų ir detalių taikymo taisyklių, atsižvelgiant į konkrečią padėtį kiekvienoje valstybėje narėje, nustatymo.

10. Kadangi valstybės narės turėtų numatyti, kaip per minimalų tėvystės atostogų laiką galėtų būti išsaugota teisė gauti išmokas natūra pagal ligos draudimą.
11. Kadangi valstybės narės, kai kuriais atvejais pagal savo nacionalines sąlygas ir atsižvelgdamos į biudžeto būklę, turėtų svarstyti galimybę, kaip išsaugoti teisę gauti atitinkamas socialinės apsaugos išmokas, priklausančias per minimalų tėvystės atostogų laiką.
12. Kadangi šiame susitarime atsižvelgiama į būtinybę didinti socialinės politikos reikalavimus, gerinti Bendrijos ūkio konkurencingumą ir išvengti administracinių, finansinių ir teisinių apribojimų, galinčių varžyti mažųjų bei vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojimą.
13. Kadangi administracijai ir darbuotojams lengviausia rasti darbdavių ir darbuotojų poreikius atitinkančius sprendimus, ir dėl to jiems turi būti skirtas specialus vaidmuo įgyvendinant ir taikant šį susitarimą,

PASIRAŠIUSIOS ŠALYS SUSITARĖ, KAD:

II. TURINYS

1 straipsnis: Paskirtis ir taikymo sritis

1. Šiame susitarime nustatyti minimalūs reikalavimai, kad būtų galima lengviau suderinti dirbančių tėvų pareigas su profesinėmis pareigomis.
2. Šis susitarimas taikomas visiems darbuotojams, vyrams ir moterims, dirbantiems pagal darbo sutartis arba turintiems kitokius darbo santykius, apibrėžtus kiekvienos valstybės narės galiojančiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar nusistovėjusioje tvarkoje.

2 straipsnis: Tėvystės atostogos

1. Šio susitarimo 2.2 straipsnyje nurodytiems asmenims, vyrams ir moterims, suteikiama asmeninė teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų, ir yra nustatomas kiekvienos valstybės narės ir (arba) administracijos ir darbuotojų.
2. Siekiant skatinti lygias vyrų ir moterų galimybes ir vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, šio susitarimo šalys susitaria, kad pagal 2.1 straipsnį teisė gauti tėvystės atostogas yra suteikiama be teisės ją perduoti kitam asmeniui.
3. Tėvystės atostogų suteikimo sąlygos ir detalios naudojimosi jomis taisyklės valstybėje narėje nustatomos teisės aktais ir (arba) kolektyvinėje sutartyje, laikantis šiame susitarime nustatytų minimalių reikalavimų. Konkrečiai valstybės narės ir (arba) administracija bei darbuotojai gali:
 - a) nuspręsti, ar tėvystės atostogos suteikiamos darbo dieną (savaitę) ar jos dalį, dalimis ar suminio laiko sistema;
 - b) nustatyti, kad teisė gauti tėvystės atostogas suteikiama tik turint būtiną nustatytą darbo stažą toms atostogoms gauti, kuris negali viršyti vienerių metų;
 - c) nustatyti tėvystės atostogų suteikimo sąlygas ir detalias naudojimosi jomis taisykles specialiai įvaikinimo atveju;
 - d) nustatyti terminą, prieš kiek laiko darbuotojas privalo darbdaviui pranešti apie savo ketinimą pasinaudoti teise gauti tėvystės atostogas, nurodydamas atostogų pradžią ir pabaigą;
 - e) nustatyti aplinkybes, kuriomis darbdavys, atsižvelgdamas į nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką, dėl pateisinamų, įmonės veiklai svarbių priežasčių gali atidėti tėvystės atostogų suteikimą (pvz., jeigu darbas yra sezoninis, jeigu neįmanoma surasti pavaduojančio asmens per praneštą laiką, kai nemaža darbuotojų dalis prašo tėvystės atostogų vienu metu, jeigu konkretaus darbuotojo atliekamos funkcijos yra strateginės svarbos). Visos problemos, kylančios taikant šią nuostatą, turėtų būti sprendžiamos vadovaujantis nacionalinės teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ir nusistovėjusia tvarka;
 - f) papildant e punktą, patvirtinti specialias priemones, kurios patenkintų mažųjų įmonių veiklos ir organizacinius poreikius.

4. Siekdamas užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis savo teise gauti tėvystės atostogas, valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai imasi priemonių, būtinų darbuotojams apsaugoti nuo atleidimo iš darbo pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ar nusistovėjusią tvarką, pasinaudojus savo teise gauti tėvystės atostogas ar pasinaudojus tėvystės atostogomis.
5. Pasibaigus tėvystės atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą patį darbą arba, jeigu tai neįmanoma, į jam prilygstantį ar panašų darbą, atitinkantį jų darbo sutartį arba darbo santykius.
6. Tėvystės atostogų metu ir joms prasidėjus darbuotojo įgytos teisės išlieka nepakitusios iki pat tėvystės atostogų pabaigos. Pasibaigus tėvystės atostogoms šios teisės taikomos įskaitant pakeitimus, atsiradusius pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir nusistovėjusią tvarką.
7. Valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai nustato darbo sutarties arba darbo santykių statusą tėvystės atostogų laikotarpiu.
8. Visus su šiuo susitarimu susijusius socialinės apsaugos reguliuojamus klausimus valstybės narės aptaria ir apibrėžia vadovaudamosi nacionalinės teisės aktais, atsižvelgdamos į tai, kaip svarbu užtikrinti teisės į socialinę apsaugą tęstinumą pagal įvairias sistemas, ypač sveikatos apsaugos tęstinumą.

3 straipsnis: **Nebuvimas darbe dėl *force majeure***

1. Valstybės narės ir (arba) administracija bei darbuotojai imasi priemonių, būtinų suteikti darbuotojams galimybę pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir (arba) nusistovėjusią tvarką nebūti darbe dėl *force majeure*, kai tai susiję su svarbiomis šeimyninėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai būtinas betarpiškas darbuotojo dalyvavimas.
2. Valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai gali nustatyti konkrečias tokios teisės suteikimo sąlygas ir detales 3.1 straipsnio taikymo taisykles, taip pat šią teisę atitinkamai apriboti nustatant galimybę pasinaudoti šia teise kartą per metus ir (arba) vienu atveju.

4 straipsnis: **Baigiamosios nuostatos**

1. Valstybės narės gali taikyti arba priimti palankesnes nuostatas negu šiame susitarime išdėstytos.
2. Šio susitarimo nuostatų įgyvendinimas nėra teisėtas pagrindas sumažinti bendrą šio susitarimo taikymo srityje darbuotojams suteikiamos apsaugos lygį. Tai netrukdo valstybėms narėms ir (arba) administracijai bei darbuotojams, atsižvelgiant į besikeičiančias aplinkybes, priimti kitokias įstatymų, reguliavimo ar sutartines nuostatas (įskaitant nuostatą be teisės perduoti), kol yra laikomasi šiame susitarime nustatytų minimalių reikalavimų.
3. Šis susitarimas nepažeidžia administracijos ir darbuotojų teisės atitinkamu lygiu, taip pat ir Europos lygiu, sudaryti sutarčių, pritaikančių ir (arba) papildančių šio susitarimo nuostatas, kad būtų deramai atsižvelgiama į konkrečias aplinkybes.
4. Valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtina nuostatas, būtinas, kad Tarybos sprendimo būtų pradėta laikytis per dvejus metus nuo jo priėmimo arba užtikrina, kad iki šio termino pabaigos administracija ir darbuotojai ⁽¹⁾ susitarimu įgyvendintų būtinas priemones. Valstybėms narėms, atsižvelgiant į konkrečius sunkumus ar įgyvendinimą kolektyvine sutartimi, prireikus gali būti skirti ne daugiau kaip vieneri papildomi metai, kad jos pradėtų laikytis šio sprendimo.
5. Ginčai ir nesutarimai, kylantys taikant šį susitarimą, sprendžiami vadovaujantis nacionalinės teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ir nusistovėjusia tvarka.
6. Nepažeisdami atitinkamo Komisijos vaidmens, nacionaliniai teismai ir Teisingumo Teismas kiekvieną klausimą, susijusį su šio susitarimo aiškinimu Europos mastu, kaip pirmajai instancijai turi perduoti spręsti susitarimą pasirašiusių šalių komisijai, kuri pateikia savo išvadą.
7. Susitarimą pasirašiusios šalys peržiūri, kaip susitarimas taikomas praėjus penkeriems metams nuo Tarybos sprendimo priėmimo dienos, jeigu to prašo viena iš šio susitarimo šalių.

⁽¹⁾ Kaip apibrėžta Susitarimo dėl socialinės politikos 2 straipsnio 4 dalyje.

Priimta Briuselyje, 1995 m. gruodžio 14 d.

Fritz VERZETNITSCH,
ETUC pirmininkas

Antonio Castellano AUYANET,
CEEP pirmininkas

François PERIGOT,
UNICE pirmininkas

Emilio GABAGLIO,
Generalinis sekretorius

Roger GOURVÈS,
Generalinis sekretorius

Zygmunt TYSZKIEWICZ,
Generalinis sekretorius

ETUC
Bld Émile Jacqmain 155
B-1210 Brussels

CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Brussels

UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Brussels
